

**Louvain School of Management**

# **Les impacts d'une réduction collective du temps de travail sur les travailleurs.**

Auteur : Bial Jessica  
Promoteur : Depaepe Philippe  
Année académique 2022-2023  
Master 60 en sciences de gestion

## **Remerciements**

Je tiens à remercier mon promoteur, Philippe Depaepe, pour ses conseils qui ont été d'une aide précieuse afin d'améliorer ma recherche et la qualité de mon travail.

Je suis également très reconnaissante envers ma maman qui a été ma relectrice pendant toute la rédaction et qui a pu m'aider à corriger les imprécisions.

Pour terminer, je remercie particulièrement mon époux qui pendant mes 2 années d'études m'a soutenue sans faille et s'est occupé de nos 2 petits garçons. Je n'y serais pas arrivée sans cela.

## Résumé

Vue à l'origine comme un moyen d'améliorer le bien-être des travailleurs, la réduction du temps de travail poursuit par la suite l'objectif de lutter contre le chômage et de créer de l'emploi (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique [IWEPS], 2021).

C'est notamment dans ce contexte que le passage à la semaine des 35 heures a été voté en France. Le résultat de cette réduction du temps de travail au niveau de la création d'emplois est cependant contrasté et certains la remettent en question (Ambert, 2023).

Dans le cadre de ce travail nous avons identifié les principaux impacts d'une réduction collective du temps de travail sur les travailleurs.

Ainsi, nous avons discuté de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui peut s'en trouver amélioré mais nous avons mis en évidence que la régularité des horaires de travail était au moins aussi importante pour le préserver.

Les inégalités de genre notamment en matière de temps de travail, de qualité d'emploi et de rémunération peuvent également être réduites grâce à la diminution du temps de travail pour autant qu'elle ne s'accompagne pas d'une intensification du travail ou d'une flexibilité accrue. Nous avons pour finir déterminé que cette réduction pouvait avoir des effets sur les conditions de travail des travailleurs et notamment impacter la santé, le stress/le burn out et l'organisation du travail. En matière de santé cependant, nous arrivons à la conclusion que le temps de travail est une variable secondaire, d'autres facteurs jouent un rôle plus important, tels la prévention, l'absence d'intensification du travail ou de rigidification des procédures. Pour lutter contre le stress ou le burn out au travail, la réduction du temps de travail peut aussi jouer un rôle mais pour autant qu'elle ne s'accompagne pas également d'une intensification. Pour terminer, en matière d'organisation du travail, nous avons constaté que les modalités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail avaient toute leur importance et avons analysé les conséquences du passage à la semaine de 35 heures en France sur celle-ci.

## **Avant-propos**

Ce travail de fin d'études rentre dans le cadre de l'obtention du Master 60 en sciences de gestion. Il étudiera les impacts d'une réduction collective du temps de travail sur les travailleurs. Nous avons voulu développer cette problématique suite au passage aux 35 heures par semaine en France qui fait l'objet actuellement de certaines discussions pour un éventuel retour en arrière et aux expériences de plus en plus régulières qui évoquent un travail sur 4 jours avec ou sans réduction du temps de travail. Ainsi récemment en Belgique a été introduite la possibilité d'effectuer une semaine compressée sur 4 jours qui n'amène pas à une réduction du temps de travail mais à un aménagement de celui-ci.

Nous voulions dès lors déterminer quels effets étaient induits par une réduction collective du temps de travail et déterminer quelles étaient les meilleures modalités de mise en œuvre.

## Tables des matières :

Introduction .....	1
Partie 1 : Le temps de travail en Belgique .....	3
1.1 L'évolution historique du temps de travail.....	3
1.1.1 Fin 1800 à 1945 : les premières avancées sociales .....	3
1.1.2 1945 à 1980 : L'âge d'or de la réduction du temps de travail.....	4
1.1.3 De 1980 à nos jours : Le ralentissement d'une tendance .....	5
1.2 Le temps de travail en Belgique .....	6
1.2.1 Notion de durée du travail.....	6
1.2.2 Les disparités dans la durée du temps de travail presté.....	7
1.2.3 Flexibilité du temps de travail.....	9
Partie 2 : Les impacts d'une réduction du temps de travail .....	11
2.1 Conciliation vie privée – vie professionnelle .....	11
2.1.1 Métamorphoses du travail .....	12
2.1.2 L'aménagement du temps de travail .....	13
2.1.2.1 Les horaires flottants.....	13
2.1.2.2 La semaine de 4 jours.....	14
2.1.3 Equilibre vie privée – vie professionnelle via la réduction du temps de travail	16
2.2 Les inégalités de genre .....	18
2.2.1 Le temps de travail des femmes .....	18
2.2.2 L'écart salarial hommes-femmes .....	19
2.2.3 La directive européenne sur la transparence de la rémunération .....	19
2.2.4 Réduction des inégalités de genre via la réduction collective du temps de travail .....	21
2.3 Les conditions de travail.....	23
2.3.1 La santé .....	23

2.3.1.1 Quelques mécanismes de réduction du temps de travail mis en place pour limiter la pénibilité.....	24
2.3.1.2 Le temps de travail, une variable secondaire.....	25
2.3.2 Le stress et le burn out.....	26
2.3.3 L'organisation du travail .....	27
2.3.3.1 Intensification du travail.....	28
2.3.3.2 Flexibilisation accrue.....	29
2.3.3.3 Dégradation des relations avec les collègues.....	30
3 Conclusion.....	31
4 Bibliographie.....	34

## Introduction

Vue à l'origine comme un moyen d'améliorer le bien-être des travailleurs, la réduction du temps de travail poursuit par la suite l'objectif de lutter contre le chômage et de créer de l'emploi (IWEPS, 2021).

C'est notamment dans ce contexte que le passage à la semaine des 35 heures a été voté en France. Le résultat de cette réduction du temps de travail au niveau de la création d'emplois est cependant contrasté et certains la remettent en question (Ambert, 2023).

Bien que les résultats soient mitigés, selon Valenduc et Vendramin :

« La question de la réduction du temps de travail se trouve au carrefour de plusieurs préoccupations : la réduction des inégalités dans le temps de travail, la création d'emplois, l'amélioration de la qualité du travail et le niveau des salaires, mais aussi l'enjeu collectif de la gestion du temps, la qualité de la vie et la place du travail dans les parcours de vie. » (Valenduc & Vendramin, 2013, p.5).

Cette réduction du temps de travail, vue au départ uniquement dans sa dimension collective, a peu à peu été remplacée par des réductions individuelles suite à l'émergence du travail à temps partiel, risquant ainsi d'accentuer les inégalités entre travailleurs (De Spiegelaere & Piasna, 2021).

Dans le cadre de ce travail, nous nous sommes donc interrogés sur les impacts que pouvaient avoir une réduction du temps de travail sur les travailleurs en limitant notre recherche à la réduction collective du temps de travail. Nous n'aborderons pas les impacts d'une telle diminution sur l'entreprise, mais ceci pourrait faire l'objet d'une recherche ultérieure.

A notre connaissance, les études détaillant les principaux impacts pour les travailleurs d'une réduction collective du temps de travail sont rares.

Notre travail consistera en une revue de la littérature et aura pour objectif de dresser un état des lieux actualisé de ces impacts à la lecture notamment des dernières enquêtes/études sur le sujet. Nous aborderons certaines nouveautés apparues dernièrement qui, sans constituer une réduction du temps de travail ont pour but d'arriver à un objectif similaire, tels par exemple la semaine de 4 jours et le régime hebdomadaire alterné. Dans le dernier chapitre, à la lecture de certains résultats contrastés en matière d'organisation du travail apparus suite à la réduction du temps de travail en France, nous fournirons également des bonnes pratiques à mettre en place si l'on souhaite diminuer le temps de travail.

La première partie est consacrée au temps de travail en Belgique. Elle décrit tout d'abord l'évolution du temps de travail constatée depuis la fin des années 1800 jusqu'à ce jour. Ensuite est abordée la notion de temps de travail, nous nous poserons la question de ce que recouvre effectivement cette notion. Nous discuterons ensuite des disparités en matière de temps de travail, le temps de travail légalement fixé n'étant pas toujours celui effectivement presté. Pour terminer, nous examinerons les mécanismes de flexibilité qui peuvent être mis en place dans l'entreprise.

La deuxième partie sera quant à elle consacrée aux éventuels impacts que peut avoir une réduction collective du temps de travail sur les travailleurs. Nous discuterons de trois conséquences importantes : la conciliation vie privée/vie professionnelle ; la réduction des inégalités de genre et les conditions de travail. Nous les détaillerons tout en les précisant.

Nous conclurons en apportant une réponse à la question de recherche tout en nuancant la problématique, nous exposerons également les limites de notre recherche et formulerons des pistes de recherche future.

## **Partie 1 : Le temps de travail en Belgique**

Dans cette partie nous aborderons la question du temps de travail à temps plein en Belgique. Nous la commencerons en détaillant l'évolution du temps de travail qui s'est opérée depuis la fin des années 1800 jusqu'à ce jour ; nous discuterons après brièvement de la notion de temps de travail et ensuite nous évoquerons les disparités dans la durée du temps de travail que l'on retrouve au sein des commissions paritaires voire des entreprises. Pour terminer, nous aborderons les principaux mécanismes de flexibilité existants.

### **1.1 L'évolution historique du temps de travail**

Nous ferons ici un bref historique de l'évolution du temps de travail à temps plein en Belgique en envisageant uniquement les 2 aspects les plus importants de celui-ci, à savoir le temps de travail hebdomadaire et les congés payés. Nous n'aborderons donc pas d'autres éléments qui réduisent le temps de travail total presté comme les jours fériés, congés maladie et autres congés spéciaux. Notre analyse se limitera par ailleurs à la législation, sans tenir compte des multiples conventions collectives qui ont été prises au sein des différents secteurs et qui ont souvent précédé la loi.

#### **1.1.1 Fin 1800 à 1945 : les premières avancées sociales**

Dans les années 1800, la journée moyenne de travail en Belgique est de 12 heures, il n'est néanmoins pas rare de prester jusqu'à 15 heures par jour et ce à raison de 6 jours par semaine. Si l'on y ajoute les temps de déplacement et les pauses, le travailleur ne peut pas consacrer de temps à d'autres activités (Vanvelthem, 2016, p.3).

Le 1<sup>er</sup> mai 1886, de nombreux travailleurs américains font grève pour obtenir la journée de huit heures. Les jours suivants plusieurs manifestations ont lieu, des morts sont à déplorer parmi les grévistes et dans les rangs de la police. (Larané, 2019).

En 1889, l'Internationale socialiste qui réunit les socialistes de 23 pays dont la Belgique, décide que sera organisé à partir de l'année suivante, tous les 1<sup>ers</sup> mai, une manifestation internationale pour la journée des huit heures (Larousse en ligne, n.d.).

Dans les années qui suivent, celle-ci ne parvient cependant pas à s'imposer en Belgique. Certains secteurs ou entreprises avaient déjà réduit la durée du temps de travail, mais la mesure reste limitée (Pintelon, 2019, p.34).

L'Organisation internationale du Travail (OIT) est créée en 1919, sa première convention régit le temps de travail : celui-ci ne pourra pas dépasser 8 heures par jour et quarante-huit heures par semaine (Vanvelthem, 2016, p.2).

Dans la foulée, le 26 mars 1920, un projet de loi instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures est déposé par Joseph Wauters, Ministre du Travail, de l'Industrie et du Ravitaillement. La loi sera adoptée le 14 juin 1921.

L'exposé des motifs de la loi retient comme motivation principale le bien-être des travailleurs : travailler moins longtemps est bénéfique pour la santé des ouvriers, permet de travailler plus longtemps et permet de disposer de temps pour ses loisirs. (Projet de loi instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures).

En 1936, une nouvelle grève réunissant plus d'un demi-million de personnes se déroule dans tout le pays. L'objectif de celle-ci : réduire le temps de travail à 5 jours et 40 heures par semaine et garantir l'octroi d'une semaine de congés payés. Un accord est conclu entre les employeurs et les travailleurs, celui-ci porte sur la semaine de 40 heures et l'octroi d'une semaine de vacances. Une loi relative aux 40 heures par semaine est votée par la suite mais celle-ci s'appliquera uniquement aux métiers pénibles (Pintelon, 2019, p.36).

Le 8 juillet 1936 marque l'avènement des congés payés, la loi instituant la première semaine de congés payés est promulguée (Verbruggen, 2016, pp.66-67).

### **1.1.2 1945 à 1980 : L'âge d'or de la réduction du temps de travail**

Durant cette période, la durée du temps de travail, que ce soit au niveau annuel, hebdomadaire ou journalier subit une diminution constante.

Selon Vanvelthem :

« Le modèle de développement économique qui prévaut après la guerre, en Belgique comme dans la majorité du « bloc occidental », souvent qualifié de fordiste, repose sur la recherche d'importants gains de productivité auxquels répond une forte demande intérieure ; le mouvement de réduction du temps de travail n'est alors qu'un des nombreux aspects d'une politique macro-économique d'inspiration keynésienne beaucoup plus vaste, où l'État et les interlocuteurs sociaux ont clairement un rôle à jouer ». (Vanvelthem, 2016, p.5).

Au cours de cette période, la durée des vacances connaît une évolution rapide. En 1952, un congé d'ancienneté est instauré ce qui permet à la plupart des travailleurs de bénéficier de deux semaines de congés payés. En 1966 une 3<sup>ème</sup> semaine de congés payés est concédée et la 4<sup>ème</sup> et dernière semaine de congés payés, suit en 1975 (Tilly, 2016, p.6).

Entre 1955 et 1975, les conventions collectives relatives à la durée du temps de travail sont légion et sont devenues le mode privilégié de réduction du temps de travail. Celles-ci sont généralement complétées par des accords interprofessionnels permettant de l'étendre aux autres secteurs. (Vanvelthem, 2016, p.6).

Il faut cependant attendre la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie pour que soit généralisée la semaine de quarante-cinq heures et la loi du 20 juillet 1978 qui substitue à la semaine des quarante-cinq heures celle des quarante heures (Ballarin & Lantin, 2018, pp.6-7).

En trente-cinq ans, le temps de travail a connu une refonte complète, passant de 48 heures à 40 heures par semaine et d'une à quatre semaines de congés payés.

### **1.1.3 De 1980 à nos jours : Le ralentissement d'une tendance**

Depuis 1980, la durée du temps de travail des travailleurs à temps plein n'a pratiquement plus diminué.

On assiste par contre à une tendance à la flexibilisation du temps de travail. Dès la fin des années 1970, les employeurs poussent à une généralisation des contrats à temps partiel, ce que les syndicats refusent, arguant que ce type de contrat avantage surtout les employeurs (Vanvelthem, 2016, p.7).

Quelques années plus tard, ils ne peuvent empêcher la mise en place de divers modes de flexibilité du temps de travail pour les travailleurs à temps plein, tels que par exemple la petite flexibilité et les nouveaux régimes de travail qui permettent de faire fluctuer l'horaire sans paiement de sursalaire (voir ci-après) (Vanvelthem, 2016, p.8).

On ne parle alors plus de réduction du temps de travail et il faudra attendre la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et la sauvegarde de la compétitivité pour que le temps de travail soit porté à maximum 39 heures par semaine. Quelques années plus tard, la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie généralise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003 la semaine des 38 heures pour tous les travailleurs (Ballarin & Lantin, 2018, pp.12-13).

Depuis 2003, la durée du travail à temps plein n'a plus été modifiée législativement, il est cependant toujours possible de la réduire via d'autres instruments juridiques tels que les conventions collectives de travail, le règlement de travail ou le contrat de travail.

## **1.2 Le temps de travail en Belgique**

Dans ce chapitre, nous nous efforcerons de décrire les distinctions dans le temps de travail réellement presté par les travailleurs.

La loi, comme nous l'avons vu plus haut, fixe la durée du travail à 38 heures par semaine. Mais que recouvre cette notion de temps de travail, quelles en sont les limites et exclusions ? Nous en ferons un bref aperçu en entame de chapitre.

Qui plus est, nombreux sont les travailleurs qui prestent une durée de travail à temps plein différente de celle légalement fixée, que cela relève d'une décision prise au sein de la branche ou d'une décision prise au sein de l'entreprise. Ces disparités dans la durée du temps de travail presté en compliquent la gestion.

Pour terminer, nous développerons brièvement la flexibilité interne à l'entreprise. Cette flexibilité peut, comme nous le verrons, avoir été mise en place en faveur de l'entreprise afin que l'employeur puisse répartir au mieux la charge de travail ou au contraire, en faveur du travailleur afin que celui-ci puisse concilier au mieux vie professionnelle et vie privée. La flexibilité en faveur des travailleurs sera abordée dans le point 2.1 de ce travail. Nous n'aborderons par contre pas la flexibilité externe à l'entreprise (intérim, sous-traitance,...).

### **1.2.1 Notion de durée du travail**

Les travaux préparatoires de la loi du 15 juillet 1964 sur la durée du travail dans les secteurs public et privé de l'économie nationale avaient précisé le sens à donner aux mots durée du travail :

« Le travailleur est considéré comme effectuant un travail lorsqu'il est aux ordres de l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'il met son activité à la disposition de ce dernier. Est donc exclu du temps de travail le temps de présence dont le travailleur peut disposer librement sans avoir à attendre un appel imprévu dont la possibilité continuelle le maintiendrait sans interruption à la disposition de l'employeur ou sans avoir à exercer une besogne accessoire ». (Projet de loi relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale, 1963, Doc. parl. Sénat, 1963-1964, n° 287, p. 19 ).

La loi du 16 mars 1971 sur le travail applicable au secteur privé et qui consolide un certain nombre de législations a repris la définition dans son article 19, alinéa 2: « on entend par durée du travail, le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur » (article 19, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

La même définition a été donnée dans le secteur public (art 8, §1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> alinéa de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public).

Au niveau européen, le temps de travail est défini comme : « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. » (article 2, point 1, directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, p.299/10).

La définition donnée à la durée du travail est donc très large et ne coïncide pas nécessairement avec le temps de travail effectif. Seront par exemple compris dans le temps de travail : le temps d'attente entre deux clients pour un vendeur ; le temps de formation en lien avec le travail ; le temps de déplacement entre deux chantiers, ... En seront par contre exclus : les pauses, le temps de déplacement du domicile au lieu de travail, ... pendant lequel le travailleur n'est pas à la disposition de son employeur (De Gols, 1990, p.38).

### **1.2.2 Les disparités dans la durée du temps de travail presté**

Nous l'avons vu plus haut, la durée du temps de travail a été fixée à maximum 38 heures par semaine en Belgique suite à la promulgation de la loi du 10 août 2001. On pourrait être amené à penser que tout travailleur occupé à temps plein preste donc 38 heures par semaine, mais cela est inexact. Plusieurs mécanismes permettent dans les faits de faire varier cette durée réellement prestée chaque semaine à la baisse ou à la hausse. Nous en faisons un bref aperçu ci-après.

Tout d'abord, la loi offre la possibilité aux entreprises de réduire le temps de travail en-deçà de 38 heures par semaine et également de le limiter sur une base autre qu'hebdomadaire (article 2 de la loi du 10 août 2001). L'entreprise pourra alors faire le choix de faire prester jusqu'à 40 heures par semaine moyennant l'octroi de repos compensatoires.

Cette réduction ou limitation s'opère au niveau des commissions paritaires via la conclusion de conventions collectives de travail (CCT) ou au niveau de l'entreprise via une CCT ou le règlement de travail (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023a).

En Belgique, nombreuses sont les commissions paritaires à avoir fait usage de ces possibilités, à titre d'exemple (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023b) :

- Dans la construction (CP 124), la durée hebdomadaire de travail est fixée à 40 heures par semaine moyennant l'octroi de 12 jours de repos compensatoires
- Dans le secteur du métal (CP 111), la durée hebdomadaire est fixée de manière générale à 38 heures calculée sur base annuelle à l'exception des Provinces de Liège et Luxembourg pour lesquelles le temps de travail est limité à 37 heures par semaine sur base annuelle et à la région du Centre où il est limité à 36 heures par semaine sur base annuelle
- Dans le secteur du nettoyage (CP 121), la durée hebdomadaire a été réduite à 37 heures par semaine auxquelles il y a lieu d'ajouter 3 jours de repos compensatoires
- ...

Ensuite, la loi met en place une série de dérogations qui vont permettre aux travailleurs de prêter des heures supplémentaires (art 25, 25 bis et 26 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail). La règle générale veut que les heures supplémentaires prestées doivent être récupérées au terme de la période de référence étant d'un trimestre mais pouvant être prolongée à l'année au maximum. Cependant une série d'exceptions est mise en place permettant au travailleur de prêter des heures supplémentaires sans pour autant devoir les récupérer. C'est le cas par exemple des heures supplémentaires volontaires, des travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel, pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'exploitation,... (article 26 bis de la loi du 16 mars 1971).

Ces prestations supplémentaires vont significativement augmenter le temps de travail réellement presté.

Il est également à noter qu'un certain nombre de salariés sont exclus de la durée du temps de travail, c'est notamment le cas des travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance, des représentants de commerce, des travailleurs domestiques,... Etant exclus, ils ne sont soumis à aucune limite (art 3 à 3 quater de la loi sur le travail).

Ainsi, en 2021, la durée hebdomadaire moyenne de travail était pour un travailleur à temps plein de 38,8 heures. Ce chiffre n'a plus évolué depuis 2010 (Organisation for Economic Cooperation and Development [OCDE], 2023).

Si l'on compare avec l'ensemble des pays de l'OCDE, la moyenne se situe à 40,4 heures par semaine. C'est au Danemark que l'on preste en moyenne le moins d'heures de travail par semaine (38 heures), par contre, le temps de travail hebdomadaire atteint 48,2 heures au Mexique et jusqu'à 49,5 heures en Colombie (OCDE, 2023).

### **1.2.3 Flexibilité du temps de travail**

Alors que jusqu'au milieu des années 70, la réduction du temps de travail était revendiquée par les syndicats pour permettre un meilleur partage des gains de productivité, un changement de paradigme apparaît. La réduction du temps de travail est ensuite défendue comme un outil visant à lutter contre le chômage massif et permettant la création d'emplois. Le patronat bloque cependant toute négociation interprofessionnelle à ce sujet. En 1981, le gouvernement Martens-Gol sonne le glas des politiques généralisées de réduction du temps de travail et marque l'avènement de l'aménagement du temps de travail. (Bauraind & Dufresne, 2018, p.41).

Jusqu'alors le travail à temps plein était la norme mais le travail à temps partiel prend de l'ampleur et devient la règle dans certains secteurs tel que le commerce. (Bauraind & Dufresne, 2018, p.42).

La flexibilité des horaires de travail évolue rapidement, l'AR n° 225 du 7 mars 1983 et une loi du 22 janvier 1985 prévoient la possibilité de respecter la durée du travail hebdomadaire en moyenne sur une période de référence. Cette mesure appelée « petite flexibilité » consent à l'employeur de faire prester jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine pour autant que la durée moyenne de travail soit respectée sur une période d'un trimestre voire d'un an (Bauraind & Dufresne, 2016).

En 1987, les nouveaux régimes de travail sont instaurés, ceux-ci, moyennant le respect de conditions strictes, notamment une information préalable écrite des travailleurs en Conseil d'Entreprise et une négociation collective en commission paritaire (d'autres procédures sont prévues en cas d'absence du Conseil d'entreprise ou de défaillance de la commission paritaire) permettent de déroger à la durée journalière et hebdomadaire du travail et à l'interdiction de travail de nuit, des jours fériés et du dimanche. La durée journalière du travail peut ainsi être portée à 12 heures maximum et aucune limite n'est prévue hebdomadairement, néanmoins dans

les faits, vu la limite journalière, celle-ci ne pourra excéder 84 heures par semaine. La période de référence pour respecter la durée du travail est fixée à maximum un an (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023c).

En 2006, la flexibilisation atteint son paroxysme dans le secteur automobile où Audi exige que soit instauré le système du plus minus conto. Ce système permet de répartir le temps de travail sur une période de 6 ans, qui correspond au cycle de vie d'un modèle de voiture (Bauraind & Dufresne, 2016). Au départ uniquement réservé au secteur automobile, ce système a été étendu, via la loi sur le travail faisable et maniable, à l'ensemble des secteurs soumis à une concurrence internationale et dont les cycles de production ou de développement sont supérieurs à un an (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023d).

De nouvelles formes d'heures supplémentaires qui ne sont plus soumises à des conditions particulières de prestation ont également été créées, telles les heures supplémentaires volontaires (mises en place également par la loi sur le travail faisable et maniable) et dernièrement les heures de relance suite à la crise du coronavirus.

## **Partie 2 : Les impacts d'une réduction du temps de travail**

Nous l'avons vu, les travailleurs à temps plein ne sont pas tous sur un pied d'égalité, certains prestent 40 heures par semaine alors que d'autres voient leur durée du travail être largement inférieure. Qui plus est, la flexibilisation engendre des prestations sur certaines périodes qui peuvent largement dépasser le temps de travail convenu.

Mais quels seraient les impacts d'une réduction collective du temps de travail sur les travailleurs ? C'est ce que nous avons voulu déterminer.

Nous avons donc passé en revue les documents significatifs sur le sujet. La lecture de la littérature existante nous a permis de déterminer plusieurs impacts d'une réduction du temps de travail sur les travailleurs.

Nous avons développé ci-dessous les plus importants d'entre eux.

### **2.1 Conciliation vie privée – vie professionnelle**

Depuis les 30 dernières années, on observe des changements majeurs sur le marché du travail ainsi que dans les familles : accroissement de la flexibilité des horaires de travail, des charges de travail, des emplois atypiques ; modifications des modes de vie avec de plus en plus de familles monoparentales ; des femmes de plus en plus actives professionnellement, ... Ces modifications placent l'articulation vie privée – vie professionnelle au centre des discussions (Closon, 2007, p.108).

L'équilibre vie privée – vie professionnelle est défini comme : « la mesure dans laquelle un individu est capable d'équilibrer simultanément les exigences temporelles, émotionnelles et comportementales liées à la fois au travail rémunéré et aux responsabilités familiales ». (Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman, 2001, p.49).

Selon Duxbury et Higgins ainsi que Carlson et Kacmar (cité dans Closon, 2007, p.110), l'autonomie au travail constitue un critère fondamental d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle mais le temps de travail est également un facteur important.

Ainsi, les horaires flexibles et le télétravail sont présentés comme efficaces dans ce cadre (Closon, 2007, p.113). Concernant le télétravail cependant, une charge de travail trop

importante brouillerait l'effet sur cet équilibre et nuancerait donc cette affirmation (Taskin & Delobbe, 2003).

Il est par ailleurs aisé de comprendre que le temps de travail a un impact non-négligeable sur la vie privée. Au plus votre temps de travail diminue, au plus du temps est dégagé pour votre vie privée. La première loi visant à réduire la durée du travail et le limitant à 48 heures énonçait d'ailleurs comme motivation principale dans l'exposé des motifs, le fait de disposer de temps pour ses loisirs (cfr point 1.1.1).

Nous aborderons ce chapitre en déterminant la place qu'occupe le travail dans le quotidien des travailleurs et verrons les métamorphoses profondes dont il fait l'objet, nous détaillerons ensuite différents mécanismes d'aménagement du temps de travail mis en place pour les travailleurs qui, sans diminuer le temps de travail ont pour objectif de les aider à équilibrer vie professionnelle et vie privée. Nous terminerons enfin par l'impact que peut avoir une réduction du temps de travail sur cet équilibre.

### **2.1.1 Métamorphoses du travail**

Selon Dumouilla et Lamri (2022), si l'on observe le rapport au travail des travailleurs sur plus d'un siècle, on constate que celui-ci a profondément évolué.

En effet, au 19<sup>ème</sup> siècle, le travail est vu comme un moyen de subsistance. Il n'est aucunement source de plaisir, les travailleurs évoluent dans une société normée où les rôles sont prédéfinis. Le travail est effectué de façon héréditaire, de père en fils, et il est très rare de sortir de ce schéma.

Dès le début du 20<sup>ème</sup> siècle, des changements s'opèrent, d'une société essentiellement agricole, on évolue vers une société industrielle. Avec l'industrialisation, les métiers se diversifient. Le travailleur choisit son métier en début de carrière et poursuivra celui-ci jusqu'à sa retraite.

A la fin des années 1960, le travail est fréquemment considéré comme un accomplissement de soi. Les travailleurs sont responsabilisés et deviennent les acteurs de leur carrière. Qui plus est, les femmes arrivent en masse sur le marché du travail renforçant la question des rôles dans les choix professionnels.

A partir du 21<sup>ème</sup> siècle, la question de sens au travail prend une place de plus en plus importante.

A côté de cette quête de sens, les risques psychosociaux se développent, accentuant le stress au travail :

« Cette élévation du stress au travail, qui peut en outre conduire au burn-out, pousse la nouvelle génération à prendre de plus en plus au sérieux les conditions de travail dans leur recherche d'emploi. Au moment de trouver un travail, les jeunes actifs recherchent de plus en plus l'assurance d'un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. » (Dumouilla et Lamri, 2023, para. 24).

Cette recherche de conciliation vie privée et vie professionnelle constitue donc un défi pour les travailleurs mais également pour le monde politique.

En 2018, l'enquête sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale effectuée par l'Office belge de statistique [Statbel], a démontré que 33% des travailleurs âgés de 18 à 64 ans éprouvaient des difficultés à articuler vie privée et vie professionnelle. Les longues journées de travail et les longs déplacements se retrouvent parmi les raisons principalement avancées (Statbel, 2019).

## **2.1.2 L'aménagement du temps de travail**

Afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, le législateur a mis en place une série de dispositifs en faveur des travailleurs, qui sans faire diminuer le temps de travail presté permettent de l'organiser dans une certaine mesure.

Nous détaillons ici les principales formes d'aménagement du temps de travail en faveur des travailleurs.

### *2.1.2.1 Les horaires flottants*

Pendant plusieurs décennies, bien que contraire à la loi, le système d'horaires flottants a été toléré par le Contrôle des lois sociales moyennant le respect de règles strictes qui permettait de vérifier que le temps de travail convenu n'était pas effectivement dépassé. Cette tolérance a été mise en place pour tenir compte des difficultés de déplacement aux heures de pointe mais aussi pour prendre en considération les demandes des travailleurs à plus de souplesse dans l'organisation de leur temps de travail. Il faudra cependant attendre 2017 et la loi sur le travail faisable et maniable pour qu'il soit légalisé (Kéfer, 2021, p.201).

Ce système permet au travailleur d'organiser son horaire de travail dans le respect des plages mobiles et fixes qui ont été définies par l'employeur. Les plages fixes déterminent les heures

de présence obligatoire du travailleur au sein de l'entreprise. Par contre le travailleur organise librement son horaire de travail pendant les plages mobiles. Les horaires flottants doivent être mis en place via une convention collective de travail ou le règlement de travail. L'instrument juridique déterminera les marges de prestations, celles-ci peuvent s'étendre jusqu'à 9 heures par jour et 45 heures par semaine, la période de référence qui peut être de maximum un an et l'éventuelle possibilité pour le travailleur de prêter jusqu'à 12 heures en plus ou en moins de la durée convenue au terme de la période de référence, ces heures étant alors reportées à la période de référence suivante (art 20 ter. de la loi sur le travail, 1971).

#### *2.1.2.2 La semaine de 4 jours*

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a été publiée en date du 10 novembre 2022 au Moniteur belge.

Cette loi reprend les mesures prises dans le cadre du plus communément nommé « deal pour l'emploi ».

Selon l'exposé des motifs de la loi (Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, 2022, p.5), ce deal pour l'emploi a pour volonté de contribuer à l'objectif du gouvernement de faire passer le taux d'emploi à 80% d'ici 2030 et de permettre aux travailleurs de mieux concilier leur vie privée avec leur vie professionnelle.

Il met en place une série de mesures destinées à atteindre ces objectifs, nous nous concentrerons dans le cadre de ce travail sur la mesure phare établie en faveur des travailleurs à temps plein, à savoir la semaine de 4 jours entrée en vigueur le 20 novembre 2022 mais nous notons qu'existe également la possibilité pour le travailleur de faire appel au régime hebdomadaire alterné qui lui permet d'alterner des semaines à la hausse avec des semaines à la baisse en ne dépassant pas la limite de 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

Avec l'introduction de la semaine de 4 jours, le salarié a dorénavant la possibilité d'effectuer son travail à temps plein sur 4 jours en prestant jusqu'à 9h30 par jour (voire 10 heures en cas de prestations hebdomadaires de 40 heures). Le législateur introduit donc une dérogation à la limite journalière de 8 heures. Le travailleur est en droit de demander l'application de cette mesure et si l'employeur refuse, il doit le motiver par écrit. Afin de pouvoir appliquer ce dispositif, le travailleur doit faire une demande écrite préalable portant sur une période de maximum 6 mois. Après accord avec l'employeur, une convention bilatérale doit être établie

reprenant les mentions nécessaires afin de pouvoir déterminer l'horaire de travail. Enfin, une convention collective de travail doit être conclue ou le règlement de travail (sauf en cas de prestations de plus de 9h30 par jour) doit être adapté. Le jour où il n'est pas travaillé, le travailleur ne pourra pas effectuer d'heures supplémentaires volontaires (art 20 quinquies loi sur le travail).

Il apparaît qu'un des objectifs initiaux du Ministre Dermagne, qui a porté le projet de loi, était d'évaluer et d'améliorer le système existant de réduction collective du temps de travail sur 4 jours moyennant réduction des cotisations sociales et sans augmentation des prestations quotidiennes, or finalement ne ressort de la loi du 3 octobre 2022 que cette contraction de la durée du travail sur 4 jours sans diminution des prestations hebdomadaires (Ciccica & Reman, 2022, pp. 6-8).

Nous pouvons néanmoins nous poser la question de l'effectivité de l'objectif annoncé. Concentrer le temps de travail sur 4 jours permet-il réellement de mieux concilier vie privée et vie professionnelle ? Le travailleur qui prestera jusqu'à 10 heures par jour auxquelles il faudra ajouter les déplacements professionnels ne sera-t-il pas épuisé professionnellement et soumis à plus de stress. N'aurait-il pas mieux valu réduire le temps de travail ?

Actuellement des expérimentations sur la semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail se font de plus en plus nombreuses dans le monde, telle dernièrement une expérience faite au Royaume-Uni auprès de 60 entreprises (et 3000 travailleurs). Les résultats sont largement positifs tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Les employeurs ont vu leurs recettes restées stables et plus de 9 employeurs sur 10 ont prévu de continuer l'expérience. Les travailleurs, quant à eux, ont vu notamment des améliorations sur leur santé et leur satisfaction au travail (RTBF, 2023).

Néanmoins, dans certains pays, tel les Etats-Unis, la semaine de travail compressée est applicable depuis de nombreuses années. Les travailleurs sont amenés à prester 10 heures par jour pendant 4 jours par semaine. Des études ont été faites sur la relation entre cette semaine de 4 jours et la conciliation vie privée – vie professionnelle (Deery, Walsh, Zatzik & Hayes, 2016 ; Facer & Wadsworth, 2016 ; Hyatt & Colsor, 2018).

Les résultats sont contrastés, ainsi selon Facer et Wadsworth (2016, p.396), les travailleurs qui prestent selon un régime de travail compressé font état d'un moindre équilibre entre vie privée et vie professionnelle que leurs homologues effectuant un régime de travail ordinaire et c'est encore plus marqué pour les travailleurs ayant des enfants à la maison.

Toutefois, parmi les travailleurs effectuant une semaine compressée, ceux qui ont choisi volontairement ce régime de travail se montrent beaucoup plus satisfaits de cet équilibre par rapport à leurs pairs à qui ce régime a été imposé (Facer & Wadsworth, 2016, p.397).

D'autres auteurs par contre concluent que la semaine de travail compressée induit une plus grande satisfaction au travail et que celle-ci permet mieux de répondre aux exigences de la vie privée (Deery et al., 2016, p.18-19) et ce même dans le cadre d'une semaine de 4 jours imposée par l'employeur (Hyatt & Colsor, 2018, p.287).

Malgré cela, cette semaine de 4 jours introduite en Belgique amène encore d'autres questions : Le fait que l'employeur ait la possibilité de refuser cet aménagement du temps de travail ne renforce-t-il pas encore la précarité du travailleur ? Le fait d'avoir stipulé expressément dans la loi que le travailleur ne pouvait pas subir de traitement défavorable du fait de sa demande semble légitimer la question.

Cette mesure étant réservée aux travailleurs à temps plein, l'employeur n'aura-t-il pas tendance, dans certains secteurs, à privilégier l'emploi de temps partiels ?

Cette législation est encore trop récente pour pouvoir apporter des réponses mais pourrait faire l'objet de recherches ultérieures.

### **2.1.3 Equilibre vie privée – vie professionnelle via la réduction du temps de travail**

Comme cité plus haut, un tiers des travailleurs belges ont des difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle. Le temps de travail à temps plein en Belgique est de 38 heures par semaine mais de grosses disparités existent en matière de temps réellement presté. A cela il convient d'ajouter les déplacements professionnels et les pauses. Le travailleur reste donc de nombreuses heures absent de son domicile.

Le travailleur a, en outre, à côté de son travail rémunéré, d'autres responsabilités. Il doit effectuer les tâches ménagères, s'occuper de ses enfants et en plus souhaite avoir du temps pour ses loisirs, effectuer des activités sociales et participer à la vie associative. (De Spiegelaere & Piasna, 2020, p.35).

Afin de pouvoir déterminer si une réduction du temps de travail pouvait avoir un impact sur l'équilibre vie privée – vie professionnelle, nous nous sommes penchés sur plusieurs recherches

à ce propos (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson & Kauppinen, 2008 ; Vendramin, 2007).

Il ressort de la recherche d'Albertsen & al. (2008, p.17) analysant 66 études faites sur le sujet que la prestation d'heures supplémentaires ou d'un nombre plus élevé d'heures de travail avait une influence négative sur l'équilibre vie privée – vie professionnelle et ce tant pour les femmes que pour les groupes mixtes étudiés. Par contre pour les hommes, les résultats sont moins éloquents.

Toutefois, cette recherche fait également ressortir que les horaires de travail irréguliers jouent un rôle très important pour cette articulation vie privée-vie professionnelle.

Ce constat apparaît également dans l'étude faite par Vendramin (2007, p.34) auprès d'entreprises situées en Régions wallonne et bruxelloise. Si nous analysons les résultats, on constate que les travailleurs qui estiment impossible de concilier le rythme de travail avec la vie privée sont plus importants quand ils travaillent selon un horaire variable (64,1% contre 35,9% de ceux qui ont un horaire fixe) et qu'ils effectuent des heures supplémentaires imprévisibles (66% contre 56,8% de ceux qui effectuent des heures supplémentaires régulières). Néanmoins, on peut constater que pour tous les travailleurs effectuant des heures supplémentaires, que celles-ci soient prévisibles ou non, le pourcentage de travailleurs indiquant qu'il leur est impossible de concilier est conséquent. Les pourcentages sont également élevés pour les travailleurs qui prestent en soirée (54,5%), tôt le matin (34,1%), le samedi (41,4%) ou le dimanche (27,2%). Ce pourcentage est par contre relativement faible pour les travailleurs prestant de nuit (13,7%).

Nous pouvons dès lors en conclure que le temps de travail a un impact sur la conciliation vie privée et vie professionnelle et qu'une réduction de celui-ci permettrait un meilleur équilibre mais ce n'est certainement pas la seule piste à envisager. Afin d'y parvenir, le travailleur éprouve le besoin de régularité dans ses rythmes de travail, or la tendance depuis les années 1980, comme nous l'avons vu vers une plus grande flexibilité des horaires de travail qui constitue un frein à cette régularité.

## 2.2 Les inégalités de genre

Parallèlement à ce concept d'équilibre en matière de vie privée et vie professionnelle, se trouve celui d'égalité de genre, ces deux concepts bien que distincts sont indissociables.

L'augmentation du taux d'emploi des femmes a été fulgurant au cours des dernières décennies, passant d'environ 50% il y a 30 ans à 67% en 2021. Dans le même temps, le niveau d'emploi des hommes est resté constant à environ 75%, il y a donc une réduction de l'écart entre les femmes et les hommes (Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023, p.9).

Nous commencerons ce point en faisant une comparaison du temps de travail des hommes et des femmes, ensuite nous aborderons la discrimination salariale entre les genres et discuterons de la directive européenne sur la transparence de la rémunération pour terminer par l'impact que pourrait avoir une réduction du temps de travail sur ces inégalités.

### 2.2.1 Le temps de travail des femmes

Pour comprendre l'impact qu'une réduction collective du temps de travail peut avoir sur l'égalité de genre, nous pouvons commencer tout d'abord par observer la répartition du nombre de travailleurs à temps partiel au sein de la population en Belgique. Nous constatons qu'il existe d'importantes dissimilitudes entre les femmes et les hommes par rapport au temps de travail presté.

Selon une étude réalisée par l'Office Belge de Statistique, 42,1% des femmes travaillent à temps partiel, contre 11,6% d'hommes. Parmi ces travailleurs à temps partiel, près de la moitié preste au moins à 70% d'un emploi à temps plein. Les deux principaux motifs avancés par les femmes justifiant leur travail à temps partiel sont la garde d'enfant pour 24% d'entre elles et des autres motifs personnels ou familiaux pour 20,2%. Respectivement pour les hommes, ces chiffres sont de 7,6% et 11,3% (Office Belge de Statistique, 2021).

Cette proportion de femmes effectuant un travail à temps partiel s'explique par divers facteurs, tel que le secteur d'activité, les femmes travaillant majoritairement dans certains secteurs, comme le nettoyage ou le commerce de détail se voient proposer uniquement un emploi à temps partiel, mais résulte aussi souvent d'un « choix » familial afin de pourvoir aux responsabilités familiales (Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023, p.9).

Incontestablement, on constate de manière générale une inégale répartition de ces responsabilités familiales, que ce soit en matière de tâches domestiques ou de gardes d'enfants, les femmes y consacrant invariablement plus de temps (Artazcoz, 2020, p.32).

En terme de qualité d'emploi apparaît également une ségrégation, les emplois atypiques sont essentiellement réservés aux femmes entraînant comme conséquence des perspectives de carrière restreintes et des opportunités de développement des compétences moindres (De Spiegelaere et Piasna, 2021, p.1).

### **2.2.2 L'écart salarial hommes-femmes**

Si l'on s'attarde sur l'écart salarial entre hommes et femmes, la différence est saisissante. Les femmes gagnent en moyenne 5% de moins par heure que les hommes. Alors qu'au début de la carrière, cet écart est nul (-0,1% en faveur des femmes), il s'accroît au fil des années pour atteindre 8,4% chez les 55-64 ans (Office Belge de Statistique, 2023).

Plus alarmant encore, une étude a démontré que le revenu de la mère était réduit de 43% jusqu'à 8 ans après la naissance du premier enfant, cette réduction est nommée par les chercheurs « la pénalité de l'enfant » (Fontenay & Tojerow, 2020, p.2).

En Europe, la différence entre le salaire horaire brut des femmes et des hommes était de 12,7% en 2021. Des différences flagrantes apparaissent entre les Etats membres ; soulignons par exemple qu'au Luxembourg l'écart est de -0,2%, il est de 15,4% en France et 17,6% en Allemagne. Il atteint même 20,5% en Estonie (Eurostat Statistics Explained, 2021).

Il n'est dès lors pas surprenant que l'Europe, malgré l'article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne qui assure le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, s'engage à aller plus loin pour réduire cet écart via la conclusion en décembre 2022 d'un accord sur la transparence salariale qui doit être transposé dans une directive.

### **2.2.3 La directive européenne sur la transparence de la rémunération**

La directive sur la transparence de la rémunération a été approuvée le 30 mars 2023, celle-ci doit encore être validée par le Conseil avant que le texte ne soit promulgué et publié. Elle entrera en vigueur 20 jours après la publication (European Parliament, 2023).

Les Etats membres disposeront alors d'un délai convenu dans la directive pour transposer le texte dans leur législation nationale (European Union Law, 2022).

Celle-ci prévoit tout d'abord une obligation d'information. L'entreprise devra fournir aux candidats une fourchette de salaire, qui plus est, ce dernier pourra demander des informations à l'employeur sur les salaires moyens d'autres travailleurs effectuant un travail équivalent scindés par sexe. En outre, il ne pourra pas être posé de questions aux différents candidats relativement à leurs antécédents salariaux (European Parliament, 2023).

Les entreprises d'au moins 250 travailleurs devront par ailleurs fournir des informations quant à l'écart salarial entre hommes et femmes au sein de leur entreprise. Si un écart de plus de 5% est constaté, une évaluation devra être effectuée en collaboration avec les partenaires syndicaux et si celui-ci n'est pas justifié, des mesures correctives devront être prises (Conseil de l'UE et Conseil européen, 2022).

Enfin, si les travailleurs sont lésés, c'est-à-dire si une discrimination salariale apparaît, les travailleurs pourront tenter une action en justice, la charge de la preuve incombant à l'employeur. Ce dernier pourra être redevable d'une indemnité en cas de condamnation. Les syndicats auront également l'opportunité d'introduire des actions collectives en cas d'iniquité de salaire entre hommes et femmes (European Parliament, 2023).

A la lecture de l'exposé des motifs de la directive, l'on comprend les objectifs sous-jacents à celle-ci. En voici un extrait parlant :

« La présente proposition de directive s'inscrit dans un ensemble plus large de mesures et d'initiatives visant à remédier aux causes profondes de l'écart de rémunération entre hommes et femmes et à favoriser l'émancipation économique des femmes. Les discriminations en matière de rémunérations et les partis pris présents dans les structures de rémunérations ne sont que l'une des causes profondes de cet écart de rémunération, qui s'élève à 14 %, aux côtés d'autres causes et facteurs, tels que la ségrégation professionnelle horizontale et verticale, le travail à temps plein opposé au travail à temps partiel, ainsi que les contraintes liées aux activités de soins non rémunérées. » (Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe d'égalité de rémunération, 2021, point 1).

Ainsi le travail à temps partiel opposé au travail à temps plein est considéré comme une des causes de ces inégalités de genre en matière de rémunération.

## 2.2.4 Réduction des inégalités de genre via la réduction collective du temps de travail

Comme nous l'avons susmentionné, plus aucune diminution collective du temps de travail n'est intervenue depuis plus de 20 ans, les seules réductions constatées sont individuelles, les emplois à temps partiel étant en constante augmentation. Les femmes devant s'atteler aux tâches domestiques et familiales sont régulièrement contraintes d'opter pour ce type de contrat réduit. Qui plus est la qualité d'emploi qu'elles occupent est moindre sur certains points tels le développement des compétences et les perspectives de carrière et une discrimination salariale conséquente subsiste.

Réduire collectivement le temps de travail à temps plein ne permettrait-il pas de restreindre les inégalités de genre ?

C'est en tout cas l'objet d'une étude récente publiée par De Spiegelare et Piasna (2021, pp 19-42). Selon ces auteurs, la réduction collective du temps de travail amènerait à une diminution des inégalités de genre parce qu'elle permettrait de mettre en œuvre plusieurs mécanismes qui ne peuvent pas l'être si cette réduction est individualisée.

Tout d'abord, une forme collective de réduction du temps de travail permettrait de procéder à une redistribution des tâches ménagères au sein de la famille. Actuellement, ces tâches sont effectuées majoritairement par les femmes, qui sont dès lors parfois contraintes de travailler à temps partiel pour les assumer.

Les auteurs détaillent qu'en France, cette redistribution des tâches a été constatée avec le passage à la semaine de 35 heures, bien que cela soit resté limité et souligne également l'importance des facteurs culturels et des rôles de chacun dans cette répartition des tâches.

Ensuite, la participation des femmes au marché du travail serait accrue de par l'augmentation du nombre de femmes prestant à temps plein, conséquence directe de l'abaissement du temps de travail (certaines femmes prestant actuellement à temps partiel seraient de facto à temps plein vu cette diminution) et à la redistribution des tâches ménagères suite à la diminution du temps de travail des hommes qui permettrait aux femmes d'augmenter leur temps de travail, voire d'entrer sur le marché de l'emploi.

Enfin, une réduction collective du temps de travail permettrait selon ces chercheurs des conditions de concurrence équitables entre hommes et femmes. Les femmes, du fait de leur vacation aux tâches domestiques et familiales, travaillent moins et interrompent régulièrement

leur carrière restreignant les possibilités d'opportunités de carrière dans des emplois mieux rémunérés.

En conclusion, les auteurs estiment que seule une réduction collective du temps de travail peut atteindre la finalité fixée de réduire les inégalités de genre. Les formes de réductions individuelles ne sont pas des solutions abouties et risquent même d'accroître ces inégalités de genre. Pour autant, pour atteindre leur objectif, ces réductions collectives ne doivent pas mener à une intensification du travail et à la mise en place d'une flexibilité accrue.

## 2.3 Les conditions de travail

Selon la définition donnée par Ghram, « Les conditions de travail sont un ensemble de facteurs physiques, humains, matériels et organisationnels liés au travail qui affectent l'activité de travail du salarié et son état dans ses dimensions biologiques, cognitives, sociales et psychiques. » (Ghram, 2016, para. 5).

Nous nous intéresserons dans cette partie aux impacts d'une réduction du temps de travail sur les conditions de travail des travailleurs.

Nous débuterons notre analyse par les conséquences d'une telle réduction en matière de santé, et particulièrement de santé pour les travailleurs âgés, nous poursuivrons ensuite par ces effets sur le stress auquel sont soumis les travailleurs du fait de leur travail, pour terminer par les modifications qui pourraient en découler sur l'organisation du travail.

### 2.3.1 La santé

La santé, particulièrement des travailleurs âgés constitue un enjeu majeur pour les gouvernements.

Dernièrement en France, le gouvernement a décidé de retarder le départ à la retraite, celui-ci devant passer progressivement de 62 ans actuellement à 64 ans en 2030 et renforçant encore l'importance qui doit être accordée à la santé au travail (Renault, 2023).

En Belgique, d'ici à 2030, l'âge de la pension sera graduellement relevé à 67 ans (Service Fédéral des Pensions, 2023).

Le gouvernement De Croo souhaite arriver à un taux d'emploi de 80% à l'horizon 2030, à l'heure actuelle, il est d'environ 70%. Pour y parvenir, une des pistes étudiées est de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps actifs sur le marché de l'emploi (L'Echo, 2022).

Lorsqu'on interroge les travailleurs âgés inactifs sur le marché de l'emploi sur les facteurs influençant leur départ à la retraite, une des raisons principales avancées est que leur état de santé ne leur permettait plus de rester actif (Bound, Schoenbaum, Stinebrickner & Waidmann, 1999).

Selon Héas (2010), en raison de la pénibilité de certaines fonctions, la santé des travailleurs peut être impactée de façon définitive.

Une réduction du temps de travail peut-elle avoir un impact sur la pénibilité au travail et de facto sur la santé des travailleurs ?

La littérature est peu fournie et nous allons tenter de mettre en avant les arguments avancés sur le sujet.

Nous aborderons cette question en détaillant quelques mécanismes de réduction du temps de travail mis en place en Belgique afin de limiter la pénibilité de certains métiers. Ensuite nous nous pencherons sur une étude de cas portant sur les travailleurs âgés, ceux-ci sont en effet plus régulièrement affectés par des problèmes de santé et les études portant sur l'impact d'une réduction du temps de travail sur la santé des travailleurs sont généralement portées sur le sujet.

#### *2.3.1.1 Quelques mécanismes de réduction du temps de travail mis en place pour limiter la pénibilité*

Le temps de travail a été reconnu comme un facteur de pénibilité au travail dans plusieurs secteurs en Belgique, c'est pourquoi plusieurs dispositifs ont été mis en place au niveau fédéral ou des Régions afin d'en diminuer l'impact sur la santé des travailleurs âgés (Davagle, 2003).

Ainsi, soulignons par exemple au niveau fédéral, dans le secteur des soins de santé, la possibilité pour les infirmiers et le personnel soignant de diminuer à partir de 45, 50 et 55 ans, leur temps de travail à concurrence de respectivement 96, 192 et 288 heures par an sans diminution de salaire et tout en étant toujours assimilés à des travailleurs à temps plein (Davagle, 2003).

Au niveau des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, la durée du temps de travail a été réduite à 36 heures par semaine à partir de 55 ans, 34 heures à partir de 58 ans et 32 heures à partir de 60 ans avec maintien du salaire et embauche compensatoire prévue (Convention collective de travail introduisant une réduction collective de la durée du travail en Région wallonne, 2022).

### *2.3.1.2 Le temps de travail, une variable secondaire*

Cependant, le temps de travail n'est pas la variable principale permettant une meilleure santé au travail. Les conditions de travail et l'organisation du temps de travail sont les moteurs de celle-ci (Carré & Huez, 1999, p.25).

En France, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites considère le temps comme une cause de pénibilité du travail. Mais le temps y est entendu dans son sens large et c'est particulièrement les rythmes de travail (travail de nuit, travail en équipes successives, ...) qui ont été retenus comme risques pour la pénibilité du travail. Une tendance à l'intensification du temps de travail y est constatée, les causes avancées sont le passage à la semaine de 35 heures qui a amené notamment à une réduction des pauses et la volonté croissante des entreprises de réduire les délais en flexibilisant le travail et en ajustant les techniques de production (Poilpot-Rocaboy, Dumas, Dedessus-Le-Moustier & Chevance, 2017).

Selon une étude effectuée par Pueyo (2000, pp.68-69), dans le cadre de leur travail, les « âgés » accordent beaucoup d'importance à la prévention, là où les « jeunes » vont adopter une attitude plus réactive. Le cas présenté est celui de la vérification de la qualité des bobines à la sortie d'un laminoir. Dans le cadre de ce contrôle, il est constaté des différences d'approche entre les générations. Le travailleur « ancien » va adopter une attitude beaucoup plus préventive, en décidant d'avance un contrôle, en recherchant anticipativement des informations pour éviter l'anomalie et en communiquant avec ses collègues en amont. Cela lui permet de moins agir dans l'urgence. Le jeune quant à lui interviendra plus régulièrement a posteriori car il est capable d'augmenter sa vitesse de réaction en cas de nécessité. En terme de performance, aucune différence majeure n'est constatée.

Or, toujours selon Pueyo (2000, pp.70-71), cette « traque des dérives » mise en place par les anciens a singulièrement comme objectif d'assurer la qualité du produit et de préserver sa santé.

Une réduction du temps de travail permettra-t-elle de conserver la prévention mise en place par les anciens et donc de préserver leur santé ? Selon Volkoff (2002), si la réduction du temps de travail a pour conséquence une intensification du travail, une contraction du temps et que les procédures de travail sont rigidifiées, alors il y aurait inlassablement des répercussions sur la santé et/ou l'efficacité des travailleurs.

Selon Héas (2010), un aménagement des conditions de travail, une compensation salariale ou une rupture du contrat de travail ne sont pas des solutions efficaces, seule la prévention des situations de travail pénibles peut limiter l'impact de l'activité sur la santé du travailleur.

### **2.3.2 Le stress et le burn out**

En Belgique, près de 25% des maladies de longue durée sont dues à la dépression ou au burn out. Le nombre de travailleurs atteints de ces maladies ne cesse d'augmenter. Entre 2016 et 2021, le nombre de personnes en incapacité suite à un burn out ou une dépression a augmenté de 46% et a coûté plus d'1,6 milliards d'euros (Institut national d'assurance maladie-invalidité, n.d.).

La durée du temps de travail serait selon des recherches antérieures la cause principale de stress au travail (Tremblay & De Terssac, cité dans Tremblay, Najem & Paquet, 2007).

La récupération des travailleurs est essentielle pour répondre aux exigences professionnelles. Dans une étude, Totterdell, Spelten, Smith, Barton et Flokard (1995, p.53-55) ont démontré que plus le nombre de jours de congé est important depuis le dernier jour de travail, plus le bien-être des travailleurs s'améliore.

A priori, au vu de ces recherches, on pourrait arriver à la conclusion qu'une réduction du temps de travail amènerait indiscutablement un effet positif sur le stress au travail et partant sur le burn out.

Toutefois, il y a lieu de nuancer cette affirmation et pour ce faire, nous pouvons comparer deux expériences faites en matière de réduction du temps de travail.

La première se déroule dans une usine en Suède : un passage de 39 heures à 30 heures par semaine sans perte de salaire et avec embauche compensatoire est effectué pour un groupe expérimental ; le groupe contrôle quant à lui voit son horaire inchangé. L'objectif est de déterminer l'impact d'une réduction du temps de travail sur le bien-être des travailleurs. Au terme de cette expérience, il ressort que pour le groupe expérimental, il y a une amélioration de la fatigue mentale, de la qualité du sommeil, des symptômes cardiaques, ... (Akerstedt, Olsson, Ingre, Holmgren & Kecklund, 2001).

Akerstedt et al. (2001, p.201) concluent cette expérience en interprétant qu'il est raisonnable de penser que cette réduction du temps de travail a amené une diminution du stress global suite à l'augmentation du temps disponible pour soi-même.

La seconde expérience quant à elle se déroule chez Volkswagen en Allemagne, suite à un problème de surcapacité et afin d'éviter un bain de sang social (plus de 30000 emplois étaient en jeu sur les 100000 que comptait l'entreprise), la direction et les syndicats se sont accordés sur une réduction du temps de travail de 20% (de 36 heures à 28,8 heures) avec perte de salaire (16%) et sans embauche compensatoire. En terme de stress au travail, l'expérience n'est pas une réussite, trois travailleurs sur quatre estiment que la charge de travail suite à cette réduction du temps a été augmentée (De Spiegelaere & Piasna, 2020, p.86).

En France d'ailleurs, suite au passage à 35 heures par semaine, 31,7% de travailleurs se sont déclarés plus stressés (Estrade, M-A. & Meda, D.,2002, p.34).

Une réduction du temps de travail amène des effets positifs sur le stress et le bien-être au travail pour autant que celle-ci ne soit pas accompagnée d'une intensification du travail. Cela peut être évité notamment en effectuant des embauches compensatoires (De Spiegelaere & Piasna, 2020, p.38).

### **2.3.3 L'organisation du travail**

La question de l'impact d'une réduction collective du temps de travail sur l'organisation du travail revêt toute son importance. Celle-ci serait-elle profondément modifiée du fait d'une prestation de temps par travailleur diminuée ?

Pour analyser les effets d'une telle réduction, nous nous pencherons notamment sur l'enquête : « RTT et modes de vie » effectuée par la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Estrade, M-A. & Meda, D., 2002). Cette enquête a été effectuée après la mise en place des 35 heures par semaine en France et est appropriée car elle a été faite auprès de travailleurs à temps plein ayant vécu la diminution du temps de travail au sein de leur entreprise. Elle présente plusieurs limites, notamment, il s'agit d'une enquête faite uniquement auprès des salariés et les résultats de celle-ci pourraient dès lors être conditionnés par une part de subjectivité. De plus, l'organisation du travail découlant de la réduction du temps de travail en France est largement influencée par les politiques mises en place pour y parvenir, soulignons par exemple qu'aucun mécanisme d'embauche compensatoire n'a été prévu et que la réduction

du temps de travail a été compensée par la possibilité pour les employeurs de mettre en place une flexibilité accrue via par exemple la modulation ou l'annualisation du temps de travail. Il est dès lors délicat d'affirmer les conséquences d'une réduction du temps de travail sur l'organisation du travail en Belgique en ignorant les éventuelles contreparties qui en découleraient mais nous pourrions néanmoins tirer des conclusions sur les erreurs à éviter.

Le tableau suivant présente, selon les salariés, les changements organisationnels apparus :

Type de changement organisationnel	Pourcentage
Mise en place de nouvelles équipes	32,3
Développement du travail en groupe	23,6
Polyvalence accrue exigée des salariés	48,4
Introduction de nouveaux équipements ou logiciels	35,5
Changement des procédures de travail	37,9
Réunions plus courtes	12,8
Utilisation accrue des nouvelles TIC	35,9
Révision des tâches affectées à chacun	37,8
Abandon de certaines tâches	19,9
Externalisation des tâches	18,7
Autres changements	5,5

Source : DARES, Enquête RTT et modes de vie, 2001

### 2.3.3.1 L'intensification du travail

Polyvalence accrue, changement dans les procédures de travail, révision des tâches, écourtement des réunions, ... on le constate, les changements organisationnels ont été nombreux mais d'autres mutations sont également à pointer.

Ainsi, 49% des salariés déclarent qu'aucune embauche compensatoire n'a été effectuée suite à la réduction du temps de travail, pas étonnant dès lors que l'on constate un raccourcissement des délais pour 15% des salariés, ainsi que des objectifs augmentés pour 20%. Par ailleurs, près de 42% des répondants déclarent disposer de moins de temps pour effectuer les mêmes tâches et 22% indiquent avoir été amenés à prendre en charge de nouvelles tâches en plus de celles effectuées auparavant (Estrade, M-A. & Meda, D., 2002, p.29-30).

On le remarque pour un certain nombre de travailleurs, la charge de travail s'est alourdie. C'est d'ailleurs le constat fait par plusieurs auteurs ; lorsque la diminution du temps de travail n'est pas accompagnée d'embauche compensatoire, une intensification du travail apparaît (Jacquot

& Setti, 2002 ; Péliasse, 2002 ; Ardeni & Vrain, 2003 ; Bué, Hamon-Cholet & Puech, 2003 ; Tonneau, 2003 cité dans De Coninck, Delahay, Cargue & Galland, 2006).

Mais selon Franciosi et Jaffrès (2005) ce phénomène d'intensification n'est pas à l'origine de la RTT :

« Le phénomène d'intensification s'inscrit en effet dans une histoire plus longue, depuis les années 1980. Mesure réinterrogeant les organisations du travail et leur rapport au temps, la RTT apparaît alors autant comme un élément révélateur de pressions temporelles préexistantes que comme un nouveau facteur alimentant des tensions supplémentaires. Cela est d'autant plus vrai dans les situations où la RTT ne s'est pas accompagnée de mesures d'absorption de la surcharge de travail.» (Franciosi & Jaffrès, 2005, para.61).

Il semble cependant, au vu des chiffres énoncés, que vu l'absence d'embauche compensatoire, un nombre important de travailleurs s'est vu confier une surcharge de travail conséquente, que ce soit par l'augmentation des objectifs, la réduction des délais ou la prise en charge de nouvelles tâches. Nous soutenons dès lors qu'afin d'éviter les effets pervers d'une réduction du temps de travail sur l'organisation du travail mais aussi sur la santé des travailleurs et le stress au travail, il y a lieu de compenser la perte d'heures de main-d'œuvre auprès des entreprises tout en limitant les coûts pour celles-ci afin de préserver la compétitivité. Ceci pourrait se faire par exemple par une réduction des cotisations sociales ou par des embauches supplémentaires à moindre coût. Ceci devrait néanmoins être confirmé dans une recherche ultérieure.

#### *2.3.3.2 Flexibilisation accrue*

Une externalisation de certaines tâches est apparue dans 18% des entreprises. En outre, une plus grande irrégularité dans les horaires de travail est constatée. Ainsi, pour 14% des salariés interrogés, une modification des horaires a été mise en place suite à la réduction du temps de travail, qui plus est : 9% des travailleurs ont vu leur régime de travail devenir plus variable et 8% connaissent leurs horaires de travail moins longtemps à l'avance. En outre, 68% des salariés qui ont déclaré que la variation des horaires de travail était encadrée par un accord collectif, indique que cette modulation des horaires fait suite à la RTT (Estrade, M-A. & Meda, D., 2002, pp.24-25).

Nous constatons dans une certaine mesure qu'une flexibilité interne et externe s'est mise en place dans les entreprises à laquelle il faut ajouter une flexibilité dans la production (polyvalence accrue, changement des procédures de travail,...), c'est également le constat fait par plusieurs auteurs (Charpentier et al., 2004 ; Péliasse, 2000).

La variabilité des horaires de travail, nous l'avons vu ci-dessus (cfr point 2.1.3) influence négativement l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Si l'on souhaite dès lors le favoriser, il y a lieu d'éviter d'introduire une flexibilité supplémentaire en compensation d'un mécanisme de réduction du temps de travail.

#### *2.3.3.3 Dégradation des relations avec les collègues*

Il semble également, dans une certaine mesure, qu'un changement dans les relations avec les collègues est apparu. Ainsi, 18,8% des salariés déclarent avoir moins d'occasions de discuter avec leurs collègues et 11,8% affirment que leurs relations avec ceux-ci se sont dégradées (Estrade, M-A. & Meda, D., 2002, p.32).

Cela peut sans doute être expliqué par la réorganisation des horaires de travail (beaucoup d'horaires variables ont été intégrés) et par le fait que les temps communs de présence sont moindres suite par exemple à la possibilité d'octroyer des congés de RTT afin de diminuer le temps de travail.

Charpentier et al. (2004) constate que « les temps de travail individuels sont davantage assujettis aux exigences matérielles (fonctionnement optimal des machines) au détriment de la convivialité (suppression des temps morts et des pauses collectives). » (Charpentier et al., 2004, p.8).

L'individualisation du temps de travail limite les échanges entre collègues et pourrait avoir des conséquences sur leurs relations. Afin de les promouvoir, il y a lieu selon nous de tenter d'organiser le temps de travail de manière telle que les temps de présence communs soient rallongés (pause collective, horaire plus ou moins similaire, congés de RTT collectifs...), permettant ainsi de plus nombreuses interactions avec les collègues.

### 3 Conclusion

Dans le cadre de ce travail, notre objectif était de présenter les principaux impacts qu'une réduction collective du temps de travail pouvait avoir sur les travailleurs.

Au terme de cette revue de littérature, nous avons identifié tout d'abord des conséquences en matière d'équilibre vie privée/vie professionnelle.

Nous avons remarqué que le rapport au travail avait profondément évolué en un peu plus d'un siècle et que la question du sens au travail était centrale. A côté de cela les risques psychosociaux augmentent, renforçant la volonté des travailleurs de trouver un emploi qui leur permettent d'assurer cet équilibre.

Pour parvenir à concilier, la Belgique a mis en place des mesures d'aménagement du temps de travail sans réduire celui-ci, telle la semaine de 4 jours mais les résultats d'une semaine compressée sont contrastés (Deery et al., 2016 ; Facer & Wadsworth, 2016 ; Hyatt & Colsor, 2018) et amène selon nous à d'autres questionnements relatifs à l'absence d'obligation pour l'employeur et aux conditions prévues.

Nous retenons que la prestation d'un nombre plus élevé d'heures de travail ou la prestation d'heures supplémentaires impacte négativement la conciliation vie privée/vie professionnelle (Albertsen et al., 2008). Nous avons cependant mis en évidence à la lecture d'une étude réalisée par Vendramin (2007) que la régularité des horaires de travail était tout aussi importante pour conserver cet équilibre.

Nous avons ensuite constaté qu'une discrimination sur le plan du travail apparaissait entre hommes et femmes notamment en matière de temps de travail, de qualité d'emploi et de rémunération, ces dernières prestent plus régulièrement à temps partiel que leurs homologues, sont fréquemment occupées dans des emplois atypiques et perçoivent un salaire moins élevé.

Les discriminations en matière de temps de travail sont la conséquence du secteur d'activité dans lequel les femmes sont occupées mais surtout d'un choix fait par celles-ci pour pourvoir aux responsabilités familiales (Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023).

Or, une réduction collective du temps de travail peut amener à une diminution des inégalités susmentionnées parce qu'elle permettrait d'augmenter le pourcentage de femmes prestant à temps plein, de répartir les tâches familiales et de facto de rétablir une concurrence équitable sur le marché de l'emploi permettant aux femmes de jouir d'opportunités de carrière et ainsi d'accéder à des emplois mieux rémunérés. Cette réduction ne doit cependant pas

s'accompagner d'une intensification du travail ou d'une flexibilité accrue au risque de ne pas atteindre l'objectif fixé (De Spiegelare & Piasna, 2021).

Nous avons finalement déterminé un dernier impact sérieux en matière de conditions de travail et avons identifié un point relatif à la santé, particulièrement des travailleurs âgés, un autre relatif au stress au travail et un dernier lié à l'organisation du travail.

Les gouvernements souhaitent que les travailleurs restent plus longtemps actifs sur le marché de l'emploi, pour ce faire la santé constitue un enjeu majeur.

Nous avons mis en avant qu'en Belgique, le temps de travail avait été reconnu comme un facteur de pénibilité et pour le limiter, certains dispositifs ont été mis en œuvre (Davagle, 2003). Nonobstant tout cela, nous avons démontré que le temps de travail était une variable secondaire en terme de santé. Les variables principales étant l'absence d'intensification du travail, la rigidification des procédures de travail et la prévention des situations de travail pénibles (Héas, 2010 ; Poilpot et al., 2017 ; Pueyo, 2000 ; Volkoff, 2002).

Le pourcentage de travailleurs en arrêt de travail suite au stress ou à un burnout ne cesse d'augmenter en Belgique, or la durée du temps de travail est considérée par certains auteurs comme la cause principale (Tremblay et De Terssac, cité dans Tremblay, Najem & Paquet, 2007).

Nous avons toutefois nuancé cette affirmation à l'analyse de 2 expériences faites en démontrant qu'une réduction collective du temps de travail engendre des effets positifs pour autant que celle-ci ne soit pas accompagnée d'une intensification du travail (Akerstedt et al., 2001 ; De Spiegelaere & Piasna, 2020).

Nous avons pour terminer analysé les éventuelles modifications de l'organisation du travail qui peuvent survenir du fait d'une réduction collective du temps de travail et ce à la lecture d'une enquête effectuée en France suite au passage à la semaine des 35 heures (Estrade, M-A. & Meda, D., 2002) et avons constaté d'importants changements organisationnels desquels ont résulté une intensification du travail, une flexibilisation accrue et dans une certaine mesure, une dégradation des relations avec les collègues. Ces conséquences pouvant s'expliquer en partie par les modalités de mises en place du système de réduction du temps de travail en France.

Nous l'avons vu, une réduction du temps de travail entraîne plusieurs impacts sur les travailleurs. Nous pensons néanmoins que dans le cadre de celle-ci, l'organisation du travail doit être repensée afin de répondre aux difficultés qui en découlent (réduction des temps de présence dans l'entreprise, gestion des horaires de travail,...) mais en tenant compte des conséquences qu'une intensification du travail ou une flexibilisation accrue pourraient avoir sur

les travailleurs notamment en termes de santé, de stress et de conciliation vie privée-vie professionnelle. Nous privilégierions pour ce faire une réduction du temps de travail assortie d'un mécanisme de compensation du temps de travail perdu pour les entreprises telles qu'une réduction des cotisations sociales ou des embauches compensatoires à moindre coûts. Nous l'avons vu, les possibilités de flexibilisation du temps de travail sont déjà nombreuses en Belgique, nous ne les étendrons pas dans le cadre d'une réduction du temps de travail afin de préserver au maximum l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Nous attirons néanmoins l'attention sur les limites de notre travail, la principale étant que celui-ci constitue une revue de littérature et n'a pas fait l'objet d'une étude confirmatoire.

Nous relevons également que nous n'avons développé que les conséquences principales d'une réduction du temps de travail sur les travailleurs et que pour certains points, nous avons limité notre recherche à un pays.

Nous identifions plusieurs pistes de recherche future, notamment sur les conséquences autres que celles développées dans ce travail, que pourrait avoir une réduction du temps de travail sur les travailleurs.

Qui plus est, nous n'avons pas analysé les effets de cette diminution sur les entreprises, or celles-ci, selon les modalités de mise en œuvres pourraient être largement impactées par exemple en termes de productivité, de coûts et de rentabilité (voir notamment Husson, 2002).

Cette réduction du temps de travail a également été vue comme linéaire, à savoir une diminution d'un certain nombre d'heures par semaine ou par an. Mais ne faudrait-il pas envisager cette réduction du temps de travail par rapport à l'ensemble du parcours professionnel ? Les travailleurs, au cours de leur carrière, n'ont pas les mêmes attentes en matière de temps de travail. Celui-ci serait alors une variable que l'on pourrait ajuster en fonction de la situation professionnelle ou familiale et des aspirations (Boulin & Hoffmann, 2000).

## 4 Bibliographie

- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G., Grimsmo, A., Tómasson, K. & Kauppinen, K. (2008).  
Workhours and worklife balance. *SJWEH*, Suppl. 2008;(5),14–21. En ligne,  
[file:///C:/Users/BIALJ/Downloads/14\\_albertse-2.pdf](file:///C:/Users/BIALJ/Downloads/14_albertse-2.pdf) , consulté le 30 mars 2023
- Akerstedt, T., Olsson, B., Ingre, M., Holgren, M. & Kecklund, G. (2001) A 6-hour  
workingday: effects on health and well-being. *Journal of Human Ergology*, vol.30 (1–  
2), 197-202.
- Ambert, V. (2023). Les enjeux de la réduction du temps de travail : et si l'on travaillait  
moins? *Youmatter*, 16 février 2023. En ligne [https://youmatter.world/fr/reduction-  
temps-travail-travailler-moins-mieux-enjeux/](https://youmatter.world/fr/reduction-temps-travail-travailler-moins-mieux-enjeux/) consulté le 20 avril 2023
- Artazcoz, L. (2020). *Inégalités de genre en matière de temps de travail et conséquences sur la  
santé en Europe*. En ligne sur le site de l'European Trade Union Institute  
[https://etui.org/sites/default/files/2020-09/Lucia\\_Artazcoz\\_Partie\\_1.pdf](https://etui.org/sites/default/files/2020-09/Lucia_Artazcoz_Partie_1.pdf) , consulté le 31  
mars 2023
- Ballarin, L. & Lantin, B. (2018). *Le temps de travail en perpétuel mouvement*. Etudes  
pratiques de droit social.
- Bauraind, B. & Dufresne, A. (2016). La Loi Peeters et la marchandisation du temps. *Gresea*,  
*décembre 2016*. En ligne [https://gresea.be/La-Loi-Peeters-et-la-marchandisation-du-  
temps](https://gresea.be/La-Loi-Peeters-et-la-marchandisation-du-temps)
- Bauraind, B. & Dufresne, A. (2018). Qu'en est-il de la réduction collective du temps de  
travail. *Politique 104*. En ligne [https://gresea.be/IMG/pdf/politique\\_104\\_page\\_38-  
48\\_bb\\_ad\\_partiel.pdf](https://gresea.be/IMG/pdf/politique_104_page_38-48_bb_ad_partiel.pdf) consulté le 22 mars 2023
- Boulin, J-Y. & Hoffmann, R. (2000). *Les Nouvelles pistes du temps de travail*. Liaisons.
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T.R. & Waidmann, T. (1999). The dynamic effects  
of health on the labor force transitions of older workers. *Labour Economics*, vol. 6 issue  
2, 179-202. DOI : 10.1016/S0927-5371(99)00015-9

- Capron, M. & Reman, P. (2006). Flexibilité : vers un modèle belge. *La revue nouvelle*, n° 7-8, juillet-août 2006. En ligne, <https://revuenouvelle.be/IMG/pdf/053-062Reman-Capron10p.indd.pdf> , consulté le 22 mars 2023
- Carré, A. & Huez, D. (1999). Réduction du temps de travail et santé. *Les Cahiers S.M.T.*, n° 13 – juin 1999, 25-28. En ligne <http://www.a-smt.org/cahiers/cahiers/cahier-13/09-RTT-et-sante-Cahier13.pdf> , consulté le 21 avril 2023
- Chevance, A., Dedessus-Le-Moustier, N., Dumas, M. & Poilpot-Rocaboy, G. (2017). Dimensions du temps de travail et pénibilité : Repérage des risques et des actions proposées. *Revue de gestion des ressources humaines 2017/1 (N° 103)*, 3-19. DOI :10.3917/grhu.103.0003
- Ciccica, M. & Reman, F. (2022). La flexisécurité façon Vivaldi. Le choix des maux... *La Revue Nouvelle*, 2022/4 (N° 4), 6-8. DOI :10.3917/rn.222.0006
- Charpentier, P., Huygues Despointes, H., Lallement, M., Lefresne, F., Loos-Baroin, J. & Turpin-Yard, N. (2004). Gestion des temps et régulations sociales : quelles incidences de la loi Aubry II sur l'organisation des entreprises et les conditions de travail des salariés ? ; *Revue de l'IRES*, n° 44, 3-37. En ligne <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/r441.pdf> , consulté le 23 avril 2023
- Closon, C. (2007). L'adéquation travail – famille. Une question de conciliation ou d'interaction? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 31(1), 107-125. En ligne <https://www.remest.ca/documents/6Closon.pdf> , consulté le 30 mars 2023
- Conseil de l'UE et Conseil européen. (2022). *Transparence des rémunérations dans l'UE*. En ligne <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/>, consulté le 30 mars 2023
- Conseil Supérieur de l'Emploi. (2023). *La participation des femmes au marché du travail*. En ligne [https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse\\_participation\\_femmes\\_marche\\_du\\_travail\\_20230123.pdf](https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_participation_femmes_marche_du_travail_20230123.pdf) , consulté le 24 mars 2023

- Convention collective de travail du 22 septembre 2022 introduisant une réduction collective de la durée du travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne. (2022).
- Davagle, M. (2003). L'accord non marchand wallon 2000-2006. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2003/29-30 (n° 1814-1815), 9-119. DOI: 10.3917/cris.1814.0009
- De Coninck, F., Delahay, H., Cargue, G. & Galland, J-P. (2006). Les transformations du travail collectif l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans une administration. *Sociétés contemporaines*, 2006/1 (no 61), 119-139.  
DOI :10.3917/soco.061.0119
- De Gols, M. (1990). *Les temps de travail – Organisation et aménagement*. Pratiques du Droit Social.
- De Spiegelare, S. & Piasna, A. (2020). *Le pourquoi et le comment de la réduction du temps de travail*. En ligne sur le site web de l'European Trade Union Institute  
[https://www.etui.org/sites/default/files/2020-07/Le%20pourquoi%20et%20le%20comment%20de%20la%20r%C3%A9duction%20du%20temps%20de%20travail\\_2020\\_WEB-2.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2020-07/Le%20pourquoi%20et%20le%20comment%20de%20la%20r%C3%A9duction%20du%20temps%20de%20travail_2020_WEB-2.pdf) consulté le 21 avril 2023
- De Spiegelaere, S. & Piasna, A. (2021). Working time reduction, work-life balance and gender equality. *Dynamiques regionales*, 2021/1 (N° 10), 19-42. En ligne  
[https://www.cairn.info/load\\_pdf.php?ID\\_ARTICLE=DYRE\\_010\\_0019&download=1](https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=DYRE_010_0019&download=1) ,  
consulté le 30 mars 2023
- Deery, S., Hayes, A.F., Walsh & J., Zatzick, C.D. (2016), “Exploring the relationship between compressed work hours satisfaction and absenteeism in front-line service work”,  
*European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 26 No. 1 (Jan 2017), 42-52.  
DOI:10.180.1359432X.2016.1197907

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. (2003). *Journal officiel de l'Union Européenne*, 18 novembre 2003, 299/9.

Dumouilla, A. & Lamri, J. (2022). *Digitaliser l'orientation professionnelle*. Edition Dunod.

Estrade, M-A. & Medin, D. (2002). Principaux résultats de l'enquête RTT et Modes de vie. *Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques*, mai 2002, n°56.

En ligne [https://dares.travail-](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/e68e554ce4e329db1674e37fc525ee0f/Principaux%20resultats%20de%20l%20enquete%20rtt.pdf)

[emploi.gouv.fr/sites/default/files/e68e554ce4e329db1674e37fc525ee0f/Principaux%20resultats%20de%20l%20enquete%20rtt.pdf](https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/e68e554ce4e329db1674e37fc525ee0f/Principaux%20resultats%20de%20l%20enquete%20rtt.pdf) consulté le 23 avril 2023

European Parliament. (2023). *Binding pay transparency measures*. En ligne

<https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-new-push-for-european-democracy/file-binding-pay-transparency-measures> , consulté le 30 mars 2023

European Parliament. (2023). *Écart de salaires hommes-femmes: de nouvelles règles contre le secret salarial*. En ligne [https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-](https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20230327IPR78545/ecarts-de-salaires-hommes-femmes-de-nouvelles-regles-contre-le-secret-salarial)

[room/20230327IPR78545/ecarts-de-salaires-hommes-femmes-de-nouvelles-regles-contre-le-secret-salarial](https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20230327IPR78545/ecarts-de-salaires-hommes-femmes-de-nouvelles-regles-contre-le-secret-salarial), consulté le 30 mars 2023

European Union Law. (2022). *Directives de l'Union Européenne*. En ligne

<https://eur-ex.europa.eu/FR/legal-content/summary/european-union-directives.html> ,  
consulte le 30 mars 2023

Eurostat Statistic Explained. (2021). *Gender pay gap statistics*. En ligne

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Possible\\_causes\\_of\\_the\\_unadjusted\\_gender\\_pay\\_gap](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Possible_causes_of_the_unadjusted_gender_pay_gap), consulté le 30 mars 2023

- Facer, R.L. & Wadsworth L. (2016) « Work–Family Balance and Alternative Work Schedules: Exploring the Impact of 4-Day Workweeks on State Employees», *Public Personnel Management*, Vol 45, N° 4, 382-404. DOI :10.1177/0091026016678856
- Franciosi, C. & Jaffrès, E. (2005). Réduction du temps de travail et conditions de vie au travail. Une comparaison industrie/services à partir de deux enquêtes sectorielles par questionnaire. *Innovations*, 2005/2 (no 22), 73-98. DOI : 10.3917/inno.022.0073
- Fontenay, S. & Tojerow, I. (2020). Work Disability after Motherhood and How Paternity leave Can Help, septembre 2020.
- Ghran, R. (2016). Conditions de travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 120-123. DOI : 10.3917/dunod.valle.2016.01.0120
- Héas, F. (2010). Pénibilité au travail : reclasser ou prévenir ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 12-1. DOI :10.4000/pistes.1664
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., Weitzman, M., 2001. Finding an extra day week: The positive influence of perceived job flexibility on work family life balance. *Family Relations*, 50, 49-54.
- Husson, M., 2002. Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation. *Revue de l'IREs*, n° 38-2002/1, 79-108. En ligne <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/r38-3.pdf> , consulté le 12 mai 2023
- Hyatt, E., Colsor E. (2018), « Compressed lives: how “flexible” are employer-imposed compressed work schedules? », *Personnel Review*, Vol. 47 No. 2, 278-293.  
DOI:10.1108/PR-08-2016-0189
- Institut Wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique. (2021). La réduction du temps de travail, une perspective pour le « monde d'après » ? *Dynamiques régionales*, n°10. En ligne <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2021/07/DR10.pdf> , consulté le 12 mai 2023

Institut national de maladie-invalidité. *Incapacité de travail de longue durée : Combien de burnouts et de dépressions de longue durée ? Quel coût pour l'assurance indemnités ?*

En ligne <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnitees/Pages/incapacite-travail-longue-duree-combien-burn-outs-depressions.aspx> consulté le 22 avril 2023

Kéfer, F. (2021). Le temps de travail : Ineffectivité du droit ou crise d'un instrument de mesure ? *TSR-RDS 2021/1-2*. En ligne

[https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/258889/1/F.%20K%c3%a9fer\\_Temps%20de%20travail\\_RDS%202021\\_187-219.pdf](https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/258889/1/F.%20K%c3%a9fer_Temps%20de%20travail_RDS%202021_187-219.pdf) , consulté le 23 mars 2023

Larousse. ( n.d.). *IIème Internationale*. En ligne,

[https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/II\\_e\\_Internationale/125050](https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/II_e_Internationale/125050) consulté le 16 décembre 2022

Larané, A. (2019). *Tragédie et joie du 1<sup>er</sup> mai. Journée de 8 heures et Fête du Travail*. En

ligne sur le site d'Herodote [https://www.herodote.net/Tragedies\\_et\\_joyes\\_du\\_1er\\_Mai-evenement-18860501.php](https://www.herodote.net/Tragedies_et_joyes_du_1er_Mai-evenement-18860501.php) , consulté le 16 décembre 2022

L'Echo. (2022). *Quels groupes d'inactifs (re)mettre au travail pour arriver à un taux*

*d'emploi de 80%?* En ligne <https://multimedia.lecho.be/marchedutravail/> , consulté le 14 avril 2023

Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail. (2022). *Moniteur*

*Belge, 10 novembre, p.81963.*

Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. (2001),

*Moniteur Belge, 15 septembre, p. 30949.*

Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans

le secteur public. (2001). *Moniteur Belge, 5 janvier, p.212*

Loi du 16 mars 1971 sur le travail. (1971). *Moniteur Belge, 30 mars, p. 3931.*

Office belge de statistiques. (2019). *Les personnes à niveau d'instruction élevé rencontrent le plus de difficultés à concilier travail et vie familiale*. En ligne

<https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-personnes-niveau-dinstruction-eleve-rencontrent-le-plus-de-difficultes-concilier> consulté le 19 avril 2023

Office Belge de Statistique. (2021). *Enquête sur les Forces de Travail – 2021*. En ligne

<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#panel-12> , consulté le 9 décembre 2022

Office Belge de Statistique. (2023). *Ecart salarial le plus important parmi le 55-64 ans*. En

ligne <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial#news> , consulté le 24 mars 2023

Organisation de Coordination et de Développement Economiques. (2021). *Statistiques –*

*2021*. En ligne <https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=2f0c3b40-d684-4fca-a013-af070f11281d&themetreeid=13> , consulté le 21 mars 2023

Organisation for Economic Cooperation and development. (2023). *OECD.Stat*. En ligne

[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE\\_HRS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVE_HRS) , consulté le 24 mars 2023

Pélisse, J. (2000). Le temps des négociations : douze accords de réduction du temps de travail.

*Travail et Emploi*, n° 82, 7-23. En ligne [https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue\\_Travail-et-Emploi/pdf/82\\_1156.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/82_1156.pdf) , consulté le 23 avril 2023

Pintelon, O. (2019). *Ce temps qui nous manque*. Editions Luc Pire.

Projet de loi instituant la journée de huit heures et la semaine de quarante-huit heures. (1920).

*Doc. parl., Sénat*, 1963-1964, n° 287.

Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail. (2022). *Doc. Parl. Chambre des représentants*, doc. n°55 – 2810/001, séance du 7 juillet 2022.

Projet de loi relatif à la durée du travail dans les secteurs publics et privés de l'économie nationale. (1963). *Doc. Parl. Chambre des représentants, 1962-1963*, n°476 séance du 16 janvier 1963.

Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'exécution. (2021). En ligne,  
[http://publications.europa.eu/resource/ellar/3108bfba-7cd4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0002.03/DOC\\_1#footnote7](http://publications.europa.eu/resource/ellar/3108bfba-7cd4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1.0002.03/DOC_1#footnote7) consulté le 30 avril 2023

Pueyo, V. (2000). La « traque des dérives » : expérience et maîtrise du temps, les atouts des « anciens » dans une tâche d'autocontrôle. *Travail et Emploi*, n°84, octobre 2000, 63-73. En ligne [https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue\\_Travail-et-Emploi/pdf/84\\_1300.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/84_1300.pdf), consulté le 30 mars 2023

Renault, M-C. (2023). *La réforme des retraites va renforcer l'importance de la santé au travail*. En ligne sur le site du Figaro <https://www.lefigaro.fr/conjoncture/la-reforme-des-retraites-va-renforcer-l-importance-de-la-sante-au-travail-20230220> consulté le 19 avril 2023

Service Fédéral des Pension. (2023). *Quand puis-je prendre ma pension*. En ligne <https://www.sfpd.fgov.be/fr/age-de-la-pension/quand> consulté le 19 avril 2023

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2023a). *Réduction collective de la durée du travail et semaine de 4 jours*. En ligne [https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/reduction-collective-de-la#toc\\_heading\\_2](https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/reduction-collective-de-la#toc_heading_2), consulté le 15 février 2023

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2023b). *Recherche CCT*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>, consulté le 15 février 2023

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2023c). *Nouveaux régimes de travail*. En ligne <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/nouveaux-regimes-de-travail> , consulté le 22 mars 2023
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (2023d). *Extension du plus minus conto*. En ligne <https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/extension-du-plus-minus-conto> , consulté le 22 mars 2023
- Taskin, L. et Delobbe, N. (2003). Conséquences de la pratique du télétravail, Vers une désocialisation ou une nouvelle forme de socialisation ? In G. Karnas, C. Vandenberghe et N. Totterdell, P., Spelten, E., Smith, L., Barton, J., & Folkard, S. (1995). Recovery from work shifts: How long does it take? *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 43–57. DOI:10.1037/0021-9010.80.1.43
- Tilly, P. (2016). Les congés payés, une véritable révolution. *Analyse de l'IHOES*, n°166. En ligne : [http://www.ihoes.be/PDF/IHOES\\_Analyse166.pdf](http://www.ihoes.be/PDF/IHOES_Analyse166.pdf) consulté le 30 décembre 2022
- Tremblay, D-G., Najem, E., Paquet, R. (2007). Temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 9-1. DOI : 10.4000/pistes.3000
- Valenduc, G. & Vendramin, P. (2013). La réduction du temps de travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2013/26, n° 2191-2192,5-84. DOI :10.3917/cris.2191.0005
- Vanvelthem L. (2016). Le temps de travail en Belgique durant le « long XIXe siècle » (1800-1914). *Analyse de l'IHOES*, n°159. En ligne [http://www.ihoes.be/PDF/Analyse\\_159\\_Temps\\_travail\\_1.pdf](http://www.ihoes.be/PDF/Analyse_159_Temps_travail_1.pdf) consulté le 16 décembre 2022

- Vanvelthem, L., (2016) Le temps de travail en Belgique depuis la fin de la Première Guerre mondiale. *Analyse de l'IHOES*, n°160. En ligne [http://www.ihoes.be/PDF/Analyse\\_160\\_Temps\\_travail\\_2.pdf](http://www.ihoes.be/PDF/Analyse_160_Temps_travail_2.pdf) consulté le 30 décembre 2022
- Vendramin, P. (2007). *Enquête Temps et travail - Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux*. En ligne sur le site Dial de l'Université catholique de Louvain <http://hdl.handle.net/2078.1/129432> consulté le 21 avril 2023
- Verbruggen, P. (2016). *80 jaar congé payé*. Edition Brood & Rozen 2016-3
- Volkoff, S. (2002). La réduction du temps de travail : quels enjeux pour la santé des salariés âgés ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. DOI : 10.4000/pistes.3702

**Abstract :**

*Une réduction collective du temps de travail peut impacter l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'égalité de genre et les conditions de travail notamment en matière de santé, de stress ou burn out et d'organisation du travail. Néanmoins pour que ces effets soient positifs, il faut éviter que cette réduction du temps de travail amène à une intensification du travail ou à une flexibilisation accrue.*

*A collective reduction in working hours can have an impact on the work/life balance, gender equality and working conditions, particularly in terms of health, stress or burnout and work organization. However, in order for these effects to be positive, it is important to avoid that this reduction in working time leads to an intensification of work or to increased flexibility.*