

**Note d'éducation permanente  
de la Fondation Travail-Université (FTU)**  
**N° 2013 – 12, novembre 2013**  
**[www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)**

# La réduction du temps de travail est-elle toujours d'actualité ?

*Redistribution du temps de travail et qualité de vie*

*Le monde du travail est confronté à des évolutions contradictoires. D'une part, de plus en plus de travailleurs font face à des tensions quotidiennes parce ce que le temps manque, parce qu'il faut aller toujours plus vite et parce que les agendas privés deviennent des casse-tête face aux agendas professionnels. D'un autre côté, de nombreux travailleurs sans emploi restent malgré eux dans l'attente perpétuelle d'opportunités réelles sur le marché du travail et la société peine à intégrer tous les jeunes en attente d'emplois. Face à ces constats, la réduction et la redistribution du temps de travail peuvent apparaître comme des voies possibles mais la réalité et les expériences sont porteuses de nombreuses nuances que cet article développe. Il s'inscrit dans un travail de réflexion initié par la CSC.*

## LE TEMPS DE TRAVAIL EN BELGIQUE

Pour mesurer le temps de travail réellement effectué par les salariés en Belgique, on peut exploiter les résultats de diverses enquêtes européennes, par exemple, l'enquête annuelle sur les forces de travail (LFS) et l'enquête quinquennale sur les conditions de travail de la Fondation européenne de Dublin (EWCS). De celles-ci, quatre grosses tendances se dégagent.

En premier lieu, il y a lieu de constater que, quand on les interroge sur leur temps de travail, les salariés belges déclarent travailler plus que la durée hebdomadaire légale du travail (38h/semaine). Dans les faits, la durée hebdomadaire moyenne du travail à temps plein était de 39.5h en 2012 ; près d'un salarié sur trois (33% selon EWCS, 29% selon LFS) déclare travailler plus de 38h par semaine. Si on prend en compte à la fois les temps pleins et les temps partiels, la durée hebdomadaire moyenne est de 35h. Si le temps de travail s'est légèrement réduit

au cours des quinze dernières années (de 36h à 35h), c'est uniquement grâce à la multiplication des emplois à temps partiel car, comme nous l'avons montré, l'horaire moyen à temps plein n'a pas diminué, au contraire.

Un second constat essentiel concerne les inégalités dans la répartition du temps de travail. En premier lieu, les inégalités de genre : le temps partiel est très inégalement réparti entre les femmes et les hommes, puisque 46% des femmes travaillent à temps partiel, contre 10% des hommes. La durée hebdomadaire moyenne du travail à temps partiel est de 24h. Peut-on considérer le temps partiel comme une forme de réduction individuelle du temps de travail ? Pas nécessairement. Pour 53% des femmes et 59% des hommes travaillant à temps partiel, celui-ci est contraint par des raisons liées au marché du travail, à l'insuffisance de services de garde ou à des statuts particuliers. Seulement 39% des femmes et 30% des hommes à temps partiel l'ont choisi volontairement ou dans le cadre d'un compromis familial ou personnel. Les diverses formules de crédit-temps, pause-carrière ou congés thématiques, qui constituent des formules de réduction individuelle du temps de travail, concernent 10% du total des salariées féminines et 5% du total des salariés masculins. Elles ont connu une expansion considérable au cours des dix dernières années, en particulier chez les plus de 50 ans. En second lieu, on constate que le temps de travail est inégalement réparti selon les secteurs d'activité : dans une fourchette de 37h (commerce, non-marchand) à 42h (médias, technologies de l'information et de la communication, services scientifiques et techniques) pour les temps pleins, de 19h (HoReCa) à 30h (finance) pour les temps partiels. Il faut y voir un effet indirect de la décentralisation des négociations collectives sur le temps de travail au niveau des commissions paritaires sectorielles, voire au niveau des entreprises. En troisième lieu, le temps de travail varie également selon les professions : il plus long parmi les métiers les plus qualifiés, moins long chez les moins qualifiés.

Le troisième constat porte précisément sur l'écart entre le temps de travail *habituel* et le temps de travail contractuel. Il est de près de deux heures par semaine (39.5 contre 37.6), un peu plus marqué en Flandre et à Bruxelles qu'en Wallonie. Cet écart s'explique par trois facteurs, qui peuvent se cumuler : les formes de compensation en jours de congé se sont multipliées et diversifiées, à travers des arrangements formels (conventions collectives) ou informels ; les heures complémentaires (pour les temps partiels) ou supplémentaires se sont banalisées ; les salariés travaillent davantage que le nombre d'heures pour lesquelles ils sont rémunérés parce que les frontières du temps de travail sont devenues plus floues.

Le quatrième et dernier constat porte sur la comparaison avec les pays voisins. D'abord, l'écart de 2h entre durée du travail habituelle et contractuelle n'est pas propre à la Belgique, il est même nettement plus élevé en Grande-Bretagne et en France (4h d'écart). Ensuite, lorsqu'on compare la durée moyenne du travail à temps plein, la Belgique se situe au même niveau que la France et les Pays-Bas, mais en-dessous de l'Allemagne et de la Grande-Bretagne. Enfin, la durée moyenne par salarié dépend fortement de la proportion de temps partiels et de la durée hebdomadaire moyenne du temps partiel (24h en Belgique, mais 18h en Allemagne et 19h en Grande-Bretagne). La Belgique, l'Allemagne, la France et la Grande-Bretagne se situent dans une fourchette assez étroite, de 34.6h (Allemagne) à 36.2h (Grande-Bretagne).

## RETOUR SUR LES POLITIQUES DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans les débats politiques actuels sur la réduction du temps de travail, on rencontre à la fois une approche pragmatique, qui considère la réduction et la redistribution du temps de travail comme un domaine clé des politiques en faveur de l'emploi, de l'amélioration de la qualité du travail et de la réduction des inégalités sociales, et une approche plus idéologique, dans laquelle la réduction du temps de travail conduit à remettre en cause les fondements du modèle actuel de production, de consommation, de croissance et de vie en société. Ces deux approches ne sont pas incompatibles.

Les organisations syndicales revendentiquent, à travers la réduction collective du temps de travail, un impact positif sur l'emploi. Cet impact positif peut provenir d'emplois créés, à travers un mécanisme d'embauche compensatoire assorti d'aides publiques, comme dans le cas des 35h en France, ou bien de licenciements évités en cas de crise, comme dans de nombreux accords sectoriels négociés en Allemagne ou, plus récemment, dans le recours au chômage partiel, ou encore d'une amélioration des conditions d'emploi à temps partiel volontaire, assortie de compensations financières et de droits sociaux étendus, comme dans les pays nordiques. Ces divers dispositifs ont connu un succès certain lors de leur mise en place (notamment en Allemagne de l'Ouest avant la réunification et en France entre 1998 et 2002), mais leur durabilité a été rudement mise à l'épreuve par les stratégies managériales de développement de la flexibilité, ainsi que par les restrictions des dépenses publiques partout en Europe.

Les syndicats reconnaissent que depuis la fin des années 1990, les négociations sur le temps de travail se sont focalisées sur la question de la flexibilité, sous une forte pression des employeurs. L'augmentation de la flexibilité des horaires de travail s'est manifestée à travers plusieurs tendances : un allongement des périodes de référence pour la mesure du temps de travail (de la semaine à l'année), une élimination des temps périphériques au travail (pauses, préparation, déplacements, auto-formation), la mise en place de nouveaux modes de calcul du temps de travail (comme le « forfait-jour » des cadres et employés qualifiés lors de la mise en œuvre des 35h en France) et, de manière générale, une intensification croissante du travail, mise en évidence par toutes les enquêtes sur les conditions de travail.

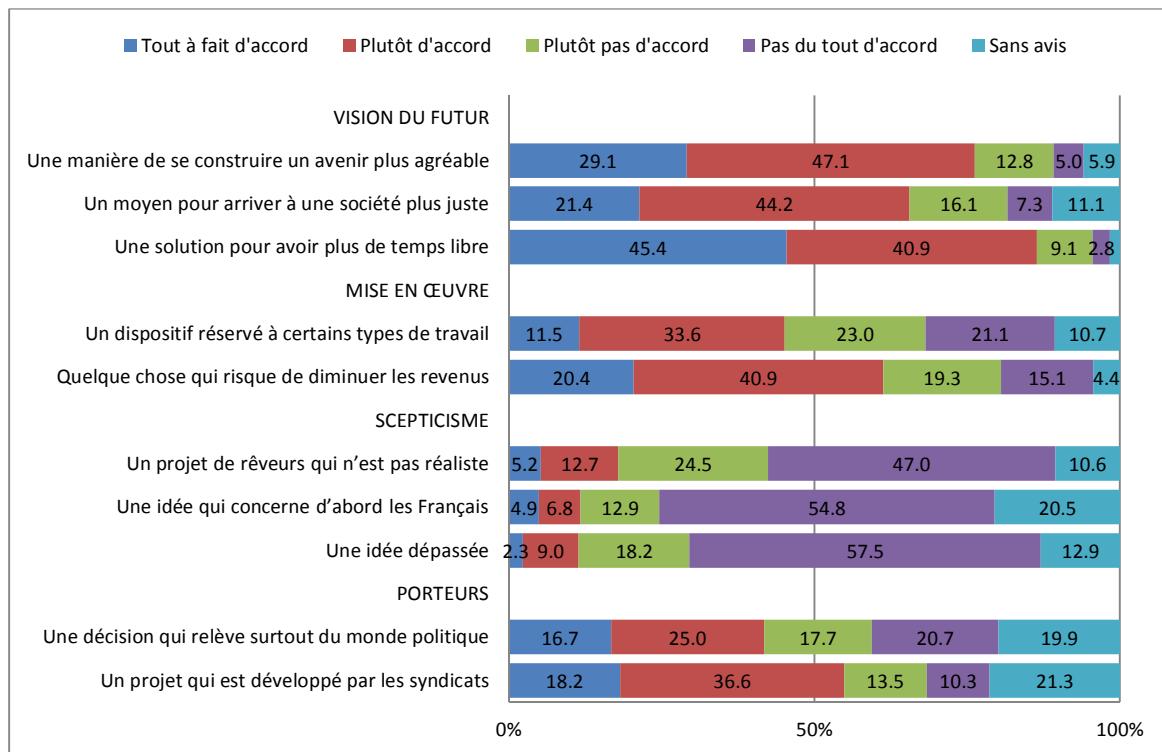
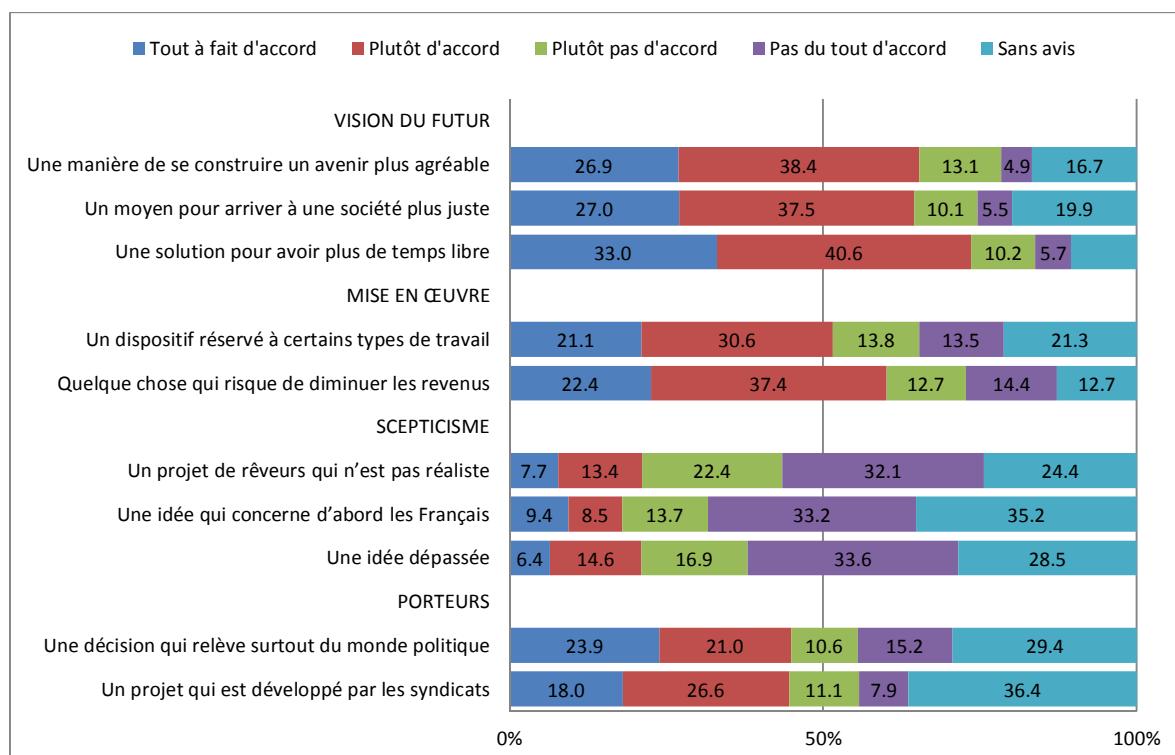
## LA PERCEPTION ACTUELLE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Durant le second semestre 2012, la CSC a soutenu la réalisation d'une enquête consacrée au temps de travail. Cette enquête a recueilli les réponses de 1112 salariés et 339 travailleurs sans emploi (TSE) ; elle couvre toute la Belgique francophone. L'enquête aborde la problématique du temps en articulation avec le travail et prend la mesure de l'opinion à l'égard de la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail a occupé le débat public dans les années 1980 et 1990 lorsqu'elle était portée notamment par un projet politique en France. Depuis les années 2000, elle est beaucoup moins présente dans le débat public, voire totalement absente dans certaines régions ou certains pays. Quelle en est dès lors la perception actuelle ? Globalement, l'enquête montre qu'un peu plus d'un salarié sur deux a une idée claire de ce qu'est la réduction du temps de travail et un peu moins d'un TSE sur quatre. Pour les salariés, comme pour les TSE, cette connaissance est fortement liée à l'âge et au niveau de diplôme du répondant ; elle serait, en quelque sorte, « une affaire d'intellectuels d'âge mûr ».

C'est autour d'une certaine vision du futur que les salariés et les TSE interrogés expriment plus largement leur accord (graphiques 1 et 2). La réduction du temps de travail est vue comme une solution pour avoir plus de temps libre, un moyen pour arriver à mettre en place une société plus juste, une manière de se construire un avenir plus agréable. Les syndicats sont perçus comme les principaux porteurs d'un tel projet, davantage que le monde politique.

En matière d'imaginaire autour de la réduction du temps de travail, les différenciations les plus fortes parmi les salariés sont d'une part, la part plus importante de réponses « sans avis » parmi les plus jeunes, qui savent difficilement se prononcer sur les diverses suggestions que l'enquête soumet à évaluation. Une autre distinction a trait à la part plus importante de sceptiques parmi les moins diplômés (le caractère irréaliste du projet, une idée dépassée, une histoire française). Quant aux TSE, ils se distinguent des salariés par la proportion importante de réponses « sans avis » à plusieurs énoncés. Comme dans le cas des jeunes, ces réponses sont le reflet de la moindre connaissance de la réduction du temps de travail parmi ces groupes.

**Graphique 1 - Ce qu'évoque la réduction du temps de travail. Salariés.****Graphique 2 - Ce qu'évoque la réduction du temps de travail. Travailleurs sans emploi.**

Quatre groupes d'objectifs assignables à une politique de réduction du temps de travail ont été soumis à l'évaluation des répondants : des objectifs de partage de l'emploi, de qualité de vie, des objectifs économiques et des objectifs idéologiques. Chacun des quatre groupes d'objectifs était

décliné en une série de propositions. De l'avis tant des salariés que des TSE, la réduction du temps de travail peut aider à atteindre l'ensemble des objectifs suggérés, de manière plus ou moins significative.

Les scores les plus élevés concernent les objectifs liés à la qualité de vie : améliorer la qualité de vie en travaillant moins, avoir un meilleur équilibre travail / hors travail, diminuer la pénibilité dans certains métiers, augmenter le temps libre. Les objectifs liés au partage de l'emploi viennent ensuite : diminuer le chômage, donner une place aux jeunes, partager le travail. Les objectifs d'ordre économique sont ceux pour lesquels on relève le plus de réponses « sans avis » et où, dans l'ensemble, les scores sont les plus bas ; il s'agit de : créer des emplois, améliorer la compétitivité des entreprises, permettre de travailler plus vieux, développer le secteur des loisirs.

### QUELS SCÉNARIOS POUR LE TEMPS DE TRAVAIL ?

Le modèle actuel de temps de travail est devenu très différent du modèle qui était encore dominant au début des années 1980, quand l'idée de réduction collective du temps de travail a pris racine. L'emploi à temps partiel a pris une importance considérable, avant tout chez les femmes, mais aussi, plus récemment, chez les hommes, notamment en fin de carrière. Les horaires flexibles se sont diversifiés. Le temps de travail est mesuré sur des périodes plus longues. Les formules de réduction individuelle du temps de travail (temps partiel volontaire ou de compromis, crédit-temps et congés thématiques) se sont multipliées.

Par ailleurs, dans la plupart des pays européens, l'accroissement de la flexibilité a grignoté, au cours des dix dernières années, les acquis de la réduction du temps de travail qui avaient été obtenus à la fin des années 1990. C'est le cas des 35h en Allemagne et en France, mais aussi des dispositifs visant à revaloriser le temps partiel mis en place aux Pays-Bas, au Danemark et en Suède. Au niveau européen, les organisations syndicales se trouvent sur une ligne défensive qui vise à limiter les conséquences négatives de la flexibilité pour les travailleurs, en termes de précarité, de santé et sécurité au travail, de conciliation entre le travail et la vie privée.

Pour toutes ces raisons, la remise en chantier de la réduction du temps de travail doit explorer aujourd'hui de nouvelles pistes.

La première piste concerne le mécanisme de création d'emplois, qui est devenu de plus en plus complexe dans le contexte actuel de fragmentation et d'internationalisation du marché du travail, très différent de celui des années 1990. Plutôt que de chercher à établir un lien de cause à effet entre la réduction du temps de travail et la création d'emplois, il serait intéressant d'explorer le chemin inverse, c'est-à-dire examiner d'abord quelles sont, aujourd'hui, les meilleures politiques envisageables pour créer des emplois et résorber le chômage structurel, et ensuite voir quelle place pourraient occuper divers scénarios de réduction du temps de travail parmi l'ensemble des instruments de ces politiques de l'emploi. Dans cette optique, la réduction du temps de travail n'est plus un objectif en soi mais un moyen à mettre au service des politiques d'emploi.

La seconde piste consiste à ré-exploré, à la lumière des mutations récentes du travail et de l'emploi, des scénarios de réduction de la durée du travail par rapport à l'ensemble du parcours professionnel. Une panoplie d'instruments ont déjà été mis en avant : les comptes d'épargne temps à long terme, l'alternance de périodes de travail à temps plein et à temps partiel avec maintien des droits sociaux et du statut, les congés rémunérés (congés formation continuée, congés parentaux étendus, congés sabatiques, congés pour soins à des proches), les systèmes de retraite progressive. Certaines études récentes ont suggéré que le potentiel de création d'emplois de ce type de mesures serait plus facile à réaliser que les mécanismes d'embauche compensatoire. D'autres études suggèrent, en revanche, de déconnecter la question de la réduction du temps de travail de la question de l'emploi. La réduction du temps de travail serait alors un objectif en soi, au nom des valeurs positives dont elle est porteuse : augmentation du temps libre, émancipation, accomplissement de soi, redistribution plus

équitable des rôles masculins et féminins, revitalisation de la vie associative. L'évaluation de l'expérience française des 35h a montré que, bien au-delà des emplois créés entre 1998 et 2002, la réduction du temps de travail avait eu un impact culturel profond et durable sur la société française. Elle a changé le rapport au travail et redynamisé les politiques du temps libre.

La troisième piste vise à envisager la question du temps de travail dans la transition vers un nouveau modèle de croissance et de prospérité, à la fois plus écologique et plus équitable. Cette problématique comporte au moins deux aspects indissociables. Le premier consiste à étudier les effets d'un ralentissement de l'activité économique, de manière à limiter l'épuisement des ressources naturelles et les émissions de CO2. À productivité constante, ce ralentissement nécessite une diminution du volume de travail presté et une répartition plus équitable de ce volume de travail. Le deuxième aspect considère les changements nécessaires dans la structure de production des biens et des services. Certaines branches d'activité vont connaître des diminutions importantes de l'emploi, tandis que des emplois pourront être créés dans d'autres branches, mais avec des types de métiers et des niveaux de qualification différents. Certaines activités deviendront plus intensives en travail (par exemple, l'agriculture durable, la construction durable, les services aux personnes), tandis que d'autres continueront à connaître des gains de productivité importants. Dans cette transition, la réalisation de l'objectif de justice sociale passe par une réduction des inégalités dans la répartition du temps de travail. Cependant, la question de savoir si la quantité totale de travail à répartir sera plus grande ou plus petite reste controversée.

Gérard VALENDUC et Patricia VENDRAMIN

D'après un article paru dans *Démocratie* n°10, octobre 2013

## SOURCES

- Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, *Temps et travail – Travailler plus, travailler moins, travailler tous*. Rapport 1 : Le temps de travail en Belgique, un état des lieux. Rapport 2 : Enquête auprès des salariés et des travailleurs sans emploi. Fondation Travail-Université et Comité régional wallon de la CSC, avril 2013.
- Enquête sur les forces de travail (SPF Économie, Direction générale de la statistique et de l'information économique). Enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail).

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](mailto:gvalenduc@ftu-namur.org).

## FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur  
+32-81-725122  
Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles  
+32-2-2463851

Site éducation permanente : [www.ftu.be/ep](http://www.ftu.be/ep)  
Site recherche : [www.ftu-namur.org](http://www.ftu-namur.org)

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles