



LIBÉRER LE TEMPS DE TRAVAIL

*POURQUOI LE PARTAGE DU TEMPS
DE TRAVAIL EST UNE MAUVAISE IDÉE*



Les études du Centre Jean Gol

www.cjg.be

Les Études du Centre Jean Gol sont le fruit de réflexions entre collaborateurs du CJG, des membres de son comité scientifique, des spécialistes, des mandataires et des représentants de la société civile.

Accessibles à tous, elles sont publiées sous version électronique et sous version papier.

RESPONSABLES SCIENTIFIQUES

Olivier Chastel, Président du CJG

Richard Miller, Administrateur délégué du CJG

Corentin de Salle, Directeur du CJG

LIBÉRER LE TEMPS DE TRAVAIL

POURQUOI LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL EST UNE MAUVAISE IDÉE

Cette étude a été portée par **Corentin de Salle**, directeur du Centre Jean Gol, par **Mikael Petitjean**, professeur de Finances à l'UCL et à l'Université de Lille et par **Jean-François Bairiot**, collaborateur au Centre Jean Gol.

Je les en remercie, ainsi que, pour leur participation, **Jean-François Krenc**, conseiller auprès du Premier Ministre, **Christopher Cockshaw**, stagiaire au Centre Jean Gol et les personnes qui ont préféré rester anonymes.

Je vous souhaite une excellente lecture de ce numéro des Études du Centre Jean Gol.

RICHARD MILLER

Administrateur délégué

résimé

Aujourd'hui, la plupart des partis francophones défendent l'idée du partage du temps de travail. Ils confondent, souvent volontairement, partage et réduction du temps de travail. Ce n'est pas parce qu'on est hostile au partage du temps de travail que l'on serait opposé à la réduction du temps de travail. Bien au contraire. Les libéraux ont toujours été favorables à la réduction du temps de travail. Pour améliorer le bien-être au travail mais aussi pour augmenter l'efficacité économique. Et ils furent les premiers, au XIXème siècle, à voter des lois réduisant le temps de travail.

Par contre, l'idée du partage du temps de travail est une voie sans issue. S'appuyant sur la littérature scientifique, les auteurs de cette étude expliquent pourquoi le partage du temps de travail ne marche pas. Ils tentent également de démontrer empiriquement que cette idée a échoué partout où elle a été essayée.

Critiquer le partage du temps de travail, ne revient pas - bien au contraire ! - à se faire l'avocat du statu quo. En garantissant plus d'autonomie et de flexibilité aux travailleurs (au moins autant à eux qu'aux entreprises), l'objectif est non pas de partager mais de permettre d'aménager son temps de travail le plus librement possible.

Les vrais conservateurs ne sont pas ceux qu'on croit : ce sont les partisans du partage du temps de travail.

Au lieu de partager le temps de travail, il faut plutôt chercher à le libérer...

Une étude réalisée par

**CORENTIN DE SALLE, JEAN-FRANÇOIS BAIRIOT,
CHRISTOPHER COCKSHAW**
et avec la précieuse collaboration de **MIKAEL PETITJEAN**



INTRODUCTION

par Corentin de Salle

Le partage du temps de travail est un sophisme économique qui existe depuis plus d'un siècle.

Pour des raisons que les auteurs de cette étude vont expliquer en détail, cette idée n'a jamais fonctionné nulle part. Pourtant, en raison de la séduction qu'elle exerce immanquablement sur les esprits, cette idée ressurgit constamment. Aujourd'hui, elle figure dans le programme des trois partis de la gauche francophone en Belgique (PS, Ecolo et PTB) et elle est également défendue par des responsables du parti centriste Défi.

Notre conviction, c'est que la partage du temps de travail est une idée fausse, une idée conservatrice et une idée anti-sociale.

En panne d'idées, la gauche ressort aujourd'hui une vieille recette qui a toujours échoué. Il importe de la dénoncer de manière argumentée. C'est l'objet de cette étude.

Nous proposons ici des solutions modernes, inédites et à la hauteur des défis actuels.

Précisons d'abord que la gauche confond (ou plutôt fait mine de confondre) deux choses très différentes :

- la réduction du temps de travail ;
- le partage du temps de travail.

Ce n'est pas parce qu'on est hostile au partage du temps de travail que l'on serait opposé à la réduction du temps de travail.

Bien au contraire. Les libéraux sont favorables à la réduction du temps de travail pour une raison très simple : l'efficacité économique. Le travail n'est pas un but en soi.

Ce qui importe, c'est la quantité de richesses créées. Si un travail peut être réalisé en moins de temps qu'il ne l'était par le passé, nous avons tout lieu de nous en réjouir. Cela signifie que l'on peut produire autant tout en réduisant le temps de travail. Dans un système capitaliste, toute entreprise sera d'emblée intéressée d'exploiter optimalement toutes les ressources dont elle dispose (dont le temps de travail). Pourquoi ? Parce que si elle ne le fait pas et que ses concurrentes le font, elle finira par faire faillite.

La gauche a beau jeu de rappeler que la durée de temps de travail a diminué progressivement depuis deux siècles. Nous avions encore, en 1921, des durées de 12 à 14 heures de travail par jour à raison de 6 jours par semaine ! Personne ne le nie et certainement pas nous.

Cette évolution est éminemment positive et il faut d'ailleurs rappeler que, historiquement, c'est le parti libéral belge qui, le premier, a été à la pointe de celle-ci : il y a 157 ans, pour la première fois en Belgique, le Premier ministre libéral Charles Rogier présentait un projet de loi interdisant le travail des enfants de moins de 12 ans, limitant la journée de travail à 12 heures et instituant une inspection du travail. Près de 20 ans furent nécessaires aux libéraux pour vaincre les réticences du parti catholique et faire adopter ce projet en 1878. A cette époque, ni le Parti Socialiste ni son prédécesseur, le Parti Ouvrier Belge (POB), n'existaient.

Aux côtés des libéraux, les socialistes ont, il est vrai, milité pour l'amélioration des conditions de travail. Mais, contrairement à un mythe largement répandu, la raison principale de la réduction du temps de travail en Belgique et ailleurs, ne réside ni dans l'action du PS (et du parti libéral) ni dans des mythologiques luttes syndicales contre les employeurs véreux.

Elle réside avant tout dans la hausse de la productivité de travailleur et l'augmentation des salaires. Et ces hausses de salaire n'ont pas été « arrachées » lors de glorieux combats comme le prétend la légende. Elles ont résulté quasi-mécaniquement de l'augmentation de la prospérité résultant de la dynamique capitaliste. Nos ancêtres travaillaient dur. Même très dur. Mais ils étaient contraints de la faire car ils gagnaient à peine de quoi satisfaire aux besoins de leur famille. L'effet cumulatif de la création des richesses, la mécanisation de l'industrie, la hausse du pouvoir d'achat et d'autres facteurs - largement documentés par les historiens et établis scientifiquement par les économistes - ont permis une augmentation vertigineuse des standards de vie entre le début de la révolution industrielle et aujourd'hui.

La gauche cite volontiers quelques sottises déclarations d'employeurs de l'époque qui s'effrayaient de cette réduction du temps de travail, citations qui, avec le recul, font sourire. La réalité est plus contrastée : beaucoup d'employeurs ont appuyé le mouvement de réduction de temps de travail, à l'instar de ces industriels gantois qui, en 1853 ont adressé à la Chambre une pétition par laquelle ils demandaient le vote d'une loi fixant à 12 heures maximum la journée de travail des ouvriers. De 1858 à 1859, un nombre important d'industriels continua d'adresser des pétitions au parlement en exigeant qu'on réglemente et restreigne le travail des enfants qui était habituel à cette époque. Le fait est que personne ne pouvait encore imaginer à quel point la prospérité bondirait : ni les employeurs ni les syndicats. Pour eux, il semblait totalement inconcevable que l'économie d'un pays puisse tourner si les travailleurs ne travaillaient pas au moins 12 heures par jour (10 à l'extrême rigueur).

Nous sommes sortis de ce modèle depuis longtemps. Il a été remplacé par un autre dans l'après-guerre. Mais le système actuel est devenu, lui aussi, dépassé. La gauche en a conscience mais elle désire le réformer avec une idée qui, non seulement est vieille et inefficace, mais qui reste profondément prisonnière d'une vision du monde qui ne correspond plus à la réalité sociale.

Il est faux de croire que la somme de travail est limitée et doit nécessairement être partagée.

D'abord, la somme de travail n'est pas limitée en soi. Tant que des besoins sont insatisfaits, il y aura toujours de l'emploi à créer. Par ailleurs, quantité de métiers en Belgique ne trouvent pas suffisamment de main d'œuvre faute de qualification.

Ensuite, les politiques de partage ne fonctionnent pas. C'est le cas des politiques de partage au sein d'une même génération comme on le verra à l'examen de la politique des 35 heures. C'est le cas aussi de politiques de partage entre générations. En effet, on aurait tort de penser qu'en faisant partir les seniors plus tôt, les jeunes trouveront plus facilement de l'emploi. Quand on creuse un peu la question, on se rend compte que toute une série d'idées fausses ont circulé à propos du travail ces dernières décennies et que ces dernières sont aujourd'hui responsables de la situation qui était catastrophique en 2014 dans le domaine des pensions avant que le gouvernement fédéral ne fasse passer les mesures indispensables pour assainir cette dernière et sauver la viabilité du système.

Quelles sont ces idées fausses ? Le professeur Jean Hindriks en relève deux principales. Premièrement, le fait de retirer des seniors du marché permettrait de donner de l'emploi aux jeunes. Deuxièmement, le progrès social consisterait à s'arrêter de travailler de plus en plus tôt.

Ces idées ont exercé une influence déterminante ces dernières décennies. Elles sont à l'origine des désastreuses politiques de partage du temps de travail et des retraites anticipées.

En réalité, les faits ont démenti sévèrement ces idées fausses. On constate depuis longtemps que les programmes de départ précoces à la pension n'ont pas eu d'effet favorable sur le chômage des jeunes. La situation de l'emploi dans les pays de l'OCDE permet de constater que l'emploi des moins de 25 ans et celui des plus de 55 ans évoluent souvent dans le même sens.

Comme l'écrit le professeur Jean Hindrix :

« Le marché du travail n'est pas un jeu de chaise musicale dans lequel il faut chasser un vieux pour libérer la place pour un jeune. Le chômage des jeunes a des causes plus profondes (inadéquation des qualifications, décrochage scolaire, etc.). C'est une insulte que de laisser supposer que les vieux sont « responsables » de ce chômage. C'est comme suggérer aux vieux qu'ils doivent descendre du bus pour laisser la place aux jeunes. Tout cela a aussi peu de sens que de proposer de renvoyer les femmes dans leur foyer pour libérer des emplois pour les hommes au chômage ».¹

En réalité, l'emploi crée l'emploi selon un cercle vertueux. Inversement, le chômage des seniors conduit, selon un cercle vicieux, au chômage des jeunes. Pourquoi ? Car le retrait précoce du marché du travail pousse les salaires à la hausse et, à terme, détruit des emplois.

Par ailleurs, chez les retraités, la fin du travail est souvent vécue comme une exclusion et génère chez beaucoup un sentiment d'inutilité sociale. Dès lors, autre contrevérité, le progrès social, ce n'est pas de mettre fin le plus rapidement possible au travail. Il consiste, au contraire, à rendre le travail épanouissant pour une proportion croissante de personnes. C'est grâce au travail que l'on s'émancipe. Pas grâce à l'oisiveté.

Ajoutons que notre société moderne et les progrès réalisés dans le domaine médical ont créé des conditions favorables à l'allongement de la durée de vie. C'est un succès qu'il importe d'accompagner en travaillant chacun un peu plus.

Il est dépassé de croire que le travail devrait nécessairement encore être imposé à raison d'un certain nombre d'heures hebdomadaires moyennant un horaire précis.

Il est dépassé de croire que le travail devrait nécessairement être presté à un endroit précis.

Il est dépassé de croire que le travail devrait nécessairement s'arrêter à un âge précis et rester obligatoire jusqu'à un âge précis.

Nous pensons au contraire que les choses ont changé et appellent des solutions nouvelles. Ces solutions ont déjà été mises en œuvre pour la plupart par le gouvernement fédéral ces dernières années.

En bref, nous ne désirons pas « partager » le temps de travail mais le « libérer ».

¹ J. Hindrix, *Quel avenir pour nos pensions ?*, De Boeck, 2015, p.43



I. EXAMEN CRITIQUE DE POSITIONS DE 4 PARTIS BELGES FRANCOPHONES

par Corentin de Salle

Les partis de la gauche et de l'extrême-gauche francophone belge (PS, Ecolo et PTB) défendent tous la mesure du partage du temps de travail. C'est aussi le cas du parti de centre-gauche Défi. Cela dit, ils la défendent chacun avec des spécificités. Passons brièvement en revue les propositions des uns et des autres.

POSITION DU PARTI SOCIALISTE

Le Parti Socialiste plaide officiellement pour la « semaine de 4 jours ».

En quoi consiste-t-elle ? Dans un article paru le 28 novembre 2017 dans Trends Tendances,² un journaliste estime qu'il ne faut pas « caricaturer » la position des socialistes. D'après lui, Di Rupo ne dit pas que cette semaine serait imposée par le haut. Elle serait adoptée dans la concertation. Le système serait modalisé en fonction de la taille de l'entreprise. Selon le journaliste, le salaire ne sera pas maintenu intégralement. Il serait réduit de 4%.

Qu'en est-il réellement ? Voici comment l'explique Elio Di Rupo dans son livre programmatique³ paru en 2017 :

« Une meilleure répartition du travail s'impose. Elle passe par une réduction collective du temps de travail (RCTT). Le modèle que je préconise est celui de la semaine de quatre jours. De 38 heures par semaine, le temps plein passerait à 30 heures et 24 minutes. Si la mesure est appliquée, cinq personnes employées aujourd'hui à temps plein engendreront un sixième emploi. Evidemment, dans mon modèle, les travailleurs conservent leur salaire ».

Est-il vrai que la mesure ne serait pas imposée par le haut ? En réalité, la « concertation » ne porterait pas sur le principe même du partage du temps de travail mais sur ses modalités. La mesure elle-même, serait « dans un premier temps volontaire »,⁴ ce qui signifie bien qu'elle devrait bien être imposée une fois que s'achèverait cette phase de test.

Pour une entreprise de 100 personnes, estime Elio Di Rupo, il faudrait engager 20 personnes complémentaires ? Comment cela serait-il financé ? Par une diminution des bénéfices de l'entreprise : ce sont les actionnaires qui financeraient en partie cette embauche compensatoire.⁵ On retrouve ici la motivation principale du partage du temps de travail chez les socialistes, c'est-à-dire celle qui figure dans le Livre VIII du Capital de Karl Marx : la réduction de la plus-value afin de lutter contre les capitalistes. C'est là l'objectif principal. Mais ce n'est pas le seul car Di Rupo parle aussi de la nécessité d'améliorer la qualité de vie.⁶

Précisons aussi que l'Etat prendrait en charge une partie du coût de la mesure afin que l'employeur ne doive pas la supporter seule. De quelle manière ? Par une réduction des cotisations sociales des employeurs et l'activation des allocations de chômage (la personne embauchée « emporte » avec elle son allocation de chômage), ce qui fait que l'employeur devrait juste payer la différence entre l'allocation de chômage et le salaire.

² Ch. De Caevel, *Semaine des 4 jours : pourquoi cela peut marcher*, Trends Tendances, 28 novembre 2017 www.trends.levif.be/economie/politique-economique/semaine-des-4-jours-pourquoi-ca-peut-marcher/article-normal-762269.html

³ E. Di Rupo, *Nouvelles Conquêtes*, Luc Pire, 2017, p.209

⁴ E. Di Rupo, *Nouvelles Conquêtes*, Luc Pire, 2017, p.210

⁵ Fl. Lepoivre, *La réduction collective du temps de travail. Repenser la répartition du travail pour le bien-être de tous*, IEV, Décembre 2017, p.17

⁶ E. Di Rupo, *Nouvelles Conquêtes*, Luc Pire, 2017, p.213

Cela dit, l'Institut Emile Vandervelde (IEV) – le centre d'études du PS – estime que les travailleurs devraient aussi être mis à contribution pour financer l'embauche compensatoire d'autres travailleurs. Comment ? En perdant, par exemple, leurs avantages extra-légaux (chèques repas).⁷

Evidemment, cela coûterait énormément d'argent à l'Etat. Combien au juste ? Ni l'étude de l'Institut Emile Vandervelde ni l'ouvrage de Di Rupo ne s'aventurent à procéder à une estimation. Ce dernier précise juste que si 100 entreprises s'engageaient (volontairement dans une première phrase) dans ce programme de réduction collective de temps de travail, cela coûterait 100 millions à l'Etat.

Di Rupo précise :

*« J'entends déjà les critiques que certains conservateurs vont émettre, considérant la réduction du temps de travail comme impayable et néfaste pour la compétitivité de nos entreprises. Le laïus est connu depuis plus d'un siècle. Il est identique à celui qui a été prononcé à chaque étape de notre histoire sociale (...). La droite a toujours été en retard d'une guerre. La semaine de travail a été limitée à 45 heures en 1965, à 40 heures en 1975, à 38 heures en 2003. Et tout au long de ces années, la productivité n'a cessé de croître ».*⁸

Qu'en penser ?

Il s'agit ici d'une illustration de ce que nous disions précédemment : la gauche confond volontairement réduction du temps de travail et partage du temps de travail et accuse les libéraux de s'opposer à la première alors qu'ils ne s'opposent qu'à la seconde. Ajoutons qu'il est assez cocasse que les rôles soient ici renversés : cette idée n'ayant jamais fonctionné, ce sont, non ses détracteurs mais les promoteurs de cette idée qui devraient faire preuve d'un peu d'humilité quand ils la remettent une énième fois sur le tapis.

Cette position du PS ne s'appuie sur aucune base scientifique solide. Certes, l'IEV a produit une courte étude sur le sujet⁹ mais celle-ci se réfère essentiellement à l'ouvrage de Delphine Houba et de Michel Cermak.¹⁰

Ces auteurs sont membres du « Collectif Roosevelt », prétendument « pluraliste et indépendant », ce qui est un mensonge car un examen rapide du comité permet de constater qu'il est composé exclusivement de personnalités de gauche ou de centre-gauche. Mais, cela permet à certains médias complaisants de tirer prétexte de cette prétendue neutralité pour présenter comme le produit d'une expression « citoyenne » les thèses du PS.

POSITION DU PARTI ECOLO

Ecolo prône depuis très longtemps la solution de partage du temps du travail. Pour quelles raisons ? Pour permettre aux personnes sans emploi de trouver un emploi mais aussi, et surtout, pour améliorer la qualité de vie des personnes exerçant déjà un emploi. Ecolo estime que les gens devraient disposer de plus de temps libre pour exercer des activités autonomes et enrichir leur existence. Voici ce que ce parti écrit sur son site internet :

*« Notre horizon politique est bien celui, par la généralisation du partage du temps de travail pour tous, d'un changement de paradigme dans l'organisation de nos sociétés, en évitant que l'enjeu du travail soit au centre de notre existence et en permettant à tous les travailleurs de s'accomplir à travers d'autres activités et espaces ».*¹¹

Sous quelle forme ce partage s'opérerait-il ?

« Ce passage se fera progressivement. Dans un premier temps, Ecolo propose de rendre possible, pour les entreprises et les travailleurs qui le souhaitent, le passage à la semaine des 4 jours/32h, avec embauche compensatoire, maintien du salaire pour les salaires bas et moyens et une aide financière aux entreprises pour prendre en charge les surcoûts liés à ce passage aux 32 heures ».

En principe, il est favorable à une semaine de 4 jours mais c'est modulable via des négociations collectives (exemple : 5 jours les mois de rush et 3 jours les mois plus calmes ; 5 jours toute l'année mais des congés plus longs, etc.). La mise en œuvre de cette idée doit être négociée collectivement (par entreprise ou par secteur).

Selon ce modèle, il faut obligatoirement une embauche compensatoire au moins équivalente à 50% de l'emploi réduit. En bref, Ecolo veut réduire le temps de travail de 20 %, et que la moitié de ce travail réduit (soit 10%) soit presté par des travailleurs nouvellement embauchés.

Qu'en penser ?

Encore une fois, les libéraux n'ont pas de problème avec la réduction du temps de travail. A condition toutefois que les travailleurs et les employeurs choisissent spontanément et librement de procéder à cette réduction, qu'ils y consentent chacun individuellement (et non via des négociations collectives), que le salaire soit réduit proportionnellement au travail réduit et qu'il n'y ait aucune obligation de procéder à des embauches compensatoires.

Les écologistes sont très prévenants de se soucier de la santé des travailleurs mais il ne leur appartient pas de décider contre leur gré du temps qu'ils désirent consacrer respectivement à leur travail et à leurs loisirs. C'est aux individus seuls que ce choix appartient.

⁷ Fl. Lepoivre, **La réduction collective du temps de travail. Repenser la répartition du travail pour le bien-être de tous**, IEV, Décembre 2017, p.17

⁸ E. Di Rupo, **Nouvelles Conquêtes**, Luc Pire, 2017, p.211

⁹ Fl. Lepoivre, **La réduction collective du temps de travail. Repenser la répartition du travail pour le bien-être de tous**, IEV, Décembre 2017, 25 p.

¹⁰ D. Houba & M. Cermak, **Partageons le temps de travail**, Collectif Roosevelt, Couleurs Livres, 2017

¹¹ www.ecolo.be/reduction-du-temps-de-travail/ (consulté le 19 novembre 2018)

POSITION DU PTB

L'idée du partage du temps de travail est une idée récente au PTB. Elle ne figure pas de manière concrète dans « Première à gauche », le livre entretien de Raoul Hedebouw paru en octobre 2013. Tout au plus en pose-t-il le principe mais au niveau d'une répartition entre les générations :

« (...) il faut reposer la question de la répartition du travail disponible. On produit de plus en plus de richesse avec de moins en moins de travailleurs. On devrait pouvoir mieux répartir le travail disponible, tout en maintenant le pouvoir d'achat des travailleurs. Je pense par exemple à une meilleure répartition entre générations, en permettant aux plus anciens de partir à la prépension et d'être remplacés par les plus jeunes qui sont sans emploi ».¹²

Dans le programme de 2014, l'idée est reprise mais sans précision quant à l'ampleur de la réduction :

« Nous voulons qu'il y ait une réduction du temps de travail par semaine, avec maintien de salaire, sans hausse du rythme de travail et avec des embauches supplémentaires ».¹³

En 2015, le PTB se prononce pour « la semaine de 30 heures ».¹⁴ C'est la thèse défendue dans un des chapitres d'un ouvrage paru aux Editions Solidaires sous la direction de Peter Mertens, président du PTB. Dans ce chapitre, on explique les raisons mais sans préciser non plus les modalités.

« Les uns cherchent désespérément du travail, les autres se crèvent au boulot en raison des cadences infernales et de la flexibilité. Alors que des centaines de milliers de gens, surtout des jeunes, se rongent les ongles avec anxiété, le travailleur belge est toujours le plus productif sur la scène européenne. La Belgique caracole en tête du classement de la productivité, avec une moyenne de 239 000 euros de chiffre d'affaires réalisé par équivalent temps plein ».¹⁵

Selon le PTB, ce rythme infernal et les emplois flexibles expliquent pourquoi le travailleur belge est si souvent malade avant l'âge de 65 ans. En effet, près de la moitié des travailleurs entre 55 et 65 ans souffrirait d'affections au système musculaire, du système osseux ou des articulations.

Qu'en penser ?

En 2017, un article de l'Echo¹⁶ rendait compte d'une étude PwC sur le capital humain qui attribuait aux Belges la médaille d'argent de la productivité en Europe de l'Ouest. Mais productif ne signifie pas de facto compétitif et le PTB « oublie » de préciser que les entreprises en tirent un retour sur investissement inférieur à la moyenne puisque, les coûts, eux, n'arrêtent pas de grimper. En effet, pour améliorer sa compétitivité, la Belgique doit réduire ses coûts salariaux et non-salariaux. Ainsi en 2016, pour chaque euro investi dans un travailleur, le retour sur investissement est estimé à 1,11 euro en Belgique contre 1,14 en moyenne dans les autres pays d'Europe occidentale, calcule PwC. La Belgique doit donc se montrer attentive à réduire ses coûts.

Par ailleurs, PwC constate aussi une diminution de l'emploi à temps plein au profit du travail à mi-temps. Ainsi, ces dix dernières années, l'échantillon d'entreprises étudié a connu une réduction de 39.000 temps pleins, soit une baisse de 9%. Dès lors, productif ne signifie pas de facto compétitif !

Outre ces aspects, en Belgique, la durée de carrière est en moyenne de 32 ans contre 36 dans l'Union européenne. En effet, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est de 60 ans pour les hommes et de 59,3 ans pour les femmes, contre 64,6 ans pour les hommes et 63,1 ans pour les femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE¹⁷.

En soixante ans, de 1950 à 2010, la durée annuelle moyenne du travail en Belgique a connu une baisse marquée, passant de plus de 2 000 heures à moins de 1 450 heures (salariés et indépendants confondus).¹⁸ Enfin, alors que l'espérance de vie ne fait que croître - de 50 ans au début du XX^{ème} siècle à 80 ans aujourd'hui¹⁹ - la carrière professionnelle est, si on la compare à la durée d'existence, devenue plus courte au fil du XX^{ème} siècle car elle commence plus tard. Le temps de travail sur l'ensemble de la vie s'est donc largement réduit. Dès lors, les informations avancées par le PTB quant au prétendu surmenage semblent ne pas résister à l'épreuve des chiffres concrets.

Loin d'user les citoyens à la tâche, le report de l'âge de la pension permet de rétablir un prorata raisonnable quant au ratio espérance de vie-temps de travail. La réforme des pensions, dont l'un des objectifs est de garantir la soutenabilité financière du régime de pension, tient compte de ce ratio en relevant progressivement l'âge de la retraite.

12 R. Hedebouw, *Première à gauche. Entretien avec Gilles Martin*, 2013, p.67

13 PTB-Go !, *Notre avenir est social. Scénario pour une société plus juste*, 2014, p.21

14 M. De Vries et B. Pestieau, *Retrouver le temps de vivre : La semaine de 30 heures*, in P. Mertens (sous la dir. de), *La taxe des millionnaires*, 2015

15 PTB-Go !, *Notre avenir est social. Scénario pour une société plus juste*, 2014, p.17

16 N. Bamps, *Le travailleur belge, médaille d'argent de la productivité en Europe de l'Ouest*, *L'Echo*, 9 novembre 2017 www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/le-travailleur-belge-medaille-d-argent-de-la-productivite-en-europe-de-l-ouest/9951530.html

17 *Panorama des pensions 2015 : les indicateurs de l'OCDE et du G20*, p.174-175.

18 G. Valenduc et P. Vendramin, *La réduction du temps de travail*, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2191-2192, no. 26, 2013, p.29.

19 SPF Economie, Bruxelles, *Communiqué de presse*, 17/08/2017.

Elle poursuit l'objectif d'améliorer le lien entre le travail et le montant de la pension, de contribuer au relèvement du taux d'emploi et de maîtriser le coût du vieillissement. Grâce à cette réforme, le Gouvernement fédéral et le Mouvement Réformateur, en la personne de Daniel Bacquelaine, prennent leurs responsabilités. Ne pas agir, c'eût été faire preuve d'égoïsme à l'égard des générations futures.

Les conditions d'âge et de carrière pour le départ à la pension ont, en effet, été relevées pour se rapprocher progressivement des standards européens. L'âge légal ayant été porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, la plage de départ à la retraite s'étendra donc à l'avenir entre 60 et 67 ans. Ces réformes répondent aux recommandations de la Commission européenne et de l'OCDE qui réclamaient que la Belgique prenne rapidement des mesures destinées à relever le taux d'emploi des travailleurs âgés et à garantir la soutenabilité de notre régime de retraite.

Le Bureau du Plan a d'ailleurs confirmé que ces réformes renforcent non seulement la soutenabilité financière du régime de retraite mais également sa soutenabilité sociale, grâce notamment à une augmentation du montant moyen des pensions liée à l'allongement des carrières.²⁰

Il ne s'agit donc en aucun cas de faire « crever les gens au boulot » tel que le soutient le PTB. D'ailleurs, le ministre Daniel Bacquelaine a affirmé sa volonté d'introduire la pension partielle qui permettra aux travailleurs de prendre une partie de leur pension tout en continuant à travailler et à se constituer des droits de pension supplémentaires.

Non seulement le fait de mettre les gens à la pension à 58 ans comme le préconise le PTB revient à les dépouiller d'une partie de leurs revenus à partir de cet âge. Ils ont le droit de ne pas partager cette idée. Le travail n'est pas, pour tous, cette chose horrible qu'il faut fuir à tout prix lorsqu'on approche de la tranche d'âge dite des « seniors ».

Ce que semble oublier le PTB, c'est que pour bon nombre de nos concitoyens, travailler signifie, « moyen de préserver sa santé », « manière de donner un sens à sa vie », « possibilité d'être plus à l'aise financièrement (surtout depuis la possibilité de cumul des revenus) ».

L'objectif de la mise en œuvre de la pension partielle est d'offrir aux travailleurs une nouvelle possibilité d'assurer une transition douce entre l'emploi à temps plein et la sortie définitive du marché du travail.

A l'inverse du parti marxiste qui impose ses choix aux citoyens, le libéralisme laisse aux individus la possibilité de choisir eux-mêmes le moment et la manière de terminer leur carrière professionnelle. Là où le PTB impose, le libéralisme laisse le choix.

POSITION DE DÉFI

Le partage du temps de travail ne figure pas en tant que tel dans le programme de Défi. Néanmoins, Didier Gosuin, en tant que ministre de l'économie, s'est prononcé en faveur de la « semaine des 4 jours avec embauche compensatoire à la clé ».²¹

En 2012 déjà, il annonçait qu'il fallait se montrer « créatif » pour mettre les personnes non qualifiées au travail. Il s'inspirait alors de l'idée, défendue de l'économiste et mandataire politique français Pierre Larroust, de la « répartition volontaire du temps de travail ». Comme 66% des 100.000 demandeurs d'emplois à Bruxelles n'ont pas de qualification, il importe, selon Gosuin, de les remettre au travail. Comment ? En affectant une partie des réductions de cotisations patronales à des opérations ciblées sur l'emploi non qualifié pour à créer cette semaine de 4 jours et embaucher du personnel pour compenser.

Dès lors, en novembre 2015, Didier Gosuin, avec la Secrétaire d'Etat Fadila Laanan, annonçait une « recherche-action » au sein de Bruxelles-Propreté pour tester la faisabilité légale, opérationnelle et l'impact socio-économique d'un tel modèle. L'idée était de réduire d'un jour la semaine de travail dans cette administration pour créer 20% de temps de travail complémentaire. Soit 4 à 500 emplois complémentaires. C'est donc un test. Et, pour ne pas pénaliser les entreprises, cela ce serait financé par une réduction des cotisations patronales. Certes, l'Etat perçoit moins de cotisations mais il y regagne par ailleurs car le taux de chômage se réduit.

Qu'en penser ?

Evidemment, Didier Gosuin ne dit pas combien cette idée coûtera à l'Etat. Depuis 2015, on n'a plus reçu de nouvelles de cette « recherche-action ». L'évaluation est toujours en cours mais le gouvernement a redemandé une seconde évaluation, probablement parce que la première ne correspondait pas à ses attentes.

²⁰ Bureau fédéral du Plan, *Analyse des effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise*, Septembre 2015, p.5.

²¹ D. Gosuin, *Réduction du temps de travail : relancer le débat sans œillères !*, Communiqué ministériel, 11 novembre 2015 www.didiergosuin.brussels/fr/news/emploi/reduction-du-temps-de-travail-relancer-le-debat-sans-oeilleres#main-content



II. BREF HISTORIQUE D'UN SOPHISME ÉCONOMIQUE

Par Corentin de Salle

Le partage du temps de travail est un sophisme économique qui existe depuis au moins 130 ans. Il repose sur l'idée fausse d'une « masse fixe » de travail alors qu'en réalité, il y a tout à fait moyen de créer des nouveaux emplois si on parvient à identifier et combler des besoins. Les anglo-saxons parlent de « lump of labour fallacy ». Selon cette idée de la masse fixe de travail, il faut « partager » le travail car ceux qui ont un emploi « privent » ceux qui n'en ont pas. Cette idée fausse était déjà dénoncée en 1891 par l'économiste David Frederick Schloss (1850-1912). C'est l'éternel argument du gâteau à partager en parts plus petites.

Parallèlement et, depuis toujours, on retrouve cette conviction erronée que le temps de travail nécessaire va se réduire jusqu'à devenir inexistant en raison de la mécanisation. La gauche aime à reprendre la fameuse citation de John Maynard Keynes affirmant, en 1930, que, dans cent ans, vu « la quantité de travail qu'il sera encore nécessaire de faire, nous nous arrangerons pour que le plus grand nombre d'entre nous en ait sa part. (...) Trois heures de travail par jour ou une semaine de quinze heures peuvent ajourner le problème pendant un bon moment ».²² On retrouve cette idée aujourd'hui en raison de la robotisation de l'emploi. Nous y avons consacré une étude.²³

En 1949, l'économiste Henri Hazlitt, dans son fameux « L'économie politique en une leçon » consacrait un chapitre au « partage des emplois ». Imaginons, dit-il, qu'on passe d'une semaine de 40 heures à une semaine de 30 heures et qu'on engage des ouvriers supplémentaires pour effectuer les heures perdues.

Faisons, dit-il, deux hypothèses.

- Hypothèse 1 : le salaire est réduit d'un quart (de 40 dollars à 30 dollars).
- Hypothèse 2 : le salaire est maintenu (il reste à 40 dollars en dépit qu'on passe de 40 à 30 heures).

Dans l'hypothèse 1, imaginons, quoique ce soit improbable, que l'on trouve immédiatement, dans chaque industrie, des ouvriers tout aussi aptes à remplir les tâches assurées autrefois par les ouvriers qui font désormais un quart de travail en moins. Même dans cette hypothèse optimiste, la production n'augmenterait pas car le nombre d'heures prestées serait resté identique. Le seul changement, c'est que les ouvriers auraient sacrifié un quart de leur salaire pour permettre d'embaucher les nouveaux. C'est un sacrifice de leur part.

Dans l'hypothèse 2 (généralement privilégiée par les zéloteurs du partage du temps de travail), les ouvriers continuent à être payés le prix qu'on leur payait pour 40 heures en dépit qu'ils en prestant désormais 30. Ils voient donc augmenter leur salaire horaire de 33,3%. Avec quelle conséquence ? Une augmentation du coût de production. Dès lors, les entreprises les moins solides vont faire faillite et les ouvriers les moins qualifiés vont être remerciés. La production va s'arrêter de proche en proche. Les coûts de production étant plus élevés et les marchandises plus rares, les prix vont tendre à monter, si bien que le pouvoir d'achat des ouvriers diminuera tandis qu'augmentera le chômage.

« Une douche et pas de chandail »

« Il est vrai que cette division du travail poussée ainsi à l'extrême peut profiter à quelques personnes, aux dépens de la collectivité, pourvu qu'elle ne se produise que dans leur seul cas. Mais ceux qui la préconisent comme une règle générale ne se rendent pas compte qu'elle augmente toujours le prix de revient, que son résultat final est un moindre rendement du travail et une production diminuée. Le maître de maison obligé de prendre deux domestiques pour faire le travail qu'un seul pourrait effectuer a sans doute procuré du travail à un homme de plus. Mais l'argent avec lequel il paye ce dernier lui est enlevé pour faire une quelconque dépense supplémentaire et qui pourrait rémunérer quelqu'un d'autre. S'il fait réparer la fuite de sa salle de bain et que la réparation coûte le double de ce qu'elle aurait dû lui coûter, il décidera de ne pas acheter le chandail dont il avait besoin. Payer une journée entière à un poseur de briques dont il n'avait pas besoin en l'occurrence, n'a pas fait gagner le « travailleur » ; bien au contraire, puisqu'un ouvrier tisseur de chandail - à la main ou à la machine - a dû chômer. Quant au maître de maison, il est dans une situation pire qu'auparavant : au lieu d'avoir sa douche réparée et un chandail, il a la douche et pas de chandail. Et si nous considérons le chandail comme un élément de la richesse générale du pays, le pays se trouve appauvri d'un chandail. Tel est le résultat final de cette politique qui cherche à créer des emplois supplémentaires par une division du travail arbitraire et excessive » (Henri Hazlitt, *L'économie politique en une leçon*, Deuxième partie, Chapitre VIII, 1949).

²² J.-M. Keynes, *Essais de persuasion, Perspectives économiques pour nos petits-enfants*, 1930

²³ C. de Salle (& alii), *Accompagner la robotisation de l'économie*, Centre Jean Gol, 2017, 68 p.

Le problème, explique Hazlitt, tient au fait que les politiciens – qu'ils s'appellent Aubry, Di Rupo, Hedebeuw ou Gosuin – réfléchissent toujours aux avantages que leur idée peut apporter à tel ou tel groupe d'ouvrier sans réfléchir aux conséquences que cela entraîne pour la population toute entière.

Comme on va l'examiner dans un chapitre spécifique de cette étude, cette idée désastreuse a été appliquée en France au début du XXI^{ème} siècle, suite à la publication, en 1995, de l'ouvrage « La Fin du Travail » de Jeremy Rifkin, ouvrage préfacé par Michel Rocard. Cela conduit, quelques années plus tard, à l'adoption des lois Aubry.

Voici ce qu'en dit l'économiste libéral français Pascal Salin :

« La loi de 1998 [les 35 heures] n'a évidemment pas créé une seule heure de travail supplémentaire dans l'économie française. Bien au contraire, elle en a détruit évidemment un grand nombre. En effet, elle a conduit à augmenter le coût horaire du travail puisque, d'une part, les salaires mensuels ne devaient pas diminuer en dépit de la baisse du nombre d'heures de travail par mois et que, d'autre part, les entreprises désireuses de maintenir leur niveau d'activités devraient remplacer partiellement des salariés qui connaissaient leur métier par d'autres qui étaient relativement moins bien adaptés

(...) On peut même dire que cette loi [les 35 heures] était injurieuse à l'égard des salariés puisqu'elle consistait à supposer que tous les salariés sont interchangeables. Pourtant tous ceux qui connaissent l'entreprise, soit comme entrepreneurs, soit comme salariés, savent bien que le plus important est l'adaptation d'un salarié spécifique à un travail spécifique et la qualification qu'il acquiert ainsi progressivement.

(...) Si l'on décidait de définir l'emploi et le chômage non pas à partir du nombre d'heures de travail fournies chaque année dans l'économie par l'ensemble des salariés, on s'apercevrait bien que le taux de chômage ne peut être abaissé par le fait que les heures de travail sont 'réparties' entre plus ou moins de personnes. Loin d'en être diminué, le taux de chômage véritable ne pouvait qu'être augmenté par la loi des 35 heures. En réalité, la loi de 1998 n'organisait pas le partage du travail mais le partage du chômage ».²⁴

Evidemment, cette erreur est plutôt propagée par la gauche mais elle l'est également par la droite. En France, les très étatistes Jacques Chirac, Alain Juppé, Charles Million et Gilles de Robien ont été de fervents partisans de cette idée. Nicolas Sarkozy a combattu cette idée dans sa campagne mais, comme on le verra, il n'a rien fait pour abroger les lois Aubry durant son quinquennat.

Du côté américain, le célèbre économiste de gauche Paul Krugman, prix Nobel d'économie et chroniqueur vedette du New York Times, fustigeait d'ailleurs, en 2003, la droite républicaine sous George Bush d'avoir fait ressurgir cette vieille théorie du « Lump of Labour Fallacy ».²⁵ C'est un argument, dit-il, que les économistes considèrent avec mépris mais qui refait inmanquablement surface quand l'économie est stagnante.

Jean Tirole, Prix Nobel d'économie en 2014, en guerre contre le partage du temps de travail

« Les économistes condamnent quasi unanimement le sophisme de l'emploi en quantité fixe, un concept selon lequel le nombre total d'emplois dans une économie est fixe et donc doit être partagé équitablement. Paradoxalement, l'hypothèse sous-jacente à la fixité de l'emploi et donc à la politique de réduction du temps de travail afin de permettre un partage de l'emploi est la même que celle qui soutient le discours des partis d'extrême droite quand ils soutiennent que les immigrants "prendraient" le travail des résidents nationaux, au motif que cet emploi serait en quantité fixe. D'autres l'utilisent pour préconiser l'avancement de l'âge du départ à la retraite (les seniors ne prennent-ils pas le travail des jeunes ?). D'autres encore à des fins protectionnistes (les entreprises étrangères ne prennent-elles pas nos emplois ?).

Les économistes ne prennent jamais parti sur la question de savoir si l'on devrait travailler 35, 18 ou 45 heures par semaine. En revanche, la thèse selon laquelle réduire la durée du travail, avancer l'âge de la retraite, bloquer l'immigration ou adopter des mesures protectionnistes créera des emplois pour les autres n'a aucun fondement, ni théorique ni empirique ».¹

1 J. Tirole, Économie du bien commun, PUF, 2016, p.343

²⁴ P. Salin, *Français, n'ayez pas peur du libéralisme*, 2007, pp.81-82

²⁵ P. Krugman, *Lump of Labor*, *New York Times*, Oct. 7, 2003

Ce sophisme économique est comparable à quantité d'autres sophismes du même genre :

- La mécanisation du travail détruit nécessairement les emplois
- La robotisation de l'économie détruit nécessairement les emplois
- L'entrée des femmes sur le marché du travail augmente nécessairement le chômage
- L'entrée des immigrés sur le marché du travail augmente nécessairement le chômage
- Le report de l'âge légal de la retraite augmente nécessairement le chômage des jeunes
- Les pensions anticipées libèrent nécessairement des emplois pour les jeunes
- Etc.

Malheureusement, vous pouvez avoir tous les démentis cinglants de ces idées. Vous pouvez avoir des cohortes de Prix Nobel vous prouvant théoriquement et empiriquement que ces idées sont fausses et qu'elles ne marchent pas, il y a aura toujours des mandataires politiques pour les balayer d'un revers de main et pour déclarer « faisons tomber les œillères », « faisons place à l'imagination » et « partageons le travail ».

III. OBJECTIONS AU PARTAGE DU TEMPS DU TRAVAIL

Le partage obligatoire du temps de travail a toujours constitué une mesure phare de nombreux partis de gauche. Encore aujourd'hui, il reste un marqueur de la « vraie » gauche. Le partage obligatoire du temps de travail est pourtant une idée d'un autre siècle. Nous ne vivons plus au 19^{ème} siècle durant lequel la journée de travail n'était pas encadrée et les congés officiels inexistants. Les conditions de travail au 21^{ème} siècle n'ont plus rien à voir avec celles qui prévalaient au début du 20^{ème} sans parler des gains de productivité. Le marché du travail s'est complètement transformé. Les emplois sont devenus plus hétérogènes qu'ils ne l'étaient auparavant. Le tissu économique en Belgique est devenu également beaucoup plus varié qu'il ne l'était il y a 100 ans. Imposer de manière unilatérale le partage du temps de travail aggraverait considérablement les difficultés que rencontrent à la fois les employeurs et les employés aujourd'hui. Préconiser « une réduction du temps de travail par semaine, avec maintien du salaire, sans hausse du rythme de travail et avec des embauches supplémentaire » est farfelu et ne tient pas compte de la réalité du terrain. Ce ne sont pas les arguments qui manquent.

1. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL REPOSE SUR L'IDÉE FAUSSE D'UN TEMPS DE TRAVAIL HOMOGENÈME

Dans l'environnement industriel ou de services du début du 20^{ème} siècle, il était encore envisageable de réduire le temps de travail au sein d'une entreprise car les fonctions étaient largement standardisées : un bon nombre de personnes au sein d'une entreprise effectuait des tâches semblables, qui pouvaient aisément se substituer l'une à l'autre. Pensez aux entreprises de chaussures par exemple. Les heures de travail se valaient toutes plus ou moins. Une diminution du temps de travail n'était pas facile à gérer mais il suffisait d'accroître la spécialisation des tâches pour réaliser des gains de productivité. La formation d'un nouvel apprenti était également plus rapide et pouvait être prise en charge par l'ensemble de l'équipe. Ce n'est plus du tout le cas aujourd'hui : les fonctions au sein d'une même entreprise sont devenues beaucoup plus spécifiques. Certains postes sont plus difficiles à pourvoir, la formation peut être plus ou moins longue, et les heures de travail des uns ne valent pas les heures de travail des autres. Une diminution unilatérale du temps de travail ne tient pas compte de ces difficultés dont les employeurs sont bien conscients.

2. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL REPOSE SUR L'IDÉE FAUSSE D'UN TEMPS DE TRAVAIL FIXE

Alors que le temps de travail était encore considéré comme une donnée plus ou moins fixe au début du siècle précédent, tous les économistes savent que cette vision statique du monde est erronée. Il n'y a pas un certain nombre d'emplois à se partager. Il ne s'agit pas de se répartir un nombre fixe d'heures de travail entre nous. L'arrivée des femmes sur le marché du travail au cours des dernières décennies l'a clairement démontré. Ont-elles volé le travail des hommes ? Evidemment que non. Leur insertion sur le marché du travail a permis de réaliser des gains de productivité, conduisant à une augmentation des salaires, une demande accrue de produits nouveaux et la création de nouveaux emplois.

Cette idée malthusienne que la demande de travail est fixe et qu'il faudrait se répartir un nombre d'heures de travail donné « entre nous », alimente également les velléités protectionnistes et nationalistes. Il faudrait alors réserver nos emplois dont le nombre est fixe aux « bons Belges » et pas aux « vilains étrangers ». Il faudrait se protéger contre les entreprises étrangères qui exportent en Belgique et détruisent notre stock limité d'emplois. Cela fait trois siècles que les plus grands économistes, tant libéraux que sociaux-démocrates, luttent contre cette vision d'un monde clos où les nationaux doivent lutter contre les étrangers, vision que partagent toutes les grandes figures politiques d'extrême droite. Il est frappant de constater que les partis d'extrême gauche contribuent à alimenter le fonds de commerce des partis d'extrême droite quand ils promeuvent l'idée que le temps de travail global est fixe.

3. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL REPOSE SUR UNE VISION COLLECTIVISTE DE LA SOCIÉTÉ

Au lieu d'imposer à tous un partage obligatoire du temps de travail, il est impératif de laisser aux individus la possibilité de choisir eux-mêmes la manière de conduire leur carrière professionnelle. A la place d'une obligation de travailler moins, il convient de laisser plus de choix aux travailleurs dans l'organisation de leur temps travail tout au long de leur carrière professionnelle. Il n'y a pas d'armée de travailleurs clonés qu'il s'agirait d'orienter vers la lumière, celle d'un plus grand partage du temps de travail.

Quant aux entreprises, elles sont toutes différentes et font face à des difficultés bien spécifiques. Une réduction forcée et unilatérale du temps de travail diminue considérablement leur capacité d'adaptation en cas de crise. Si le temps de travail est réduit à 30 heures avant même l'occurrence d'une crise, les procédures de chômage économique seront plus difficiles à justifier que les procédures de licenciement pur et simple. La réduction du temps de travail diminue la flexibilité nécessaire dont les employeurs et les employés ont besoin pour éviter le pire.

4. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL DÉGRADE LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES ET PÉNALISE LES EXPORTATIONS

Si la semaine de quatre jours avec maintien du salaire devait être instaurée, le coût de la main-d'œuvre augmenterait automatiquement de 20 %. Cette mesure détruirait des emplois à coup sûr puisque le coût salarial est déjà en moyenne 11,1% plus élevé en Belgique qu'aux Pays-Bas, en France et en Allemagne. On ne peut pas en dire autant de la productivité qui n'est malheureusement pas 11,1% plus élevée que chez nos voisins.

Il est également intéressant de noter que la Belgique compte déjà un grand nombre de congés puisque 24 congés peuvent être pris de manière très flexible. Par ailleurs, 24,2% de la population belge travaille déjà à temps partiel, avec supplément apporté par l'État.

Selon un rapport sur le capital humain en Belgique, réalisé en 2017 par le bureau de consultance PricewaterhouseCoopers (PwC), les Belges décrochent la médaille d'argent de la productivité en Europe de l'Ouest. Malheureusement, ce niveau élevé de la productivité ne parvient même pas à compenser le handicap compétitif des entreprises qui tirent un retour sur investissement inférieur à la moyenne. Pour améliorer sa compétitivité, la Belgique doit réduire ses coûts salariaux et non-salariaux, sinon les entreprises sont obligées de réaliser des gains de productivité plus importants que leurs concurrents. Ainsi en 2016, pour chaque euro investi dans un travailleur, le retour sur investissement est estimé à 1,11 euro en Belgique contre 1,14 en moyenne dans les autres pays d'Europe occidentale, selon PwC.

Comment peut-on d'ailleurs imaginer une seconde que la productivité bondirait de 20% pour compenser la hausse des coûts si la semaine de quatre jours avec maintien du salaire devait être instaurée ? A supposer même qu'elle puisse bondir de 20%, les conséquences sur les conditions de travail seraient terribles, impliquant l'obligation de produire en 4 jours ce qui est produit en 5 jours.

La perte de compétitivité de l'économie belge pénaliserait également les exportations de nos entreprises. Or, un emploi sur 6 et 85% du PIB, soit plus de 2 fois la moyenne européenne, dépendent des exportations. En 2017, le salaire moyen en Belgique s'élève à 3401€ mensuels bruts pour un temps plein (38 heures par semaine). Le coût patronal conduit à un coût mensuel de 4931€ et d'un coût horaire de 32,44€. La compression du temps de travail à 30 heures par semaine conduit à une inflation du coût horaire à 41,09€, soit une augmentation de 26,6%.

Cette inflation du coût horaire est synonyme de perte de productivité : à paiement de salaire égal, le travail est compressé de 26%. Pour une PME type wallonne occupant 9 salariés, le coût salarial annuel est de 532.596€. La PME affectera 26% de sa masse salariale, soit 138.374,96€, à des prestations inexistantes. A supposer que la main d'œuvre requise soit disponible sur le marché de l'emploi, l'employeur devra engager du personnel pour maintenir sa force productive.

La PME type devra donc engager, à temps plein ou à temps partiel, 2,34 équivalents temps plein.

En termes macro-économiques, cette mesure aurait pour effet d'augmenter notre handicap salarial de 26,6%. Notre handicap salarial réel étant actuellement de 11,1%, celui-ci passerait à 37,7%.

En outre, la Wallonie a cruellement besoin de rattraper les autres pays européens en termes de PIB par habitant. La Wallonie est à 80 % de la moyenne européenne en termes de PIB par habitant ! Le partage du temps de travail rendrait impossible ce rattrapage puisqu'un plus grand nombre de personnes travailleraient pour une productivité fondamentalement inchangée. Or, la Wallonie n'est pas en position de pouvoir s'appauvrir.

5. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL CONDUIT À LA MODÉRATION SALARIALE ET DIMINUE LE POUVOIR D'ACHAT

Lorsque le partage du temps de travail est introduit, les entreprises tentent logiquement de lutter contre la chute de la productivité et la dégradation de leur compétitivité en limitant la hausse des salaires dans le temps, afin de retrouver des marges bénéficiaires permettant d'investir à nouveau dans l'avenir. Cette modération salariale impacte directement les travailleurs qui doivent accepter une progression salariale moins élevée que dans les pays où le partage du temps de travail n'est pas mis en place. L'argument qui consiste à dire que les salaires peuvent être maintenus lorsque le temps de travail est réduit, ne tient pas la route. Qu'on le veuille ou non, la modération salariale qui s'en suit pénalise les travailleurs dont le pouvoir d'achat finit par diminuer. A moyen terme, il est impossible d'échapper à la réalité économique : à terme, sans gain de productivité, travailler moins se traduit par un pouvoir d'achat moindre.

6. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL AGGRAVE LA PÉNURIE DE MAIN D'ŒUVRE

Les postes vacants ne concernent pas que des « niches du marché du travail ». Les pénuries sur le marché du travail sont réelles. Un tiers des postes non pourvus actuellement ne demandent aucun diplôme. Dans presque tous les secteurs, les entreprises ont un réel besoin de main-d'œuvre, tant qualifiée que non qualifiée. En Belgique, on compte actuellement environ 145 000 postes vacants. Une diminution collective du temps de travail ne fera qu'accroître ce nombre et aggraverait la perte de compétitivité des entreprises au travers d'un renchérissement des coûts salariaux.

En 2016, la population totale de la Belgique s'élevait à 11,3 millions dont 5,291 millions constituaient la population active contre 7,305 millions de personnes en âge de travailler. Le taux de chômage harmonisé est passé de 8,6 % en 2015 à 7,9 % en 2016 et à 6,8 % en avril 2017. Selon les prévisions du Bureau fédéral du Plan, il baisserait jusque 6,6 % en 2018. En Flandre, au quatrième trimestre de 2016, le taux de chômage était de 4,1 %. En Wallonie et à Bruxelles, il y concerne toutefois encore respectivement 10,1 % et 16,1 % de la population active. Au total, le pays comptait 504 000 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en mai 2017, dont 211 000 en Wallonie, 202 000 en Flandre et 91 000 à Bruxelles. Au troisième trimestre 2017, la Banque Nationale de Belgique renseignait 4.736.700 travailleurs actifs en Belgique, dont 1.058.393 sous le statut de travailleurs indépendants.

La réduction du temps de travail de 8 heures par semaine devrait conduire, théoriquement et de façon abstraite, à 978.430 engagements complémentaires par les employeurs privés et publics. Or, actuellement, notre pays compte 504.000 demandeurs d'emplois inoccupés. Dans le même temps, au troisième trimestre 2017, 143.000 postes étaient vacants en Belgique. La Belgique a enregistré, au 3^e trimestre de 2017,

le taux d'emplois vacants le plus important de la zone euro, à 3,6%, alors que la moyenne de la zone s'est établie à 1,9%. Les entreprises signalent de plus en plus une insuffisance de main d'œuvre qualifiée par rapport à leurs besoins. Les créations d'emploi sont donc déjà actuellement inférieures aux possibilités.

Par ailleurs, la liste des métiers en pénurie en Région wallonne compte 73 professions, dont 59 sont considérées en pénurie complète et offrent à elles seules plus de 45.000 postes. Parmi les 211.000 demandeurs d'emplois indemnités en Région wallonne, 48.000 ont moins de 25 ans dont 43% sont faiblement qualifiés, 17% inoccupés depuis deux ans et plus et 10% faiblement qualifiés et inoccupés depuis plus de 2 ans.

Il résulte de ce qui précède qu'il est parfaitement utopique de croire en la thèse selon laquelle une réduction du temps de travail, de 38 heures à 30 heures par semaine, va générer une embauche compensatoire. D'une part, le réservoir de 504.000 demandeurs d'emplois indemnisés ne rencontrerait que la moitié des emplois qui seraient « mécaniquement » créés, selon la thèse des partisans de la réduction du temps de travail. D'autre part, nous faisons déjà face, actuellement, à une vacance d'emplois de plus de 140.000 unités. En conséquence, la mesure va exercer une inflation importante sur les emplois vacants (pénurie et fonctions critiques) et percuter un principe de réalité selon lequel les demandeurs d'emplois actuellement recensés sont à la fois en nombre insuffisants, peu formés, insuffisamment activés et frappés d'une employabilité limitée due à une sortie prolongée du marché de l'emploi.

En définitive, cette proposition est utopique à plus d'un titre. Elle va augmenter le coût de la main d'œuvre de plus de 20%, condamner la compétitivité de notre économie dépendante de l'exportation, générer une lourde charge sur le poids de la dépense publique, se heurter aux pénuries et fonctions critiques et se heurter à un manque en quantité et qualité de demandeurs d'emplois.

7. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL NE CRÉE PAS D'EMPLOI

Aucune évaluation sérieuse n'a conclu que la mise en œuvre du partage du temps de travail avait conduit à une création tangible d'emplois.

Les lois Aubry ont fait l'objet de plusieurs évaluations mais l'étude la plus sérieuse est celle de Chemin et Wasmer (2009) car elle repose sur une expérimentation randomisée.²⁶ Elle conclut que l'hypothèse selon laquelle le passage aux 35 heures n'a créé aucun emploi est tout à fait plausible. En supposant même que la réduction du temps de travail conduise à une augmentation temporaire du nombre d'emplois, il faudrait encore montrer que ces nouveaux emplois sont pérennes et que les emplois déjà existants ne sont pas mis en péril ou rendus plus précaires dans l'avenir. De toute manière, même si la semaine des 35 heures existe encore formellement en France, on tente d'y échapper par tous les moyens, en rendant les heures supplémentaires moins onéreuses et plus faciles à obtenir.

Selon Gianella (2006), ces lois Aubry auraient même eu des effets dévastateurs à long terme. « La baisse de la durée du travail (...) a conduit à une baisse importante de la production et de l'emploi à long terme » avec une perte allant « de 30.000 à 100.000 emplois à long terme ».²⁷

Du point de vue de la compétitivité, il est aussi intéressant de noter que l'Allemagne a augmenté sa part dans les exportations de la zone euro de 26,5% à 29,2% entre 2000 et 2017 alors que la part de la France est tombée à 13,6% en 2017 contre 17,3% en 2000. La diminution des parts de marché de la France est fortement corrélée au recul du poids de la valeur ajoutée manufacturière française dans la valeur ajoutée manufacturière de la zone euro.

²⁶ Chemin, M. and Wasmer, E. (2009), *Using Alsace Moselle Local Laws to Build a Difference in Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35 Hour Workweek Regulation in France*, *Journal of Labor Economics*, 27:4, p. 487-524.

²⁷ Gianella C. (2006), *Les trente-cinq heures : un réexamen des effets sur l'emploi*, *Economie & prévision*, vol. 4 (n° 175-176), p. 163-178.

La mise en place des 35 heures n'est certainement pas exogène à ce recul, car elle décourage également les investissements directs étrangers dans le secteur manufacturier en particulier.

L'étude de Crépon et Kramarz (2002) est tout aussi négative.²⁸ Ils ont analysé la réduction de la durée hebdomadaire légale du travail de 40 à 39 heures en France en 1982. Dans leur article publié dans le prestigieux *Journal of Political Economy*, ils montrent que « les travailleurs ayant effectivement bénéficié de la réduction de la durée hebdomadaire ont perdu plus fréquemment leur emploi que ceux dont la durée du travail était déjà inférieure à 39 heures en 1981 ». Le surcoût du travail induit par la réduction de la durée hebdomadaire du travail à salaire mensuel inchangé a vraisemblablement conduit les entreprises à supprimer des emplois dont le temps de travail devait être réduit.

Dans le cas de l'Allemagne, Hunt (1999) montre que les réductions de la durée du travail qui ont été négociées au niveau des branches dans les années 1980 et 1990 n'ont eu aucun effet significatif sur le salaire mensuel et sur le niveau global de l'emploi.²⁹ Cela signifie que les diminutions de la durée du travail négociées entre les partenaires sociaux se sont réalisées avec une compensation salariale mensuelle à peu près totale et sans effet positif sur l'emploi, même à court terme.

Dans la province du Québec entre octobre 1997 et octobre 2000, la durée légale de travail de 44 heures hebdomadaires a été progressivement réduit à 40 heures, avec un taux de majoration de 50 % pour les heures supplémentaires. L'étude de Skuterud (2007) montre que la réduction de la durée légale n'a eu aucun impact positif sur l'emploi.³⁰

8. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL N'AMÉLIORE PAS LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Croire que le partage du temps de travail améliore les conditions de travail, en évitant l'épuisement professionnel (ou burn-out), est contraire à la réalité. Il y a unanimité sur ce point dans la littérature scientifique.

Par exemple, Estrade, Méda et Orain (2001) ont analysé une enquête réalisée auprès des salariés après la mise en place des lois Aubry en France³¹. Il y a de très gros points noirs : les conditions de travail se sont dégradées pour un quart des salariés, alors que la moitié n'a déclaré aucun changement. Seulement un quart déclare une amélioration de leurs conditions de travail. Plus de 30 % des salariés déclarent un accroissement du stress contre seulement 10 % qui en ressentiraient moins. En outre, 40 % des salariés affirment qu'ils disposent de moins de temps pour effectuer les mêmes tâches.

9. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL CREUSE LES INÉGALITÉS DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Askenazy, Bloch-London et Roger (2004) indique que la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises en France n'a pas homogénéisé les situations des salariés ; elle a plutôt renforcé les inégalités de conditions de travail préexistantes au sein du salariat entre catégories socioprofessionnelles, d'âge ou de sexe³². Les salariés les plus satisfaits de la RTT sont les cadres les plus qualifiés, surtout féminins, et les catégories intermédiaires ; ils ont accentué la maîtrise de leur temps de travail.

Par contre, ceux qui maîtrisaient déjà peu leurs horaires ont subi une pression temporelle accrue au travers d'horaires variables ou de délais de prévenance courts. Ce sont les femmes les moins qualifiées qui déclarent la plus forte dégradation de leurs conditions de travail. Il y a également unanimité sur ces points dans la littérature scientifique.

10. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL NE PERMET PAS AUX « JEUNES » DE REMPLACER « LES VIEUX »

Croire que le partage du temps de travail permettrait aux « vieux » de moins travailler et de laisser la place aux « jeunes » est contraire à la réalité. Cette croyance repose sur l'hypothèse simpliste que les travailleurs sont parfaitement substituables. En outre, pousser les travailleurs formés vers la sortie est contre-productif, sachant qu'ils ne sont pas suffisamment nombreux pour satisfaire les offres d'emploi. Il n'y a pas pénurie d'emplois mais inadéquation entre offre et demande.

Une véritable solution consiste dans l'amélioration de la formation et le maintien en emploi. Les compétences linguistiques des demandeurs d'emploi ne rencontrent pas les exigences du marché puisque seuls 11% des demandeurs d'emploi wallons ont des connaissances en néerlandais et 25% en anglais. Cela ne vaut pas que pour les langues. Pour renforcer l'accès à l'emploi, il est impératif de mettre l'accent sur la formation. C'est notamment le but poursuivi par le bonus financier octroyé en fin de formation pour les personnes se formant aux métiers en pénurie.

²⁸ Crépon, B. et Kramarz, F. (2002), *Employed 40 hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Workweek Reduction in France*, *Journal of Political Economy* 110(6), p. 1355-1389.

²⁹ Hunt, J. (1999), *Has Work Sharing Worked in Germany?*, *Quarterly Journal of Economics*, 114(1), p. 117-148.

³⁰ Skuterud, M. (2007), *Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy*, *Journal of Labor Economics*, 25(2), p. 265-287.

³¹ Estrade, M.A., Méda, D. & Orain, R., *Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie : qu'en pensent les salariés un an après ?*, *Premières synthèses*, N°21-1, Res-Dares, 2001

³² Askenazy, P., Bloch-London, C. & Roger M., *La réduction du temps de travail, 1997-2005 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations*, *Economies et Prévisions*, n°376-377, p.153-171



11. LE PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL CONDUIT AU DÉRAPAGE BUDGÉTAIRE

Dans un article publié dans la Libre Belgique le 1^{er} décembre 2017, l'économiste et président de l'Institut pour un développement durable, Philippe Defeyt, qui est écologiste et pas libéral, ne se montre d'ailleurs pas optimiste à l'égard d'une telle mesure, surtout si l'embauche compensatoire est intégrale.

Si l'économiste écologiste estime qu'une réduction du temps de travail est « socialement souhaitable », elle coûterait 40 milliards à la Belgique en cas d'embauche compensatoire intégrale, sans réduction de salaire, ce qui serait « impayable... à commencer pour les finances publiques, puisque le secteur privé ne serait pas le seul à assumer le coût salarial d'une telle révolution ».

Il ajoute « qu'un tiers au moins de cette facture, soit plus de 14 milliards, serait directement – fonction publique, défense, pouvoirs publics locaux... – ou indirectement – secteur de la santé, secteurs subsidiés... – à charge des pouvoirs publics ». Les pouvoirs publics devront donc choisir entre augmenter leur masse salariale et donc leurs coûts ou diminuer le service offert à la population.

Pour financer une telle politique de réduction collective du temps de travail, Philippe Defeyt relève que les recettes sociales et fiscales apportées par l'augmentation de la masse salariale s'élèveraient à environ 16 milliards. Les économies en allocations de chômage représenteraient aujourd'hui environ 5 milliards si tous les chômeurs indemnisés retrouvaient un emploi. Enfin, il conviendrait d'ajouter les économies en matière de revenus d'intégration.

Il y aurait néanmoins des pertes fiscales importantes pour l'Etat au niveau de l'impôt des sociétés puisqu'une partie du profit, voire la totalité, serait absorbée par le financement de la masse salariale supplémentaire. De plus, un grand nombre de PME ont une marge bénéficiaire trop faible pour pouvoir supporter un tel changement.

Dans le cas des « lois Aubry » mises en place en France par le Gouvernement socialiste, dirigé par Lionel Jospin, et entrée en application en 2000, la durée globale annuelle du temps de travail est tombée à une moyenne de 35 heures/semaine et devait créer 700.000 emplois, principalement dans le secteur industriel où la main d'œuvre est moins formée et donc plus « interchangeable ».

Dans les faits, le bilan est médiocre, pour ne pas dire exécrable. Non seulement la création d'emplois a été remise en cause par les études d'expérimentation les plus récentes, mais du point de vue du coût pour les finances publiques, « la réduction du temps de travail serait une forme de politique d'emploi nettement plus chère que toutes les autres ».³³

Pour rattraper la chute drastique de la compétitivité de leurs employés, induite par la réduction du temps de travail à salaire égal, les entreprises ont fortement limité les hausses salariales.

Confrontés à l'échec des 35 heures, les défenseurs du partage du temps de travail citent le « modèle suédois » qui se résume en réalité à une « expérience » dont la portée est extrêmement réduite. La ville de Göteborg qui compte 500.000 habitants, a expérimenté la journée des 6 heures dans la moitié du service de soins et d'aide aux personnes âgées de la ville. Si les employés se sont montrés satisfaits, le surcoût annuel pour cette « moitié de service » s'élève à 1.160.000 € soit environ 16.500 € par travailleur ! La nouvelle majorité a mis un terme à cette expérience et la semaine de 40 heures est de retour.

³³ J.-P. MARTIN, M. DURAND, A. SAINT-MARTIN, *La réduction du temps de travail : une comparaison de la politique des 35 heures avec les politiques d'autres pays membres de l'OCDE*, Paris, OCDE, 2003. Cité dans Valenduc, Gérard, et Patricia Vendramin. « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, vol. 2191-2192, no. 26, 2013, p.41.

IV. DÉMONSTRATION DE L'ÉCHEC D'UNE IDÉE : LES 35 HEURES EN FRANCE

A. LE BILAN DES LOIS AUBRY

La « réforme des 35 heures » désignent les mesures de politique économique française adoptées par le gouvernement Jospin à partir de l'année 2000 et rendues obligatoire pour toutes les entreprises à partir du 1^{er} janvier 2002, par deux lois - « les lois Aubry » - votées en 1998 et 2000 fixant à 35 heures par semaine la durée légale du temps de travail pour un salarié à temps plein, en moyenne annuelle, en lieu et place des 39 heures du régime antérieur et en contrepartie d'une plus grande flexibilité des horaires.

Quel enseignement tirer des évaluations scientifiques des lois Aubry publiées dans la littérature scientifique ?

Soyons clair : en dépit de déclarations politiques des uns et des autres, il n'existe aucune indication sérieuse de création d'emplois résultant de la mise en place des 35 heures en France.

Les politiques de réduction du temps de travail qui ont été réalisées auparavant en France ou à l'étranger et qui ont également fait l'objet d'expérimentations rigoureuses, n'ont pas non plus conduit à la création d'emplois. Environ 75% des salariés ont également enregistré une stagnation ou une détérioration de leurs conditions de travail suite à la mise en place des 35 heures. Il y a également unanimité sur le creusement des inégalités dans les conditions de travail entre catégories socioprofessionnelles, d'âge ou de sexe, en particulier au détriment des personnes moins qualifiées.

Enfin, les employeurs ont déclaré une hausse des coûts salariaux et des coûts de gestion, ainsi qu'une baisse de la rentabilité, malgré les quelques gains de productivités réalisés au travers de la flexibilité accrue qui a pesé sur les travailleurs.

1. AUCUNE INDICATION SÉRIEUSE DE CRÉATIONS D'EMPLOI

Les politiques de réduction du temps sont basées sur l'idée selon laquelle la production des entreprises est une donnée intangible qui se traduit en un nombre fixe d'heures de travail. Par conséquent, si chacun travaillait moins longtemps, les entreprises embaucheraient des personnes supplémentaires leur permettant d'honorer leurs carnets de commande. Cette vision statique de l'économie est extrêmement réductrice et en totale contradiction avec la réalité du terrain. Les entreprises et les travailleurs doivent pouvoir s'adapter à un environnement économique très incertain qui requiert flexibilité, confiance, et compétitivité. Instaurer les 35 heures sans considérer cette dynamique économique, c'est spéculer avec le bien-être de la population.

Pensez à l'anniversaire de votre enfant. Si vous décidez de diviser le gâteau commandé la veille en un plus grand nombre de parts, vous pourrez inviter en dernière minute un plus grand nombre de camarades, voire même toute la classe. Vous ferez preuve d'une plus grande solidarité, voire même d'un parfait égalitarisme. Dans cet exemple, le gâteau représente évidemment le nombre total d'heures de travail et chaque part représente un emploi. L'idée est séduisante : la réduction du temps de travail de chacun permet à tous d'avoir un emploi.

Qui oserait s'y opposer ?

C'est en suivant ce genre de raisonnement qu'un manifeste signé par 150 personnalités d'horizons les plus variés, dont Michel Rocard, Daniel Cohn-Bendit et de nombreux « économistes atterrés », a été publié en mai 2016 dans Alternatives économiques, un mensuel peu connu du grand public mais qui est lu par de nombreux professeurs du secondaire et étudiants en France. Pour éviter de se retrouver avec un vaste secteur de « travailleurs pauvres » tout en faisant reculer le chômage, « il faut travailler moins pour travailler tous et mieux ». Rien de plus simple : le partage du travail est salvateur car il résout le problème du chômage. Cet enthousiasme naïf à l'égard de la réduction du temps de travail repose en partie sur le chiffre de 350 000 emplois qui, selon plusieurs observateurs, auraient été créés par les lois Aubry entre 1998 et 2002 (Gubian et al., 2004).³⁴

Ce chiffre est en réalité hautement spéculatif et simplifie à outrance la réalité économique. Non seulement ces études ignorent les effets dynamiques en adoptant une vision court-termiste, mais elles ne tiennent pas correctement compte des nombreux facteurs économiques qui ont également joué lors de la mise en place des lois Aubry, comme les aides et subventions accordées aux entreprises, la modération salariale ou la réorganisation du processus productif qui en ont découlé. Par exemple, la création d'emplois pourrait résulter de la baisse des cotisations sociales, de la stagnation salariale ou de la flexibilité accrue dans l'entreprise plutôt que de la simple division des heures de travail, vecteur d'inefficience et de désorganisation au sein de l'entreprise. Autrement dit, ces nouveaux emplois auraient pu être créés

³⁴ Gubian, A., Jugnot, S., Lerais, R. et V. Passeron, *Les effets de la RTT sur l'emploi : des estimations ex ante aux évaluations ex post*, *Économie et statistique*, 376-377 (Special Issue), p. 25-54.



de toute façon sans réduction du temps de travail. A supposer même qu'il y ait création d'emplois, ce chiffre de 350 000 emplois ne nous renseigne ni sur la qualité des emplois créés, ni sur la pérennité des emplois créés et existants, ni sur les conditions de travail des salariés après réduction du temps de travail. Pour que la réduction du temps de travail soit une vraie bonne idée, il faudrait que les conditions de travail de ne se dégradent pas, que les emplois augmentent et soient pérennes, ce qui dépend fondamentalement de l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Reprenons l'exemple du gâteau d'anniversaire. Si les enfants que vous avez invités n'ont pas pu manger à leur faim en raison de leur part de gâteau plus petite que prévu, leur enthousiasme en sera affecté et ils ne reviendront pas à l'anniversaire de votre enfant l'année prochaine. En voulant bien faire, vous aurez gâché l'anniversaire de tous et hypothéqué sérieusement les anniversaires à venir de votre enfant. Autrement dit, les emplois seront perdus, la productivité des entreprises aura chuté, et la création d'emplois dans l'avenir en sera affecté. Pour corriger le tir l'année suivante, vous tenterez d'acheter un gâteau de plus grande taille. Comme votre budget n'est pas illimité, il vous faudra soit rogner sur d'autres dépenses ou acheter un gâteau de moins bonne qualité. Autrement dit, soit les pouvoirs publics se serreront la ceinture (ou emprunteront davantage) pour financer la prolongation des 35 heures, soit la qualité des emplois sera moindre.

D'autres scénarios alternatifs sont évidemment envisageables mais le plus important est de comprendre qu'il est impératif de tenir compte des effets dynamiques qu'implique la réduction du temps de travail imposée à tous.

Lorsque les effets dynamiques sont pris en compte, la réduction du temps de travail n'apparaît plus du tout attractive : elle se révèle être une fausse bonne idée. Dans un article publié dans **Libération** le 17 décembre 2007, Thomas Piketty reconnaît même que « la mise en place des 35 heures en 1997-1998 constitue une erreur majeure de politique économique et sociale ».

Mesurer les effets de la réduction du temps de travail requiert la réalisation d'expérimentations sur une période de temps suffisamment longue. Sans expérimentation sérieuse, la mise en place de toute politique publique interventionniste est intrinsèquement spéculative et joue avec le bien-être de la population. En Belgique ou en France, en matière de politiques d'emploi, il est rare de trouver des dispositifs qui ont fait l'objet d'une évaluation qui permette de se prononcer sur leur efficacité. « Face à l'ampleur des fonds publics investis dans ce domaine, il est pourtant essentiel d'évaluer le fonctionnement et les effets, bénéfiques ou nuisibles, des mesures mises en œuvre » (Parienté, 2016).³⁵

L'étude la plus sérieuse qui vaut la peine d'être mentionnée plus en détail est celle publiée en 2009 par Matthieu Chemin et Étienne Wasmer car elle repose sur une expérimentation randomisée.³⁶ Elle conclut que l'hypothèse selon laquelle le passage aux 35 heures n'a créé aucun emploi est tout à fait plausible.

En supposant même que la réduction du temps de travail conduise à une augmentation temporaire du nombre d'emplois, il faudrait encore montrer que ces nouveaux emplois sont pérennes et que les emplois déjà existants ne sont pas mis en péril ou rendus plus précaires dans l'avenir.

Selon Gianella (2006), ces lois Aubry auraient eu des effets dévastateurs car « la baisse de la durée du travail (...) a conduit à une baisse importante de la production et de l'emploi à long terme » avec une perte allant « de 30.000 à 100.000 emplois à long terme ».³⁷

D'autres études scientifiques de grande qualité portant sur la réduction du temps de travail ont abouti aux mêmes conclusions. Dans le cas de l'Allemagne, Hunt (1999) montre que les réductions de la durée du travail qui ont été négociées au niveau des branches dans les années 1980 et 1990 n'ont eu aucun effet significatif sur le salaire mensuel et sur le niveau global de l'emploi.³⁸ Cela signifie que les diminutions de la durée du travail négociées entre les partenaires sociaux se sont réalisées avec une compensation salariale mensuelle à peu près totale et sans effet positif sur l'emploi, même à court terme.

Dans la province du Québec entre octobre 1997 et octobre 2000, la durée légale de travail de 44 heures hebdomadaires a été progressivement réduite à 40 heures, avec un taux de majoration de 50 % pour les heures supplémentaires. L'étude de Skuterud (2007) montre que la réduction de la durée légale n'a eu aucun impact positif sur l'emploi.³⁹

³⁵ Parienté, W. (2016), *Mesurer l'effet des politiques publiques : l'essor des évaluations aléatoires*, **Regards économiques**, n°124. William

³⁶ Chemin, M. and Wasmer, E. (2009), *Using Alsace Moselle Local Laws to Build a Difference in Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35 Hour Workweek Regulation in France*, **Journal of Labor Economics**, 27:4, p. 487-524. Cette étude a été publiée dans une revue scientifique beaucoup plus prestigieuse et plus neutre que celles dans lesquelles les autres études concurrentes avaient été publiées au préalable. Sans surprise, cette publication a fait l'objet de vives critiques de la part du groupe d'économistes français qui avaient défendu le chiffre des 350 000 emplois. Non seulement cette étude avait été publiée dans une revue américaine mais elle remettait très sérieusement en cause la validité de toutes les études précédentes. En dépit des modifications apportées par les deux auteurs dans le codage des données, les conclusions de cette étude ont été confirmées.

³⁷ Gianella C. (2006), *Les trente-cinq heures : un réexamen des effets sur l'emploi*, **Economie & prévision**, vol. 4 (n° 175-176), p. 163-178.

³⁸ Hunt, J. (1999), *Has Work Sharing Worked in Germany?*, **Quarterly Journal of Economics**, 114(1), p. 117-148.

³⁹ Skuterud, M. (2007), *Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy*, **Journal of Labor Economics**, 25(2), p. 265-287.

Pour revenir sur le cas de la France, Crépon et Kramarz (2002) ont analysé la réduction de la durée hebdomadaire légale du travail de 40 à 39 heures en 1982.⁴⁰ Dans leur article publié dans le prestigieux *Journal of Political Economy*, ils montrent que « les travailleurs ayant effectivement bénéficié de la réduction de la durée hebdomadaire ont perdu plus fréquemment leur emploi que ceux dont la durée du travail était déjà inférieure à 39 heures en 1981 ». Le surcoût du travail induit par la réduction de la durée hebdomadaire du travail à salaire mensuel inchangé a vraisemblablement conduit les entreprises à supprimer des emplois dont le temps de travail devait être réduit.

2. DÉGRADATION PLUS FRÉQUENTE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET CREUSEMENT DES INÉGALITÉS

Une autre question fondamentale est de savoir si la réduction du temps de travail dégrade les conditions de travail et si elles se dégradent davantage pour certaines catégories de travailleurs. Sur ce point, il y a unanimité. Les conditions de travail se dégradent plus souvent qu'elles ne s'améliorent et les inégalités de condition de travail se creusent.

Estrade, Méda et Orain (2001) ont analysé une enquête réalisée auprès des salariés après la mise en place des lois Aubry. Il y a de très gros points noirs : les conditions de travail se sont dégradées pour un quart des salariés, alors que la moitié n'a déclaré aucun changement. Seulement un quart déclare une amélioration de leurs conditions de travail. Plus de 30 % des salariés déclarent un accroissement du stress contre seulement 10 % qui en ressentiraient moins. En outre, 40 % des salariés affirment qu'ils disposent de moins de temps pour effectuer les mêmes tâches. Cela résulte vraisemblablement de l'introduction d'une plus grande flexibilité dans les entreprises qui ont réduit le temps de travail.

C'était d'ailleurs un élément important dans la décision de mettre en œuvre les lois Aubry : cette plus grande flexibilité était considérée comme moyen pour les entreprises de « tirer parti de la réduction du temps de travail ».

Plus grave, les inégalités de conditions de travail se sont creusées. « La mise en œuvre de la RTT dans les entreprises, loin d'homogénéiser les situations des salariés, voire de réduire les inégalités de conditions de travail préexistantes au sein du salariat entre catégories socioprofessionnelles, d'âge ou de sexe, les renforcerait » (Askenazy, Bloch-London et Roger, 2004). Les salariés les plus satisfaits de la RTT sont les cadres les plus qualifiés, surtout féminins, et les catégories intermédiaires ; ils ont accentué la maîtrise de leur temps de travail. Par contre, ceux qui maîtrisaient déjà peu leurs horaires ont subi une pression temporelle accrue au travers d'horaires variables ou de délais de prévenance courts. Ce sont les femmes les moins qualifiées qui déclarent la plus forte dégradation de leurs conditions de travail.

3. UNE HAUSSE DES COÛTS SALARIAUX ET DE GESTION

Dans une enquête réalisée auprès des employeurs et analysée par Bunel et al. (2002), les employeurs déclarent avoir augmenté la polyvalence des salariés et de la durée d'utilisation des équipements.⁴¹ Ils déclarent avoir réalisé des gains de productivité, grâce sans doute à la plus grande flexibilité introduite après la mise en œuvre de la RTT. Ces gains de productivité ont néanmoins été largement insuffisants car les employeurs notent également une hausse des coûts salariaux et de gestion, ainsi qu'une baisse de la rentabilité.

4. UN ÉCHEC INDISCUTABLE

Sans même avoir abordé les coûts directs et indirects de la mise en œuvre des lois Aubry, force est de constater que la réduction du temps de travail aura été un échec, que ce soit en France ou à l'étranger d'ailleurs. Toutes les études les plus élaborées portant sur la réduction du temps de travail aboutissent à la même conclusion : il n'y a pas eu de création tangible d'emplois. Les lois Aubry ne font pas exception. Il y a également trois autres constats qui font l'unanimité : la majorité des salariés n'ont pas enregistré d'amélioration de leurs conditions de travail ; les inégalités de conditions de travail se sont creusées, en défaveur des moins qualifiés ; et les entreprises ne sont pas désireuses de reproduire l'expérience étant donné la dégradation de leur compétitivité.

⁴⁰ Crépon, B. et Kramarz, F. (2002), *Employed 40 hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Workweek Reduction in France*, *Journal of Political Economy* 110(6), p. 1355-1389.

⁴¹ Bunel M., Coutrot T., et S. Zilberman (2002), *Le passage à 35 heures vu par les employeurs*, *Premières informations et premières synthèses*, Dares, n° 17.2.



B. POURQUOI NICOLAS SARKOZY N'EST-IL PAS REVENU SUR LES LOIS AUBRY ?

Par Christopher Cockshaw

Le parti des Républicains (ex-UMP) soutient depuis près d'une vingtaine d'années que la Loi Aubry fait du tort à l'économie française.

Sarkozy avait déclaré :

« On ne dira jamais assez le mal que les 35 heures ont fait à notre pays. Comment peut-on avoir cette idée folle de croire que c'est en travaillant moins que l'on va produire plus de richesses et créer des impôts ? ».

(Nicolas Sarkozy)

Dans l'opposition au parlement sous le quinquennat de François Hollande, il n'a cessé de réclamer la fin de ce dispositif, voire même l'abolition de la durée légale du temps de travail. Pourtant, quand Sarkozy était président du pays, il n'a lui-même jamais osé revenir sur les 35 heures. Cette attitude paradoxale illustre combien il est difficile pour un gouvernement de se débarrasser d'une politique néfaste quand elle a été longtemps vendue comme un acquis social.

I. CONTEXTE HISTORIQUE

La réduction du temps de travail peut être une excellente chose lorsqu'elle profite équitablement au capital et à la main d'œuvre, comme ce fut le cas en France entre la Seconde

Révolution Industrielle (1870) et la fin des Trente Glorieuses (1973). Certes, les étapes de ce progrès ont souvent été appelées par des luttes syndicales et des réformes du droit, mais elles résultaient avant tout de l'innovation et du progrès technologique. Les gains de productivité ont permis aux entreprises de produire plus de valeur plus rapidement tout en accordant à leurs employés des rythmes de travail plus sains.

Lorsqu'une situation économique s'assombrit, la diminution naturelle (ie, négociée entre patrons et employés) du temps de travail à salaires égaux devient moins probable. Dans la décennie des chocs pétroliers, la croissance française a entamé son long déclin ; le chômage a pris une forme structurelle et s'est massifié entre 1980 et 2000, ne redescendant plus sous la barre des 7%. Là où d'aucuns pointaient la hausse continue du salaire minimum (SMIC), les insuffisances de l'enseignement ou encore la rigidité du marché de l'emploi⁴², le PS français a mis en avant une explication marxiste, celle de la masse fixe de travail.

D'un point de vue rétrospectif, cette thèse était aussi absurde en France qu'elle pouvait l'être ailleurs : ni l'arrivée des femmes dans le monde du travail ni l'automatisation n'avaient coupé court au plein emploi durant les Trente Glorieuses. Mais pour la gauche, elle présentait manifestement le mérite d'être simple, percutante et très porteuse sur le plan électoral.

Pour partager le temps de travail, le gouvernement Mauroy II réduisit d'abord la semaine légale à 39 heures (au lieu de 40) en 1982 sous la présidence de François Mitterrand, en ajoutant en outre une cinquième semaine de congés payés et en fixant peu de temps après l'âge de la retraite à 60 ans.⁴³ Puis, malgré les avertissements de certains économistes de gauche tels que Florin Aftalion, les socialistes firent du partage du temps de travail la mesure phare de leur campagne de 1995 et profitèrent deux ans plus tard de leur « cohabitation » avec la droite sous la présidence de Jacques Chirac (RPR)

pour imposer une semaine de 35 heures. Bien qu'il tenta de neutraliser l'effet de la loi dès 2002 en baissant les cotisations patronales et en augmentant le contingent d'heures supplémentaires autorisées⁴⁴, Chirac fit le choix de la garder durant son second mandat en dépit du tournant libéral opéré par ses premiers ministres Raffarin et de Villepin.

II. SARKOZY OU LA MÉTHODE DOUCE

Le programme emploi de Nicolas Sarkozy lors de sa campagne présidentielle de 2007 était pour sa majeure partie orthodoxe et droit-au-but. Il prévoyait de simplifier les contrats de travail, le service public de l'emploi et les démarches administratives pour les PME ; il annonçait l'exonération fiscale des heures supplémentaires qui allait permettre aux Français de « travailler plus pour gagner plus » ; et il dénonçait les pièges à l'emploi comme étant la principale cause du chômage de masse, promettant de s'y attaquer en plafonnant le montant des allocations de chômage à la valeur du SMIC, en associant les minimums sociaux à des travaux d'intérêt général, en interdisant à un chômeur de refuser plus de trois emplois à la suite, et en instaurant une nouvelle prime à l'emploi ou d'autres incitants pour encourager l'embauche des seniors.⁴⁵

En revanche, sa position sur le régime des 35 heures restait ambiguë et ce n'était bien sûr pas un détail. En tant que candidat, Sarkozy avait laissé entendre à plusieurs reprises qu'il projetait d'enterrer le dispositif dès sa deuxième année de mandat bien que ce point ne figurait pas dans sa profession de foi. On pouvait certainement le croire puisqu'il avait déjà fortement critiqué le financement de la Loi Aubry à l'Assemblée Nationale en 1999. Devant un parterre de chefs d'entreprise, il avait expliqué que, si la réduction du temps de travail était une idée moderne, la réglementation générale était une mauvaise idée.⁴⁶

⁴² cf. B. Nouel, *Le Smic français est bien le plus élevé et le plus rigide*. Paris, **Fondation iFRAP**, 6 février 2014

⁴³ M. Lallement, *Les Régulations du temps de travail en France*, **Informations Sociales**, vol. 3 (153), 2009, p. 9

⁴⁴ G. Poingt, *Les 35 heures ont 20 ans : deux économistes font le bilan*. **Le Figaro Économie**, 10 février 2018

⁴⁵ Rédaction, *Les Grandes lignes du programme de Nicolas Sarkozy*. **RFI**, 20 avril

⁴⁶ G. Vaillant, *Pourquoi la droite n'a pas supprimé les 35 heures*, **Le Journal du Dimanche**, 30 octobre 2012

Or après seulement six mois à l'Élysée, son avis avait visiblement changé. Lors d'une émission télévisée où il présentait un dispositif de rachat de jours de congé compensatoires pour certaines entreprises exceptionnellement restées aux 39 heures, il déclara :

« Il n'est pas question pour moi de supprimer les 35 heures. Mon objectif n'est pas de revenir sur un acquis social mais de permettre aux gens de travailler plus ».⁴⁷

Il reprit cet engagement devant des représentants des syndicats à l'occasion d'une grande conférence en décembre 2007. De son côté, le premier ministre François Fillon confirmait que l'UMP n'avait pas remporté le scrutin sur base d'une abrogation des 35 heures mais en vertu de sa promesse de libérer le travail. Encore une fois, le choix des mots était singulier puisque l'exécutif disait toujours, par ailleurs, vouloir « tourner la page ». Henri Guaino, conseiller spécial du président, parlait de vider la loi de son contenu en permettant simplement aux travailleurs et aux entreprises d'y déroger.⁴⁸

Ce jeu d'équilibristes révèle que les mesures d'assouplissement devaient avoir un effet cosmétique à court terme et faire oublier d'une part aux syndicalistes que la Loi Aubry avait été remise en cause et d'autre part aux employeurs que l'abrogation du dispositif n'aurait pas lieu sous ce quinquennat. Fillon avait déjà donné son nom à une loi de 2003 qui permettait aux partenaires sociaux de négocier par branche des aménagements du temps de travail, et le gouvernement Raffarin avait aussi augmenté par deux fois le nombre d'heures supplémentaires requises pour qu'un salarié ait droit au repos compensateur.

Autrement dit, il ne restait plus vraiment de mesures concrètes à prendre pour espérer obtenir des résultats significatifs ; c'était le volet « durée du temps de travail » du programme de Sarkozy qui était finalement vidé de sa substance.

Il semble donc que la stratégie du président consistait à renforcer des mesures d'assouplissement existantes pour prouver qu'il agissait par rapport à l'emploi et à espérer quelques avancées marginales sans s'exposer aux risques politiques qu'aurait comporté une réelle réforme. On peut interpréter ce choix comme un compromis ou comme une façon de préparer le terrain pour une suppression ultérieure du dispositif ; quoi qu'il en soit, le gouvernement cherchait avant tout à éviter la confrontation. En effet, les premiers mois du mandat de Sarkozy avaient été trop riches en péripéties et sa cote de popularité avait déjà commencé à s'effriter durant l'été 2007.⁴⁹

Même si le président pariait sur sa réélection, le fait d'avoir donné aux 35 heures le statut d'un acquis social était de nature à limiter grandement sa marge de manœuvre pour la suite. Le maigre bilan de l'exonération des heures supplémentaires (la plupart des études s'accordent à dire qu'elle a seulement poussé plus d'employeurs à les déclarer) fut finalement balayé d'un revers de la main par son successeur, François Hollande, dès son arrivée au pouvoir 2012.

III. ANGUILE SOUS ROCHE

Face à cette débâcle, les ténors de l'UMP auraient dû trouver assez de détermination pour définir une position claire et unique sur le sujet et se donner un cadre réaliste pour révoquer la Loi Aubry sur une échelle de temps convenue. Mais dès le début de la campagne de 2011-12, le parti avait assisté à un bras de fer entre son secrétaire général, Jean-François Copé, qui voulait inscrire la fin des 35 heures dans le programme électoral et le ministre du travail, Xavier Bertrand, qui assurait aux syndicats que la mesure était devenue un « repère » pour les Français. Il se solda par un désaveu de Copé et le sujet devint tabou.⁵⁰ Aussi nécessaire que fût la réforme, elle représentait avant tout une impasse électorale.

Il y eut comme un renversement cinq ans plus tard lors de la tumultueuse primaire des Républicains. Nicolas Sarkozy, étant redevenu secrétaire général du parti, annonça qu'il était enfin temps de revenir sur les 35 heures.⁵¹ Il était alors une nouvelle fois question de les supprimer. Remarquant le scepticisme de beaucoup d'élus, il s'engagea à formuler une série de propositions pour les convaincre et arriver à dégager une position commune.⁵²

Néanmoins, ce qui fut proposé au final était un système à la carte pour les entreprises qui ne prévoyait pas de chambouler le code du travail. Dans son esprit, les entreprises qui ne souhaitaient pas sortir des 35 heures pourraient choisir d'y rester. Mais celles qui voulaient s'en exonérer devraient « pouvoir le faire » – soit par référendum au sein de l'entreprise, soit par un accord avec les partenaires sociaux – à la condition que « personne ne travaille plus et gagne moins ».

47 *Vie Publique, Interviews de M. Nicolas Sarkozy, président de la République, TF1, 2007*

48 R. Barroux, *M. Sarkozy veut la fin des 35 heures sans supprimer la durée légale du travail*, **Le Monde**, 9 janvier 2008

49 G. Petit, *La popularité de Nicolas Sarkozy, retour sur l'évolution de la cote de confiance du président (2007-2011)*, **TNS Sofres**, 2011

50 Vaillant, *ibid.*

51 Rédaction, *Sarkozy veut supprimer les 35 heures*, **Le Figaro**, 18 septembre 2015

52 AFP, *Pour Sarkozy toute entreprise doit pouvoir sortir des 35 heures*, **Le Monde**, 30 septembre 2015

Pour pousser les entreprises à allonger la durée du travail, l'ancien président proposait d'alléger les cotisations sociales patronales entre la 35^{ème} et 39^{ème} heure. Cette dernière idée visait à restaurer la défiscalisation des heures supplémentaires supprimée par François Hollande.⁵³ Ces propositions étaient donc, dans leur ensemble, une simple redite de sa politique peu probante.

Comme elles ne pouvaient pas convaincre le parti, la primaire de droite commença sans position commune sur la politique d'emploi. Les concurrents de Sarkozy, Alain Juppé et François Fillon, étaient tous deux partisans d'une abrogation pure et simple, jugeant que la durée du temps de travail devait être définie par un principe de liberté dans chaque cas. M. Fillon fut le vainqueur de cette primaire mais ne parvint pas à se qualifier pour le second tour de la présidentielle en 2017.

CONCLUSION

De manière caractéristique pour son parti, Nicolas Sarkozy a tenu un discours beaucoup plus ferme en tant que candidat que les actes qu'il était prêt à poser une fois au pouvoir. On peut tout à fait supposer que son souhait, dans un contexte idéal, était bien de supprimer le dispositif des 35 heures mais cet objectif devait se soumettre à de plus grandes priorités, comme celle de ne pas inquiéter les partenaires sociaux et une large partie de l'électorat. Cet état d'esprit court-termiste ne pouvait que limiter son impact sur la politique d'emploi.

Avec davantage de recul, il estime aujourd'hui que le régime des 35 heures a « ruiné la France » et souligne le fait qu'aucun autre pays n'a suivi cet exemple.⁵⁴ Mais il serait injuste de critiquer l'action de Sarkozy sans rappeler les tergiversations qui avaient lieu au sein de son parti et qui rendaient le débat de fond périlleux. On peut y voir l'héritage de Chirac, qui disait que « jamais les Français n'accepteraient qu'on revienne sur ce dispositif », et les difficultés posées par sa cohabitation contre-nature avec un gouvernement socialiste qui avait beaucoup insisté sur la notion de nouvel acquis social.

Au fil du temps, il est devenu de plus en plus clair que les 35 heures sont un échec pour la France sur le plan économique et social mais, en parallèle, il est devenu de plus en plus difficile de revenir sur cette norme trop bien ancrée. Cette politique a démontré la très forte dépendance au sentier que de mauvaises réformes peuvent occasionner.

⁵³ A. Lemarié, *Au sein des Républicains les 35 heures font débat*, **Le Monde**, 1^{er} octobre 2015

⁵⁴ Rédaction, *Sarkozy, les 35 heures ont ruiné la France*, **Atlantico**, 4 février 2016

V. QUELLES MESURES POUR LIBÉRER LE TEMPS DU TRAVAIL ?

Par Jean-François Bairiot

1. LES TROIS PROMESSES DES POLITIQUES DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les politiques de réduction du temps de travail, bien que n'étant pas à la base de résultats probants en termes de création d'emploi, restent attractives sur le plan politique par la double promesse qu'elles impliquent dans le chef des travailleurs : d'une part, une charge de travail réduite et, d'autre part, une rémunération conservée en totalité ou en très grande partie. Ces arguments puissants et qui ont l'avantage de la clarté masquent souvent des mécanismes de financement public complexes, à la base de changements organisationnels profonds et fréquemment coûteux pour les entreprises tant en termes administratifs qu'en termes de coûts à l'embauche.

L'argument solidaire de la création d'emploi constitue une troisième promesse, très présente également dans la dialectique propositionnelle de ce type de mesure, mais n'est que la conséquence secondaire supposée de la réduction du temps de travail, gain immédiat et réel pour le travailleur.

Ces axes permettent une justification aisée de la politique de réduction collective du temps de travail. Dans un contexte de chômage structurel important et en acceptant le principe d'une masse fixe de travail, elles supposent une forte mise à l'emploi à court et moyen terme. De la même manière, la

réduction du temps de travail peut apparaître comme une solution viable dans le cadre des propositions visant à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ou, plus généralement, celles concernant le bien-être au travail.

Création d'emploi, maintien du pouvoir d'achat et bien-être au travail sont donc les trois pans propositionnels et résultantes supposées des mesures de réduction du temps de travail.

2. UNE MISE EN PRATIQUE AUX RÉSULTATS MITIGÉS

Les résultats ne sont pour autant pas au rendez-vous. Les 35 heures françaises, longtemps disséquées et rare exemple de réduction importante et structurelle du temps de travail au niveau d'un pays apportent leur lot de réponses quant aux effets de ce type de mesure sur le monde du travail dans son acceptation économique et sociale.

En termes de création d'emploi, le Premier Ministre français de l'époque, Lionel Jospin, estimait alors à 700.000 le nombre d'emplois qui pourraient être créés grâce à la mesure, spécialement dans le secteur industriel où la main d'œuvre est moins formée et plus « interchangeable ».

Dans les faits, la réalité est tout autre. Le pan « réduction du temps de travail » de la « Loi Aubry » a eu selon une étude de

Christian Gianella, alors senior economist à l'OCDE, des effets dévastateurs.

« La baisse de la durée du travail, (...), conduit à une baisse importante de la production et de l'emploi à long terme : selon les hypothèses formulées sur les gains de productivité horaire permis par la réorganisation du temps de travail, entre 250.000 et 330.000 emplois peu qualifiés auraient été ainsi détruits, dont environ le tiers d'emplois rémunérés au salaire minimum »⁵⁵.

Les mesures compensatoires de baisses structurelles de charges patronales qui ont été adoptées concomitamment pour « adoucir » les conséquences en termes de compétitivité ont quant à elles permis de limiter les pertes d'emploi. Ces mesures « ont permis, sous leur forme initiale, de contrecarrer en grande partie les effets négatifs du choc d'offre. Pourtant, le bilan global sur l'emploi reste négatif, avec une perte de l'ordre de 30.000 à 100.000 emplois à long terme »⁵⁶

En ce qui concerne le pouvoir d'achat, les mesures de réduction du temps de travail ont certes contribué à faire monter le salaire horaire, mais sont in fine défavorables aux salariés, car elles induisent une période de stagnation salariale visant à rattraper une partie de la compensation octroyée premièrement : quelques années après la mise en application de la mesure, 9 salariés français sur 10 ont vu leurs revenus salariaux gelés ou modérés⁵⁷.

⁵⁵ Gianella Ch, *Les trente-cinq heures : un réexamen des effets sur l'emploi*, **Economie & prévision** 4/2006 (n° 175-176), 2006, p. 163-178

⁵⁶ *idem*

⁵⁷ Rédaction, *35 heures : gel ou modération salariale pour neuf salariés sur dix*, **Les Echos**, 15 novembre 2000, www.lesechos.fr/15/11/2000/LesEchos/18279-006-ECH_35-heures---gel-ou-moderation-salariale-pour-neuf-salaries-sur-dix.htm



En Belgique, le Conseil Supérieur de l'Emploi va également dans ce sens :

« Les mesures de réduction générale du temps de travail, telle l'expérience française des 35 heures, ont été un relatif échec en termes de partage du temps de travail, mais aussi de compétitivité et de croissance, précisément parce qu'elles ont en moyenne résulté de fait en une augmentation du salaire horaire à court terme et conduit à sa stagnation à plus long terme. (...) Plus fondamentalement, au-delà du fait que la création d'emplois ne se décrète pas, les politiques de partage de travail reposent principalement sur l'hypothèse implicite que les travailleurs sont substituables, ce qui n'est que partiellement le cas. Il n'y a de fait pas d'équivalence totale entre les heures (volume de travail) et les personnes (nombre de travailleurs), du fait des caractéristiques propres à celles-ci et des coûts fixes liés à l'administration des contrats, à la formation, etc. ».⁵⁸

En ce qui concerne la problématique du bien-être, la diminution du temps de travail s'est accompagnée d'une augmentation des cadences synonyme d'une dégradation des conditions. Bernard Billaudot, professeur émérite de sciences économiques favorable au mécanisme des 35 heures le reconnaît également :

« Les ouvriers ont subi une dégradation de leurs conditions de travail, suite aux efforts déployés par les directions pour limiter, par une réduction des temps morts, une plus grande flexibilité des horaires de travail sur l'année et une augmentation des cadences, la baisse importante de la productivité par tête résultant mécaniquement du passage aux 35 heures effectives (...), l'objectif visé étant de « financer » en partie par ce moyen la compensation salariale; il est clair, en effet, que, en l'absence d'étalement négocié sur plusieurs années et de tout plafonnement de la compensation salariale,

le coût du « passage aux 35 heures » était économiquement insupportable dans le contexte actuel de concurrence internationale pour de nombreuses entreprises industrielles sans une forte amélioration de la productivité horaire ».⁵⁹

Les expériences ponctuelles suédoises vantées par une partie des soutiens des mesures de réduction de temps de travail n'ont également pas été concluantes sur ce point, avec des taux d'absentéisme parfois supérieurs de 16% dans les groupes test soumis à une réduction du temps de travail⁶⁰.

3. QUELLES RÉPONSES APPORTER AUX PROMESSES INDUITES PAR LES MESURES DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ?

Nous l'avons vu, les résultats observés après la mise en place des 35 heures appellent à des conclusions mesurées quant à l'efficacité de ce type de mécanisme de réduction de temps de travail. Cependant, il ne faut pas occulter le caractère a priori attrayant de la mesure et l'étendue des thématiques et préoccupations chères aux travailleurs qu'une proposition de cette envergure touche.

Aux trois promesses induites par les mesures de réduction de temps de travail, nous proposons trois axes de réflexion afin de rejoindre les préoccupations légitimes des acteurs du monde du travail, qu'ils soient employeurs ou employés.

3.1. AXE CRÉATION D'EMPLOI

Au deuxième trimestre 2018, la Belgique comptait 4,78 millions de jobs. Ce qui signifie que depuis octobre 2014, 219.000 emplois ont été créés. La plus grande part de ces emplois, un peu moins

de 153.000, a été créée par les entreprises du secteur privé. Le reliquat de 66.000 relève du public ou d'emplois rémunérés en majeure partie par de l'argent public. L'essentiel, soit 45.000 nouveaux postes, a été créé en soins de santé.

Lancée au 1^{er} janvier 2016 dans le cadre du tax-shift, la mesure permettant aux indépendants et petites entreprises d'être dispensés de cotisations patronales à vie sur l'embauche d'un premier travailleur a permis la création de 31.167 emplois. Pour mémoire, sur les quinze premiers mois, cette mesure avait déjà permis la création de 22.000 emplois. Sur les plus de 31.000 nouveaux jobs, 16.244 ont été créés en Flandre et près de 15.000 à Bruxelles (5.224) et en Wallonie (9.699). Sans surprise, les secteurs d'activité ayant le plus bénéficié de la mesure sont le commerce (environ 20 % des 31.000 nouveaux emplois), la construction (15 %), l'Horeca (13 %) et les professions libérales (12 %).

En Belgique, il n'y a plus eu si peu de chômeurs depuis le début des années 1980.⁶¹ Selon l'ONEM, entre 2014 et juillet 2018, le nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi a diminué de 106.585 unités, sans tenir compte des ayants droits aux compléments d'entreprises.

Cela constitue une baisse de 23,5%. L'Office national de l'Emploi recensait en juillet 346.761 chômeurs indemnisés, soit 27.931 de moins (- 7,5%) qu'au même mois l'an dernier. Tout comme les derniers mois, le nombre de chômeurs reste donc sous la barre des 350.000. Il n'y a plus eu si peu de chômeurs depuis le début des années '80.

Le chômage complet des jeunes (moins de 25 ans) diminue de 16,4% (- 4.882 unités). Le chômage des 25 à 49 ans diminue de 8,4% (- 18.335 unités). Il baisse également dans la classe d'âge des 50 à 59 ans (12,7% ou - 12.796 unités).

⁵⁸ Conseil supérieur de l'Emploi, Rapport 2015, p. 17

⁵⁹ B. Billaudot, Les 35 heures n'ont pas été une erreur... et les erreurs commises sont réparables, *Revue de la régulation*, 1 | Juin / June 2007, mis en ligne le 10 avril 2008, consulté le 09 novembre 2018. www.journals.openedition.org/regulation/1311

⁶⁰ V. Carlström, Sweden's latest six-hour work day experiment was a complete failure, *Business Insider*, 31 Aug. 2016 www.nordic.businessinsider.com/swedens-latest-six-hour-work-day-experiment-was-a-complete-failure-2016-8/

⁶¹ Source : ONEM, Rapport de juillet 2018, 28/08/18

Les dépenses de chômage ont fondu en cinq ans. Créations d'emploi, exclusions et limitations des indemnités ont entraîné une diminution, pour l'Etat, du coût du chômage de 1,6 milliard d'euros⁶².

Par rapport aux années précédentes, la croissance de l'emploi a continué à un rythme un peu plus élevé, enregistrant une augmentation de 65.000 unités en 2017 (+59.000 en 2016 et +42.000 en 2015). Le Bureau fédéral du Plan prévoit en outre une croissance continue pour la période 2018-2023 de +249.000.

La composition de la croissance de l'emploi était cependant différente. La croissance pour les services marchands en 2016 (+52.300) et en 2017 (+55.500) était à peine plus élevée qu'en 2015 (+49.400). La faible croissance de l'emploi au marché privé, bien qu'il y avait une croissance de l'activité nettement plus importante, peut s'expliquer, entre autres, par la ré-augmentation de la durée de travail moyenne. Par contre, dans la période 2014-2015, l'emploi dans l'industrie diminuait encore fortement, là où à l'heure actuelle on peut constater une tendance inverse. L'emploi dans la construction a augmenté en 2017 de 3.300 personnes, réalisant pour la première fois depuis 2011, une augmentation du nombre de travailleurs salariés. Dans l'industrie manufacturière, l'emploi a augmenté de 2.800 personnes en 2017, ce qui est également inédit depuis 2011.

L'année passée, la croissance du nombre de travailleurs salariés a suivi la croissance du nombre d'indépendants, mais l'emploi salarié augmenterait en 2018 à nouveau davantage que l'emploi indépendant (1,5% contre 1,3%), ce qui fait que la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total au marché privé diminue légèrement.

Au deuxième trimestre de 2018 (selon les dernières données de l'ONSS dont nous disposons), nous pouvons constater une augmentation du nombre de travailleurs de 33.400 unités par rapport au deuxième trimestre de 2017. Ces chiffres suivent les prévisions de croissance du Bureau fédéral du Plan. Le baromètre de l'emploi, que nous avons lancé en 2018, et qui suit la croissance de l'emploi salarié sur une base mensuelle, confirme l'estimation du Bureau Fédéral du Plan.

Le taux d'emploi, à savoir la part des travailleurs dans la population d'âge actif (20-64 ans), a augmenté pour atteindre 68,5% en 2017. Il faut encore fournir des efforts en vue d'atteindre l'objectif de 73,2% convenu avec l'Europe pour 2020 et par rapport à la moyenne de 72,1% des pays de l'UE-28 en 2017.

Le taux de chômage harmonisé, qui permet la comparaison des chiffres du chômage entre pays, s'élevait, en Belgique, à 7,0% fin 2017. La Belgique enregistre donc un meilleur score que la moyenne de l'UE-28 (7,5%). Le Bureau fédéral du Plan et la Banque nationale prévoient en outre une nouvelle diminution du chômage pour 2018-2023. Après une diminution de 46.000 personnes en 2018, cette tendance s'atténuera un peu, puisque que les changements démographiques contribueront de plus en plus de manière négative sur la croissance de l'offre de travail et que l'impact des mesures de fin de carrière s'éteindra.

En 2017, le nombre de demandeurs d'emploi est resté en dessous de la barre symbolique de 400.000 personnes. Par conséquent, les dépenses globales de l'ONEM ont continué à diminuer. Les dépenses ont diminué de 554 millions d'euros en 2017. En 5 ans (2014-2018), les dépenses totales de l'ONEM ont diminué de 2,03 milliards d'euros (de 9,17 milliards d'euros en 2014 à 7,14 milliards d'euros en 2018). Cette évolution se poursuit en 2019, où l'ONEM s'attend à une diminution supplémentaire de 401 millions d'euros pour la fin de 2019. Cette évolution à la baisse s'explique par une conjoncture économique plus favorable depuis 4 ans, par l'évolution démographique et en particulier par les différentes réformes structurelles du régime de chômage ces dernières années, afin de stimuler l'activité économique et l'emploi. En plus, elle a été renforcée par l'absence d'une indexation en 2014 et 2015.

L'évolution du taux d'emploi et du taux de chômage présente de grandes disparités, selon qu'on l'examine en fonction du sexe, de l'âge ou de l'origine.

La stagnation du taux d'emploi général depuis 2010, qui a pris fin l'année passée, est entièrement due à une baisse assez forte du nombre d'hommes actifs. Ceux-ci ont en effet essuyé une baisse du taux d'emploi de 0,1% entre 2010 et 2017, alors que les femmes ont connu une hausse de 2% de ce même taux. Cependant, le taux d'emploi des hommes en 2017 (73,4%) reste toujours, largement, supérieur à celui des femmes (63,6%). Depuis 2012, le taux de chômage était légèrement plus élevé pour les hommes que pour les femmes, mais est actuellement nivelé à 7,0%.

L'indicateur NEET mesure la part de jeunes qui sont sans emploi et qui ne participent ni à l'éducation ni à la formation. Pour la Belgique, cet indicateur était de 9,3% en 2017, ce qui est légèrement mieux que la moyenne européenne de 10,9% et en deçà de l'objectif de 8,2% fixé pour 2020. Les plus grosses différences sont à noter par rapport aux pays où le système dual d'apprentissage et de travail pour les jeunes est davantage ancré dans les mœurs (Allemagne : 6,3%; Autriche: 6,5%) et par rapport aux pays où le fait de travailler durant ses études est quasiment la règle (Pays-Bas: 4,0%).

Dans la catégorie d'âge 55-64 ans, le taux d'emploi atteignait 48,3% en 2017, soit 15 points de pourcentage de plus que dix ans auparavant. Mais la moyenne de l'UE-28 de 57,1% est toujours supérieure. Le Bureau du Plan s'attend à une hausse sensible du taux d'emploi des travailleurs âgés dans les années à venir, sous l'influence des mesures de fin de carrière. L'objectif convenu avec l'Europe pour 2020 s'élève à 50,0% pour la Belgique.

Les différences entre les Belges et les personnes de nationalité non UE restent très importantes et stables, tant au niveau du taux d'emploi que du taux de chômage. Avec un écart en termes d'emploi de 28,1 points de pourcentage, la Belgique est clairement au-dessus de la moyenne de l'UE (15,4%) et de l'objectif 2020 (<16,5%).

⁶² Source : ONEM, 16 février 2018.

Entamée depuis plusieurs années, la baisse des taux de chômage des trois régions se poursuivrait au cours de la période de projection. À Bruxelles, le taux de chômage passerait ainsi de 17,5 % en 2017 à 12,4 % en 2023, en Flandre de 7,2 % à 4,4 % et en Wallonie de 14,1 % à 10,6 %. Cette diminution s'explique tant par la croissance de l'emploi (surtout en début de période) que par le ralentissement de la croissance de l'offre de travail (surtout en fin de période)⁶³.

Tout d'abord, en 2017-2018, soutenues par la croissance de la valeur ajoutée et de nouvelles mesures prises pour limiter le coût du travail, les créations nettes d'emploi demeureraient très importantes dans les trois régions : +1,0 % par an en moyenne à Bruxelles et +1,4 % en Flandre et en Wallonie⁶⁴.

Durant la période 2019-2020, la progression de l'emploi intérieur ralentirait dans les trois régions, sous l'effet conjugué de la remontée des gains de productivité et du tassement de l'activité économique marchande ; elle s'élèverait malgré tout encore à 0,6 % par an en moyenne à Bruxelles, 0,9 % en Wallonie et 1,1 % en Flandre. La croissance de l'emploi intérieur faiblirait davantage en 2021-2023, suite au nouveau ralentissement de l'activité économique et, dans une moindre mesure cette fois, à la remontée des gains de productivité ; elle atteindrait 0,5 % par an en moyenne à Bruxelles, 0,6 % en Wallonie et 0,7 % en Flandre. Cumulées sur l'ensemble de la période 2017-2023, les créations nettes d'emploi s'élèveraient à 200.000 unités en Flandre, 81.000 unités en Wallonie et 32.000 unités à Bruxelles⁶⁵.

Même si la croissance de l'emploi bruxellois selon le lieu de travail apparaît relativement faible, il n'en va pas de même pour l'emploi des résidents bruxellois. En effet, seule la moitié des postes de travail situés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale sont occupés par des Bruxellois ; il est donc nécessaire de tenir compte également des dynamiques de navettes domicile-travail.

Au cours des quinze dernières années, la part des résidents bruxellois, tant dans l'emploi intérieur de leur propre région que dans celui des deux autres régions, s'est constamment accrue. Cette tendance devrait se prolonger en projection de sorte qu'au cours de la période 2017-2023, la croissance de l'emploi des résidents bruxellois atteindrait en moyenne 1,4 % par an (soit 46 000 unités en cumulé sur l'ensemble de la période)⁶⁶.

Ensuite, la baisse des taux de chômage régionaux est également le résultat d'une offre de travail (ou « population active ») qui présente, dans les trois régions, un profil sensiblement décroissant, de sorte qu'en 2023, la croissance de l'offre de travail serait quasi nulle dans chacune des régions : +0,1 % à Bruxelles, 0,0 % en Flandre et -0,1 % en Wallonie. En moyenne, sur l'ensemble de la période 2017-2023, la croissance de la population active atteindrait 0,1 % par an en Wallonie. Elle serait plus dynamique en Flandre (0,4 %) en raison de la hausse plus soutenue des taux d'activité et aussi à Bruxelles (0,3 %) où elle continue d'être portée par les impulsions démographiques, bien que dans une mesure moindre qu'au cours du passé récent.⁶⁷

La baisse importante et rapide des taux de chômage pourrait s'accompagner de risques, et notamment celui d'une pénurie (accrue) de main-d'œuvre dans certains segments du marché du travail (métiers, qualifications)⁶⁸.

3.2. AXE POUVOIR D'ACHAT

Depuis 2015, nous avons même pu mettre un terme à des années de déclin de l'emploi dans l'industrie. Cela s'explique en partie par l'amélioration de la conjoncture, mais les mesures prises ont également donné un solide coup de fouet au marché du travail. Grâce, notamment, au déploiement

historique du tax shift depuis 2015, il a été possible de réduire les charges fiscales et para-fiscales pesant sur le travail. Cette mesure bénéficie tant aux employeurs qu'aux travailleurs au travers, respectivement, d'une baisse des coûts salariaux et d'une hausse du salaire net. La réforme de l'impôt des sociétés apporte également à nos entreprises le ballon d'oxygène tant désiré pour croître et embaucher. Et les effets positifs tant en matière de tax shift que d'impôt des sociétés ne feront que s'amplifier dans les années à venir.

La forte hausse de l'intensité d'emploi de la croissance montre que ces mesures n'ont pas raté leur cible. Alors que, par le passé, l'emploi progressait de 0,5 % par point de pourcentage de croissance, nous parvenons désormais à obtenir une croissance de l'emploi de 0,8 % par point de pourcentage de croissance. La Banque nationale et le Bureau fédéral du Plan reconnaissent, eux aussi, que les mesures politiques ont bel et bien eu un effet positif sur la croissance de l'emploi, en particulier pour les bas et moyens salaires. Le gouvernement œuvre ainsi à la protection et à l'intégration des groupes les plus défavorisés de la population. De la sorte, il a mis fin à l'érosion du taux d'emploi de la population active, la tendance s'inversant pour passer à une croissance continue qui a atteint 68,5 % en 2017, soit un niveau supérieur à celui d'avant la crise. Concernant ce taux, la Belgique est à la traîne par rapport à des pays comme la Suède, l'Allemagne ou les Pays-Bas qui affichent un taux d'emploi de, respectivement, 81,8 %, 79,2 % et 78 %. Mais, en Belgique, le taux d'emploi accuse de fortes différences régionales.

En Région flamande, il a atteint un niveau de 73 % en 2017 alors qu'en Région wallonne et de Bruxelles-Capitale, il s'élève, respectivement, à seulement 63,2 % et 60,8 %. Nous devons donc continuer à miser sur une augmentation. Ce n'est qu'en mettant davantage de gens au travail que nous pourrions rendre la sécurité sociale viable à long terme.

⁶³ Bureau Fédéral du Plan, « *Perspectives économiques régionales 2018-2023 - Ralentissement de la croissance économique à moyen terme et baisse importante du taux de chômage dans les trois régions* », 17 juillet 2018.

⁶⁴ Ibidem.

⁶⁵ Ibidem.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ Ibidem.

⁶⁸ Ibidem.

En 2019, la dernière phase de la réforme fiscale sera également mise en œuvre dans le cadre de l'impôt des personnes physiques. Le tax shift allège les charges sur le travail, tant pour les employeurs que pour les travailleurs. Nous renforçons ainsi la création d'emplois et le pouvoir d'achat. Nous tablons en particulier sur l'augmentation des salaires nets pour les bas et moyens revenus. Les autres salaires en bénéficieront également.

Des réductions de charges fiscales pour 1,4 milliard EUR seront appliquées en 2019, ce qui portera le total à environ 5,5 milliards EUR sur la période 2015-2019.

Les mesures fiscales prévues pour 2019 dans le cadre du tax shift concernent le passage de 28,03 % à 33,14 % du bonus à l'emploi social effectivement octroyé ; l'élargissement du taux de 40 %, le plafond étant relevé de 13 940 à 14 330 EUR (non indexés) ; la majoration et l'uniformisation de la double quotité minimale exemptée d'impôts à 4785 EUR (non indexé).

Grâce à la poursuite de l'application du tax shift, une personne touchant le salaire minimum (1500 euros) gagnera 31 euros de plus en 2019. Pour un travailleur percevant un salaire brut moyen de 3300 euros, le gain s'élèvera à 23 euros par mois l'an prochain. À la fin de la législature, cela représentera une hausse de pas moins de 146 euros du salaire minimum et de 102 euros du salaire moyen. En chiffres annuels, cela signifie qu'une personne percevant un salaire minimum conservera désormais 1752 euros de plus, un généreux 13^{ème} mois donc. Le travail rapporte !

La réforme se poursuit aussi au sein de la sécurité sociale avec une nouvelle réduction des cotisations sociales patronales, le renforcement et l'élargissement du Maribel social et le relèvement du bonus à l'emploi social. La dernière phase sera déployée en 2020. Au total, nous aurons donc procédé à 9,4 milliards d'euros de réductions des charges sur le travail.

Ces mesures ne sont manifestement pas restées sans effet sur le pouvoir d'achat et la compétitivité. Un bon indicateur du pouvoir d'achat des ménages est le revenu net disponible après correction de l'effet de l'inflation (donc en incluant les hausses de la TVA et des accises). Il devrait augmenter cette année de 1,8% et même de 1,9 % en 2019 selon les estimations les plus récentes du Bureau fédéral du Plan. C'est la plus forte augmentation de cette dernière décennie et elle dépasse même la croissance économique attendue.

Par rapport à 2015, le revenu des ménages augmentera ainsi de plus de 6 % hors inflation. Pourtant, les coûts salariaux n'ont pas augmenté excessivement. Au contraire, le handicap salarial par rapport aux pays voisins a également diminué de 4,3 points de pourcentage depuis 2015 selon l'indice du coût de la main-d'œuvre établi par Eurostat. Nous avons résorbé le handicap accumulé depuis 1996, quand il a été décidé que les salaires ne pouvaient pas augmenter plus rapidement dans notre pays que dans les pays voisins. Au cours des prochaines années, il faudra veiller à ce que les coûts salariaux ne dérapent pas à nouveau, mais aussi continuer à s'attaquer au handicap salarial historique d'avant 1996. C'est la raison pour laquelle nous avons déjà planché sur une réforme de la loi de 1996 qui prévoit un resserrement de la surveillance de la marge salariale disponible.

3.3. AXE BIEN-ÊTRE

Les aspirations et la conception du monde du travail qu'ont les uns et des autres traversent une évolution majeure. Le salaire « poche », bien qu'**étant toujours un facteur important pour celles et ceux qui travaillent, devient un élément parmi d'autres** lorsque l'on considère son emploi. La notion de bien-être au travail prend une ampleur nouvelle : les employés comme les indépendants désirent un monde du travail qui puisse s'adapter à leurs besoins et aux contraintes imposées parfois par la vie privée. Ce n'est plus un élément uniquement générationnel.

Sept salariés sur dix dans le monde sont satisfaits quant au bien-être au travail, selon une étude d'Edenred. Les Belges sont 70% à se dire satisfaits, quatre points derrière leurs voisins allemands et avant l'Espagne (68%) et la France (67%)⁶⁹. Ces chiffres semblent être satisfaisants.

Cependant, un Belge sur quatre déclare ainsi ressentir quotidiennement du stress au travail. Les femmes seraient plus concernées que les hommes : 30 % des femmes, contre 21 % des hommes. Plus de trois Belges sur cinq, soit 62 %, estiment que leur charge de travail est élevée. Seuls 16 % des Belges la trouvent faible.

D'une manière générale, le stress au travail est principalement dû à une charge de travail bien trop élevée (43 %), le comportement des collègues (41 %), des clients difficiles (30 %), le manque de reconnaissance (29 %), des tâches peu claires ou contradictoires (28 %) et des délais trop serrés (26 %). Pour un Belge sur dix, le niveau de stress constitue une bonne raison pour changer d'emploi et 22 % d'entre eux ont déjà considéré l'idée. Quant aux indépendants, selon une étude d'acerta, un sur trois est insatisfait de son équilibre vie professionnelle-vie privée. Le nombre d'heures prestées reste le point sensible majeur. Le nombre d'heures de travail est le premier élément d'insatisfaction (pour 87%), suit ensuite la part jugée trop élevée d'administration complémentaire (74%).

69 www.edenred.com/fr/barometre-edenred-ipsos/edition-2016-barometre-edenred-ipsos



En conséquence, 79% des répondants se disent fatigués, tandis que 71% souffrent de stress.⁷⁰

En ce qui concerne certains secteurs comme celui de l'intérim, il apparaît que les professionnels belges travaillant sur une base temporaire sont également de plus en plus à la recherche d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Selon un responsable d'enquête par l'agence de recrutement Walters People, une majorité de personnes sont prêtes à accepter un salaire inférieur afin de pouvoir être en mesure de travailler plus près de la maison.⁷¹

Lors de leurs recherches pour un nouvel emploi, 43% des professionnels identifient **l'équilibre travail / vie privée comme « très important »**. Ce facteur est appelé encore **plus souvent que le salaire** (30%). Plus de la moitié (59%) des répondants ont également indiqué qu'ils accepteraient un salaire inférieur pour un travail offrant la possibilité de travailler plus près de chez eux.

a) Favoriser le bien-être au travail

1. Favoriser le droit au télétravail structurel : Tout salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail à raison d'un nombre de jours défini par semaine. L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à son salarié doit motiver sa réponse.
2. Favoriser le droit aux horaires flottants : de la même manière, tout salarié qui occupe un poste éligible à l'organisation d'horaires de travail flottants dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, peut demander à son employeur le bénéfice du télétravail à raison d'un nombre de jours défini par semaine.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice des horaires flottants à son salarié doit motiver sa réponse.

3. Offrir un cadre à la semaine modulable. Permettre aux salariés, lorsque la fonction occupée le permet, de pouvoir organiser leur semaine de manière à prester leurs heures de travail hebdomadaires sur un nombre réduit de jours (ex : 38h en 4j) en délimitant un nombre d'heures de travail journalier maximum (10h).
4. Prévoir un droit à la déconnexion : prévoir en négociation au sein de l'entreprise un droit à la déconnexion en tenant compte des spécificités de certaines fonctions.
5. Mettre en place une fiscalité spécifique pour les investissements dans le bien-être des travailleurs. Cette mesure permettrait aux entreprises qui mettent à disposition des équipements collectifs (ex : salle de sport) et/ou des services individuels (ex : conciergerie, livraison de courses) de bénéficier d'une fiscalité attractive concernant une liste d'équipements/services/produits définis par le législateur.
6. Faciliter l'installation des crèches en entreprise via une fiscalité spécifique et l'abolition des limitations existantes. Les parents qui travaillent sont confrontés à une double problématique concernant la garde de leurs enfants : un manque de places de crèche disponibles et des prix parfois prohibitifs. Laisser la possibilité aux parents de placer ses enfants au sein d'une crèche d'entreprise (ou inter-entreprise) c'est offrir une facilité en termes de disponibilité mais aussi de prix si l'entreprise intervient dans ce type de frais. C'est aussi un avantage indéniable en termes de mobilité, le lieu de garde de l'enfant étant proche de celui du travail d'un ou des deux parents.
7. Etendre des extra-légaux vers des pans bien-être, équilibre vie professionnelle vie privée. Une entreprise pourrait par ce biais proposer des extra-légaux comme des chèques services (dans la limite du plafond de 400 chèques par personne, et sans la déduction pour le salarié), le paiement de frais de gardes ou de stages pendant les vacances scolaires pour les enfants, l'abonnement à un club de sport.
8. Favoriser l'extension du plan cafétaria. Les employés veulent aujourd'hui pouvoir adapter leur package salarial de manière qu'il suive au mieux leur situation personnelle. Pour un habitant du centre-ville utilisateur de transports en commun, la voiture de société n'est peut-être pas l'avantage extra-légal rêvé. Grâce au plan cafétéria, il peut « troquer » sa voiture contre plus de jours de congé ou plus de salaire, une assurance de soins dentaire, une formation, un vélo électrique. Aujourd'hui facultatif au sein des entreprises, nous proposons qu'il devienne graduellement obligatoire.
9. Créer un label similaire au label français "la French Tech" pour les startups belges qui innovent dans le domaine du management, des ressources humaines et de la formation en continu (people analytics, compagnons d'apprentissage, logiciels de suivi, gestion prévisionnelle), leur réserver un budget de subvention spécifique et envisager l'ouverture d'un incubateur spécialisé à moyen terme, lorsque le nombre de startups intéressées et viables sera jugé suffisant, de sorte à sensibiliser les entreprises existantes grâce à des campagnes de communication autour de ce label « bien-être professionnel ».

⁷⁰ www.acerta.be/aproposdacerta/media-center/communiqués-de-presse/un-tiers-des-independants-insatisfaits-de-leur-equilibre-vie-professionnelle-vie-privee

⁷¹ www.walterspeople.be/fr/nos-actus/equilibre-vie-privee-vie-professionnelle.html

b) Prévenir et combattre le phénomène du « burn-out »

Le coût de l'incapacité de travail est estimé par l'Inami à 7,1 milliards d'euros en 2017. Et parmi les 400.000 personnes indemnisées dans ce cadre, environ 7% l'ont été pour cause de burn-out, soit 28.000 personnes, et 15% pour cause de dépression.

1. Prévoir au sein de chaque formation d'un futur manager un stage de plusieurs jours au sein des équipes opérationnelles, de production ou d'accueil du public des organisations du type de celles qu'ils seront amenés à gérer ou à diriger afin que chaque futur manager puisse évaluer l'impact de la prise de décision sur le quotidien de celles et ceux qu'il dirige ou sera amené à diriger.
2. Intégrer à la formation des managers un module approfondi sur la connaissance et la prévention des risques psychosociaux et la prise en compte de la santé physique et mentale au travail dans la stratégie de l'entreprise. Cette formation permettrait de réagir en « première ligne » aux éventuels dysfonctionnements liés aux risques psychosociaux et d'établir des « best practices » au sein d'un service ou d'une entreprise.
3. Mettre en place une certification des intervenants proposant des services de coach, d'évaluation, de conseil et de prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise : trop souvent, les intervenants ne disposent pas de certifications en adéquation aux services qu'ils prétendent offrir. De nombreux abus sont constatés. Une certification permettrait de clarifier l'offre et pourrait convaincre certaines entreprises réticentes de la pertinence de ce type de service.

4. Généraliser certaines bonnes pratiques adoptées par les grandes et moyenne entreprises vis-à-vis de leurs fournisseurs. Il faut en effet éviter que l'amélioration du bien-être dans une entreprise ne soit réalisée au détriment des employés d'autres entreprises par un transfert des risques psychosociaux. Un moyen assez direct de contrôler ces risques est d'établir des chartes qui engagent les fournisseurs non seulement à respecter les fondamentaux de la protection des travailleurs mais aussi, quand les risques sont particulièrement élevés, d'accepter que des audits soient menés régulièrement sur leur lieu d'activité par une agence indépendante aux frais de l'entreprise cliente. Cela se fait déjà lorsque ces fournisseurs se situent dans des pays en développement mais ce procédé pourrait aussi être utile dans certains secteurs en Belgique qui comptent des métiers partiellement « pénibles » (les abattoirs par exemple).

Exemple : le groupe Colruyt fait contrôler par des bureaux d'audit indépendants ses fournisseurs de produits de marque propre situés dans des pays étrangers jugés à risque. Suivant une liste de critères, l'audit vérifie que le fournisseur se conforme aux exigences sociales de son client (respect du temps de travail, salaires décents, sécurité). Pour mettre en commun les informations relatives à ces contrôles et les rendre plus efficaces, Colruyt a rejoint la Business Social Compliance Initiative, un organisme chargé de regrouper et d'archiver les audits de centaines d'entreprises clientes

Souvent, le manque de préparation lors d'un premier audit fait que le fournisseur contrôlé n'obtient pas directement l'accréditation. Les audits de suivi lui permettent alors, grâce à la répétition systémique des contrôles, de prendre conscience de ses lacunes et d'améliorer ses résultats.

5. Donner un cadre d'évaluation à la fois pédagogique, actualisé et normatif qui permettra aux entreprises de plus de 100 ETP de dresser plus facilement des bilans sur la santé et le bien-être de leurs employés, ainsi que sur l'évolution des risques psychosociaux. Cela pourrait se faire au travers d'une plateforme web développée par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Exemple : depuis sa signature de la Charte de la Monoparentalité en 2014, Unilever France s'efforce de flexibiliser particulièrement le travail de ses employés parents seuls et de prendre en compte leurs besoins afin de ne pas les priver des opportunités de parcours professionnel dont ils devraient bénéficier au même titre que leurs autres collaborateurs.

En France, les RH dans d'autres grands groupes comme l'assurancier BPCE agissent spécifiquement sur le maintien en emploi des salariés atteints du cancer. Mais l'employeur s'immisce alors nettement dans la vie privée.

6. Adopter une loi encourageant les employeurs à accepter des temps de siestes pendant la journée de travail et, dans l'idéal, à aménager des salles de sieste/coins sieste à cet effet. Plusieurs études indiquent que les siestes courtes peuvent accroître la productivité tout en réduisant le risque de burn-out chez les employés du secteur tertiaire. Il s'agirait donc dans un premier temps de confirmer ces effets et de lister les conditions qui les permettent, ce à quoi un rapport parlementaire serait utile. Il existe déjà un rapport de l'institut français Terra Nova⁷² sur la question qui prône de rendre (le droit à) la sieste obligatoire, ce qui est excessif et peu regardant des différences entre chaque entreprise. Cependant, il a le mérite d'explorer le potentiel des siestes dans les secteurs d'activités qui connaissent des heures décalées ou nocturnes.

⁷² tnova.fr/revues/et-si-on-rendait-obligatoire-la-sieste-au-travail

Exemple : en France, le groupe Renault a ouvert un « espace calme » sur son site de Plessis-Robinson (Hauts-de-Seine) et suit les résultats de cette initiative depuis 2014. Les 1200 salariés du site disposent d'une dizaine de cabines équipées d'un lit chacune et d'un éclairage coloré qu'ils peuvent régler. La durée des siestes est limitée à vingt minutes et enregistrées avec le nombre de passages en cabine. Après un an, la moyenne journalière de passages individuels dans l'espace calme avait augmenté de moitié sans communication spéciale de la part des managers.⁷³

c) Mieux aménager sa carrière

1. Faciliter la mise en place d'un compte carrière au sein de l'entreprise en définissant un cadre plus large et directement applicable pour l'**épargne-carrière**. La loi concernant le travail faisable et maniable a instauré un cadre pour l'**épargne carrière**. **Les travailleurs peuvent désormais épargner certaines heures supplémentaires ou certains jours de congé pour les prendre ultérieurement sous la forme de congés. Malheureusement, ce cadre est beaucoup trop restrictif et ne répond pas aux souhaits et besoins des employeurs et des travailleurs. Il convient dès lors de l'adapter.** Actuellement, seuls quatre éléments temporels peuvent être épargnés. Les travailleurs qui le souhaitent devraient également pouvoir épargner certains éléments financiers, tels que la prime de fin d'année, et les convertir en temps. Aujourd'hui, un travailleur ne peut profiter du système d'**épargne-carrière que si son entreprise est parvenue à conclure un accord avec les syndicats. Si cette voie doit être privilégiée, une absence d'accord ne doit plus entraîner l'exclusion complète du système.**

2. Favoriser l'apprentissage tout au long de la carrière en laissant plus d'autonomie au travailleur et en responsabilisant l'entreprise. La législation concernant le travail faisable et maniable a introduit un objectif interprofessionnel de 5 jours de formation par travailleur et par an. Nous souhaitons convertir ces 5 jours (soit 38h) en un compte formation dont l'employé pourrait disposer et épargner au fil des ans. Les entreprises seraient encouragées à organiser elles-mêmes ces formations en récupérant une partie de la contribution versée. L'employé de son côté serait responsabilisé dans le choix des formations qu'il désire suivre.
3. Garantir un droit universel à l'éducation tout au long de sa vie. Dans une précédente étude du Centre Jean Gol, nous avons en effet plaidé⁷⁴ pour un dispositif, qui implique un réaménagement profond de l'Etat-Providence, lequel permettrait à tout un chacun (et pas uniquement aux employés de certaines sociétés) de bénéficier d'un quota d'heures utilisables tout au long de sa vie pour se former, se mettre à jour et se recycler afin de pouvoir s'adapter à un univers professionnel mouvant. Ce dernier est, de loin préférable à la fausse bonne idée, parfois avancée, d'allocation universelle qui reste, elle aussi, prisonnière d'un paradigme archaïque consistant à subsidier la consommation plutôt que de promouvoir la formation.
4. Ouvrir un droit à l'indemnisation après démission calqué sur l'assurance faillite pour les indépendants. Ouvrable après quatre ans de contrat, cette mesure permettrait à son bénéficiaire de percevoir une aide calquée sur la pension minimum et ce durant maximum 12 mois sur l'entièreté d'une carrière.

⁷³ www.cadremploi.fr/editorial/actualites/actu-emploi/detail/article/salles-de-sieste-5-entreprises-qui-donnent-l'exemple.html (autres exemples : espaces méditation chez Criteo et Adidas).

⁷⁴ C. de Salle (& alii), *Accompagner la robotisation de l'économie*, Centre Jean Gol, 2017, 68 p.

VI. CONCLUSIONS : LIBÉRER LE TEMPS DE TRAVAIL

Corentin de Salle

Au terme de cette étude, nous pouvons conclure que la solution « partage de temps de travail » portée par différents partis francophones aujourd'hui est une voie sans issue.

Ne confondons pas - comme plusieurs partis politiques le font ou font semblant de le faire - « partage du temps de travail » et « réduction du temps de travail ». Les libéraux sont hostiles au partage du temps de travail mais favorable à sa réduction. D'une part, chacun, pour autant qu'il parvienne à assurer son indépendance financière, doit être libre de travailler le temps qu'il désire voire ne pas travailler du tout. D'autre part, nul ne conteste les bienfaits de l'accroissement de la prospérité depuis deux siècles au nombre desquels la diminution du temps de travail.

Nous pensons, à l'appui de la littérature scientifique, avoir expliqué pourquoi le partage du temps de travail ne marche pas. Mais, nous avons aussi démontré empiriquement que cela avait échoué là où cela avait été essayé.

Par ailleurs, l'idée de « partage de temps de travail », intellectuellement erronée depuis sa naissance, s'enracine elle-même dans une conception du « temps de travail » qui est devenue archaïque aujourd'hui.

En effet, la notion de « temps de travail » qui avait un sens dans l'ancien paradigme, doit être repensée. On peut dire la même chose du « lieu de travail ». Pourquoi ? Car, par le passé, cela avait un sens, dans les entreprises et les industries, d'imposer un cadre strict de travail (tâches définies et contrôlables) pour rationaliser la production.

Aujourd'hui, en raison de toute une série de facteurs (robotisation des tâches répétitives, impact environnemental de la mobilité, développement d'outils modernes de télécommunication, passage à une économie de services, augmentation moyenne du niveau de qualification, nouvelles techniques management, etc.), nous devons faire preuve de plus de souplesse quant aux modalités du travail pour se concentrer avant tout sur le produit du travail. Non plus une obligation de moyen (demeurer x heures par jour dans un bureau) mais une obligation de résultat (atteindre un objectif dans des délais impartis).

Il devient urgent de sortir de ce carcan intellectuel qui impose un cadre spatio-temporel ultra-réglémenté pour la prestation du travail. C'est un système archaïque. Un système obsolète. Un système paternaliste. Les partis de gauche actuels restent prisonniers de ce cadre contraignant (d'origine monastique et militaire) que le philosophe Michel Foucault dénonçait déjà dans son ouvrage « Surveiller et Punir ».

En garantissant plus d'autonomie et de flexibilité aux travailleurs (au moins autant à eux qu'aux entreprises), l'objectif est non pas de partager mais de permettre d'aménager son temps de travail le plus librement possible. Si certains veulent travailler plus, moins ou autrement, ils doivent pouvoir le faire. Au lieu de se battre sur la réduction du temps de travail, il faudrait plutôt orienter les discussions sur les effets positifs d'une déréglementation du marché du travail (et pas nécessairement d'une dérégulation).

On doit laisser au travailleur le droit de devenir plus autonome. Evidemment, tous les travailleurs ne vont pas devenir des indépendants. Ce n'est ni réaliste ni souhaitable. Certes, il y aura probablement plus d'indépendants dans le futur. Il y aura probablement plus de « travailleurs autonomes », statut en gestation à mi-chemin entre l'employé et l'indépendant. Mais, l'entreprise demeurera car, comme l'a analysé il y a déjà longtemps le Prix Nobel d'économie Ronald Coase (1910-2013), elle permet de concentrer utilement toute une série de compétences et de réduire les coûts de transaction nécessaires à l'obtention de prestations sollicitées sur le marché.

Pas plus qu'il n'est possible d'imaginer un monde gouverné par une grande et unique entreprise mondiale où tout le monde serait enrôlé (rêve que certains accusent Google de poursuivre), il n'est pas possible - hypothèse inverse - de faire tourner une économie sans entreprises avec tous de travailleurs qui, telles des monades, passeraient des contrats au jour le jour. Dès lors, ce qui, au-delà du lieu et du temps de travail, va toujours demeurer, c'est le lien de subordination. Mais dans un cadre plus adulte, plus responsabilisant et plus autonome.

Raison pour laquelle, dans cette étude, ce que nous proposons, ce sont des mesures (horaires flottants, compte carrière, télétravail, annualisation du temps de travail, etc.) qui visent à conférer plus de flexibilité en faveur des employés. Un certain nombre d'entre elles ont déjà été consacrées juridiquement ces dernières années.

Au-delà du constat et de la démonstration de l'inanité de l'idée de partage du temps de travail, la présente étude se déploie sur trois axes : augmenter le nombre d'emplois, augmenter le pouvoir d'achat et augmenter le bien-être au travail. Chacune de ces priorités est poursuivie au moyen de propositions concrètes.

Critiquer le partage du temps de travail, ne revient pas - bien au contraire ! - à se faire l'avocat du statu quo. Les vrais conservateurs ne sont pas ceux qu'on croit : ce sont les partisans du partage du temps de travail.

Au lieu de partager le temps de travail, il faut plutôt chercher à le libérer...

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

Di Rupo E., **Nouvelles Conquêtes**, Luc Pire, 2017, 329 p.

Hindrix J., **Quel avenir pour nos pensions ?**, De Boeck, 2015

Martin J.P., Durand M. & Saint-Martin A., **La réduction du temps de travail : une comparaison de la politique des 35 heures avec les politiques d'autres pays membres de l'OCDE**, Paris, OCDE, 2003.

Salin P., **Français, n'ayez pas peur du libéralisme**, 2007

Tirole J., **Economie du bien commun**, PUF, 2016

ARTICLES

Askenazy, P., Bloch-London, C. & Roger M., La réduction du temps de travail, 1997-2005: dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations, **Economies et Prévisions**, n°376-377, p.153-171

Bunel M., Coutrot T., et S. Zilberman, Le passage à 35 heures vu par les employeurs, Premières informations et premières synthèses, **Dares**, 2002, n° 17.2.

Carlström V., Sweden's latest six-hour work day experiment was a complete failure, **Business Insider**, 31 Aug. 2016

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

Crépon, B. et Kramarz, F., Employed 40 hours or Not-Employed 39: Lessons from the 1982 Workweek Reduction in France, **Journal of Political Economy** 110(6), 2002, p. 1355-1389.

Estrade, M.A., Méda, D. & Orain, R., Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie ; qu'en pensent les salariés un an après ?, **Premières synthèses**, N°21-1, Res-Dares, 2001.

Gianella Ch., Les trente-cinq heures : un réexamen des effets sur l'emploi, **Economies & prévision** 4/2006 (n°175-176), 2006, p.163-178

Hunt, J., Has Work Sharing Worked in Germany?, **Quarterly Journal of Economics**, 114(1), 1999, p. 117-148.

Valenduc, Gérard, et Patricia Vendramin. « La réduction du temps de travail », **Courrier hebdomadaire du CRISP**, vol. 2191-2192, no. 26, 2013, p.41.

Skuterud, M. (2007), Identifying the Potential of Work-Sharing as a Job-Creation Strategy, **Journal of Labor Economics**, 25(2), 2007, p. 265-287.

Valenduc, G., et Vendramin P. « La réduction du temps de travail », **Courrier hebdomadaire du CRISP**, vol. 2191-2192, no. 26, 2013

ARTICLES DE PRESSE

Krugman P., Lump of Labor, **New York Times**, Oct. 7, 2003

Rédaction, 35 heures : gel ou modération salariale pour neuf salariés sur dix », **Les Echos**, 15 novembre 2000

ETUDES

Lepoivre Fl., **La réduction collective du temps de travail. Repenser la répartition du travail pour le bien-être de tous**, IEV, Décembre 2017, 25 p.

RAPPORTS

Bureau Fédéral du Plan, Perspectives économiques régionales 2018-2023 - Ralentissement de la croissance économique à moyen terme et baisse importante du taux de chômage dans les trois régions, 17 juillet 2018.

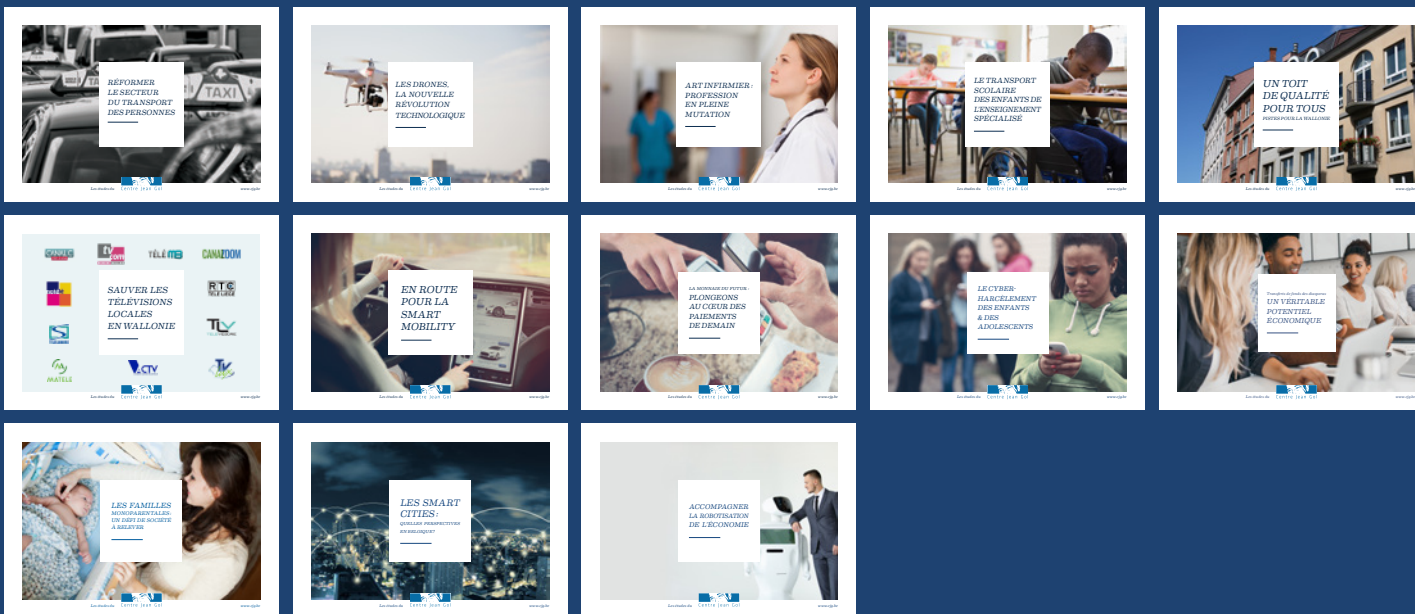
Conseil supérieur de l'Emploi, Rapport 2015

Sénat français, **Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail**, 2014

07/	INTRODUCTION
10/	I. EXAMEN CRITIQUE DES POSITIONS DE 4 PARTIS BELGES FRANCOPHONES
15/	II. BREF HISTORIQUE D'UN SOPHISME ÉCONOMIQUE
18/	III. OBJECTIONS AU PARTAGE DU TEMPS DU TRAVAIL
24/	IV. DÉMONSTRATION DE L'ÉCHEC D'UNE IDÉE : LES 35 HEURES EN FRANCE
32/	V. QUELLES MESURES POUR LIBÉRER LE TEMPS DU TRAVAIL ?
42/	VI. CONCLUSIONS
44/	BIBLIOGRAPHIE

Editeur responsable : Olivier Chastel,
Président du Centre Jean Gol
Gestion et Action libérale asbl, 84-86
1060 Bruxelles

Retrouvez toutes nos études sur **cjg.be**
ou demandez-nous gratuitement un exemplaire par téléphone ou par mail



Centre Jean Gol

Avenue de la Toison d'Or 84-86 1060 Bruxelles

02.500.50.40

info@cjg.be

f facebook.com/centrejeangol @CentreJeanGol

www.cjg.be