



Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes

par Philippe DEFEYT - janvier 2016

La persistance d'un chômage massif et structurel amène régulièrement divers acteurs (syndicats, universitaires, mouvements divers) à (re)mettre en avant des revendications en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail.

La présente note de l'*Institut pour un Développement Durable* a pour objectif d'éclairer le débat sur le temps de travail sur base d'une mise en perspective historique et de l'analyse de quelques enjeux de court et moyen termes¹.

Notes méthodologiques :

- **Les données utilisées dans cette analyse doivent être considérées avec une grande prudence. Elles sont en effet issues de sources multiples, dont les séries connaissent diverses discontinuités méthodologiques et conceptuelles. Ce qui compte ce sont les grandes tendances plus que les niveaux. Ceci dit, les estimations de l'IDD sont (relativement) proches d'autres estimations².**
- **Les sources utilisées sont : le Bureau fédéral du Plan, l'Enquête sur les Forces de Travail, la banque de données EUKLEMS³, l'ONSS, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, NBB.stat et, pour les données plus anciennes (1950-1970), les Annuaire statistiques de l'INS.**
- **Pour mieux dégager les évolutions tendancielle, les séries en niveaux et en taux de croissance sont construites à partir de moyennes mobiles sur trois ans.**
- **Enfin, précisons bien que la note parle de l'emploi intérieur⁴.**

1. Le temps de travail moyen 1955-2015

Le premier graphique (haut de la page suivant) montre que le temps de travail moyen, indépendants et salariés confondus, est passé d'environ 2.200 à environ 1.550 heures/an, soit une baisse de 650 heures par an. On constatera que l'essentiel de la baisse a été acquis avant 1980. L'allure générale de la courbe du temps de travail moyen des salariés est fort semblable (voir second graphique de la page suivante). Le temps de travail moyen est passé d'un peu moins de 2.100 heures/an à un peu plus de 1.400 heures/an, soit ici aussi une baisse d'environ 650 heures/an (-31%). Pendant une vingtaine d'années (1990-2010), le temps de travail moyen a très peu bougé.

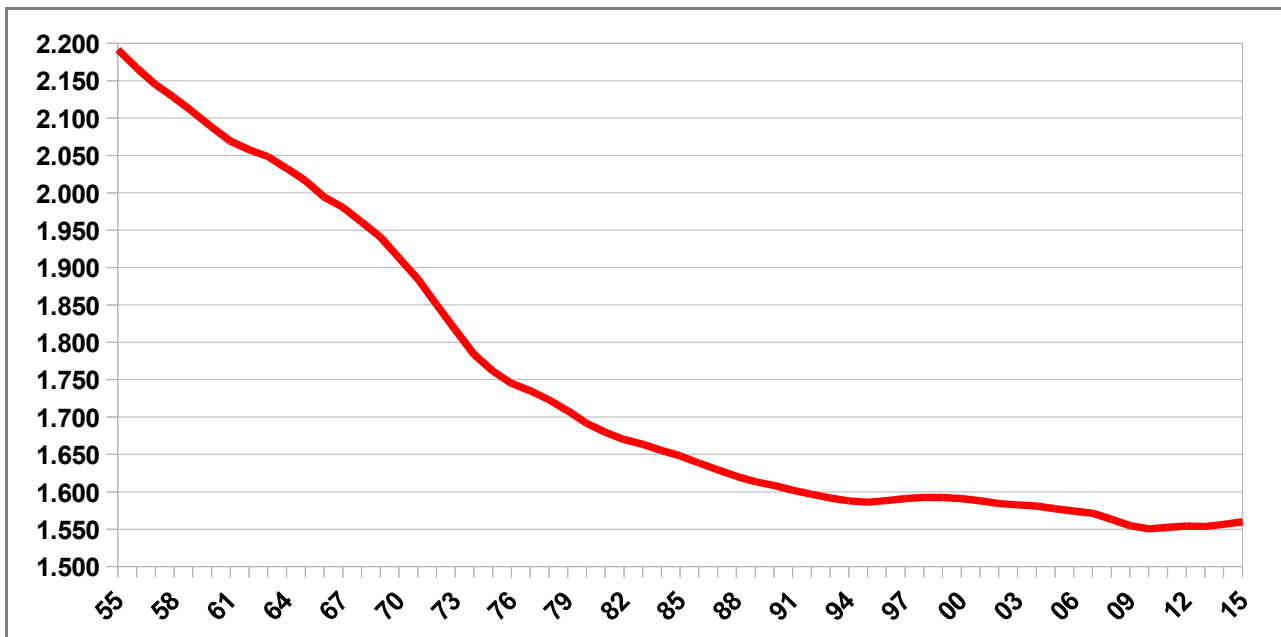
¹ Merci à tous ceux qui m'ont aidé à finaliser cette note dont j'assume seul, bien sûr, la responsabilité du contenu final.

² Voir, par exemple : Bernadette Biatour et Chantal Kegels, « Labour productivity growth in Belgium - Long-term trend decline and possible actions », Bureau fédéral du Plan, Working Paper 6-15, Septembre 2015 (voir : http://www.plan.be/admin/uploaded/201510021314080.WP_1506_11090.pdf)

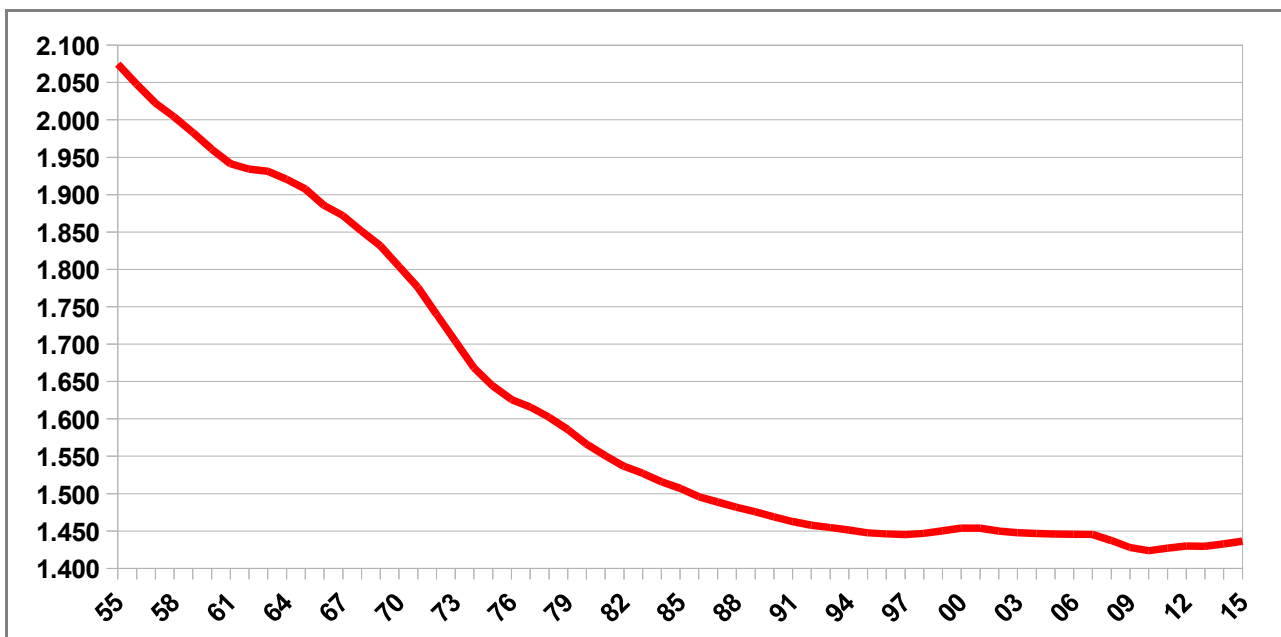
³ Tout usage de séries dérivées de cette base de données doit porter la référence suivante : "EU KLEMS Database, Novembre 2009, <http://www.euklems.net>".

⁴ Les données de l'Enquête EFT portent sur l'emploi national. L'hypothèse a été faite d'extrapoler les données à l'emploi intérieur.

Temps de travail annuel moyen – salariés + indépendants – en heures/an



Temps de travail annuel moyen – salariés – en heures/an



Ces évolutions sont le résultat

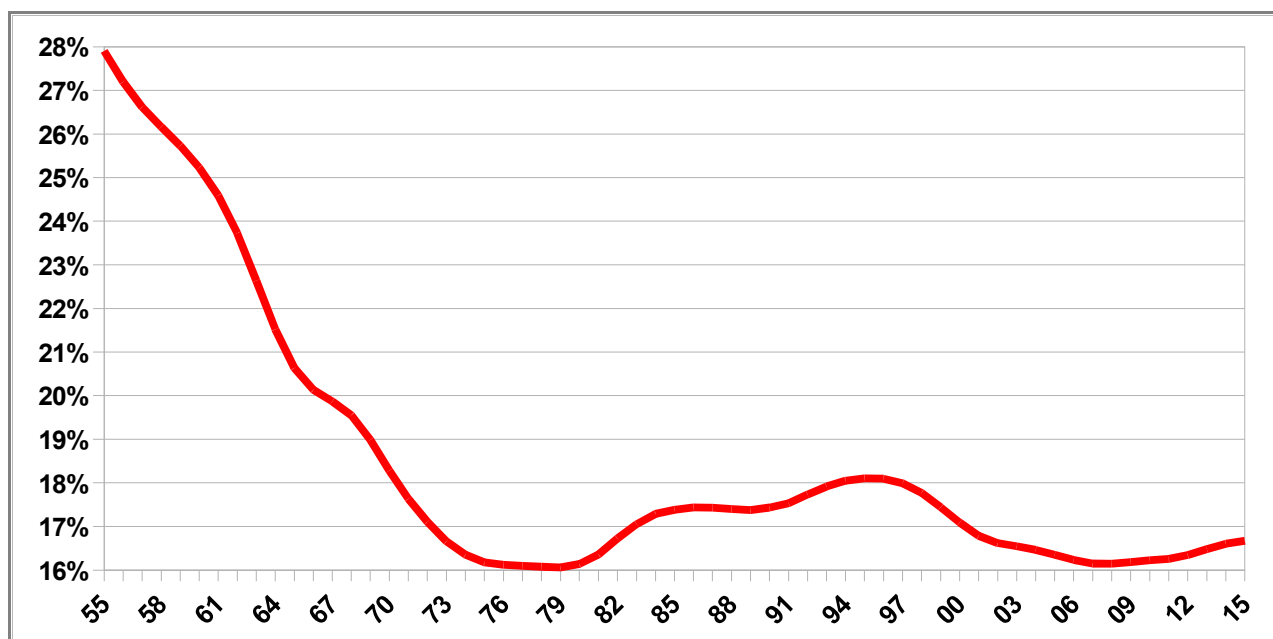
- d'évolutions structurelles : 1° évolutions des parts respectives dans l'emploi total des salariés et indépendants, ces derniers travaillant en moyenne plus et 2° évolutions de la structure sectorielle de l'économie (ex : le temps de travail moyen est plus important dans l'agriculture que dans d'autres secteurs, le pourcentage de travailleurs à temps partiel est différent d'un secteur à l'autre...)
- d'évolutions socio-économiques, en particulier l'augmentation du pourcentage de travailleurs à temps partiel, liée en grande partie à la féminisation croissante de l'emploi
- des réductions conventionnelles du temps de travail (congés et temps de travail quotidien/hebdomadaire) ; la dernière réduction significative en date est la généralisation des 38 heures/semaine (1^{er} janvier 2003).

2. Évolutions structurelles

Deux évolutions structurelles méritent d'être mises en évidence.

Le première concerne la baisse de la part des indépendants dans l'emploi total. Elle est notamment expliquée par le recul accéléré de l'emploi agricole. Les travailleurs indépendants travaillant en moyenne plus que les salariés, ce recul contribue à expliquer la forte baisse du temps de travail moyen entre 1955 et 1980.

Part des indépendants dans l'emploi total – en %



Le tableau suivant montre l'évolution de l'emploi par secteur. La baisse absolue et relative de l'emploi agricole (où le temps de travail moyen est plus important) et la hausse absolue et relative de l'emploi dans les services (où l'emploi à temps partiel est plus répandu) ont contribué à réduire le temps de travail moyen.

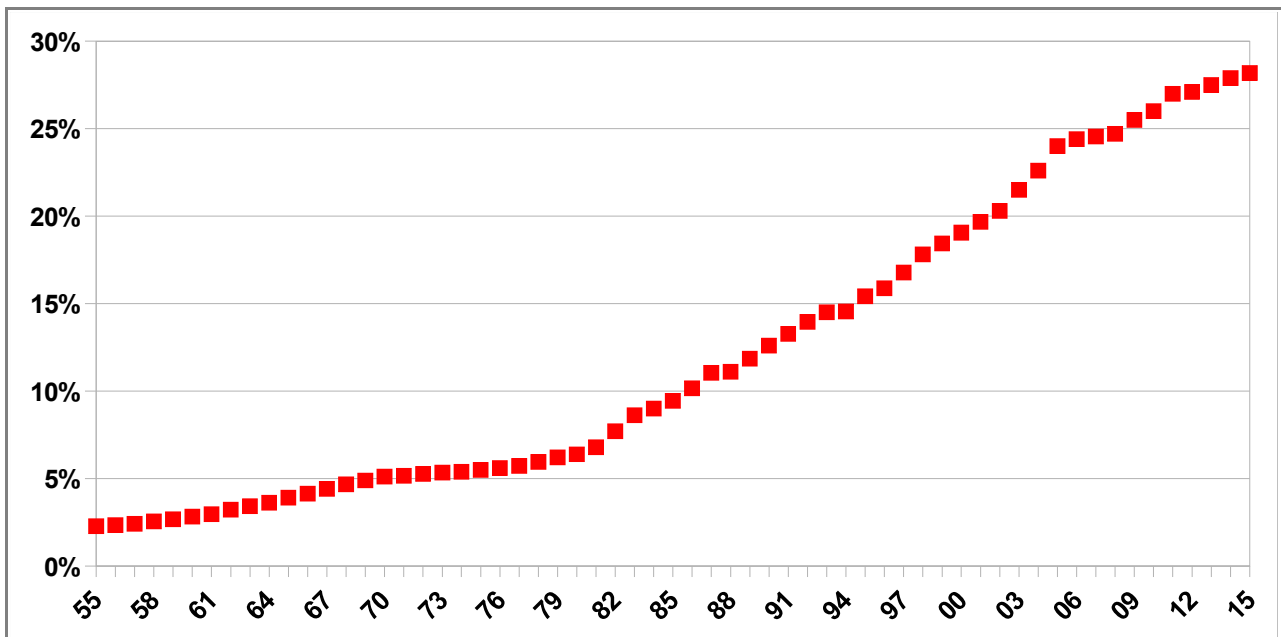
Évolutions sectorielles de l'emploi total – 1955/2014 – en milliers et en %

	1955		2014		1955-2014
	X 1.000	en %	X 1.000	en %	X 1.000
Agriculture, sylviculture et pêche	360,9	10,38%	59,1	1,30%	-301,8
Industries extractives	166,8	4,80%	2,4	0,05%	-164,4
Industries manufacturières	1.191,2	34,26%	511,7	11,25%	-679,5
Energie, eau, déchets	28,2	0,81%	50,8	1,12%	22,6
Bâtiment et construction	253,6	7,29%	267,7	5,88%	14,1
Commerce, banque, assurances	500,4	14,39%	703,3	15,46%	202,9
Transports et communications	247,9	7,13%	294,4	6,47%	46,5
Autres services	727,6	20,93%	2.659,8	58,47%	1.932,2
Total	3.476,6	100,00%	4.549,2	100,00%	1.072,6

3. L'emploi à temps partiel

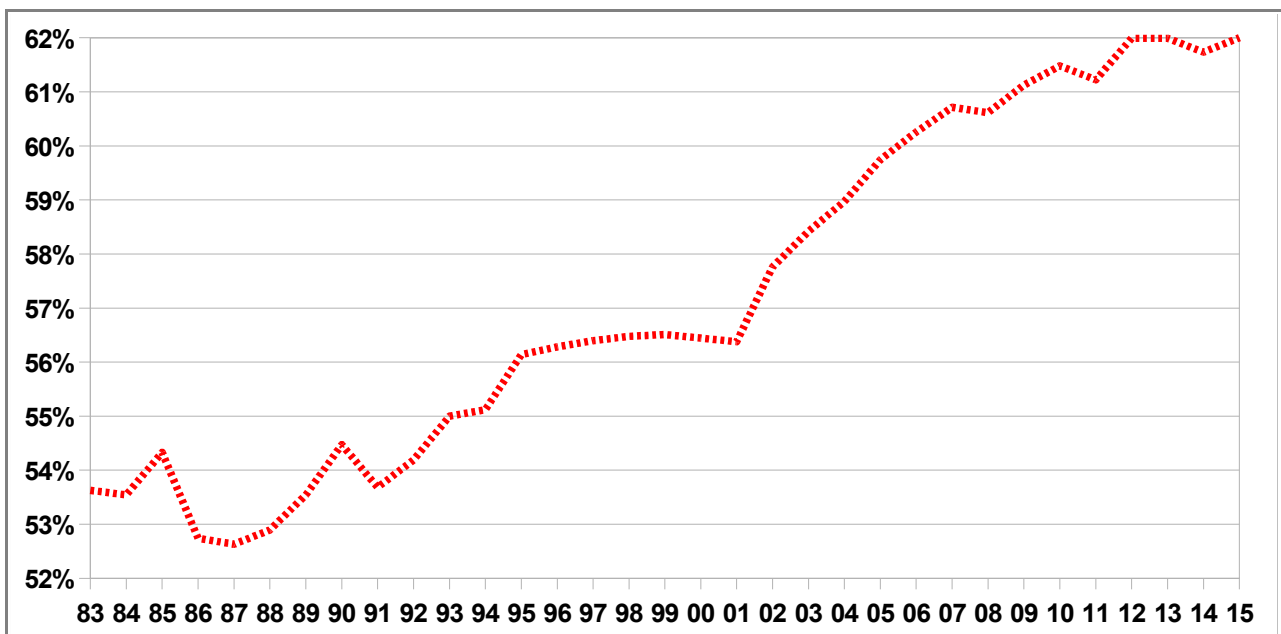
Conséquence de nombreuses évolutions sociologiques et socio-économiques, dont la féminisation croissante de l'emploi, l'emploi à temps partiel a enregistré une croissance continue depuis les années 50 ; ce mouvement s'est accéléré à partir du début des années 80.

Part de l'emploi salarié à temps partiel – en %



L'impact de l'augmentation de la part des salariés à temps partiel sur le temps de travail moyen des salariés a été contrebalancé par la croissance – à partir du début des années 90 – du nombre moyen d'heures de travail presté par les travailleurs à temps partiel, en absolu comme en termes relatifs, comme le montre le graphique suivant. Au cours des dernières années ce rapport a eu tendance à se stabiliser.

Temps de travail habituel moyen des salariés à temps partiel en % du temps de travail habituel moyen des salariés à temps plein



4. La réduction conventionnelle du temps de travail

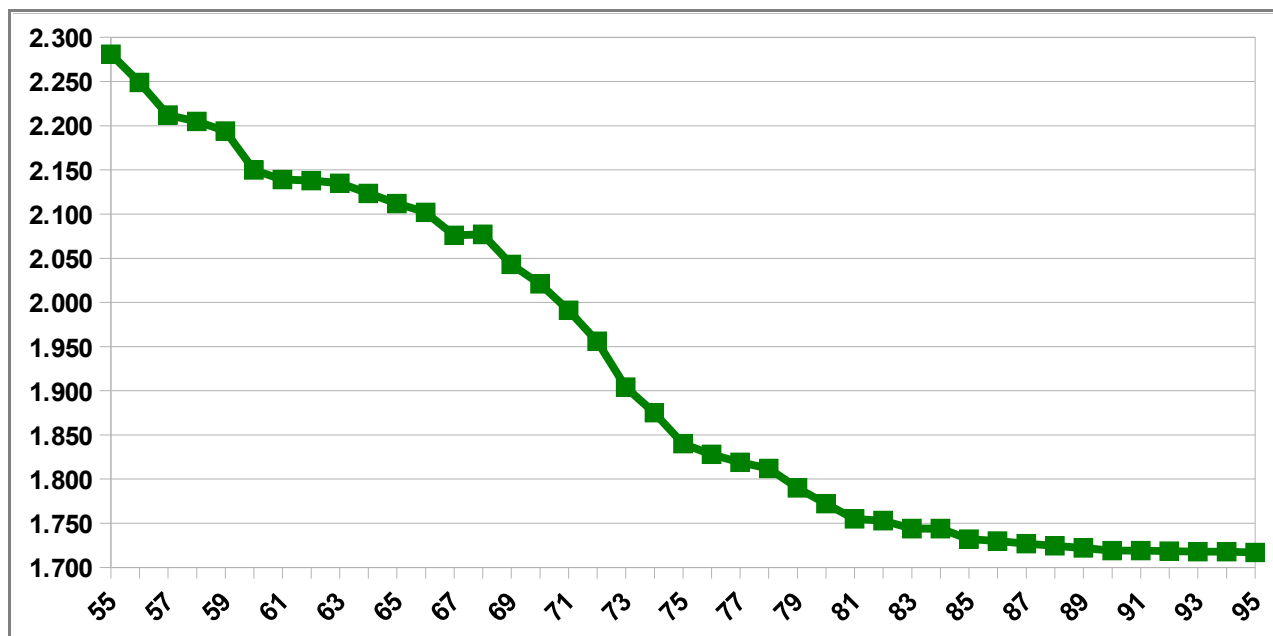
Le graphique ci-après indique que, bien évidemment, les réductions conventionnelles du temps de travail ont contribué, largement, à la baisse du temps de travail moyen des salariés, surtout avant 1980.

Le graphique s'arrête en 1995. Depuis lors on doit mentionner deux évolutions essentielles :

- le passage aux 39 heures/semaine au 1^{er} janvier 1999
- le passage aux 38 heures/semaine au 1^{er} janvier 2003.

(voir : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=390> pour plus de détails sur le passage aux 38 h)⁵.

Durée conventionnelle du temps de travail – en heures/an – toutes entreprises



5. Les perspectives à court et moyen termes

Comment va ou pourrait évoluer le temps de travail moyen dans les années à venir ?

A court terme ce sont les évolutions "spontanées" qui vont continuer à donner le la.

5.1. Les évolutions "spontanées"

Les créations d'emploi de ces dernières années se sont concentrées dans les secteurs à forte intensité de travail à temps réduit, augmentant ainsi le pourcentage de travailleurs à temps partiel. C'est en tout cas ce que montrent les données ONSS, contrairement aux données de l'Enquête sur les forces de travail qui indiquent elles un recul du pourcentage de salariés à temps partiel entre 2012 et 2014 (avec une légère remontée en 2015).

NB : L'intensité du travail à temps partiel est mesurée par le rapport temps de travail moyen / temps de travail à temps plein. Au plus cet indice est faible, au plus l'intensité du travail à temps partiel est importante.

Créations nettes d'emploi – 2012-2015 – Salariés ONSS

Intensité du travail à temps partiel	< 0,75	0,75–0,80	0,80–0,85	0,85–0,90	> 0.90	Total
Nombre de travailleurs au 31.03 .15	573.197	835.319	193.768	1.152.469	661.776	3.416.529
Evolution 31.03.12 > 31.03.15	34.146	9.280	-4.522	-15.419	-8.906	14.579

⁵ Le lecteur intéressé trouvera sur le site du SPF Emploi, travail et concertation sociale plus de précisions sur le temps de travail (voir : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=29448>).

Cette évolution s'explique principalement par l'augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel dans des secteurs comme la santé, l'action sociale et les titres-services.

On peut donc estimer que le potentiel de croissance des emplois salariés à temps partiel est comparativement réduit pour les années à venir, pour les raisons suivantes :

- restrictions attendues dans le secteur hospitalier
- moindre croissance de l'emploi dans le secteur des maisons de repos et de soins
- stabilisation progressive de l'emploi dans les titres-services
- diminution de l'emploi dans la fonction publique locale (où le travail à temps partiel est très répandu).

Par ailleurs, les données de l'ONSS et de l'Enquête sur les forces de travail convergent pour indiquer une stabilisation du temps de travail moyen des salariés à temps partiel, en absolu et relativement au temps de travail des salariés à temps plein.

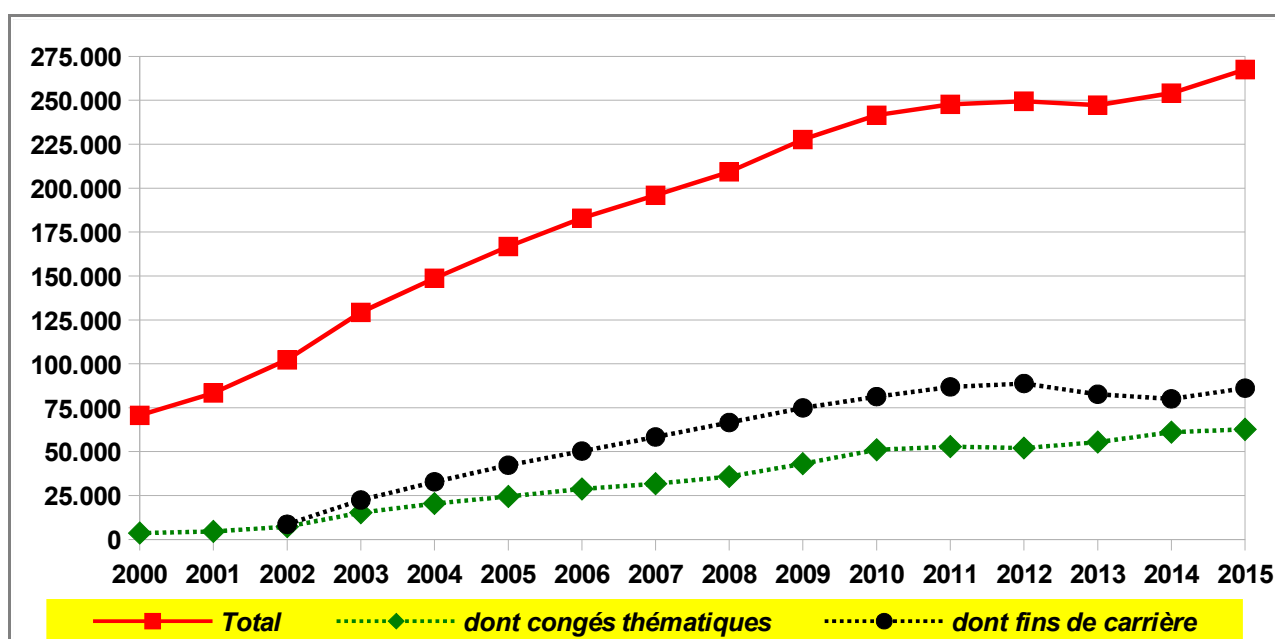
L'une dans l'autre ces deux évolutions devraient conduire, dans les années à venir, à une très faible diminution du temps de travail moyen des salariés.

5.2. La législation pour aménager le temps de travail

De très nombreux salariés (secteurs public et privé) aménagent leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM.

Le nombre de travailleurs ainsi soutenus a quasiment quadruplé entre 2000 et 2015 comme le montre le graphique suivant avec, cependant, une relative stabilisation entre 2011 et 2014. On notera également la montée en puissance des congés thématiques et, plus encore, pour des aménagements de fins de carrière.

**Nombre de travailleurs qui aménagent leur temps de travail
avec le soutien de l'ONEM – 2000-2015
(uniquement les salariés qui réduisent leur temps de travail)**



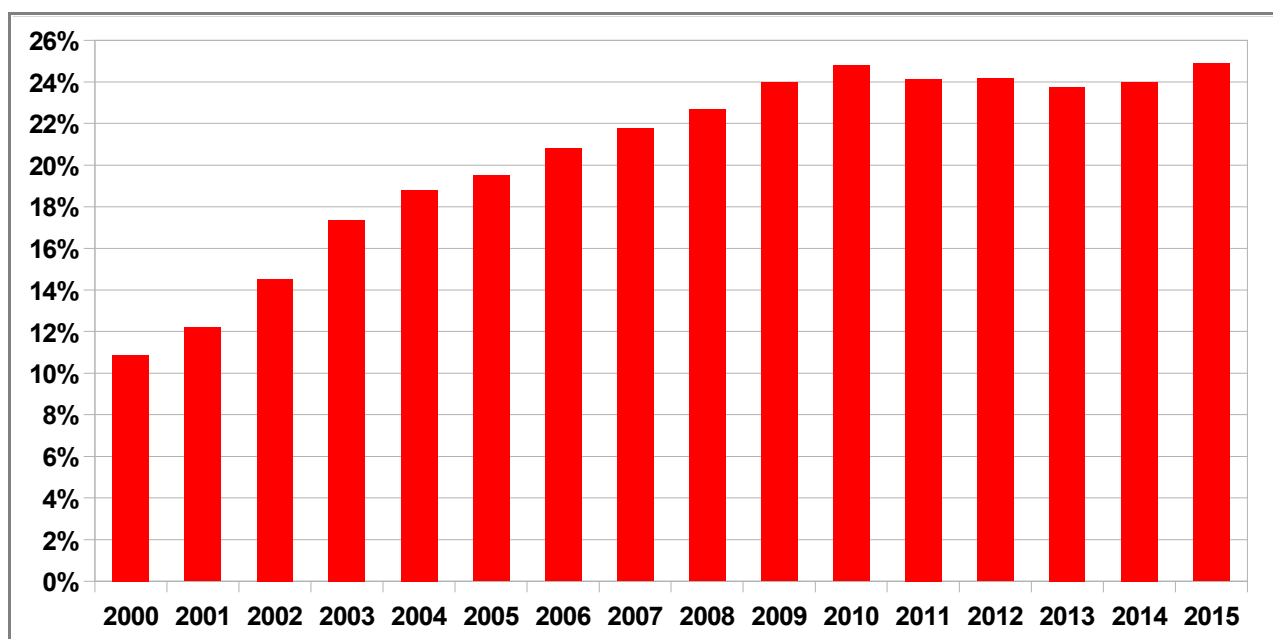
C'est seulement avec le temps qu'on pourra déterminer si la suppression (intervenue au 1er janvier 2015) des allocations pour l'aménagement du temps de travail pour les personnes qui le font "sans

motif⁶ influencera le nombre de personnes qui recourent à ce système et la proportion de travailleurs à temps partiel.

Le graphique suivant indique que :

- en 2015, 25% des salariés à temps partiel ont réduit leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM
- ce pourcentage a augmenté de manière régulière jusqu'en 2010 pour se stabiliser depuis lors.

Pourcentage des salariés à temps partiel qui aménagent leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM



La Commission de réforme des pensions 2020-2040⁷ a remis en avril 2015 un Avis complémentaire sur les thèmes « Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension »⁸.

Elle y étudie, de manière approfondie, le système appelé "pension à temps partiel". Attention, précise la Commission, « l'expression "pension à temps partiel" peut prêter à confusion, car la notion de "temps" ne joue aucun rôle dans cette formule. Cette expression signifie qu'une partie du montant de la pension est prise et que nous supposons que le titulaire de pension développe encore une certaine activité. Le "temps" pris par cette activité n'a toutefois aucune importance. » Mais on peut supposer que pour beaucoup de travailleurs (salariés et indépendants) le système serait utilisé comme complément à un emploi à temps partiel.

« Comme système de sortie, (estime la Commission), la pension à temps partiel est en principe plus logique et plus cohérente que les systèmes existants, tels le chômage avec complément d'entreprise ou les dispositifs d'aménagement des fins de carrière. »

« La Commission est consciente des problèmes techniques et administratifs qui vont de pair avec l'introduction d'une pension à temps partiel dans la législation existante en matière de pension. La Commission déconseille, pour des raisons administratives également, d'instaurer la pension à temps partiel dans les réglementations de pension actuelles », dans l'attente de l'instauration d'un système

6 Voir : <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t150>

7 Voir : <http://pension2040.belgique.be/fr/>

8 Voir : <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-042015-fr.pdf>

de pensions à points.

Admettons, mais alors que fait-on entretemps, d'autant plus que la population des travailleurs âgés augmente à un rythme soutenu, en absolu et en relatif, et que le travail à temps partiel est très prisé par cette catégorie de salariés (plus d'un tiers des salariés y recourent)⁹ ?

Proportion des salarié(e)s âgé(e)s qui travaillent à temps partiel – en %

		2010	2011	2012	2013	2014
55-64	F	58,4%	59,3%	60,5%	57,2%	56,5%
	H	20,0%	20,4%	19,7%	18,2%	18,6%
	F+H	36,3%	37,4%	38,3%	36,5%	36,3%
15-64	F	44,8%	45,8%	46,4%	45,8%	43,8%
	H	9,2%	9,9%	9,8%	9,6%	9,2%
	F+H	26,0%	26,9%	27,2%	26,9%	26,0%

La question mérite d'autant plus d'être posée que le nombre de travailleurs âgés (en "fin de carrière") qui ont aménagé leur temps de travail avec le soutien de l'ONEM a marqué le pas au cours des années récentes, alors même que les personnes sondées par iVOX sur le thème des pensions manifestent, implicitement et explicitement, un grand intérêt pour une prise de pension progressive.¹⁰

5.3. Vers les 32 heures ?

Il y a aussi de multiples projets dits de "partage du temps de travail". Les "32 heures" sont ici évoquées en référence au modèle dominant dans les débats de l'heure (même si les modalités peuvent varier d'une vision à l'autre).

Toute amélioration des conditions de travail (qu'elle passe par une baisse du temps de travail et/ou des augmentations salariales) dépend étroitement, toutes choses égales par ailleurs, des gains de productivité. A cet égard, ce n'est pas gagné, tant le constat est clair, confirmé par de nombreuses études : les gains de productivité, mesurés par l'évolution du rapport PIB/nombre d'heures de travail, sont de plus en plus "maigres".

C'est ce que montre le graphique suivant (haut de la page suivante). Après avoir connu une tendance à la hausse jusqu'en 1972 (à la veille donc du premier choc pétrolier), la tendance est à l'affaiblissement des gains de productivité depuis lors. Ils sont depuis 2007 inférieurs à un pour-cent par an après avoir été cantonnés entre un et deux pour-cent par an pendant une quinzaine d'années. Rappelons que l'on a enregistré des gains de productivité de plus de 6% par an juste avant le premier choc pétrolier.

Avec ce niveau de gains de productivité, et sans changement de la répartition de la valeur ajoutée, on n'a même pas de quoi payer les augmentations salariales "au fil de l'eau" (ancienneté, promotions...).

Les graphiques suivants présentent les données qui ont permis d'estimer l'évolution des gains de productivité :

- l'évolution du PIB à prix constants
- l'évolution de l'emploi total

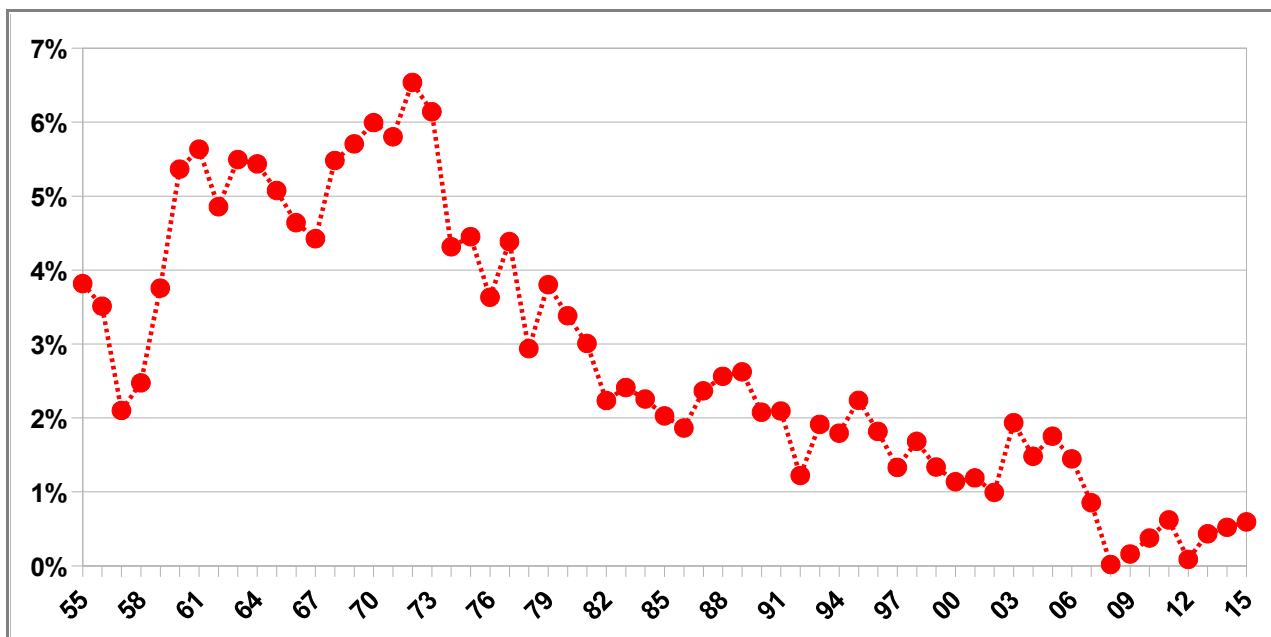
qui, combinée à celle du temps de travail moyen, permet de mesurer :

- l'évolution du nombre total d'heures de travail.

⁹ Voir Philippe Defeyt, « Éclairer le débat sur les fins de carrière : Quelques indicateurs », Institut pour un Développement Durable, octobre 2015

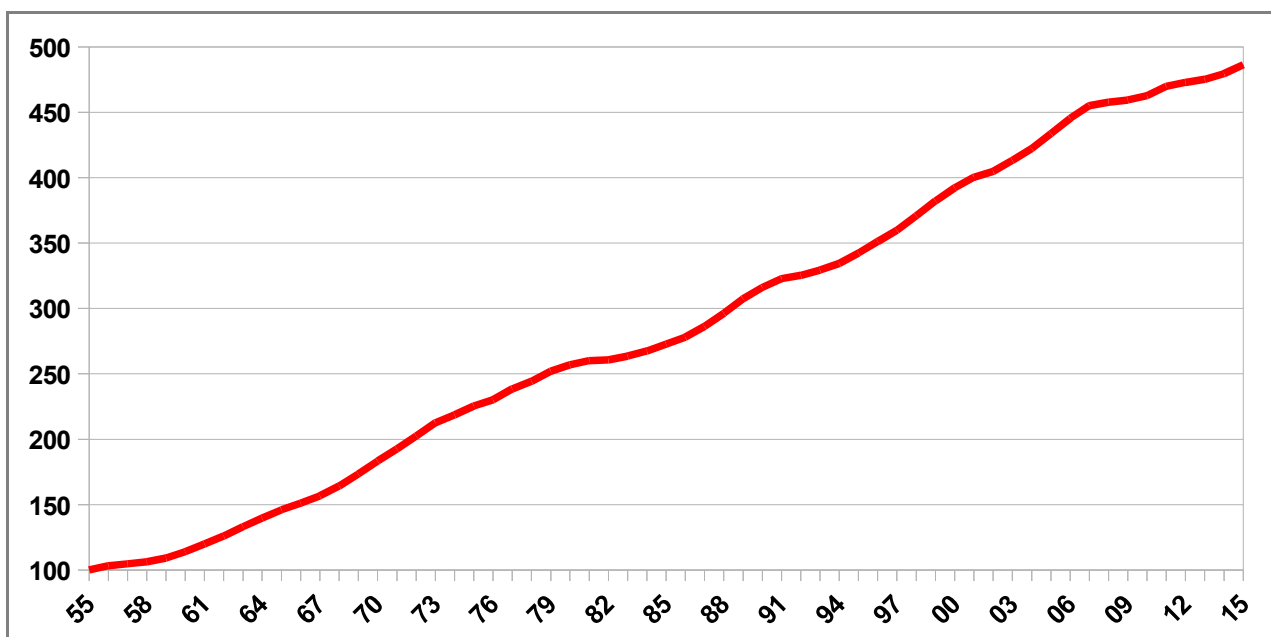
¹⁰ Hans Verhoeven, « Dossier Pensions pour Le Vif », iVOX, 4 novembre 2015

Productivité horaire – PIB/heures de travail – Croissance à un an d'écart – en %



En 60 ans, comme le montre le graphique suivant, le PIB a été multiplié par (à peu de choses près) un facteur 5.

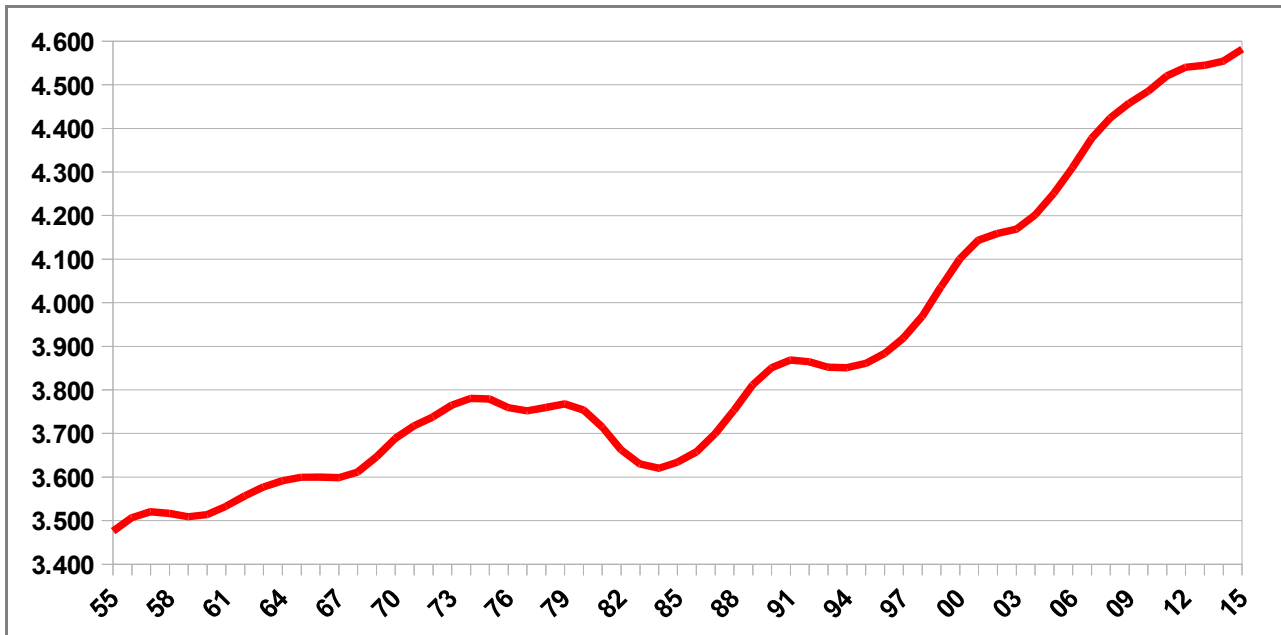
PIB à prix constants – indice 1955=100



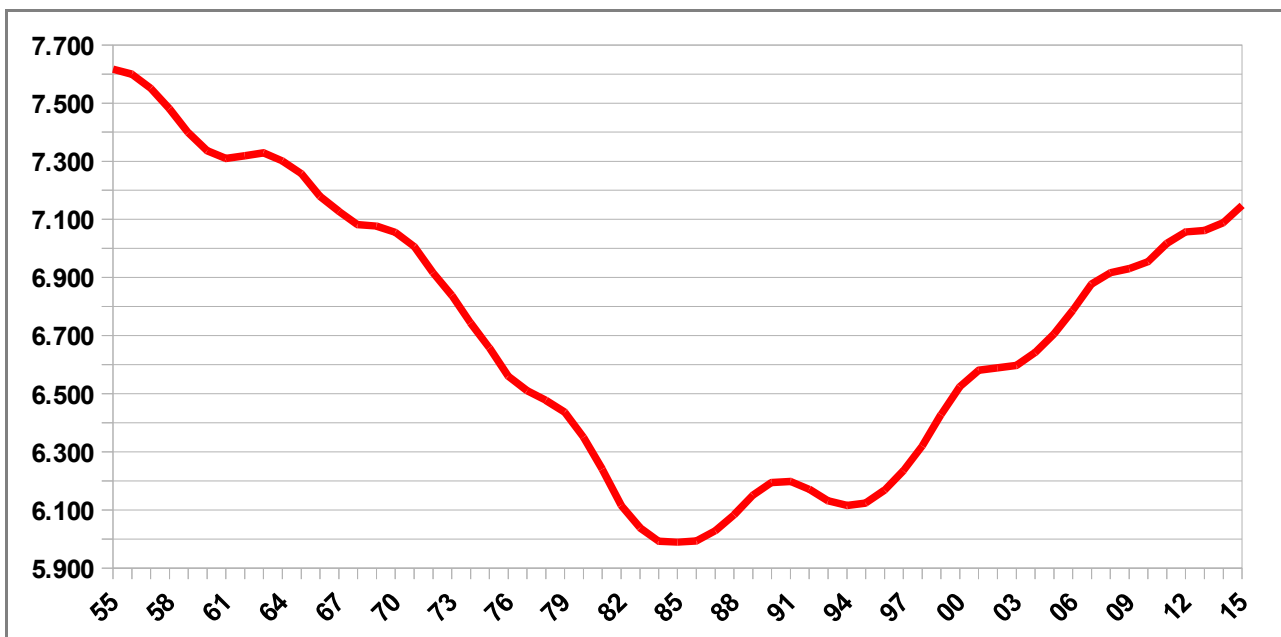
L'emploi total (voir graphique en haut de la page suivante) a augmenté d'un peu plus de 1,1 million d'unités entre 1955 et 2015. Environ 2/3 de cette hausse ont été enregistrés depuis le début des années 90.

Le résultat des évolutions en matière d'emploi et de temps de travail moyen (voir sur ce point le graphique en p.2) est reproduit au second graphique de la page suivante, qui indique une baisse structurelle du volume global de travail entre 1955 (environ 7,6 milliards d'heures de travail) et 1985 (environ 6 milliards). Depuis lors le volume global de travail est reparti à la hausse pour retrouver, en 2015, le niveau du milieu des années 60, soit un peu plus de 7,1 milliard d'heures de travail.

Emploi total – en milliers



Le nombre total d'heures de travail – en millions



Les perspectives concernant les gains de productivité (nature, intensité) et surtout leur impact sur la relation croissance/productivité/emploi sont pour le moins discutés. La mécanique à l'œuvre depuis fort longtemps – la destruction créatrice – permettra-t-elle à l'avenir d'assurer assez de travail pour tous ? D'aucuns sont (plutôt) optimistes, en tablant sur les effets stimulants d'une révolution technologique et organisationnelle qui ne ferait que décoller, d'autres en doutent, estimant que la balance des créations et destructions d'emplois sera négative¹¹.

Mais, à court-moyen terme, le nœud du débat sur le partage du travail se trouve bien sûr dans un double partage :

1° celui de la valeur ajoutée

¹¹ Voir, par exemple : Robert Gordon, « The Rise and Fall of American Growth : The US Standard of Living since the Civil War », Princeton University Press, 2016 – Voir The Economist du 9 janvier 2016 pour une présentation critique.

2° celui des moyens budgétaires dont une partie est ou pourrait être réorientée vers des aides publiques, directes ou indirectes, à une réduction/partage du temps de travail.

Cette note n'a pas pour objet d'explorer ce double enjeu. Elle se contentera, pour conclure ces quelques constats et réflexions sur le temps de travail, de donner des indications chiffrées permettant d'éclairer le débat sur les 32 heures.

Le tableau suivant donne la distribution – en % - des salariés en fonction de leur plage horaire habituelle. Les deux colonnes de droites montrent quant à elles la distribution du temps de travail global.

NB : Des données non explicables – par exemple des temps plein qui travaillent habituellement moins de 10 heures/semaine (!?) – ont été éliminées de l'analyse.

Répartition des salariés et du volume total des heures travaillées en fonction de la plage horaire hebdomadaire habituelle

Heures/ semaine	Travailleurs		Heures de travail	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
01-10		4,5%		1,3%
11-12		1,8%		0,9%
13-14		1,7%		0,9%
15-16		3,4%		2,2%
17-18		4,1%		3,1%
19-20		27,4%		22,3%
21-22	0,7%	2,9%	0,4%	2,6%
23-24	0,9%	6,8%	0,5%	6,8%
25-26	0,4%	4,0%	0,2%	4,3%
27-28	0,4%	6,8%	0,3%	7,9%
29-30	0,9%	18,5%	0,7%	23,2%
31-32	1,0%	14,1%	0,8%	18,8%
33-34	0,5%	1,9%	0,4%	2,6%
35-36	6,6%	2,0%	6,0%	3,0%
37-38	51,3%		49,5%	
39-40	25,2%		25,6%	
41-42	1,3%		1,4%	
43-44	0,8%		0,9%	
45+	10,1%		13,4%	
Total	100%	100%	100%	100%

L'estimation du nombre d'emplois qui pourraient être créés se fait sur base des hypothèses suivantes :

- les travailleurs à temps partiel involontaires parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein (environ 10% du total des travailleurs à temps partiel) se voient proposer un emploi à temps plein
- à l'instar de ce qui s'est observé en France, des employeurs accordent une préférence plus grande qu'avant pour engager des personnes à temps plein plutôt qu'à temps partiel (ce qui diminue la proportion de travailleurs à temps partiel)¹²
- la réduction du temps de travail (effectif) est proportionnelle au rapport 32/38 mais toutes les heures supplémentaires ne disparaissent pas pour autant, en particulier pour les cadres.

12 On a supposé que 25% des travailleurs à temps partiel passaient à temps plein. Ce passage a été supposé, pour la facilité de l'analyse, être instantané, mais il va de soi que dans la réalité ce serait progressif. L'hypothèse de 25% a été choisie sur base des résultats de l'expérience française du passage aux 32 heures. Voir « RAPPORT FAIT AU NOM DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE sur l'impact sociétal, social, économique et financière de la réduction progressive du temps de travail », Assemblée nationale, 9 décembre 2014, p.73 (lien : <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.aasp>).

La prise en compte de ces seules hypothèses réduit déjà sensiblement le nombre d'emplois mécaniquement créés en tenant compte du ratio 32/38 ; alors qu'un calcul mécanique aboutirait à la création d'environ 720.000 emplois (attention : des emplois dont la répartition en termes d'horaire hebdomadaire correspondrait à la répartition observée), ces hypothèses donneraient une création maximale (toujours sur base d'une estimation mécanique) d'environ 500.000 emplois (en équivalents temps plein).

Mais il s'agit bien d'un maximum théorique. Le tableau ci-après présente la sensibilité des créations d'emplois potentielles en fonction de deux paramètres :

- les gains de productivité liés à la réorganisation probable des processus et des temps de travail dans une (grande?) partie des entreprises et administrations
- la (possible) tentation de fonctionner avec les nouveaux engagés comme avec les salariés en place, à savoir avec des heures supplémentaires.

Le tableau se lit ainsi : les emplois potentiels (en équivalents temps plein) varieraient entre environ 500.000 emplois en l'absence totale de gains de productivité et une application stricte des 32 heures aux nouveaux emplois créés et environ 300.000 en faisant deux hypothèses : 1° les réorganisations suite à la mise en place des 32 heures génèrent (progressivement) un gain de productivité global de 5% et 2° la pratique d'heures supplémentaires (en moyenne une par semaine) par les nouveaux salariés. Attention : ce tableau est illustratif. Il ne signifie nullement que je pense que les gains de productivité pourraient atteindre les 5% ou même être limités à 5% (je pense même que le potentiel de gains de productivité en cas de passage aux 32 heures est très élevé, et certainement dans certains secteurs).

Sensibilité du potentiel de création d'emplois à la hauteur des gains de productivité et à la pratique ou pas d'heures supplémentaires

Gains de productivité	Heures supplémentaires ou pas		
	32 hrs/sem	32,5 hrs/sem	33 hrs/sem
0,00%	516	497	490
0,50%	495	477	469
1,00%	474	456	449
1,50%	453	436	429
2,00%	433	415	409
2,50%	412	395	389
3,00%	392	375	369
3,50%	372	355	350
4,00%	351	335	330
4,50%	331	316	311
5,00%	311	296	291

La concrétisation d'une éventuelle réduction généralisée du temps de travail devra tenir compte de ce que l'intensité du travail à temps partiel varie également, comme l'indique le tableau suivant (haut de la page suivante), en fonction de la taille de l'employeur. La plus grande intensité du travail à temps partiel observée dans les petites entreprises donne à penser que la réduction du temps de travail pourrait s'y concrétiser plus facilement sous la forme d'une augmentation du temps de travail de tout ou partie des travailleurs à temps partiel.

NB : L'intensité du travail à temps partiel est mesurée par le rapport temps de travail moyen / temps de travail à temps plein. Au plus cet indice est faible, au plus l'intensité du travail à temps partiel est importante.

On notera encore que, bien sûr, d'autres hypothèses sont possibles. Comme par exemple l'embauche à temps partiel d'une partie des nouveaux emplois.

**Intensité du travail à temps partiel en fonction de la taille de l'employeur
Salariés ONSS – 2015 (e)**

	Nombre de postes de travail	Intensité du travail à temps partiel
Secteur privé		
moins de 20 travailleurs	712.870	76,1%
de 20 à 199 travailleurs	864.611	81,7%
de 200 à 999 travailleurs	559.100	81,6%
1.000 travailleurs ou plus	648.944	77,8%
TOTAL	2.785.524	79,4%
Secteur public		
moins de 1.000 travailleurs	70.271	74,8%
1.000 travailleurs ou plus	645.145	86,8%
TOTAL	715.416	85,6%
Privé + Public		
TOTAL	3.500.940	80,6%

L'essentiel ici est de retenir qu'on ne peut évidemment se contenter de calculs mécaniques, comme nous le confirme d'ailleurs le bilan de l'expérience française des 35 heures : dans le secteur privé, l'attente en matière de créations nettes d'emplois était d'environ 700.000 pour un résultat final de 350.000 environ, qui équivaut à plus ou moins 20% de l'estimation mécanique obtenue en appliquant le ratio 35/39 au volume d'emplois du secteur privé¹³.

5.4. D'autres formules encore...

Le BIT considère, à juste titre, qu'adapter le temps de travail est une stratégie essentielle contre la crise mondiale de l'emploi. Un rapport¹⁴ d'experts de 2011 recense les multiples formules possibles d'aménagement/réduction du temps de travail.

Parmi les formules décrites on retiendra en particulier celle qui en Belgique a reçu du Ministre fédéral de l'emploi le nom de "compte (épargne) carrière"¹⁵, à savoir une variante des comptes épargne-temps.

« Les comptes épargne temps (crédit d'heures) permettent aux travailleurs de se constituer un "crédit" d'heures travaillées, ou d'accumuler un "débit" d'heures à travailler, jusqu'à un nombre maximum. Le calcul des crédits ou débits d'heures se fait sur des périodes beaucoup plus longues que dans l'aménagement souple du temps de travail, qui vont de plusieurs mois à une année, voire plus. Les règles du dispositif de compte épargne-temps fixent de quelle manière et à quelle période on peut dépenser les crédits d'heures accumulés. En général, dans les comptes épargne-temps à court terme, les heures travaillées qui dépassent le nombre d'heures fixé dans le contrat peuvent être prises comme congé payé. Les comptes épargne-temps à long terme, qui sont beaucoup plus rares, revêtent certaines des caractéristiques de l'annualisation du temps de travail. Dans ces comptes à long terme, les crédits d'heures accumulés peuvent être utilisés pour allonger la durée des congés payés, prendre des congés sabbatiques, voire partir plus tôt à la retraite. Dans certains cas toutefois,

13 Voir « RAPPORT FAIT AU NOM DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE sur l'impact sociétal, social, économique et financière de la réduction progressive du temps de travail », Assemblée nationale, 9 décembre 2014, pp.71 et suivantes (lien : <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-eng/r2436.asp>).

14 « Le temps de travail au XXIe siècle », Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), BIT, Genève 2011 (voir : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161741.pdf).

15 On peut supposer qu'il s'est inspiré à cet égard de la proposition d'Itinera (voir : <http://www.itinerainstitute.org/fr/article/elections-2014-emploi-un-compte-carriere-pour-des-carrieres-plus-longues-et-differentes>).

l'utilisation de ces comptes fait l'objet de restrictions non négligeables liées aux besoins opérationnels des entreprises (par exemple, la durée du préavis à donner avant de prendre un congé). Ceci est conforme à la double logique des comptes épargne-temps: ils sont conçus à la fois pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (comme l'aménagement souple du temps de travail), mais aussi pour aider les entreprises à mieux adapter la durée du travail à la charge de travail de l'établissement (...). C'est la structure du dispositif du compte épargne-temps qui va déterminer lequel de ces objectifs est prioritaire – ou l'existence d'un équilibre entre les deux. »¹⁶

6. En guise de conclusion

Depuis la fin de la guerre, il y a eu deux grandes périodes en matière de temps de travail :

- la première, qui s'étale des années 50 aux années 80, connaît une forte réduction du temps de travail moyen, expliquée en grande partie, pour ce qui est des salariés, par une baisse continue du temps de travail conventionnel ;
- la seconde, qui démarre au milieu des années 80, est une période de quasi-stabilité du temps de travail moyen ; la durée conventionnelle du temps de travail ne bouge quasiment plus et la forte hausse du temps de travail à temps partiel (la proportion de salariés à temps partiel triple entre 1985 et 2015) est accompagnée par une augmentation régulière du temps de travail moyen des salariés à temps partiel.

L'augmentation (absolue et relative) du travail à temps partiel résulte en partie de choix individuels (soutenus par des politiques publiques visant à compenser, du moins en partie, la baisse des revenus) et en partie de décisions des employeurs (par exemple, beaucoup de salariés du secteur des titres-services n'ont pas vraiment de choix pour ce qui est du nombre d'heures de travail).

Tout indique que le "modèle" de cette seconde phase historique est en train de s'épuiser. La proportion des travailleurs à temps partiel devrait progressivement se stabiliser (un peu en deçà de 30%) de même que le temps de travail moyen de ces mêmes travailleurs (à environ 60% du temps de travail à temps plein). Par ailleurs, pour la première fois des restrictions ont été apportées aux soutiens apportés par l'ONEM aux travailleurs qui réduisent leur temps de travail.

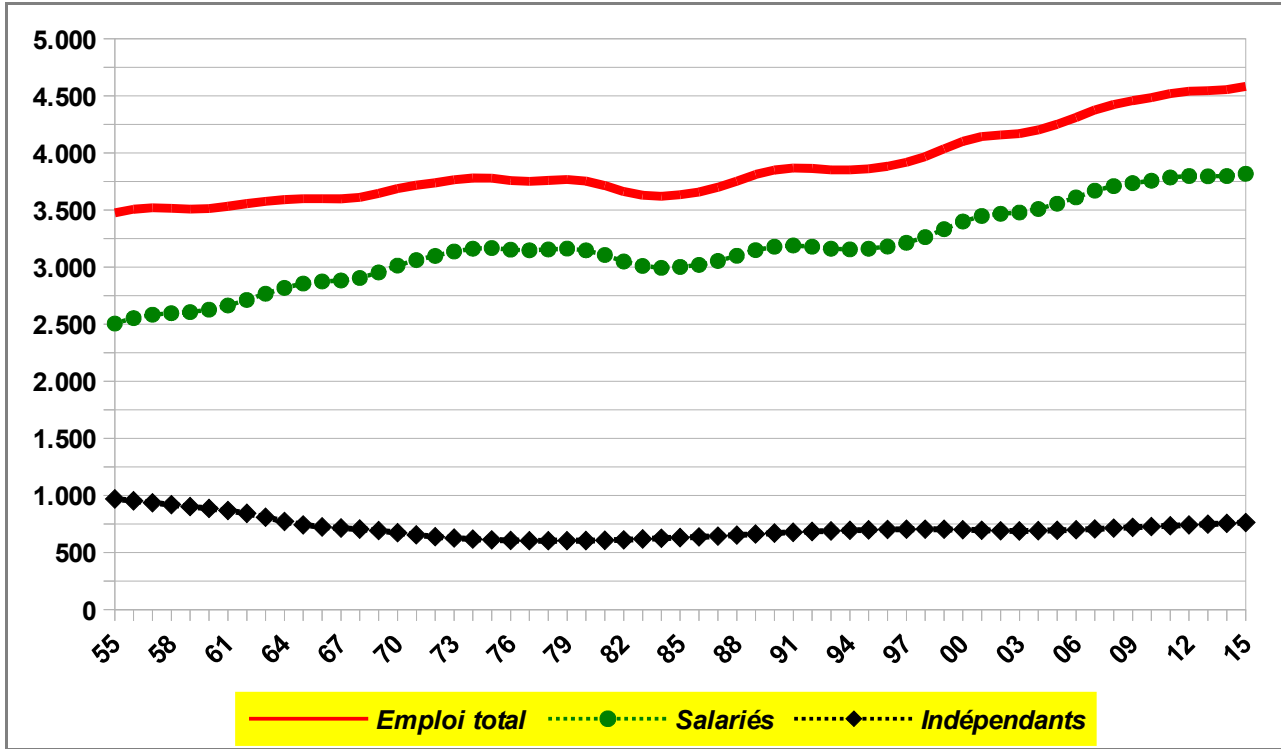
Difficile de dire quel est le "modèle" qui va émerger dans les années à venir. L'heure est certes plus à de nouveaux dispositifs où sont activés des choix individuels (pension à temps partiel, compte épargne carrière) plutôt qu'une réduction généralisée du temps de travail. Mais cette préférence privilégie les choix individuels de travailleurs qui peuvent "se le permettre" au détriment d'une lutte contre le chômage massif et d'une réponse structurelle à la situation des travailleurs dont le temps de travail ne permet pas d'obtenir un revenu au moins égal au revenu d'intégration.

¹⁶ Source : « Le temps de travail au XXIe siècle », Rapport soumis pour discussion à la Réunion tripartite d'experts sur l'aménagement du temps de travail (17-21 octobre 2011), BIT, Genève 2011 (voir : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_161741.pdf).

ANNEXE

Le lecteur trouvera ci-après 2 graphiques complémentaires construits à partir des données rassemblées pour cette note.

Salariés, indépendants et emploi total – en milliers



Taux de croissance du PIB à un an d'écart

