LISER
LUXEMBOURG INSTITUTE OF SOCIO-ECONOMIC RESEARCH

FACULTY OF HUMANITIES, EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES

Avril 2023

**RAPPORTS**

# Etat des lieux des enjeux et des risques de la Réduction du Temps de Travail


Laetitia **HAURET**
Nicole **KERSCHEN**
Anthony **LEPINTEUR**
Ludivine **MARTIN**
Thuc Uyen **NGUYEN-THI**
Fanny **ROBERT**

# Etat des lieux des enjeux et des risques de la Réduction du Temps de Travail*

*Cette étude a été réalisée dans le cadre d'une convention entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire (MTEESS), le Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER) et l'Université du Luxembourg (UniLux, partenaire du LISER sur ce projet), afin, notamment, de régir les conditions relatives à la protection des données, la propriété intellectuelle ainsi que la responsabilité des parties. Nous tenons à remercier Blandine Lejealle, Aline Muller et Patrick Thill pour leurs relectures.

# Sommaire

**SYNTHÈSE** ..... **5**

**INTRODUCTION** ..... **12**

**PARTIE 1. REGLEMENTATIONS RELATIVES A LA DUREE DU TRAVAIL A LUXEMBOURG ET DANS LES PAYS LIMITROPHES** ..... **14**

1.1 CADRE EUROPÉEN DE LA DURÉE DU TRAVAIL ..... 14
1.2 DURÉE DU TRAVAIL AU LUXEMBOURG ..... 16
1.3 RÈGLEMENTATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES PAYS LIMITROPHES (ALLEMAGNE, BELGIQUE, FRANCE) ..... 21

**PARTIE 2. TEMPS DE TRAVAIL ET CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE DU LUXEMBOURG** ..... **28**

2.1. TEMPS DE TRAVAIL EN COMPARAISON AVEC D'AUTRES PAYS ..... 28
2.2. TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF ET SOUHAITÉ DES SALARIÉS AU LUXEMBOURG ..... 30
2.3. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE DU LUXEMBOURG ..... 33
*2.3.1. Structure du marché du travail ..... 33*
*2.3.2. Pénurie de main-d'œuvre ..... 34*
*2.3.3. Recours aux heures supplémentaires par les entreprises ..... 36*
*2.3.4. Digitalisation ..... 37*

**PARTIE 3. RTT, CONCILIATION VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE, SANTÉ ET BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS** ..... **39**

3.1. UTILISATION DU TEMPS GÉNÉRÉ PAR LA RTT ..... 39
*3.1.1. RTT et évolution du nombre d'heures effectivement travaillées ..... 39*
*3.1.2. Utilisation du temps libre généré par la RTT ..... 40*
3.2. CONCILIATION VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE ..... 41
3.3. BIEN-ÊTRE ET SANTÉ ..... 44
3.4. RTT ET EFFETS DIFFÉRENTIÉS SELON LES GROUPES SOCIOÉCONOMIQUES ..... 47
*3.4.1. RTT et égalité de genre ..... 47*
*3.4.2. Effets différenciés de la RTT selon d'autres caractéristiques sociodémographiques et les conditions de travail ..... 50*

**PARTIE 4. RTT, PRODUCTIVITÉ, EMPLOI, CHÔMAGE ET FINANCEMENT** ..... **53**

4.1. PRODUCTIVITÉ DES EMPLOYÉS ..... 53
4.2. RTT, EMPLOI ET CHÔMAGE – RISQUES ET ENJEUX ..... 55
4.3. FINANCEMENT DE LA RTT ..... 61

**PARTIE 5. RTT, COMPÉTITIVITÉ ET ATTRACTIVITÉ** ..... **64**

**CONCLUSION** ..... **69**

**ANNEXES** ..... **73**

*Annexe 1 : Quelques réformes de la RTT dans le monde ..... 73*
*Annexe 2 : Schéma global des répercussions de la RTT ..... 79*
*Annexe 3 : Tableau comparatif de la durée légale journalière et de la durée hebdomadaire légale et conventionnelle de travail ..... 80*

*Annexe 4 : Tableau comparatif des modalités de récupération des heures supplémentaires (temps de repos/ rémunération)* ..... *81*
*Annexe 5 : Congés annuels payés (minimum légal) et jours fériés* ..... *82*
*Annexe 6 : Comparatif des jours fériés au Luxembourg avec les trois pays frontaliers* ..... *82*
*Annexe 7 : Durée du travail dans les différents secteurs de l'économie à l'ouest et à l'est de l'Allemagne (2020)* ..... *83*
*Annexe 8 : Durée du travail hebdomadaire fixée par convention collective sectorielle de la Belgique* ..... *84*
*Annexe 9 : Heures effectivement travaillées en moyenne par an par un salarié à temps plein au Luxembourg et dans les pays frontaliers* ..... *85*
*Annexe 10 : Durée de travail effective d'un salarié à temps partiel en comparaison d'un temps plein au Luxembourg et dans les pays frontaliers* ..... *86*
*Annexe 11 : Différences entre temps de travail effectif et désiré par groupe de travailleurs au Luxembourg* ..... *87*
*Annexe 12 : Niveau et évolution de la productivité du Luxembourg, 2000-2019* ..... *88*
*Annexe 13 : Résumé des études quant aux répercussions de la RTT sur le bien-être et la santé* ..... *89*
*Annexe 14 : Résumé des études quant aux répercussions de la RTT sur l'emploi et la productivité* ..... *90*
*Annexe 15 : RTT et développement durable* ..... *95*

**RÉFÉRENCES ..... 97**

# Synthèse

Ce rapport, en s'appuyant sur un état des lieux des règlementations régissant la durée du temps de travail et d'une revue d'articles académiques, de faits scientifiquement établis et de rapports nationaux ou sectoriels, propose une analyse des enjeux et risques de la réduction du temps de travail (RTT). La revue de littérature s'appuie sur les réformes de RTT qui ont été mises en œuvre, au cours des dernières décennies dans des pays comme la France, le Portugal ou le Japon, et sur des expérimentations de RTT menées à l'étranger.

Ce rapport se focalise sur trois finalités d'une réforme de la RTT, à savoir (1) la conciliation vie privée-vie professionnelle, la santé et le bien-être, (2) l'emploi et le chômage et (3) la productivité et la compétitivité. Ces finalités ont un impact soit direct soit indirect sur l'attractivité des talents.

L'analyse de la littérature témoigne d'un effet ambigu de la RTT dans tous les domaines étudiés. Les résultats des études ne sont en effet pas unanimes. Ces résultats divergents peuvent être attribués, du moins en partie, à la diversité des circonstances et des contextes dans lesquels les différentes réformes de la RTT ont été mises en œuvre. Si le contexte national importe, au sein d'un pays, les conséquences de la RTT peuvent varier également en fonction des caractéristiques sociodémographiques de la population, des caractéristiques du tissu économique et surtout du contexte socioéconomique dans lequel la réforme s'inscrit, tant au niveau macroéconomique que microéconomique. En outre, la façon dont les entreprises s'adaptent à la RTT est importante puisque les incidences d'une RTT peuvent varier selon les politiques managériales mises en place. C'est pourquoi, il est difficile d'apporter une réponse tranchée sur les effets d'une RTT. Dans cette synthèse, nous présentons les principaux enseignements du présent rapport dans les différents domaines étudiés et explorons les enseignements que nous pouvons en tirer dans le contexte socio-économique luxembourgeois.

### Partie 1 - Règlementations relatives à la durée du travail au Luxembourg et dans les pays limitrophes

Dans les trois pays limitrophes du Luxembourg, à savoir l'Allemagne, la Belgique et la France, la durée du travail a été réduite depuis les années 1980. Les systèmes de relations professionnelles, ainsi que l'intervention de l'Etat dans l'économie, diffèrent cependant entre les trois pays. L'Allemagne se distingue par une grande autonomie des partenaires sociaux, qui ont d'ailleurs été à l'initiative de la RTT. En France et en Belgique, c'est l'Etat qui a impulsé la RTT. C'est la France, qui est allée le plus loin avec « les 35 heures », alors que la durée hebdomadaire du travail se situe en Allemagne et en Belgique, le plus souvent, entre 37 et 38 heures par semaine.

Le Luxembourg n'a, quant à lui, pas réalisé de réforme sur la durée hebdomadaire du travail depuis les années 1970. Cette dernière s'élève à 40 heures par semaine. Le Code du travail permet aux partenaires sociaux de réduire le temps de travail par voie de convention collective de travail (par après « CCT »). Une analyse des CCT en vigueur a montré que cette possibilité

a été utilisée à trois reprises pour réduire le temps de travail hebdomadaire en-dessous de 40 heures.

## Partie 2 – Temps de travail et contexte socio-économique du Luxembourg

La durée effective de travail d'un salarié à temps plein au Luxembourg, avec 1 701 heures de travail par an, se situe dans la moyenne de l'Union Européenne. Cette durée effective est supérieure à celle observée en Allemagne (1 677 heures), en France (1 544 heures) et en Belgique (1 495 heures).

Le travail à temps partiel est moins répandu au Luxembourg (18%) que dans l'ensemble de l'Union Européenne (26%). La part de salariés travaillant à temps partiel au Luxembourg est moins élevée qu'en Allemagne (37%) et en Belgique (42%) et identique à celle observée en France.

D'après l'enquête European Working Condition Survey (EWCS) de 2021, environ un résident sur deux qui travaille à temps plein voudrait travailler moins de 40 heures par semaine si son taux de salaire horaire était maintenu. Cette volonté de travailler moins de 40 heures n'est pas partagée de manière uniforme par tous les travailleurs. Les femmes, les travailleurs ayant un niveau d'études supérieures et les seniors sont parmi les groupes les plus susceptibles de souhaiter travailler moins de 40 heures. Par ailleurs, l'enquête EWCS montre que les travailleurs résidant dans les pays frontaliers sont beaucoup plus enclins que les résidents luxembourgeois à vouloir travailler moins de 40 heures par semaine.

## Partie 3 - RTT, conciliation vie privée - vie professionnelle, santé et bien-être

La RTT pourrait, théoriquement, conduire à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée en donnant aux individus plus de temps pour s'adonner à des activités de loisirs, passer du temps avec leur famille et leurs amis. Cela pourrait aider les travailleurs à se sentir plus épanouis et à améliorer leur bien-être mental et émotionnel. Toutefois, les études menées montrent que l'effet positif de la RTT sur une bonne conciliation vie privée-vie professionnelle n'est pas systématique. En effet, certaines conditions doivent être remplies :

- La RTT doit mener à une baisse effective du temps de travail des salariés. Or, les expériences de RTT menées à l'étranger ont montré que, dans certains cas, la baisse du temps de travail était partiellement compensée par une augmentation des heures supplémentaires. Plusieurs éléments contextuels laissent à penser qu'une RTT pourrait ne pas se répercuter totalement sur le temps de travail effectif des salariés au Luxembourg à moins que certaines mesures ne soient prises. Premièrement, les heures supplémentaires sont actuellement le dispositif d'aménagement du temps de travail le plus utilisé par les entreprises luxembourgeoises. Ensuite, la pénurie actuelle de main-d'œuvre sur le marché du travail luxembourgeois, en limitant les possibilités de partage du travail, risque d'accroître le recours aux heures supplémentaires si la RTT ne s'accompagne pas de gains de productivité. Toutefois, certaines entreprises pourraient, suite à la RTT, ne pas avoir la possibilité de recourir ou d'intensifier leur

recours aux heures supplémentaires en raison du coût de ce dispositif ou de la législation qui limite le volume d'heures supplémentaires.

- Le contexte actuel de digitalisation du travail, avec le risque de travail en débordement (c'est-à-dire en dehors des heures normales de travail) qu'il génère, notamment via le développement du télétravail, peut aussi venir remettre en cause la baisse réelle du temps de travail effectif des salariés.
- Si la RTT conduit à une baisse du pouvoir d'achat, certains salariés peuvent être contraints à cumuler les emplois, ce qui est susceptible d'augmenter leur temps de travail effectif. Dans le contexte inflationniste actuel, le maintien du niveau de salaire, en cas d'une RTT, est d'autant plus important pour veiller à une bonne conciliation.
- Si la RTT s'accompagne d'une intensification de la charge de travail des salariés, leur qualité de vie au travail va se dégrader et le temps libre dégagé par la RTT risque d'être utilisé uniquement en temps de repos compensateur. La digitalisation de l'économie, par les gains en productivité liés notamment à l'automatisation de certaines tâches, pourrait réduire ce risque d'intensification du travail.
- Si la RTT s'accompagne d'un accroissement de la variabilité des horaires de travail, du développement des horaires de travail atypiques ou de la perte de contrôle des salariés sur leurs horaires de travail, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle risque d'être négativement affectée.
- La RTT mériterait également d'être accompagnée par une politique de formation active visant à minimiser les pénuries de compétences sur le marché du travail, des augmentations de salaires en lien avec des gains de productivité et une répartition plus équitable des revenus.

Concernant la santé et le bien-être des salariés, la RTT pourrait entraîner une diminution des niveaux de stress, une amélioration de la qualité du sommeil et une diminution des taux de dépression et d'anxiété. Les travailleurs seraient plus enclins à adopter des comportements sains tels que l'exercice physique et les activités de loisirs, ce qui se traduirait par une réduction des coûts des soins de santé et de la pression sur le système de sécurité sociale. Toutefois, ces effets positifs sont soumis aux conditions suivantes :

- Comme en matière de conciliation, il est essentiel que la RTT mène à une réduction effective du temps de travail et à une non intensification du travail.
- La RTT devrait être accompagnée par une amélioration de l'organisation du travail pour pouvoir faire plus en moins de temps, avec de meilleures méthodes de supervision pour identifier et réduire les temps « non productifs ».
- Il est crucial d'impliquer les représentants de toutes les parties concernées (les salariés, les entreprises) dans la mise en œuvre de la RTT au sein des entreprises, car le dialogue social est le garant de conditions de travail qui ne se détériorent pas et peut même faire émerger des pratiques innovantes qui favorisent le bien-être et la santé.

## Partie 4 - RTT, productivité, emploi et chômage

Un autre objectif souvent visé par la RTT est de créer des emplois et de diminuer le taux de chômage. La RTT pourrait conduire à la création d'emplois, réduisant ainsi le nombre de chômeurs. Cependant, plusieurs risques existent.

- Suite à la RTT, si les salaires horaires augmentent, les coûts de la main-d'œuvre vont augmenter pour les entreprises. Les entreprises pourraient alors avoir moins recours à la main-d'œuvre. Elles pourraient également être conduites à recourir aux heures supplémentaires plutôt que d'embaucher. Au Luxembourg, 87% des grandes entreprises (d'au moins 50 salariés) et 55% des plus petites ont fréquemment recours aux heures supplémentaires, qui est le dispositif d'aménagement du temps de travail le plus utilisé. Rappelons que l'ampleur du recours aux heures supplémentaires module les effets de la RTT sur l'emploi et le chômage d'une part, et sur la santé, le bien-être et la conciliation des travailleurs d'autre part.
- En cas de RTT, les dispositifs de flexibilisation permettent aux entreprises de moduler le temps de travail de leurs salariés et jouent un rôle important sur l'évolution de la productivité et de la compétitivité. Les petites entreprises peuvent être confrontées à des défis plus importants que les grandes dans la mise en œuvre de ces réformes en raison de leurs ressources limitées, de leurs coûts plus élevés, de leur manque de flexibilité et de leur pouvoir de négociation limité. Sachant qu'au Luxembourg, les trois quarts des entreprises ont moins de 5 salariés, une mise en place de la RTT nécessiterait une planification minutieuse et une communication efficace, de façon à leur permettre de mettre en œuvre avec succès la RTT. Les exigences et défis opérationnels spécifiques des entreprises selon leur taille méritent donc d'être pris en considération.
- Le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre au Luxembourg présente un risque pour l'efficacité de la RTT en matière de création d'emplois. En 2022, selon les données de l'enquête sur les pratiques organisationnelles du travail, 72% des entreprises éprouvent des difficultés à recruter des employés qualifiés et 28% des difficultés à recruter des travailleurs non qualifiés. Les entreprises, en particulier celles qui comptent au moins 50 employés, éprouvent des difficultés à retenir leur personnel.
- En cas d'application d'une RTT, la productivité des travailleurs pourrait être potentiellement améliorée grâce à la digitalisation croissante des organisations. Toutefois, la digitalisation comporte également le risque d'une intensification du travail et d'une surcharge d'informations, qui peuvent avoir un impact négatif sur le bien-être et la productivité des individus. Au Luxembourg, malgré un faible indice d'intensité numérique, la pandémie a poussé les entreprises luxembourgeoises à plus investir dans les technologies digitales.
- Les coûts d'une réforme de la RTT et le financement de ces coûts jouent un rôle fondamental dans l'efficacité de la réforme. La littérature et les faits convergent pour indiquer que faire supporter le coût d'une RTT par les salariés est générateur d'inégalités et d'une diminution de la cohésion sociale. En outre, les effets d'une RTT sur les gains de productivité et de compétitivité des entreprises restent ambigus.

L’éventualité d’une prise en charge du financement de la RTT par les entreprises doit donc être examinée à travers le spectre des gains de productivité visés et au vu de la situation économique et de la compétitivité des secteurs visés. La prise en charge par l’Etat du coût d’une RTT dépend de la situation budgétaire du pays et de sa stratégie, notamment, en matière de politique économique, d’attraction des talents et de stratégie de réduction des inégalités. La RTT peut être plus réalisable et plus avantageuse en période de croissance économique car la part des aides publiques a un impact déterminant sur les effets d'une RTT. Même si le Luxembourg a actuellement une croissance soutenue et un taux de chômage bas, toute la question est de savoir dans quelle mesure cette croissance pourrait être suffisante pour soutenir une éventuelle réforme de la RTT par les finances publiques.

Notons également que les effets de la RTT sur l'emploi et le chômage varient considérablement selon la nature des réformes de la RTT, le secteur d'activité et bien évidemment selon la situation économique (de sous-emploi ou de plein-emploi, macroéconomique, budgétaire).

## Partie 5 - RTT, compétitivité et attractivité

L'attractivité des talents d'un pays fait référence à la capacité du pays à attirer et à retenir des travailleurs hautement qualifiés, les étudiants universitaires et les entrepreneurs. Au niveau microéconomique, ce concept s’applique aux entreprises. Au Luxembourg, attirer la main-d'œuvre étrangère est crucial étant donné que les non nationaux représentent près de 74% des salariés en mars 2022. La RTT permettrait-elle d'améliorer l'attractivité du Luxembourg ?

La réponse est complexe car elle dépend des avantages et risques pour les salariés, développés dans la partie 3, mais aussi des avantages et risques pour les entreprises, développés dans la partie 4. En effet, l'attractivité dépend des conditions économiques (opportunités d'emploi, niveaux de salaires, etc.) mais aussi des facteurs de qualité de vie tels que le cadre de vie, l’équilibre vie privée - vie professionnelle, la vie sociale, le système de santé et l'inclusion. Il convient d'en tenir compte lors de l'élaboration de politiques ou de la prise de décisions relatives à la RTT pour s'assurer que les avantages l'emportent sur les inconvénients afin d'améliorer l'attractivité du pays.

A cet égard, ce rapport basé sur les expériences de RTT dans le monde met en avant les avantages et les risques ou défis potentiels d'une réforme de la RTT. La RTT pourrait présenter plusieurs avantages potentiels pour les employés, notamment un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, une productivité accrue, des avantages pour la santé, une satisfaction professionnelle accrue, une meilleure égalité des sexes, une meilleure durabilité environnementale et des progrès dans les négociations avec les partenaires sociaux. Cependant, les inconvénients et les risques potentiels existent. Ils seraient notamment une plus forte variabilité des horaires de travail, une charge de travail accrue, ou des opportunités de progression de carrière réduites, des pertes d’emploi.

L’évolution de la compétitivité induite par la RTT est également un élément important à considérer dans le débat sur l'attractivité. La RTT pourrait avoir des effets à la fois positifs et

négatifs sur la productivité et la compétitivité des entreprises et du pays. Bien que les preuves scientifiques restent rares, l'impact sur l'attractivité d'une compétitivité induite par la RTT dépendrait de plusieurs facteurs, dont la nature de la réforme, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, les modérations salariales, etc.

L'enquête EWCS révèle que les travailleurs français, belges et allemands désirent en grande majorité un temps de travail inférieur à 40 heures. Une RTT pourrait donc rendre le marché du travail luxembourgeois plus attractif et accroître le nombre de travailleurs frontaliers. D'autre part, il est important de noter que si les conditions économiques ont un impact comparable sur les immigrants et les travailleurs frontaliers, les déplacements domicile-travail sont plus susceptibles d'affecter les décisions des travailleurs frontaliers de venir ou de rester travailler au Luxembourg. Aucune étude n'a examiné l'impact de la RTT sur l'attractivité des talents. Des études plus poussées de micro-simulation et des enquêtes au niveau de la Grande Région pourraient être utiles.

### Des effets potentiellement différents selon les groupes de travailleurs et les caractéristiques des entreprises

Ce rapport met en avant le fait que les effets généraux de la RTT sur le bien-être, la santé et l'emploi cachent des différences selon les groupes sociodémographiques. Ces effets dépendent, notamment, des besoins et des préférences personnels des employés qui diffèrent en fonction de leur statut socioéconomique, de l'étape dans le parcours professionnel et des métiers exercés.

Les expériences de RTT menées à l'étranger nous enseignent que tous les travailleurs n'ont pas bénéficié dans la même mesure des retombées positives anticipées de la RTT.

- L'exemple français a montré que la RTT profite plus aux catégories socioprofessionnelles supérieures. En effet, ce sont ces catégories qui ont le plus eu l'occasion de mettre à profit le temps libre dégagé par la RTT pour développer leurs activités de loisirs.
- La RTT peut être plus bénéfique aux femmes, aux travailleurs ayant un niveau d'études supérieures et aux travailleurs âgés puisqu'ils ont manifesté la plus forte demande en la matière dans les données luxembourgeoises de l'enquête EWCS. Elle peut leur offrir plus d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, leur permettre dequitter plus tardivement le marché du travail. Les heures de travail moins longues leur permettraient de participer à des programmes de formation ou de développement continu de leurs compétences si la RTT s'accompagne de tels programmes.
- Concernant, le genre, la RTT, au regard des études menées, a eu des effets différentiés selon le domaine étudié :
    - Si les hommes bénéficient davantage de la RTT en termes de salaires, ils peuvent en revanche subir des pertes d'emploi.
    - Bien que la RTT accroisse la participation des pères aux tâches domestiques, elle n'a pas modifié la division sexuée des activités ménagères.

    - La RTT améliorerait la vie quotidienne des personnes soumises à une forte pression du temps comme les mères de jeunes enfants.
- Les travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés ou précaires n'ont peut-être pas la possibilité de réduire leurs heures de travail suite à la RTT et peuvent être contraints de cumuler plusieurs emplois pour subvenir à leurs besoins.

Le présent rapport a également mis en lumière que les besoins et les desiderata des salariés en matière de RTT varient en fonction du type d'emploi, de l'environnement de travail et de l'étape dans la carrière. Il montre également que les répercussions de la RTT pourraient varier selon les entreprises (secteur d'activité, taille). En fonction de la structure de la réforme, certaines industries ou certains secteurs peuvent être plus touchés que d'autres. Notons également qu'il existe d'importantes disparités de productivité et de compétitivité entre les secteurs d'activités. Le débat sur la RTT devrait tenir compte de ces aspects pour savoir si une réforme de la RTT devrait reposer sur une approche collective ou sur une approche sectorielle ou de branches.

De ces deux dimensions, il ressort que, pour construire une RTT, il convient d'en asseoir clairement les objectifs. Ensuite, pour optimiser l'atteinte de ces objectifs tout en anticipant les implications, il convient d'en étayer la préparation, notamment, en collectant des données qui manquent actuellement sur le marché du travail luxembourgeois et/ou en menant des exercices de micro simulations. Enfin, le cadre d'élaboration pourrait, dans le contexte luxembourgeois, faire l'objet d'un projet sociétal qui impliquerait tous les partenaires concernés, et qui se baserait sur les données collectées de manière à appuyer réflexions et prise de décisions.

# Introduction

Plusieurs facteurs remodèlent le marché du travail et transforment l'organisation du travail : la globalisation, l'évolution démographique (plus de femmes, plus de travailleurs âgés sur le marché du travail), la transformation digitale et enfin, les récentes crises financière et sanitaire. Un des impacts majeurs qui en découle est l'organisation du temps de travail, faisant l'objet d'un débat animé dans beaucoup de pays développés. Le temps de travail est un paramètre majeur des décisions politiques et économiques et peut avoir des répercussions sur les résultats économiques, sociaux, sociétaux d'un pays, tels que le bien-être des travailleurs, l'égalité des chances, la santé, l'environnement, la productivité, les salaires, l'emploi ou l'attractivité d'un pays.

Actuellement, au Luxembourg, la question de la réduction du temps de travail (RTT) fait l'objet de nombreuses discussions et prises de position dans le contexte tripartite du pays. L'impulsion qui a prévalu à l'émergence du débat politique et sociétal porte sur le bénéfice attendu d'une RTT sur la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle d'une part, et sur l'attractivité du marché du travail d'autre part. Toutefois, la RTT est susceptible d'avoir une incidence sur d'autres pans de l'économie et ses incidences sont conditionnées au contexte économique et aux modalités d'application de la RTT. Les réformes relatives à la RTT peuvent avoir des résultats différents en fonction des objectifs initiaux souhaités par le gouvernement. Par conséquent, il est essentiel de déterminer les objectifs attendus de la RTT.

Des réformes de la RTT ont été mises en œuvre dans un certain nombre de pays au cours des dernières décennies. Deux objectifs sont souvent mis en avant par les décideurs publics pour justifier le besoin d'une RTT. Le premier est la lutte contre le chômage par le biais du partage du travail. Cet argument a été utilisé par le gouvernement français pour justifier le passage aux 35 heures de travail hebdomadaire à la fin des années 1990. Le second est d'offrir aux travailleurs une meilleure qualité de vie en limitant les impacts supposés néfastes de longues heures de travail sur leur bien-être (comme ce fut le cas au Portugal entre 1996 et 1998). C'est en fonction de l'objectif affiché de chaque réforme de RTT que son efficacité en termes d'enjeux et risques peut être évaluée.

Notons qu'une RTT peut prendre plusieurs formes : (1) soit une réduction hebdomadaire des heures de travail, (2) soit une vie professionnelle plus courte (par exemple, une retraite plus précoce, des interruptions de carrière, un congé parental). Dans cette étude, nous focalisons l'analyse sur une RTT qui prend la forme d'une réduction hebdomadaire des heures de travail.[1]

L'objet de cette étude est de réaliser une revue de littérature des enjeux et risques de la RTT tout en menant une réflexion sur son application dans le contexte luxembourgeois, et non pas de mener une étude statistique visant à simuler les effets de la RTT sur l'économie luxembourgeoise.[2]

[1] Le cas spécifique de la semaine de quatre jours n'est pas traité dans ce rapport.
[2] Une étude plus approfondie comprenant une analyse de données statistiques disponibles et/ou issues d'une enquête ad-hoc pour le Luxembourg et/ou une analyse de micro-simulation pourrait être proposée dans un second temps.

Notre approche s'appuie sur une revue de la littérature. Cette revue combine des articles académiques, des preuves scientifiques et des rapports nationaux. Elle nous permet d'exposer les enjeux et risques d'une RTT dans un premier temps. Dans un second temps, elle nous permet d'identifier les facteurs de succès et de risques d'une RTT. Notons que nous nous référons dans ce rapport aux réformes de la RTT les plus connues dans le monde, notamment celles dont les effets sont évalués empiriquement dans la littérature scientifique. Certaines réformes ont donné lieu à plus d'études empiriques que d'autres. C'est, notamment, le cas de la réforme des 35 heures en France qui sera citée fréquemment dans ce rapport.[3]

Cette revue de littérature nous permet d'exposer les enjeux et risques d'une RTT et d'identifier ses facteurs de succès et de risques. Comme les impacts de la RTT dépendent du contexte dans lequel elle s'applique, nous mettrons, en perspective ses facteurs de succès et de risques avec le contexte luxembourgeois.

Il est important de noter que nous ne disposons pas de jeu de données d'enquête nous permettant d'anticiper les effets d'une RTT au Luxembourg. De ce fait, ce document, dont l'objectif unique est d'alimenter le débat politique et sociétal, ne contient pas de recommandations vis-à-vis de la nécessité de mise en place d'une RTT et/ou des modalités de sa mise en œuvre.

Notons que tous les aspects qui seront traités dans ce document sont étroitement liés. Cependant, pour faciliter la lecture, le rapport se structure de la façon suivante. La première partie présente un état des lieux des réglementations régissant la durée du temps de travail au Luxembourg et dans les pays voisins. La deuxième partie présente le contexte luxembourgeois. La troisième partie s'intéresse aux effets de la RTT sur le bien-être des salariés. Quant à la quatrième partie, elle s'intéresse à ses effets sur la productivité et l'emploi. Enfin, la cinquième partie, en synthétisant les enseignements des sections précédentes et en montrant les interdépendances entre les effets potentiels de la RTT sur les différents domaines étudiés, pose la question de l'attractivité que pourrait générer une réforme de la RTT pour le Luxembourg.

[3] L'attention reçue par le cas français s'explique en partie par les conditions de la mise en œuvre de la RTT (séquentielle et par taille d'entreprises) qui furent propices à l'usage de technique d'évaluation de politiques publiques.

# Partie 1. Règlementations relatives à la durée du travail à Luxembourg et dans les pays limitrophes

Dans les trois pays limitrophes du Luxembourg, la durée du travail a été réduite depuis les années 1980, soit par des conflits collectifs et des négociations entre partenaires sociaux (Allemagne), soit par des réformes gouvernementales (Belgique et France). Ces RTT ont eu lieu dans des périodes de crises et de changements.

Les systèmes de relations professionnelles, ainsi que l'intervention de l'Etat dans l'économie diffèrent entre les trois pays. L'Allemagne se distingue par une grande autonomie des partenaires sociaux, qui ont d'ailleurs été à l'initiative de la RTT. En France et en Belgique, c'est l'Etat qui a impulsé la RTT. Dans la période récente, le temps de travail est réglé en France dans un cadre original d'articulation entre la loi et la négociation collective, où le niveau de l'entreprise est devenu prioritaire. Quant à la RTT, c'est la France, qui est allé le plus loin avec « les 35 heures », alors que la durée hebdomadaire du travail se situe en Allemagne et en Belgique entre 37 et 38 heures par semaine.

Au Luxembourg, le Code du travail permet aux organisations syndicales et aux employeurs de réduire le temps de travail par voie de convention collective. Le droit ne constitue donc pas un obstacle à une réduction du temps de travail au niveau national, de la branche ou de l'entreprise. Or, nous n'avons repéré que trois CCT dans lesquels la durée hebdomadaire du travail a été réduite : de 40 heures à 39h30 dans deux entreprises du secteur du commerce, de 40 heures à 38h dans les établissements hospitaliers. Force est de constater que les partenaires sociaux n'ont pas saisi cette possibilité pour adopter des dispositions en ce sens.

Avant d'aborder la durée du travail au Luxembourg (1.2) et dans les trois pays limitrophes (1.3), nous allons présenter le cadre européen, dans lequel s'inscrivent les réformes (1.1).

## 1.1 Cadre européen de la durée du travail

Depuis une directive de 1993[4], modifiée en 2000[5] puis en 2003[6], il existe des limites à la durée du travail en droit européen. Le temps de travail est inscrit dans la thématique des conditions de travail « santé et sécurité au travail » (Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et Socle européen des droits sociaux). La directive assure la protection des travailleurs via des prescriptions minimales portant sur le repos journalier, le temps de pause, le repos hebdomadaire, la durée maximale hebdomadaire du travail et le congé annuel payé.

[4] Directive 93/104 du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. JOCE L 307 du 13 décembre 1993 p. 18.
Internet : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=EN
[5] Directive 2000/34 du 22 juin 2000 (JOCE, L 195 du 1er août 2000, p. 41
[6] Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. JOUE L 299 du 18 novembre 2003 p. 9.
Internet : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088.
La Commission européenne a présenté en 2017 une communication interprétative, qui vise à renforcer la sécurité juridique de l'interprétation de la directive.
Internet : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=FR

Ces prescriptions minimales, transposées en droit national, assurent ainsi une certaine protection au salarié.

La directive de 2003 définit, dans l'article 2.1. « Le temps de travail » comme étant « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales »; et dans l'article 2.2 « la période de repos » comme étant « toute période qui n'est pas du temps de travail ».

La directive précise, dans les articles 3 à 7, que « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie » :

- au cours de chaque période de 24 heures, d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives ;
- au cas où le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures, d'un temps de pause, dont les modalités, notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives (…) ou, à défaut par la législation nationale ;
- au cours de chaque période de 7 jours, d'une période minimale de repos sans interruption de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier (…);
- a) d'une durée hebdomadaire du travail limitée au moyen de dispositions législatives, (…) ou de conventions collectives (…) et b) d'une durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours, qui n'excède pas 48 heures, y compris les heures supplémentaires ;
- d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines.

Les Etats membres peuvent introduire, par la loi, des dispositions plus favorables aux travailleurs ou permettre aux partenaires sociaux d'arrêter par convention collective des règles plus favorables aux travailleurs. Par ailleurs, les Etats membres peuvent aménager le temps de travail hebdomadaire en introduisant des périodes de référence ne dépassant pas 14 jours pour le repos hebdomadaire ou 4 mois pour la durée maximale hebdomadaire de travail.

La directive de 2003 permet de nombreuses dérogations aux prescriptions minimales (art. 17 et 18). Ainsi, les Etats membres peuvent y déroger en matière de repos journalier, temps de pause et repos hebdomadaire pour les cadres dirigeants. Des dérogations par la loi ou la convention collective sont prévues pour des professions ou activités limitativement énumérées, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés. Quant aux aménagements du temps de travail, la directive permet d'allonger la période de référence dans des cas spécifiques jusqu'à 6 mois, voire au-delà sans pouvoir dépasser « en aucun cas » 12 mois (art. 19).

In fine, l'article 22.1 permet à un Etat membre de ne pas appliquer la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures à condition que tout employeur, qui dépasse ce seuil, demande l'accord du salarié et tienne un registre de tous les salariés effectuant un tel travail à disposition des autorités compétentes.

## 1.2 Durée du travail au Luxembourg

Cette section va présenter d'abord la règlementation actuelle de la durée du travail au Luxembourg, puis des exemples de RTT conventionnelles applicables au Luxembourg.

### 1. Dispositions légales

La durée du travail est régie principalement par la loi[7]. Des conventions collectives peuvent déroger à la loi, à condition que les dérogations ne soient pas moins favorables que les dispositions du code du travail. Toute stipulation d'une convention collective contraire à cette règle est nulle de plein droit. Il faut également noter que le code du travail reprend *in extenso* les nombreuses dérogations aux prescriptions minimales prévues dans la directive européenne de 2003 et permet ainsi aux conventions collectives de déroger aux dispositions légales à condition de prévoir des repos compensatoires[8].

La durée hebdomadaire de travail a été fixée à 40h en 1970 pour les ouvriers et 1971 pour les employés. Les réformes entreprises depuis lors concernent l'organisation du temps de travail en vue d'une plus grande flexibilité. La dernière réforme en date est la loi du 23 décembre 2016 concernant l'organisation du temps de travail[9], qui procède à certaines adaptations relatives à l'organisation flexible du temps de travail via une période de référence supérieure à la semaine et un plan d'organisation du travail et/ou un horaire mobile.

Aujourd'hui, la durée de travail normale ne peut pas excéder 8 heures par jour[10] et 40 heures par semaine, sauf dérogations et exceptions prévues dans le code du travail. Une convention collective peut fixer des seuils inférieurs à ces limites, ce qui signifie que des réductions de temps de travail peuvent être opérées par convention collective[11] (cf. sous 1.2.2.). La réduction du temps de travail figure parmi les sujets de négociation obligatoire[12] et parmi les thèmes sur lesquels partenaires sociaux peuvent se mettre d'accord en matière de dialogue social interprofessionnel et conclure des accords nationaux[13].

De même, les salariés peuvent être occupés au-delà des limites fixées par la loi, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas soit 40 heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle. A défaut de dispositions conventionnelles relatives à une période de référence, l'employeur peut opter pour une période de référence allant jusqu'à 4 mois, dite « période de référence légale ». Si la convention collective prévoit une période de référence, celle-ci ne peut être supérieure à 12 mois. La période de référence doit

[7] Au sein du Code du travail (ci-après « CT), aux articles L. 211-1 à L. 211-36, L. 232-1 à L. 232-5 (compte-épargne temps), L. 233-1 à L. 233-10 (congés annuels).
[8] Article L. 211-31 CT.
[9] Memorial A N° 271 du 27 décembre 2016
Internet : https://data.legilux.public.lu/filestore/eli/etat/leg/memorial/2016/a271/fr/pdf/eli-etat-leg-memorial-2016-a271-fr-pdf.pdf
[10] Le Code du travail énonce à l'article L. 211-5 une « durée journalière maximale normale » de 8h. Cela s'entend cependant sans les heures supplémentaires et complémentaires. Avec ces heures, la durée maximale journalière est de 10h.
[11] Dans son ouvrage intitulé « Le droit du travail collectif. Tome 1. Relations professionnelles », Jean-Luc Putz considère que l'article L. 211-5 CTR « invite explicitement les conventions collectives à déroger des limites inférieures aux seuils de 40 heures par semaine » et ajoute que « en réalité, cette possibilité n'est presque jamais mise en œuvre au Luxembourg » (p. 260).
[12] Article L. 162-12 (4) CTR.
[13] Article L. 165-1 (1) CTR.

s'accompagner obligatoirement d'un plan d'organisation du travail (art. L. 211-7 CT) ou d'un horaire mobile (art. L. 211-8 CT).

La loi prévoit également une durée de travail maximale, heures supplémentaires ou complémentaires comprises, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.[14]

Un règlement grand-ducal peut déterminer des secteurs ou des professions dans lesquels une convention collective ou le Ministre du travail peut autoriser une durée journalière maximale de 12 heures, à condition que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas 40 heures. Par ailleurs, dans des cas limitativement énumérés par la loi[15], des salariés peuvent être occupés au-delà de 8 heures par jour et 40 heures par semaines à condition que ces dérogations donnent lieu à des compensations. Une convention collective ou une décision ministérielle ne peut pas empêcher dans ce cas une augmentation de la durée du travail.

Tout travail effectué au-delà des limites journalière et hebdomadaire de la durée normale de travail, déterminée par la loi ou la convention collective, est considéré comme du « travail supplémentaire ». La loi limite le travail supplémentaire à 2 heures par jour, la durée journalière ne pouvant excéder 10 heures (règle générale).

Le travail supplémentaire est strictement encadré. D'une part, toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une procédure préalable de notification ou d'autorisation auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM). D'autre part, des heures supplémentaires peuvent seulement être prestées dans des cas exceptionnels limitativement énumérés par la loi[16], dans des cas justifiés par l'employeur et sans incidence directe sur le marché du travail[17] et dans des cas de force majeure ou d'urgence[18]. Dans certains secteurs et sous certaines conditions, des conventions collectives peuvent déroger au régime légal sur la durée du travail, à condition que le total des heures de travail ne dépasse pas 10 heures par jour et 44 heures par semaine[19].

Les heures supplémentaires sont soit compensées par un temps de repos rémunéré à concurrence d'une heure majorée d'une demi-heure de temps libre rémunérée par heure supplémentaire travaillée, soit comptabilisées au même taux sur un compte épargne-temps dont les modalités sont fixées par convention collective.[20] Il existe des dispositions spéciales pour les entreprises pratiquant une période de référence légale ou conventionnelle.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de 40 %. Ces 140% sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale.

---

[14] L'annexe 3 présente un tableau comparatif de la situation au Luxembourg et dans les pays frontaliers de la durée légale journalière ainsi que la durée hebdomadaire légale et conventionnelle.
[15] Articles L. 211-18 à L. 211-21 CT.
[16] Article L. 211-23 al. 2 CT
[17] Article L. 211-23 al. 3 CT.
[18] Article L. 211-24 CT.
[19] Article L. 211-25 CT.
[20] L'annexe 4 présente sous forme d'un tableau comparatif les modalités de récupération des heures supplémentaires (temps de repos/rémunération) au Luxembourg et dans les pays frontaliers.

Il faut encore noter que les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne s'appliquent pas aux cadres supérieurs (tels que définis par la loi).

Quant aux jours fériés et aux congés annuels, le code du travail prévoit 11 jours fériés légaux[21] et des congés d'au moins 26 jours ouvrables par année[22].[23]

Comme nous venons de le montrer, le code du travail permet aux partenaires sociaux de réduire la durée du travail par convention collective[24].

## 2. Dispositions conventionnelles

A notre connaissance, seulement trois conventions collectives présentent une réduction du temps de travail hebdomadaire: la convention collective du travail des Etablissements hospitaliers, déclarée d'obligation générale et donc rendue publique, ainsi que deux conventions collectives d'entreprises du secteur du commerce que nous intitulerons CCT_E_SC_1 et CCT_E_SC_2[25], non publiées.

### La Convention collective du travail des Etablissements hospitaliers 2022-2024[26]

La Convention collective des salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des hôpitaux luxembourgeois, en abrégé « CCT FHL 2022-2024 »[27], prévoit une durée journalière de travail normale de 7,6 heures répartie sur 5 jours de travail. En d'autres mots, la durée de travail hebdomadaire théorique est de 38 heures (cf. période de référence ci-dessous).

Les parties à la convention collective ont convenu de déroger à la période de référence hebdomadaire et de retenir, à la place, une période de référence mensuelle plus adaptée à l'activité hospitalière. La période de référence mensuelle détermine le nombre d'heures de travail du plan de travail initial de chaque salarié.

D'après la CCT, sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures de travail effectivement prestées sur le lieu de travail, qui, suite à une modification survenue dans le plan de travail initial pour garantir la dotation du personnel nécessaire au bon fonctionnement du service, dépassent la durée du travail prévue dans le plan de travail initial ;
- les heures de travail dépassant le nombre d'heures mensuelles définies au plan de travail initial du salarié ;

[21] Article L 232-2 CT. Cf.liste des jours fériés à l'Annexe 6. Les congés extraordinaires ne sont pas traités dans le présent rapport.
[22] Article L. 233-4 CT.
[23] L'annexe 5 présente sous forme de tableau comparatif les congés annuels payés ainsi que les jours fériés légaux au Luxembourg et dans les pays frontaliers.
[24] La réduction du temps de travail fait d'ailleurs partie d'une thématique obligatoire de négociation de la convention collective de travail mentionnée à l'article L. 162-12 (4) du Code du travail depuis la loi du 12 février 1999, dite « Loi PAN ». Un dispositif d'aide financière a été parallèlement mis en place pour les entreprises qui embauchent un chômeur inscrit à l'ADEM suite à la réduction conventionnelle de la durée du travail (article L. 526-1 du Code du travail). Cette aide correspondant au montant des cotisations sociales dues pour le salarié embauché pour une durée de 1 à 5 ans.
[25] CCT_E_SC pour « convention collective d'entreprise du Secteur du Commerce ».
[26] Cette convention collective a été conclue entre la Fédération des hôpitaux luxembourgeois et les organisations syndicales OGB-L et LCGB le 29 juillet 2022 et a été déclarée d'obligation générale le 25 octobre 2022.[26]Elle est applicable du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024.
[27] Internet : https://fhlux.lu/web/wp-content/uploads/2022/08/CCT-FHL-2022-2024-Texte-coordonne-FR.pdf

- les heures de travail effectivement prestées dans le cadre du service de permanence.

Chaque heure supplémentaire est majorée de 50%.

Chaque heure de travail supplémentaire et sa majoration sont versées dans un compte intitulé « crédit heures supplémentaires salarié ». Le salarié dispose du crédit d'heure, qu'il peut utiliser, si le service le permet, sous forme de compensation par du temps libre par heures, journées ou demi-journées. Chaque année, au premier octobre, le salarié peut transférer tout ou partie de son crédit d'heures supplémentaires salarié sur le « dépôt heures salarié ». Au 31 octobre, l'employeur procédera d'office au payement de toutes les heures excédant 38 heures et non versées dans un « dépôt heures salarié ». Chaque salarié peut utiliser les heures versées dans le « dépôt heures salarié », qui ne doit pas dépasser 900 heures, indépendamment de son taux d'occupation, sous forme de temps disponible par heures, journées ou demi-journées. Les heures utilisées de cette façon sont assimilées à du temps de travail effectif.

Chaque salarié a droit à un congé annuel de récréation payé de 26 jours ouvrables, auquel s'ajoutent 2 jours de congé supplémentaire à partir de 50 ans et 1 jour de congé supplémentaire en plus à partir de 55 ans. Au congé légal s'ajoutent des congés conventionnels sous forme de conversion de 10 jours fériés. Les salariés peuvent ainsi atteindre 36 jours de congé annuel.

**CCT_E_SC_1**

La CCT_E_SC_1 prévoit une durée normale du travail de 39 ½ heures par semaine à répartir en principe sur 6 jours.

La répartition de la durée hebdomadaire du travail de 39 ½ heures est établie par l'employeur, au plus tard 15 jours à l'avance, dans le cadre d'un plan de travail. Il est précisé dans la convention qu'afin de « garantir la bonne marche des affaires, une grande flexibilité de la part des salariés doit cependant être de mise ». A la demande du personnel et selon les possibilités de l'entreprise, les salariés bénéficient d'une journée entière ou de 2 demi-journées libres par semaine, tout en respectant le repos hebdomadaire de 44 heures.

La convention collective prévoit des heures supplémentaires, qui ne peuvent être prestées que dans des cas exceptionnels en vue de travaux urgents ou extraordinaires (absence d'un grand nombre de salariés ou période de forte affluence de clientèle avant des jours fériés). Les heures supplémentaires doivent être autorisées au préalable par la direction. Elles sont majorées de 50%. Les travaux effectués le dimanche et les jours fériés sont majorés de 100%. De plus, les heures prestées sont compensées par un repos hebdomadaire attribué pendant la semaine. En cas de dépassement des 39 heures ½ par semaine, les majorations pour dimanche et jours fériés se cumulent avec les majorations pour heures supplémentaires et peuvent atteindre, selon les cas, 300% ou 400%.

Les salariés ont droit à un congé annuel de 28 jours ouvrables (soit à 224 heures) auxquels il faut ajouter des congés supplémentaires pour ancienneté de service (+ 2 jours pour une

ancienneté de plus de 10 ans ; + 3 jours au-delà de 15 ans ; + 4 jours au-delà de 20 jours) et en fonction de l'âge (+ 1 jour pour les salariés âgés de 50 ans et plus, à condition d'avoir au moins 10 ans d'ancienneté). Un congé supplémentaire de 6 jours est attribué aux salariés dont les horaires de travail hebdomadaires ne permettent pas de façon régulière un repos ininterrompu de 44 heures. De plus, chaque cumul de 25 heures prestées le samedi, dimanche et/ou un jour férié donne droit à une heure de congé supplémentaire.

La convention collective rappelle les 11 jours fériés légaux. Le lundi de carnaval est considéré comme un jour libre complémentaire payé. La convention collective prévoit également que les magasins fermeront à 16 h. la veille de Noël et du Nouvel An.

**CCT_E_SC_2**

La CCT_E_SC_2 prévoit une durée normale du travail de 39 ½ heures par semaine à répartir sur 5 ou 6 jours. Les parties ont défini une période de référence d'un mois, ce qui signifie que le plan de travail pour chaque salarié est mensuel. Il existe une durée minimale par jour de 4 heures, sauf exception. La convention prévoit également 6 samedis libres par an.

Les heures supplémentaires sont limitées à des activités urgentes ou exceptionnelles. Le salarié doit être volontaire pour les exercer. Selon la catégorie du personnel, le salarié peut s'écarter de la durée normale de travail à concurrence de 18 ou 24 heures (en moins ou en plus) pendant la période de référence, sans que des heures supplémentaires ne soient prises en compte. Ces heures sont gérées dans un compte, qui est remis à zéro chaque année au 30 avril. Les heures, qui dépassent la durée normale, doivent être utilisées sous forme de repos compensateur par journées ou demi-journées. Elles peuvent être payées en cas de départ du salarié de l'entreprise. Dans ce cas, elles sont majorées de 50%. Le travail du dimanche et des jours fériés est en principe interdit. Les ouvertures exceptionnelles du dimanche donnent lieu à une majoration du salaire de 100% ou à du repos compensateur. Le congé payé annuel dépend de l'organisation du temps de travail sur la semaine. Pour les salariés travaillant 5 jours par semaine, il est de 27 jours. Il est majoré en fonction de l'ancienneté : 29 jours pour une ancienneté de 5 ans, 30 jours pour 10 ans, 31 jours pour 15 ans et 32 jours au-delà de 20 ans d'ancienneté. Pour les salariés travaillant 6 jours par semaine, le congé annuel est de 33 jours. Il est également majoré en fonction de l'ancienneté : 35 jours pour une ancienneté de 5 ans, 36 jours pour 10 ans, 37 jours pour 15 ans et 39 jours pour une ancienneté au-delà de 20 ans d'ancienneté.

Les trois conventions collectives, qui ont réduit la durée du travail, ont pris en compte le risque du transfert de la réduction du temps de travail vers des heures supplémentaires. Elles ont, d'une part, strictement limité le recours à des heures supplémentaires et, d'autre part, mis en place des comptes individualisés de crédit d'heures, ainsi que des règles précises d'utilisation de ces crédits d'heures en repos compensateur.

## 1.3 Règlementation de la durée du travail dans les pays limitrophes (Allemagne, Belgique, France)

Depuis les années 1980, les trois pays limitrophes ont réduit la durée hebdomadaire du travail en-dessous de 40 heures.

### 1.3.1. Allemagne[28]

Le modèle allemand du temps de travail se caractérise

- par un cadre très succinct, établi par la loi, qui définit des dispositions concernant la durée journalière maximale du travail, les pauses, les temps de repos, le dimanche et les jours fériés ;
- par un renvoi, sur de nombreux points, à l'autonomie des partenaires sociaux ;
- par de nombreuses dérogations prévues explicitement dans la loi.

**1. Dispositions légales**

Il faut noter que, dans le modèle allemand, il n'existe pas de durée légale hebdomadaire du travail à proprement parler. La loi impose une durée maximale de travail de 8 heures par jour. La durée de la prestation de travail et les conditions concrètes, telles que la répartition sur les jours ouvrables de la semaine - du lundi au samedi - le début et la fin de la durée journalière de travail, ainsi que les temps de pauses, sont réglés par convention collective, accord d'entreprise (*Betriebsvereinbarung*) ou dans le contrat de travail.

Cette durée maximale peut cependant être étendue jusqu'à 10 heures par jour, si, sur une période de référence de 6 mois/24 semaines (« période de référence légale »), la durée moyenne du travail ne dépasse pas 8 heures par jour. La loi permet à une convention collective de fixer une durée journalière au-delà de 10 heures dans des cas particuliers. La convention collective peut également remplacer la période de référence légale par une période de référence conventionnelle. Dans ce cas, la durée totale de travail ne doit pas dépasser une durée hebdomadaire moyenne de 48 heures sur 12 mois.

La loi permet également des dérogations, en matière de temps de travail dans des cas exceptionnels. Elle mentionne explicitement le domaine de la recherche et les traitements des personnes et des animaux. Dans ces cas, la durée totale du travail ne doit pas excéder une durée hebdomadaire moyenne de 48 heures sur 6 mois/24 semaines. La loi donne également pouvoir à l'autorité de surveillance d'autoriser, dans l'intérêt général, des dérogations.

[28] En Allemagne, la durée du travail est règlementée au niveau législatif par la la loi fédérale sur le temps de travail (« Arbeitszeitgesetz » -ArbZG) Internet:http://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html#BJNR117100994BJNG000100307. Concernant le temps de travail, nous pouvons noter également la loi fédérale relative au congé payé (« Bundesurlaubsgesetz » - BUrlG)
Internet : http://www.gesetze-im-internet.de/burlg/

La loi ne prévoit pas de règles relatives à la prestation d'heures de travail au-delà de la durée journalière maximale de travail. En d'autres mots, la loi ne règle pas les heures supplémentaires. Celles-ci relèvent le cas échéant de la convention collective, de l'accord d'entreprise ou du contrat de travail, qui peut prévoir par exemple des heures supplémentaires en cas d'absence pour maladie d'une partie du personnel. Par ailleurs, la compensation des heures supplémentaires en termes d'argent ou de temps libre est fixée dans le contrat de travail ou la convention collective. Si aucune disposition n'est prévue, les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration du salaire, qui varie entre 10% et 25%.

Tout salarié doit disposer, à la fin de la durée journalière de travail, d'un temps de repos ininterrompu d'au moins 11 heures. La loi permet à une convention collective de réduire le temps de repos de 2 heures maximum, si l'activité l'exige, à condition qu'une période de repos compensatoire soit fixée à l'avance. Dans des secteurs spécifiques définis dans la loi, incluant les hôpitaux et l'hôtellerie, le temps de repos peut être réduit au maximum d'une heure, à condition que chaque réduction du temps de repos soit compensée, dans le cadre d'un mois/4 semaines, par un allongement du temps de repos atteignant au moins 12 heures. Une durée journalière de travail de plus de 12 heures, fixée dans une convention collective, doit être suivie immédiatement d'un temps de repos d'au moins 11 heures.

En 2023, il existe 9 jours fériés légaux, qui s'appliquent au niveau fédéral. Certains Länder ont défini des jours fériés supplémentaires entre un et trois jours supplémentaires selon les Länder (voir Annexe 7)[29].

### 2. Dispositions conventionnelles

Dans les années 1980, le syndicat IGMetall a mené des grandes grèves en revendiquant une réduction substantielle du temps de travail avec en contrepartie, le maintien de l'emploi, voire la création de nouveaux emplois. La première convention collective prévoyant un passage de 40 heures par semaine à 38 heures a été signée, en octobre 1984, dans la branche de la métallurgie en Rhénanie-Palatinat. En 1986, la semaine de 38,5 heures a été introduite dans le commerce. En 1987, la semaine de 38,75 heures a suivi dans le secteur des banques et assurances. Depuis lors, des formules de réduction du temps de travail se sont diffusées dans de nombreux secteurs.

En 2020, la durée hebdomadaire moyenne fixée par convention collective se situait à 37,7 heures (37,6 en Allemagne de l'ouest et 38,6 en Allemagne de l'est)[30]. Le nombre moyen de jours de congés fixé par convention collective est de 29,3 (29,4 pour l'Allemagne de l'ouest et 28,7 pour l'Allemagne de l'est).[31] La durée du travail en 2020 dans les différents secteurs de l'économie à l'ouest et à l'est de l'Allemagne est présentée dans l'Annexe 7.

[29] Internet : https://www.dgb.de/gesetzliche-feiertage-deutschland
[30] 2021 Tarifpolitik – Statistisches Taschenbuch, WSI Tarifarchiv, Oktober 2021.
Internet: www.boeckler.de/pdf/p_ta_tariftaschenbuch_2021.pdf.
[31] 2021 Tarifpolitik – Statistisches Taschenbuch, *op.cit.*

## 1.3.2. Belgique[32]

Le modèle belge se caractérise par

- une réduction du temps hebdomadaire du travail à 38 heures depuis 2003 avec des mesures d'accompagnement pour les entreprises (cf. Annexe 1)
- la définition de limites normales de la durée du travail
- une série de dérogations strictement encadrées par la loi ou soumises à des autorisations préalables.

Depuis le 1er janvier 2003, toutes les entreprises doivent avoir réduit leur durée hebdomadaire de travail à 38 heures. Cette réduction ne doit toutefois pas nécessairement donner lieu à une réduction effective du temps de travail à 38 heures par semaine.

**Dispositions légales**. La loi impose des durées de travail maximales de 8 heures par jour, à prester entre 6h le matin et 20 h le soir, et de 38 heures par semaine. La durée maximale journalière peut être portée à 9 heures, si le travailleur ne travaille pas plus de 5 jours et demi par semaine ou même à 10 heures, si le travailleur doit, en raison de l'éloignement de son lieu de travail, s'absenter pendant plus de 14 heures par jour de son domicile. La durée maximale hebdomadaire effective peut dépasser 38 heures, à condition qu'elle soit de 38 heures en moyenne sur une période de référence déterminée. Il faut noter que la durée normale effective de travail par semaine ne peut pas excéder 40 heures, sauf exception. Si une personne effectue 40 heures par semaine, elle se verra octroyer 12 jours de repos compensatoire ; si elle effectue 39 heures par semaine, elle bénéficiera de 6 jours de repos compensatoire.

Depuis 1971, la loi offre la possibilité aux salariés de prester la durée du travail hebdomadaire normale à plein temps sur 4 jours au lieu de 5 jours par semaine en augmentant la limite de la durée journalière du travail sous certaines conditions. Par exemple, un salarié peut travailler effectivement 38 heures par semaine en travaillant 9 heures 30 par jour dans le cadre de la semaine de 4 jours. Il faut distinguer cette possibilité offerte au salarié, pris individuellement, de la mesure de « la semaine de 4 jours » entrée en vigueur en 2001. Dans ce cas, la durée hebdomadaire de travail est répartie, par voie de convention collective sectorielle ou d'entreprise ou de règlement du travail, soit sur 4 jours à concurrence de 9 heures par jour, soit sur 5 jours comportant 3 jours à 9 heures et 2 jours à 4 heures 30.

Il est en principe interdit de dépasser les limites journalières et hebdomadaires du temps de travail. Mais il existe une série de dérogations, qui comprennent des dérogations structurelles liées à certains régimes du travail et des dérogations ponctuelles assimilées à des « heures supplémentaires ».

[32] En Belgique, deux lois règlent la durée du travail, à savoir :
- la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie Moniteur belge du 15 septembre 2001, p. 30549 et ss. Internet : https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2001/09/15_1.pdf#Page9
- la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable[32] r Moniteur belge du 15 mars 2017 p. 35718 et ss. Internet : https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2017/03/15_1.pdf#Page10

Dans la plupart des dérogations prévues par la loi, un repos compensatoire doit être accordé au salarié pour que la durée hebdomadaire normale de travail (38 heures ou celle fixée par la convention collective) soit respectée sur une période de référence, en principe un trimestre, mais qui peut être allongée jusqu'à un an. Certaines dérogations donnent également lieu au paiement d'un sursalaire. Ainsi, toute prestation effectuée au-delà de 9 heures par jour et 40 heures par semaine donne droit à un sursalaire de +50% pour les heures prestées en semaine, y compris le samedi, et +100% pour les heures prestées le dimanche et les jours fériés.

La loi prévoit 10 jours fériés légaux sur l'année civile. Un jour supplémentaire est prévu dans chaque communauté.[33] Les salariés à temps plein ont droit à 4 semaines de congés payés par an.

La durée du travail hebdomadaire fixée par convention collective sectorielle (dispositions conventionnelles) est présentée dans l'Annexe 8.

### 1.3.3. France[34]

Le modèle français du temps de travail est original. En premier lieu, la loi fournit le cadre, auquel, en principe, on ne peut pas déroger (« ordre public »). Dans ce cadre, les partenaires sociaux disposent d'une grande autonomie pour fixer des règles décentralisées. En termes de niveaux, la priorité est donnée aux conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement et, à défaut, aux conventions ou accords de branche. Enfin, à défaut de convention ou d'accord collectif, les règles sont définies par la loi (« dispositions supplétives »).

La durée légale du travail a été progressivement réduite depuis les années 1980 et se situe aujourd'hui à 35 heures par semaine. La durée légale du travail de 39 heures par semaine, ainsi que la 5e semaine de congé payé ont été introduites, en 1982, par le Gouvernement Mauroy, par voie d'ordonnance[35]. La loi Aubry I (1998)[36] et la loi Aubry II (2000)[37] ont incité, par des aides financières, les entreprises à abaisser la durée hebdomadaire du travail à 35 heures par voie de convention collective. Ces réformes avaient pour principal objectif de permettre la création de nouveaux emplois ou, au moins, le maintien de l'emploi.

Tout travail accompli au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire, qui ouvre droit à une majoration salariale ou à un repos compensateur équivalent. Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel fixé par CCT ou, à défaut, par décret à 220h

[33] cf. Annexe 6.
[34] En France, la règlementation de la durée du travail se trouve dans le Code du travail, 3e Partie. Livre 1er, Titres II à IV, aux articles L. 3111-1 à L. 3172-2.
[35] Ordonnance N°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.
Internet : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889135/
[36] Loi N°1998-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry I).
Internet : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000558109/
[37] Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (dite loi Aubry II).
Internet : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000398162

par salarié. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Une convention collective peut :

- fixer une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine, distincte de la semaine traditionnelle du lundi au dimanche ;
- prévoir le taux de majoration des heures supplémentaires, au-delà de la durée légale, qui ne peut être inférieur à 10% ;
- fixer le contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- fixer les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, ainsi que la durée et les conditions d'utilisation de la contrepartie obligatoire sous forme de repos compensateur (entre 50% et 100% suivant les entreprises) ;
- prévoir une contrepartie sous forme de repos compensateur pour les heures supplémentaires accomplies dans les limites du contingent annuel ;
- prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent et adapter les conditions et les modalités d'attribution et d'utilisation du repos compensateur de remplacement.

A défaut de convention collective, la loi prévoit que

- la semaine débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h ;
- les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et une majoration de 50% pour les suivantes ;
- dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, l'employeur peut remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que les majorations, par un repos compensateur équivalent ;
- la contrepartie obligatoire sous forme de repos compensateur est fixée à 50% ou 100% pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (selon les entreprises).

La durée quotidienne du temps de travail effectif ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation accordée par l'Inspection du travail, en cas d'urgence ou par voie de convention collective en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise. Dans ce cas, la convention collective peut dépasser la durée maximale quotidienne de travail effectif, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de 12 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures. Un dépassement peut être autorisé par l'autorité administrative en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci. Ce dépassement ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine. Une convention collective peut prévoir un dépassement, à condition qu'il n'ait pas pour effet de porter la durée, calculée sur

une période de référence de 12 semaines, à plus de 46 heures par semaine. A défaut de convention collective, un dépassement peut être autorisé par l'autorité administrative dans la limite d'une durée totale de 46 heures.

Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de la période de référence. En principe, la période de référence ne peut pas dépasser 3 ans en cas de convention collective ou 9 semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur. Si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires. Si la période de référence est inférieure ou supérieure à 1 an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures sont considérées comme des heures supplémentaires.

Des conventions collectives peuvent définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée de travail sur une période supérieure à la semaine. Dans ce cas, la convention collective doit prévoir :

- la période de référence, qui ne peut excéder 1 an ou 3 ans, si un accord de branche l'autorise ;
- les conditions et délais de prévenance et de changement de durée ou d'horaires
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, ainsi que des arrivées et départs en cours de période de référence.

Il est à noter que la convention collective peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

A défaut de convention collective, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines, dans la limite de 9 semaines dans les entreprises employant moins de 50 salariés ou de 4 semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus. A défaut de stipulation dans la convention collective, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est fixé à 7 jours.

11 jours fériés sont prévus par le Code du travail.[38] Il faut noter que l'Alsace et la Moselle bénéficient de deux jours fériés supplémentaires.[39]

Tout salarié acquiert 2 jours et demi de congés par mois de travail effectif chez le même employeur.

## Conclusion

Si on compare le Luxembourg avec les trois pays limitrophes, il est évident qu'il est le seul pays à ne pas avoir réalisé de réduction du temps de travail dans le sens d'une réduction hebdomadaire de la durée du travail, ni par la loi ni par la négociation collective. Ceci est

[38] Article L. 3133-1 CT.
[39] Cf. Annexe 6.

d'autant plus étonnant que le droit permet tout à fait aux partenaires sociaux de négocier des RTT.

Qu'est-ce que le Luxembourg pourrait apprendre des réformes étrangères ?

D'une part, les réformes concernant la durée du travail sont inscrites dans des modèles cohérents d'articulation entre la loi et la convention collective, qui dépendent du système de relations professionnelles en vigueur. Aussi, les partenaires sociaux disposent-ils d'une plus ou moins grande autonomie dans la fixation des normes. Le très faible nombre de conventions collectives dans lesquelles figure une réduction du temps de travail interroge le système luxembourgeois.

D'autre part, les réformes font apparaître une réduction du temps de travail, qui va de pair avec des aménagements du temps de travail portant notamment sur des périodes de référence supérieures à la semaine. Par ailleurs, pour empêcher le transfert de la réduction des heures de travail vers des heures supplémentaires, ces dernières ont été strictement encadrées et des dispositifs de repos compensateurs ont été mis en place. A ce titre, les quelques conventions collectives conclues au Luxembourg pourraient également servir de modèle.

# Partie 2. Temps de travail et contexte socio-économique du Luxembourg

Cette deuxième partie a pour objectif de présenter le contexte dans lequel s'appliquerait une possible réforme du temps de travail au Luxembourg. Après avoir situé le pays par rapport à ses voisins européens en termes de temps de travail effectif, nous nous intéressons au temps de travail souhaité par les résidents. Enfin, nous présentons brièvement le contexte socio-économique du Luxembourg.

## 2.1. Temps de travail en comparaison avec d'autres pays

Compte tenu du fait que le marché du travail luxembourgeois compte 45% de salariés qui ne sont pas résidents[40], les données d'Eurostat et de l'OCDE collectées uniquement sur les résidents biaisent la vue du marché du travail. C'est pourquoi, pour observer le nombre d'heures de travail effectivement travaillées, il faut recourir à des données collectées au niveau des entreprises. Les plus pertinentes sont celles issues de l'enquête quadriennale sur le coût de la main-d'œuvre (CMO - Labour Cost Survey) collectée auprès d'un échantillon représentatif de plus de 2500 entreprises de 10 salariés ou plus. La dernière vague remonte à 2020 mais, du fait de la crise sanitaire et de son impact sur l'offre de travail, ce sont les données de la vague précédente (2016) qui sont analysées. En outre, afin de pouvoir positionner correctement le Luxembourg par rapport aux autres pays, il est important d'étudier séparément les heures de travail prestées par les salariés à temps plein et celles prestées par les salariés à temps partiel.

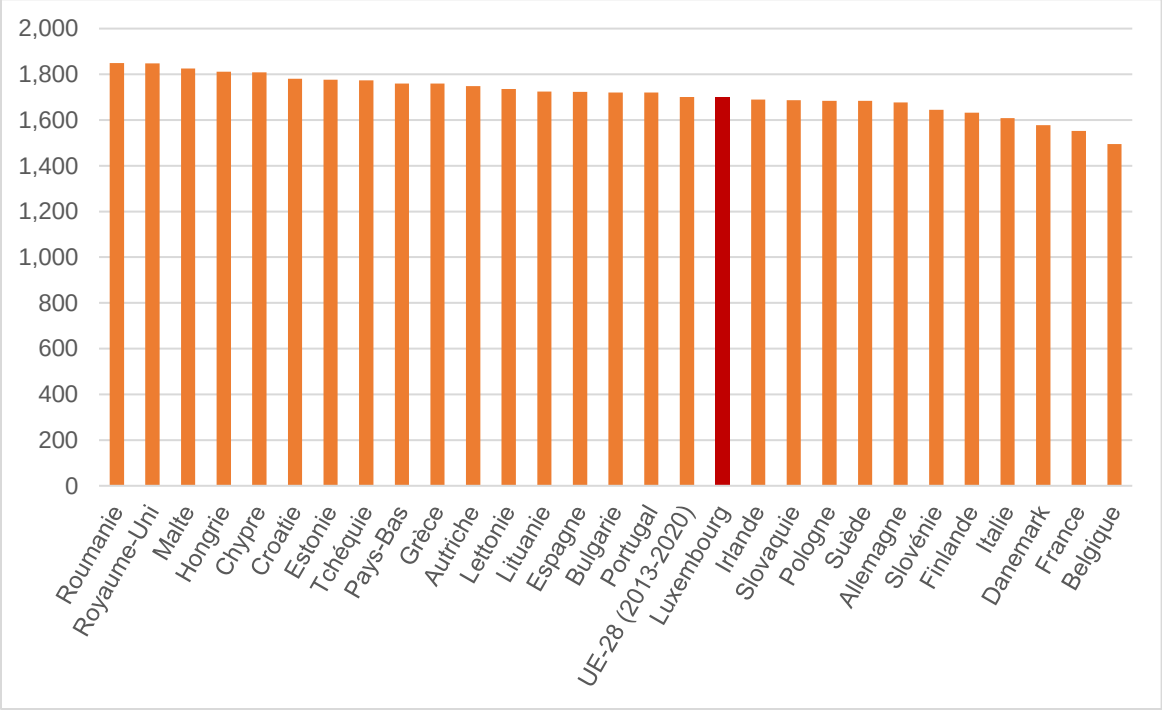
Comme le souligne le *Regards du STATEC* (2019)[41], en 2016, la durée effective de travail d'un salarié à temps plein[42] au Luxembourg était en moyenne de 1701 heures par an, ce qui correspond à la moyenne de l'Union Européenne (1700 heures) (cf. Figure 1). Si un salarié à temps plein travaille un peu moins d'heures en Allemagne (1677 heures), le nombre d'heures effectivement travaillées par an est beaucoup plus faible en France (1544 heures) et en Belgique (1495 heures). Parmi les pays de l'Union Européenne, c'est en France et en Belgique que les salariés à temps plein prestent le plus faible nombre d'heures de travail. A l'inverse, ce sont les salariés à temps plein en Roumanie et au Royaume-Uni qui prestent le plus grand nombre d'heures.

Dans la quasi-totalité des secteurs d'activité, la durée de travail effective des salariés à temps plein au Luxembourg est supérieure à celles observées en Belgique et en France. La même tendance s'observe lors de la comparaison avec l'Allemagne, à l'exception de quelques secteurs comme la santé et les services sociaux, l'information et la communication, les arts, spectacles et activités récréatives ainsi que l'hébergement et la restauration, qui se distinguent

[40] Voir les données de l'IGSS, tableau interactif, emploi salarié par secteur d'activité et nationalité détaillée, fin mars 2022. Tableaux interactifs relatifs aux stocks d'emplois - Le marché de l'emploi - ADEM - FACILITONS L'EMPLOI - Luxembourg (public.lu)
[41] STATEC, 2019, On travaille plus d'heures au Luxembourg que dans les pays voisins, Regards n°3.
[42] Il s'agit du nombre d'heures réellement travaillées, et non pas d'heures contractuelles ou théoriques. Les heures non travaillées pour cause de congé de récréation, de congé de maladie, de jours fériés, de chômage technique, etc. y sont donc exclues, alors que les heures supplémentaires travaillées y sont incluses.

avec une moyenne d'heures de travail supérieure à celle du Luxembourg (par exemple pour la santé et les secteurs sociaux : 1 575 heures au Luxembourg contre 1648 en Allemagne).

**Figure 1 - Heures effectivement travaillées en moyenne par an par un employé à temps plein - 2016**




*Source* : Eurostat, tableau LC_NNUM2_R2, enquête coût de la main-d'œuvre (CMO) (Labour Cost Survey), entreprises de 10 salariés et plus actives en 2016, Industrie, construction et services (sauf l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire). Les heures de travail présentées sont celles des résidents et des frontaliers.

Le travail à temps partiel est moins répandu au Luxembourg (18% en 2016) en comparaison de l'Union Européenne (26%). Parmi les pays frontaliers, la France affiche un taux proche (18%), alors que plus d'un tiers des salariés travaillent à temps partiel en Allemagne (37%) et en Belgique (42%). Aux Pays-Bas, pays champion du travail à temps partiel, c'est plus d'un salarié sur deux qui est concerné (55%).

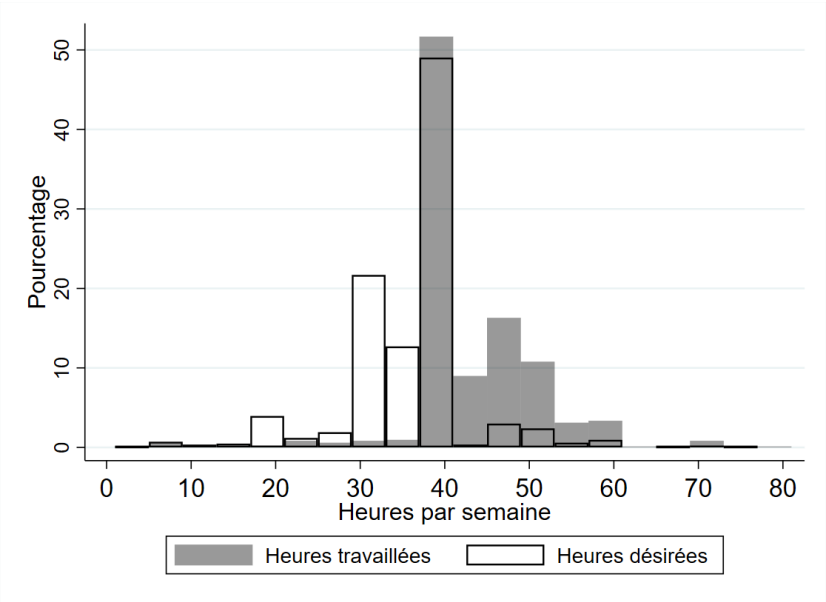
Quant à la durée de travail effective d'un salarié à temps partiel en Belgique et en Allemagne, un salarié à temps partiel travaille en moyenne la moitié des heures d'un salarié à temps plein. Au Luxembourg, ce pourcentage est plus élevé et atteint 57%, alors que les salariés à temps partiel en France travaillent en moyenne 68% des heures d'un temps plein. En termes de différences sectorielles, force est de constater de larges différences entre secteurs et entre pays. Ainsi en 2016 au Luxembourg (comme en Allemagne), les salariés à temps partiel travaillent en moyenne 44% des heures d'un salarié à temps plein dans le secteur des activités immobilières (70% en France) et 67% des heures d'un temps plein dans le secteur des activités financières et d'assurance (70% en France).

## 2.2. Temps de travail effectif et souhaité des salariés au Luxembourg

Nous nous intéressons ici au temps de travail effectif et souhaité des salariés au Luxembourg. Pour ce faire, nous mobilisons l'enquête EWCS de 2021[43]. Dans cette enquête ciblant les travailleurs résidents, ces derniers reportent le nombre moyen d'heures de travail effectif par semaine et le nombre d'heures par semaine qu'ils souhaiteraient travailler à taux de salaire horaire constant.

En moyenne, le temps de travail effectif quotidien des salariés à temps plein est de 42,9 heures. La moitié de l'échantillon indique travailler 40 heures par semaine et plus d'un tiers des salariés travaillent entre 41 et 50 heures par semaine (cf. Figure 2).[44] Le temps de travail quotidien désiré est plus faible que celui réalisé : en moyenne, les travailleurs luxembourgeois souhaiteraient une semaine de travail de 36,3 heures. En d'autres termes, l'écart moyen entre le temps de travail réalisé et désiré est de 6,6 heures.[45]

**Figure 2 : Distribution des heures de travail effectives et désirées par semaine**




*Notes* : Cette figure reporte le pourcentage d'heures de travail quotidien effectives et désirées. Notre échantillon est composé de travailleurs résidant au Luxembourg en emploi salarié et à temps plein provenant de l'enquête EWCS 2021 (834 observations). Chaque barre représente un intervalle de quatre heures.

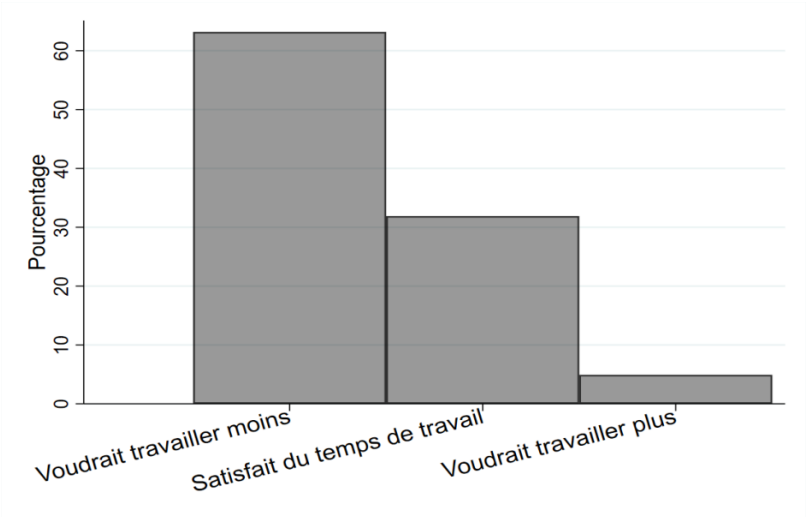
Moins de 5% de l'échantillon luxembourgeois souhaiterait travailler plus (cf. Figure 3). Le reste de l'échantillon se divise ainsi : 63% voudrait travailler moins et 32% est satisfait de son temps de travail actuel.

[43] Une description détaillée de l'enquête peut être trouvée sur la page internet suivante : https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs

[44] Une très faible part de notre échantillon se déclare en temps plein mais reporte un temps de travail effectif inférieur à 40 heures. Lorsque nous excluons ce segment de notre échantillon d'analyse, nos conclusions restent inchangées.

[45] Si nous incluons les travailleurs à temps partiel, le temps de travail effectif quotidien est de 40,3 heures en moyenne et le temps de travail désiré de 34,9 heures. L'écart moyen entre le temps de travail réalisé et désiré est de 5,4 heures.

**Figure 3 : Différences entre temps de travail effectif et désiré**




*Notes* : Cette figure reporte le pourcentage de travailleurs souhaitant travailler moins, étant satisfait de leur temps de travail quotidien ou souhaitant travailler plus. Notre échantillon est composé de travailleurs résidant au Luxembourg en emploi salarié et à temps plein provenant de l'enquête EWCS 2021 (834 observations).

Nous cherchons, à présent, à identifier qui sont les travailleurs désirant le plus réduire leur temps de travail (toujours parmi les salariés à temps plein).[46] Nous considérons le genre, l'âge, le fait d'avoir des enfants, le niveau d'éducation, le temps de travail effectif et le secteur d'activité comme de potentiels modérateurs de la relation entre temps de travail désiré et effectif. Les groupes exprimant la plus forte volonté de travailler moins, à taux de salaire horaire constant, sont les suivants : les femmes, les individus disposant d'un diplôme d'études supérieures et ceux travaillant plus de 40 heures par semaine. Un traitement statistique plus sophistiqué nous permet de conclure que la différence en termes de niveau d'éducation est entièrement expliquée par le fait qu'un niveau d'études supérieures est associé à une plus grande probabilité de travailler plus de 40 heures. En d'autres termes, il n'y a pas de vraies différences en termes de niveau d'éducation. Enfin, le pourcentage de travailleurs souhaitant travailler moins au Luxembourg est similaire à celui de la France, de la Belgique et de l'Allemagne, tous trois réunis.

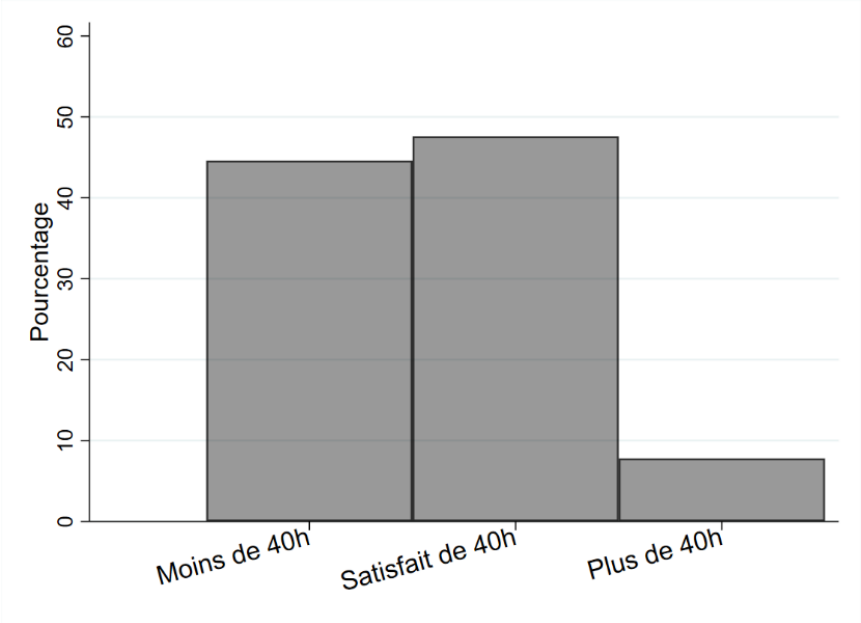
Précisons que les statistiques reportées ci-dessus font abstraction du contexte institutionnel luxembourgeois ainsi que de son marché du travail au sens où elles illustrent simplement une volonté de travailler plus ou moins.

Afin d'évaluer l'importance de la demande pour une RTT au Luxembourg, nous comparons le nombre d'heures de travail désiré au seuil de 40 heures (40 heures étant la durée normale d'une semaine de travail à temps plein actuelle - cf. Figure 4) :

- 7% des travailleurs souhaiteraient travailler plus que 40 heures par semaine
- 47% sont satisfaits avec une semaine de 40 heures de travail
- 46% voudraient que leur temps de travail soit inférieur à celui actuellement en place sur le marché du travail luxembourgeois.

[46] L'Annexe qui présente par groupe de travailleurs les différences entre le temps de travail effectif et désiré.

**Figure 4 : Préférences vis-à-vis d'une semaine de travail de 40 heures**

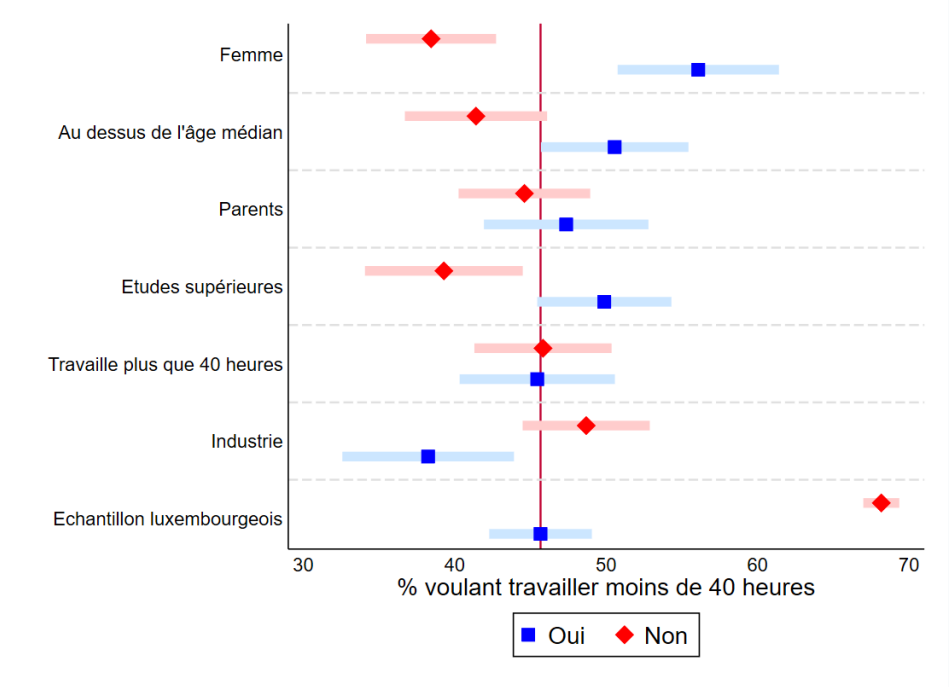



*Notes* : Cette figure reporte le pourcentage de travailleurs souhaitant travailler moins de 40 heures par semaine, étant satisfait d'une semaine de 40 heures de travail quotidien ou souhaitant travailler plus de 40 heures par semaine. Notre échantillon est composé de travailleurs résidant au Luxembourg en emploi salarié et à temps plein provenant de l'enquête EWCS 2021 (834 observations).

Le Figure 5 ci-après nous indique qui sont les travailleurs les plus à même de désirer travailler moins de 40 heures par semaine. Les résultats diffèrent dans une certaine mesure de ceux présentés pour les travailleurs désirant le plus réduire leur temps de travail. Parmi les groupes étant les plus favorables à un temps de travail inférieur à 40 heures si le taux de salaire horaire est constant (46% en moyenne), nous retrouvons les femmes et les individus avec un niveau d'études supérieures. Les travailleurs au-dessus de l'âge médian[47] et travaillant dans les services sont également plus favorables à une semaine de travail inférieure à 40 heures en moyenne. Ces différences sont également détectées dans des modèles statistiques plus sophistiqués qui permettent de tenir compte des effets de structure et de raisonner toutes choses égales par ailleurs. Les différences entre parents et non-parents et entre ceux travaillant plus de 40 heures par semaine et ceux travaillant 40 heures (et moins) ne sont pas statistiquement significatives. Environ 68% des travailleurs en France, Belgique et Allemagne souhaitent une semaine de travail inférieure à 40 heures (64% en Allemagne, 69% en Belgique et 72% en France). La part des travailleurs souhaitant travailler moins de 40 heures est donc beaucoup plus faible au Luxembourg que dans les pays frontaliers.

[47] D'autres seuils et d'autres groupes d'âges ont été utilisés mais les résultats ne changent pas.

**Figure 5 : Préférences vis-à-vis d'une semaine de travail de 40 heures par groupes sociodémographiques**




*Notes* : Cette figure reporte le pourcentage de travailleurs souhaitant travailler moins de 40 heures par groupe socio-démographique. Notre échantillon est composé de travailleurs luxembourgeois en emploi salarié et à temps plein provenant de l'enquête EWCS 2021 (834 observations). La ligne rouge verticale indique le pourcentage moyen de travailleurs souhaitant travailler moins de 40 heures. Les intervalles de confiance de 95% sont reportés autour des moyennes. L'échantillon non-luxembourgeois utilisé dans le bas de la figure est composé de travailleurs résidant en France, en Belgique et en Allemagne, en emploi salarié et à temps plein provenant de l'enquête EWCS 2021 (5923 observations).
*Guide de lecture* : 45.6% des salariés à temps plein de l'échantillon luxembourgeois souhaitent travailler moins de 40 heures, c'est presque 70 en France, Belgique, Allemagne réunis.

## 2.3. Contexte socio-économique du Luxembourg

Dans cette section, nous présentons brièvement le contexte dans lequel une RTT serait mise en place au Luxembourg. Il est important de prendre en compte ce contexte étant donné qu'il est susceptible, comme nous le verrons dans les autres parties, de moduler les effets attendus de la RTT. Nous nous concentrons, ici, sur quatre aspects, à savoir la structure du marché du travail, la pénurie de main-d'œuvre, le recours aux heures supplémentaires par les entreprises et la digitalisation.

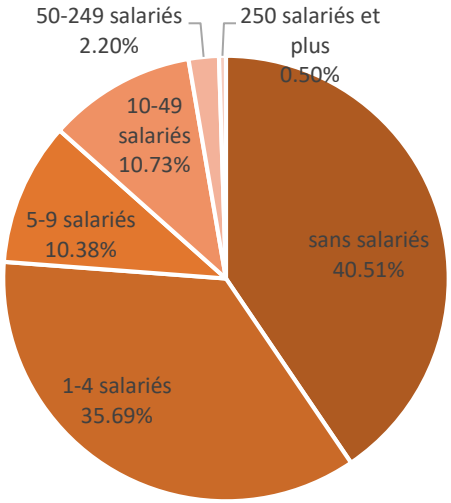
### 2.3.1. Structure du marché du travail

En 2020, Le Luxembourg compte près de 41 000 entreprises actives (Nace 05-82 et 85-96). Ces entreprises se concentrent dans le secteur des services : 87,4% des entreprises

appartiennent au secteur des services, 10,3% à celui de la construction et 2,3% à celui de l'industrie.

La majorité des entreprises au Luxembourg ont peu de salariés : 76% d'entre elles ont moins de 5 salariés. A l'opposé, 5% des entreprises comptent au moins 50 salariés (cf. Figure 6).

**Figure 6. Taille des entreprises actives au Luxembourg**




*Champ* : Entreprises actives au Luxembourg (Nace 05-82 et 85-96)
Source : LuStat, STATEC ; calculs des auteurs.

En mars 2022, 504 750 personnes occupent un emploi au Luxembourg[48]. La main-d'œuvre non nationale représente 73% de la main-d'œuvre totale : 44% des personnes en emploi au Luxembourg sont des travailleurs frontaliers venant d'Allemagne (10,4%), de Belgique (10,4%) et de France (23,2%) et 29% sont des résidents étrangers. Le Luxembourg compte 6% de travailleurs indépendants, 7% de fonctionnaires et 87% de salariés.

En outre, le marché de l'emploi luxembourgeois est dynamique puisque, entre janvier 2021 et janvier 2022, on dénombre 16 370 emplois salariés supplémentaires[49]. Dans le même temps, le nombre de demandeurs d'emploi résidents disponibles inscrits à l'ADEM est passé de 19 882 à 15 470 (soit une baisse de 4 412 demandeurs d'emploi)[50].

## 2.3.2. Pénurie de main-d'œuvre

A l'instar de ce qui se passe dans d'autres pays industrialisés, les entreprises luxembourgeoises sont actuellement confrontées à des difficultés de recrutement et de rétention[51]. En 2022, selon les données de l'enquête *POT 2022*, 72% des entreprises luxembourgeoises d'au moins cinq salariés éprouvent des difficultés à recruter du personnel sur des postes qualifiés et 28% éprouvent des difficultés à recruter du personnel sur des

[48] Source : Tableaux interactifs sur l'emploi total, IGSS,
[49] Source : IGSS, 2022, Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois,
[50] Source : Tableaux interactifs de l'ADEM, Chiffres clefs sur les demandeurs d'emploi (Microsoft Power BI)
[51] OCDE (2023); Commission européenne (2023)

postes non qualifiés. La raison la plus souvent citée par les entreprises pour expliquer leurs difficultés de recrutement est le manque de candidats. Plus précisément, environ la moitié des entreprises d'au moins cinq salariés confrontées à des difficultés pour recruter à des postes qualifiés cite le manque de candidats ayant les compétences techniques recherchées comme étant l'une des causes à ces difficultés (cf. Tableau 1).

**Tableau 1. Raisons citées par les entreprises ayant des difficultés de recruter à des postes qualifiés et non qualifiés pour expliquer leurs difficultés de recrutement**

| Raisons citées | Postes qualifiés | Postes non qualifiés |
|---|---|---|
| Manque de candidats | 82,3% | 72,1% |
| *Manque de candidats ayant les compétences techniques recherchées* | *48,0%* | *26,3%* |
| *Manque de candidats ayant l'expérience professionnelle recherchée* | *46,6%* | *23,5%* |
| *Manque de candidats ayant l'attitude, la motivation ou la personnalité recherchée* | *42,1%* | *51,5%* |
| *Manque de candidats ayant la formation/diplôme recherchés* | *39,6%* | *13,9%* |
| *Manque de candidats en général* | *36,8%* | *39,5%* |
| *Manque de candidats intéressés par le type d'emploi proposé* | *29,6%* | *28,6%* |
| Trop forte concurrence de la part des autres employeurs | 40,8% | 25,7% |
| Localisation de l'entreprise | 7,7% | 5,5% |
| Autre raison | 6,4% | 15,7% |

*Champ* : Entreprises d'au moins 5 salariés ayant des difficultés à recruter pour des postes qualifiés et non qualifiés.
Source : Enquête *Organisation du temps de travail 2022*, LISER, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 2022

Ces difficultés de recrutement s'expliquent, en partie, par l'inadéquation entre les compétences demandées par les entreprises et les compétences disponibles sur le marché intérieur[52]. Il est ainsi observé que le nombre de postes vacants à l'ADEM est quasiment équivalent au nombre de chômeurs inscrits à l'ADEM ; notons qu'au 31 janvier 2023 39% des résidents disponibles inscrits à l'ADEM y étaient inscrits depuis au moins 12 mois[53]. Parmi les métiers n'exigeant pas de diplômes universitaires, la pénurie de main-d'œuvre touche principalement huit métiers, à savoir les aides-soignants, les mécaniciens et réparateurs de machines, et six autres métiers du secteur de la construction ou de l'industrie manufacturière.[54]

En 2022, selon le Centre Européen pour le Développement de la Formation Professionnelle (CEDEFOP)[55], les professions les plus recherchées au Luxembourg sont les professionnels de la bureautique, les professionnels des Technologies de l'Information et des Communications (TIC) et les ouvriers de la métallurgie et des machines. Les compétences les plus demandées, au niveau 1 des compétences ESCO[56], sont la communication, la collaboration et la créativité, les attitudes et les affaires, l'administration et le droit.

Selon les données de l'enquête *POT 2022*, 30% des entreprises d'au moins 5 salariés éprouvent également des difficultés pour retenir leurs salariés au sein de leur entreprise. Les

[52] Hauret et Marguerit (2020).
[53] Plus d'informations sont disponibles sur le site web de l'ADEM : https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/faits-et-chiffres/chiffres-cles-adem.html.
[54] Martin et Baer (2022). Ces six autres métiers sont : mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers-chaudronniers, monteurs de charpentes métalliques et assimilés ; forgerons, outilleurs et assimilés ; métiers qualifiés du traitement du bois, ébénistes et assimilés ; conducteurs de machines et d'installations fixes ; métiers qualifiés du bâtiment (finitions) et assimilés ; métiers qualifiés du bâtiment (gros œuvre) et assimilés.
[55] https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-online-vacancies
[56] https://www.epea.org/esco-european-skills-competences-qualifications-and-occupations/

difficultés de rétention portent, ici aussi, plus souvent sur les salariés qualifiés. En effet, 25% des entreprises d'au moins 5 salariés ont des difficultés pour retenir leurs salariés qualifiés et 11% pour retenir leurs salariés non qualifiés. Les entreprises d'au moins 50 salariés sont proportionnellement plus nombreuses à rencontrer de telles difficultés : 53% d'entre-elles ont des difficultés pour retenir leurs salariés contre 27% pour les entreprises de moins de 50 salariés (cf. Tableau 2). Des différences sectorielles sont à noter. Les entreprises du secteur de l'industrie et des services sont proportionnellement moins nombreuses que celles des « autres secteurs » à rapporter avoir des difficultés pour retenir leurs salariés qualifiés.

**Tableau 2 : Difficultés de rétention des entreprises**

| | Pas de difficultés pour retenir la main-d'œuvre | Difficultés pour retenir la main-d'œuvre qualifiée | Difficultés pour retenir la main-d'œuvre non qualifiée |
|---|---|---|---|
| **Taille de l'entreprise :** | | | |
| **5-49 salariés** | 73%*** | 22%*** | 9%*** |
| **50 salariés et plus** | 47% ref | 47%ref | 20%ref |
| **Secteur d'activité :** | | | |
| **Industrie** | 74%*** | 19%*** | 10% |
| **Service** | 71%*** | 24%*** | 10%*** |
| **Autre** | 65%ref | 32%ref | 13%ref |

*Champ* : Entreprises d'au moins 5 salariés.
Source : Enquête *Organisation du temps de travail 2022*, LISER, Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, 2022 ; calculs des auteurs.
*** valeur statistiquement différente de la valeur de référence à 1%.
Notes : Industrie = Industries extractives, Industrie manufacturière - Services = Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles, Transports et entreposage, Hébergement et restauration, Information et communication, Activités financières et d'assurance, Activités immobilières, Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Activités de services administratifs et de soutien, Administration publique, Enseignement, Santé humaine et action sociale, Arts, spectacles et activités récréatives, Autres activités de services, Activités des ménages en tant qu'employeurs, Activités extra territoriales - Autres secteurs = Agriculture, sylviculture et pêche, Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution, Construction.

La pénurie de main-d'œuvre[57], comme nous le verrons dans les parties consacrées aux conséquences de la RTT sur le bien-être et l'emploi, est susceptible de moduler les effets de la RTT. En effet, ces difficultés peuvent limiter le partage du travail entre actifs occupés et inoccupés induit par la RTT. Ce partage limité peut, dans certains cas, conduire à une augmentation du volume des heures supplémentaires, à une intensification de la charge de travail ou encore à une baisse de la production.

### 2.3.3. Recours aux heures supplémentaires par les entreprises

Le recours aux heures supplémentaires, régit par les articles L. 211-22 et suivants du Code du travail, est le dispositif d'organisation du temps de travail le plus utilisé par les entreprises au Luxembourg, et ce quel que soit leur taille et leur secteur d'activité. En 2022, selon les données de l'enquête POT 2022, 59% des entreprises d'au moins cinq salariés ont recours aux heures supplémentaires. Parmi les entreprises utilisant les heures supplémentaires, 19% y ont recours de manière régulière et 81% de manière occasionnelle.

Les entreprises d'au moins 50 salariés ont plus fréquemment recours aux heures supplémentaires que celles de 5 à 49 salariés, respectivement 87% et 55%. Si 55% des entreprises de l'industrie et des services recourent aux heures supplémentaires, 74% des entreprises des "autres secteurs" y recourent.[58]

[57] https://adem.public.lu/fr/marche-emploi-luxembourg/etudes-videos/etudes-sectorielles.html
[58] Industrie = Industries extractives, Industrie manufacturière - Services = Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles, Transports et entreposage, Hébergement et restauration, Information et communication, Activités financières et d'assurance, Activités immobilières, Activités spécialisées, scientifiques et techniques, Activités de services administratifs et de soutien, Administration publique, Enseignement, Santé humaine et action sociale, Arts, spectacles et activités récréatives, Autres activités de services, Activités des ménages en tant qu'employeurs, Activités extra

Lorsque les heures supplémentaires sont utilisées, le mode de compensation le plus courant est le paiement (79%), suivi du temps de repos (55%) et de la comptabilisation sur un compte épargne-temps (CET) (23%). 33% des entreprises qui recourent aux heures supplémentaires pratiquent à la fois le temps de repos et le paiement comme moyen de compensation, 31% proposent uniquement le paiement, 10% uniquement le temps de repos et 5% uniquement la comptabilisation sur un compte épargne-temps.

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, la RTT pourrait accroître le besoin des entreprises de recourir aux heures supplémentaires si la RTT ne s'accompagne pas de gains de productivité. Toutefois, certaines entreprises, notamment les plus petites, pourraient rencontrer des difficultés, d'ordre financières ou organisationnelles, pour mettre en place des heures supplémentaires ou augmenter leur volume. En outre, la législation actuelle, L.211-26, limite le nombre maximal d'heures supplémentaires à deux heures par jour, des exceptions sont toutefois prévues (L. 211-23). Le recours aux heures supplémentaires module, comme nous le verrons dans la troisième partie de ce rapport, l'effet de la RTT sur la conciliation vie professionnelle-vie familiale, le bien-être et la santé des employés.

### 2.3.4. Digitalisation

La digitalisation désigne l'utilisation d'outils électroniques, de systèmes automatiques, de dispositifs technologiques et d'outils qui génèrent, traitent ou stockent des informations.

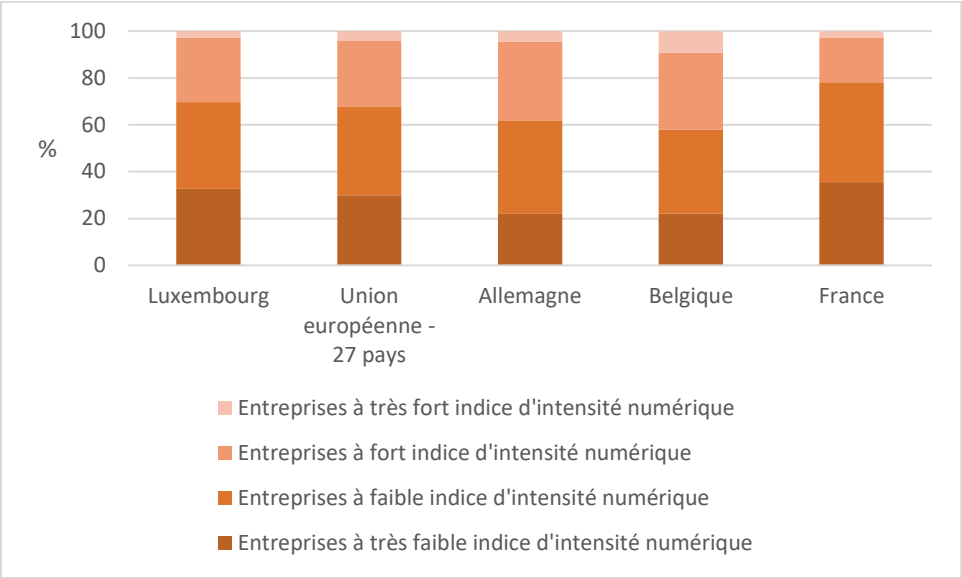
Selon l'indice européen relatif à l'économie et à la société numérique[59], en 2022, le Luxembourg, malgré des progrès majeurs, se situe en-dessous de la moyenne de l'Union européenne quant à l'intégration du numérique dans les entreprises. En 2022, 70% des entreprises d'au moins 10 employés toutes activités confondues (hors secteur financier) ont un faible indice d'intensité numérique, cette part est de 68% à l'échelle de l'UE des 27 (cf. Figure 7). La pandémie a poussé les entreprises Luxembourgeoises à plus investir dans les technologies digitales[60].

territoriales - Autres secteurs = Agriculture, sylviculture et pêche, Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution, Construction.

[59] Commission européenne, 2022, Indice relatif à la société numériques 2022-Luxembourg.

[60] Bellmann et al. (2021)

**Figure 7. Indice d'intensité numérique des entreprises en 2022**




*Champ* : Entreprises d'au moins 10 employés tout domaine confondu (hors secteur financier)
*Source* : Enquête *Eurostat sur les Technologies de l'information et de la communication*.

La digitalisation passe également par l'offre de télétravail. Suite à la pandémie, les entreprises luxembourgeoises ont augmenté leur offre de télétravail. En effet, selon les données de l'enquête POT2022, avant la pandémie 31% des entreprises d'au moins 5 salariés offraient à certains de leurs salariés la possibilité de télétravailler occasionnellement[61] et 5% régulièrement. Après la pandémie, 35% prévoyaient d'offrir à certains de leurs salariés la possibilité de télétravailler sur une base occasionnelle et 26% sur une base régulière.[62] Parmi les entreprises qui prévoyaient d'offrir un télétravail régulier, 40% souhaitaient accorder au moins 2 jours de télétravail par semaine à leurs salariés.

La digitalisation du travail, par les gains de productivité qu'elle peut engendrer, ses conséquences sur les conditions de travail[63] des salariés ou encore sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises, est en mesure de moduler les effets de la RTT sur l'emploi, la santé et le bien-être des travailleurs.

[61] Le télétravail est considéré comme occasionnel lorsque le télétravail est effectué pour faire face à des événements imprévus ou lorsque le télétravail représente moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur. Le télétravail est considéré régulier dans les autres cas.

[62] Selon les données de l'enquête sur la pratique du télétravail au Luxembourg menée par l'UEL en 2022, 67% des entreprises ayant participé à l'enquête envisagent d'autoriser ou de continuer à autoriser le télétravail dans le futur. Les chiffres issus de l'enquête POT diffèrent de ceux de l'UEL en raison, notamment, du caractère représentatif des entreprises participantes.

[63] Précisons que les conditions de travail font référence à l'environnement de travail et aux aspects des conditions d'emploi d'un travailleur, tels que la formation, les compétences, la santé, la sécurité, le bien-être, le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

# Partie 3. RTT, conciliation vie privée-vie professionnelle, santé et bien-être des salariés

Cette partie synthétise les résultats d'études empiriques qui portent sur l'incidence de réformes ou d'expérimentation de RTT sur le bien-être des salariés. Nous nous focalisons sur quatre aspects. Le premier est la façon dont les salariés utilisent le temps libre généré par la RTT (3.1). Comme nous le verrons, cette question est importante car elle a des répercussions sur l'impact de la RTT sur la conciliation (3.2) et sur le bien-être et la santé (3.3). Enfin, nous soulignons l'existence d'effets hétérogènes de la RTT selon les groupes sociodémographiques qui peuvent être sources d'inégalités (3.4).

## 3.1. Utilisation du temps généré par la RTT

Dans un premier paragraphe, nous nous demandons si la RTT conduit effectivement à baisser le temps de travail des salariés. Puis, dans un second paragraphe, nous nous intéressons à la façon dont les salariés utilisent le temps libre généré par la RTT.

### 3.1.1. RTT et évolution du nombre d'heures effectivement travaillées

Nous nous intéressons, ici, au lien entre la RTT et le nombre d'heures de travail effectif des salariés. Ce lien n'est pas évident a priori. En effet, pour qu'une RTT puisse se répercuter sur le temps de travail effectif des salariés, certaines conditions doivent être remplies. Une de ces conditions est que la RTT s'accompagne de gains de productivité[64]. Ces gains permettront aux salariés de travailler moins tout en conservant le niveau de production de l'entreprise. De tels gains peuvent être générés, par exemple, par la digitalisation, par des changements organisationnels accompagnant la RTT ou par une meilleure qualité de vie au travail engendrée par du temps de repos supplémentaire. Une autre de ces conditions est que la RTT s'accompagne par des embauches qui viendraient compenser la baisse du temps de travail individuel. Si aucune de ces conditions n'est réunie, la RTT risque de conduire les salariés à devoir effectuer des heures supplémentaires, à intensifier leur rythme de travail ou les entreprises à devoir diminuer leur production.

La plupart des études statistiques menées sur des réformes de RTT conduites à l'étranger montrent que la RTT a diminué le nombre d'heures effectivement travaillées par les salariés[65]. Dans certains cas, la baisse légale du nombre d'heures de travail s'est répercutée quasiment intégralement dans le nombre d'heures de travail effectif. C'est par exemple, le cas des réformes mises en place en France qui ont fait passer la durée légale de travail de 40 heures à 39 heures[66] et de 39 à 35 heures[67] (voir l´Annexe 1 pour un résumé des réformes de la RTT dans le monde). Précisons, toutefois, que les études menées sur les données françaises ne

[64] La productivité horaire est la quantité produite par heure travaillée. La productivité (par tête) du travail est la quantité produite par travailleur.
[65] Voir notamment les articles de Chemin et Wasmer (2009), Crépon et Kramarz (2002), Estevão et al (2008), Hunt (1999), Skuterud, (2007) ou Raposo et van Ours (2010b).
[66] Marchand et al. (1983).
[67] Pailhé et al. (2019).

sont pas unanimes à ce sujet puisque certaines ont montré un recours important aux heures supplémentaires suite à la réforme des 35 heures.[68] Dans d'autres cas, la répercussion n'a été que partielle. Par exemple, au Royaume-Uni, la baisse du nombre légal d'heures de travail menée dans le secteur de l'ingénierie s'est répercutée à hauteur de 77% dans le nombre d'heures de travail effectif.[69] Au Portugal, la RTT, menée en 1996, a été partiellement compensée par une augmentation des heures supplémentaires les deux premières années[70]. En Suède, une baisse du temps de travail légal de travailleurs postés a conduit à baisser le nombre d'heures réellement travaillés à hauteur de 35% de la baisse légale.[71]

### 3.1.2. Utilisation du temps libre généré par la RTT

Il est intéressant d'étudier la façon dont les employés utilisent le supplément de temps libre généré par la RTT, car cela a des conséquences sur leur bien-être, leur santé et leur productivité.

Certains exemples de mise en place de RTT dans d'autres pays, ou d'expérimentations de RTT soulignent que les employés n'ont pas utilisé le temps libre généré par la RTT de la façon dont ils l'avaient anticipé[72]. Par exemple, pour les femmes, les tâches ménagères ou les activités de garde d'enfant ont pris, au regard de certaines études[73], une place plus importante dans le temps dégagé par la RTT par rapport à ce qu'elles ambitionnaient au départ. Des effets de déplacements dans les activités menées le week-end vers la semaine ont également été constatés[74]. Ainsi, les hommes, suite à la réforme des 35 heures en France, ont déplacé du week-end aux jours de la semaine le temps passé dans les travaux domestiques. Les femmes n'ont, en revanche, pas connu un tel effet de déplacement car leurs tâches domestiques sont plus fréquemment quotidiennes (comme par exemple : garde d'enfant, activité ménagère versus bricolage, jardinage). Toutefois, selon des études, la RTT a permis de diminuer la charge mentale des femmes en relâchant la contrainte temporelle et en évitant la réalisation simultanée de plusieurs activités.[75] Les activités domestiques sont alors moins vécues comme étant des obligations et sont menées avec plus de plaisir qu'avant la RTT.[76]

L'exemple du passage aux 35 heures en France montre, en outre, que les parents, grâce à la réforme, ont passé plus de temps avec leurs enfants et ont partagé plus d'activités avec eux.[77] 40% des salariés, qui sont passés aux 35 heures en France, ont réduit leur recours aux services de garde d'enfant.[78] Toutefois, dans le même temps, un tiers des salariés ont augmenté leur recours à ce type de services en raison d'une plus forte variabilité des horaires de travail. Ces chiffres mènent Askenazy (2013) à penser que la RTT a eu probablement un

[68] Crépon et al. (2005)
[69] White et Ghobadian (1984) et Rubin et Richardson (1997).
[70] Raposo et van Ours (2010b)
[71] Skans (2004). Notons que la diminution du temps de travail légal était de 5%.
[72] Le lecteur intéressé peut se référer à Croutte et Hatchuel (2003), dans le cadre de la réforme des 35 heures en France, ou à Mullens et al. (2021) dans le cadre de l'expérimentation de la RTT dans une entreprise en Belgique.
[73] Mullens et al. (2021)
[74] Pailhé et al. (2019)
[75] Pailhé et al. (2019) et Mullens et al. (2021)
[76] Mullens et al. (2021)
[77] Méda et Orain (2002)
[78] Askenazy (2013)

impact limité sur le secteur de la garde d'enfant.[79] A notre connaissance, aucune étude n'a été réalisée sur l'effet de la RTT sur les structures de garde d'enfant.

Si le temps libre généré par la RTT est utilisé pour les tâches domestiques, il est également utilisé dans des activités de récupération (repos, lecture, voyage, etc.).[80] Toutefois, la RTT ne semble pas conduire, au vu d'études[81], à modifier la structure du temps libre, mais seulement le temps dévolu à chaque activité. La façon, dont les bénéficiaires de la RTT utilisent ce temps libre, est genrée[82] : les femmes privilégiant le repos, la lecture ou les contacts sociaux et les hommes le sport, le jardinage ou les activités informatiques. L'usage du temps libre est également conditionné au niveau de vie du ménage et à la catégorie socioprofessionnelle. Les salariés disposant d'un revenu élevé utilisent plus souvent le temps libre généré par la RTT pour faire du sport, de l'informatique, s'occuper d'eux et partir en vacances que les salariés disposant d'un moindre revenu. A contrario, les salariés non qualifiés sont proportionnellement plus nombreux à déclarer passer plus de temps à regarder la télévision que les professions intermédiaires ou les cadres.[83]

Si des études ont montré qu'une baisse individuelle du temps de travail conduit à un plus fort engagement social (contacts sociaux informels et dans le cadre d'association)[84], la mise en place des 35 heures en France n'a pas conduit à développer les activités associatives[85].

## 3.2. Conciliation vie privée-vie professionnelle

Nous nous intéressons ici au lien entre la RTT et une dimension importante du bien-être des salariés, à savoir, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Dans un premier paragraphe, nous présentons la situation des salariés luxembourgeois en matière de conciliation. Puis, dans un deuxième paragraphe, nous décrivons les résultats d'études sur l'impact de la RTT sur la conciliation vie privée-vie professionnelle. Enfin, dans un troisième paragraphe, nous présentons les conditions à remplir pour que la RTT puisse améliorer la conciliation.

### 1. Situation des salariés luxembourgeois en matière de conciliation

Au Luxembourg, selon les enquêtes Quality of Work menées par la Chambre des salariés (CSL), la part des salariés éprouvant des difficultés à concilier leur vie privée et leur vie professionnelle a progressé dans le temps. Si en 2016, selon les données de cette enquête, 15% des salariés éprouvaient souvent ou presque toujours des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, en 2021, ils sont 21% à éprouver ce sentiment.[86] Les femmes, la classe d'âge intermédiaire (25-55 ans) et les salariés travaillant plus de 46 heures par semaine sont proportionnellement plus nombreux à avoir des problèmes de conciliation.

[79] Askenazy (2013)
[80] Schiller er al. (2018)
[81] Mullens et al. (2021)
[82] Méda et Orain (2002)
[83] Méda et Orain (2002)
[84] Buhl et Acosta (2016)
[85] Méda et Orain (2002)
[86] Chambre des salariés (2022), Quality of work Luxembourg, rapport.

En revanche, les auteurs constatent peu de différences sur cette question entre les salariés à temps plein qui travaillent au plus 46 heures par semaine et ceux travaillant à temps partiel. Ce résultat peut *a priori* surprendre puisque de nombreuses études ont montré l'existence d'un lien négatif entre le nombre d'heures de travail et une bonne conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.[87] Toutefois, la littérature n'est pas unanime sur le fait que le temps partiel offre aux salariés une meilleure conciliation.[88] Le temps partiel peut, par exemple, mener, au sein du couple, à un transfert de la charge domestique sur le conjoint qui travaille à temps partiel et ainsi rendre sa conciliation difficile. Les études mettent en lumière que le lien entre le nombre d'heures de travail et la conciliation peut différer en fonction, notamment, du nombre d'heures de travail prestées[89], du caractère typique ou atypique des horaires de travail[90] ou encore du caractère choisi ou non du temps partiel.[91] Ces études, bien qu'intéressantes, portent sur le lien entre le nombre d'heure de travail et la conciliation. Que nous enseignent les études menées sur l'impact d'une réduction collective du temps de travail sur la conciliation ?

## 2. Etudes sur l'impact de la RTT sur la conciliation

Les études menées montrent que l'effet positif de la RTT sur une bonne conciliation vie privée-vie professionnelle n'est pas systématique. Les conditions dans lesquelles est mise en place la RTT importent. Ainsi, plusieurs études basées sur des expérimentations de RTT en Suède[92] soulignent que l'effet favorable de la RTT sur la conciliation est conditionné au maintien du niveau de salaire et à la création d'emploi supplémentaire. Les conditions de travail des salariés importent également. C'est ce que nous enseigne une étude menée dans le cadre du passage aux 35 heures en France.[93] Cette étude met en exergue une forte hétérogénéité, en particulier chez les parents de jeunes enfants, du bénéfice d'une RTT. Les parents, qui émettent une opinion positive vis-à-vis de la conciliation, sont ceux qui ont pu négocier leurs horaires de travail, qui travaillent dans une entreprise ayant une politique de conciliation, qui connaissent à l'avance leur horaire de travail, ou qui ont des horaires standards.

## 3. Conditions à remplir pour que la RTT améliore la conciliation

D'après la littérature, certaines conditions doivent être remplies pour permettre à la RTT d'aboutir à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Une première condition est que la RTT conduise réellement à une baisse du nombre d'heures de travail prestées. En effet, la RTT pourrait, dans certains cas[94], conduire à la réalisation

[87] Par exemple, une étude de l'OCDE (2004), réalisée sur 19 pays européens à partir de la 3e vague de l'enquête européenne sur les conditions de travail, montre que plus le nombre d'heures travaillé par semaine est élevé, plus, toutes choses égales par ailleurs, la probabilité de survenance de conflit entre la vie privée et la vie professionnelle augmente.
Albertsen et al. (2008), à travers une méta-analyse, soulignent que le lien négatif entre le nombre d'heures de travail et une bonne conciliation vaut principalement pour les femmes ; les résultats des études étant moins tranchés pour les hommes.
[88] Pour une revue de la littérature sur le sujet, le lecteur intéressé peut se référer à Beham, Präg et Drobnic (2012).
[89] Van Breeschoten et Evertsson (2018)
[90] Fagan et al. (2012)
[91] International Labour Office (2022)
[92] Voir par exemple Akerstedt et al. (2001) pour une étude dans le domaine de la santé et Barck-Host et al. (2020) pour une étude dans le domaine du travail social.
[93] Fagnani et Letablier (2004)
[94] Dans certaines entreprises, on peut penser que le recours aux heures supplémentaires serait peu probable en raison du coût financier de ce dispositif.

d'heures de travail supplémentaires qui viendraient compenser, totalement ou en partie, la baisse légale du temps de travail.

Dans le contexte de la digitalisation du travail, le risque de travail en débordement (en dehors des heures normales de travail) doit également être pris en compte. Le recours à de nombreux outils numériques dans le cadre du travail peut créer un risque de porosité[95] entre la vie privée et la vie familiale[96] susceptible de contrecarrer les effets positifs de la RTT[97].

Une deuxième condition est que la RTT ne s'accompagne pas d'une diminution du contrôle des employés sur leurs horaires de travail. Les exemples français et d'expérimentations de RTT menées dans les pays nordiques montrent que la RTT peut conduire à une détérioration de certaines conditions de travail, qui sont importantes pour garantir une bonne conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle[98]. Ces exemples ont montré que la RTT a eu pour conséquence, pour certains salariés, d'augmenter l'imprévisibilité et la variabilité de leurs horaires de travail rendant, toutes choses égales par ailleurs, la conciliation plus difficile. Par exemple, en France, les 35 heures ont conduit à un plus fort recours à l'annualisation du temps de travail[99] et à des changements organisationnels marqués par une flexibilité accrue du travail (interne et externe) et le multitâche.[100] La RTT a pu également augmenter le recours des entreprises aux horaires de travail atypiques et confronter certains salariés à une perte d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Or, le travail atypique et un faible contrôle sur les horaires de travail sont préjudiciables à une bonne conciliation.[101]

En 2021, au Luxembourg, 33% des résidents en emploi travaillent habituellement selon des horaires atypiques.[102] Et, selon les données de l'Enquête européenne sur les conditions de travail, en 2021, près de 15% des résidents, qui ont le statut d'employé sont amenés à travailler « dans un délai très court » au moins plusieurs fois par mois.[103] Pour ces salariés, selon les études précédemment citées, une RTT pourrait ne pas conduire à une amélioration de la conciliation.

Une troisième condition est que la RTT ne conduise pas à une intensification du travail**.** La RTT peut ne pas aboutir à une meilleure conciliation lorsqu'elle conduit à une intensification du travail.[104] En effet, l'intensification du travail peut compenser les effets bénéfiques de la RTT sur la conciliation en augmentant la fatigue des salariés.[105] L'exemple français montre qu'un tiers des salariés des secteurs de la banque, des services informatiques, de la plasturgie et de la métallurgie ayant appliqué les 35 heures estiment que leur travail s'est intensifié à la suite de la RTT.[106]

[95] On entend, ici, par porosité, l'affaiblissement ou la disparition de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle.
[96] Diaz et al. (2012)
[97] Akerstedt et al. (2001)
[98] Pour l'exemple français, le lecteur intéressé peut se référer à Estrade et Ulrich (2002) et Afsa et Biscourp (2004) pour l'exemple finlandais, à Antilla et al. (2005).
[99] Askenazy (2001) et Pélisse (2000). Une annualisation du temps de travail offre la possibilité à l'employeur de répartir les heures de travail sur une année civile.
[100] Jacquot et Setti (2002)
[101] OCDE (2004)
[102] STATEC (2022)
[103] Enquête européenne sur les conditions de travail, 2021 ; calculs des auteurs.
[104] Fagnani et Letablier (2004)
[105] Romagnan (2014)
[106] Charpentier et al. (2005)

## 3.3. Bien-être et santé

Les effets théoriques d'une RTT sur le bien-être et la santé peuvent être positifs et négatifs, ce qui rend l'effet total ambigu.[107]

A revenu constant, une RTT est susceptible d'accroître le bien-être, car le temps de loisir augmente sans que la consommation ne diminue. En outre, les RTT peuvent bénéficier aux travailleurs victimes de surcharge de travail.[108] Elles permettent également aux travailleurs d'avoir plus de temps personnel pour pouvoir régénérer leur santé physique et mentale.

Cependant, une RTT peut aussi, en théorie, avoir des conséquences négatives sur le bien-être et la santé. Premièrement, si les objectifs de production et la force de travail restent constants, une semaine de travail plus courte peut conduire à une intensification du travail et donc plus de stress et une plus grande exposition aux accidents de travail.[109] Deuxièmement, les RTT entrainent souvent une hausse du coût salarial par employé, ce qui peut conduire à une plus grande peur de perte d'emploi.[110] Enfin, une semaine de travail plus courte peut réduire les avantages non monétaires du travail (statut, reconnaissance, esprit d'accomplissement, etc)[111].

L'impact net d'une RTT sur le bien-être et la santé est donc ambigu ex ante, ce qui nous oblige à nous tourner vers l'analyse empirique de politiques déjà mises en place par le passé. À notre connaissance, le nombre d'articles évaluant explicitement les conséquences d'une RTT sur le bien-être subjectif et la santé au sein d'une analyse causale stricte est limité. Le Tableau 3 ci-après présente les résultats de ces quelques études. Dans la plupart des cas, il semblerait qu'une RTT améliore le bien-être et la santé des travailleurs.

Par exemple, en France et au Portugal, la RTT a permis de réduire le temps de travail et d'accroître le bien-être, la satisfaction au travail étant liée à la satisfaction à l'égard des horaires et des conditions de travail. Les représentants des salariés ont joué un rôle important en France. Les gains de bien-être résultant de la RTT demeurent même cinq ans après la réforme au Portugal, mais l'impact à long terme en France n'est pas connu en raison du manque de données[112]. L'expérience coréenne de RTT a révélé des effets ambigus sur la satisfaction des travailleurs. Si une étude n'a révélé aucun impact de la RTT sur la satisfaction des travailleurs en raison de l'augmentation de l'intensité du travail, d'autres études sur la même réforme ont constaté un effet positif limité[113].

Certaines études ont montré que la RTT est bénéfique pour la santé des femmes et des parents de jeunes enfants, qui peinent à concilier vie professionnelle et vie familiale[114]. La RTT peut également avoir des effets ambigus sur la santé subjective. Par exemple, une étude

[107] Le terme « bien-être » renvoie au concept psychologique de bien-être subjectif. Parmi les indicateurs de bien-être subjectif les plus populaires, on trouve la satisfaction dans la vie. Il s'agit de la réponse donnée par un individu lorsqu'on lui fait une demande de la forme suivante :« Sur une échelle de 0 à 10, quel est votre degré de satisfaction concernant votre vie ? ». Par simplicité, cette section utilise le terme « bien-être » pour designer ce type de mesures.
[108] Akerlof (1976), Bell et Freeman (2001) Santos (2014)
[109] Kelliher et Anderson (2009), Rudolf (2014)
[110] König et Pohlmeier,(1988)
[111] Farzin et Akao (2004)
[112] Lepinteur (2019)
[113] Hamermesh et al. (2017) et Rudolf (2014)
[114] Cygan-Rehm et Wunder (2018)

trouve que la santé s'est améliorée en France mais pas au Portugal.[115] Selon cette étude, la différence de résultats entre les deux pays provient du fait que les travailleurs portugais avaient moins facilement accès aux heures supplémentaires pour pouvoir progresser dans leur carrière. Les effets positifs sur la santé sont plus marqués pour les travailleurs plus âgés.

**Tableau 3. Quelques évaluations de l'impact sur le bien-être et la santé des réformes de RTT dans le monde**

| Pays/réformes | Effets estimés | |
|---|---|---|
| France | | |
| **Réforme 1998<br>39h à 35h** | Positif[116] | Satisfaction au travail<br>Satisfaction vis-à-vis de la quantité de loisirs |
| **Réforme 1998<br>39h à 35h** | Positif[117] | Santé subjective |
| **Réforme 1998<br>39h à 35h** | Positif[118] | Baisse de la probabilité de fumer (pour les ouvriers)<br>Baisse de l'IMC (pour les cadres) |
| Portugal | | |
| **Réforme 1996<br>44h à 40h** | Positif[119] | Satisfaction au travail<br>Satisfaction vis-à-vis de la quantité de loisirs |
| **Réforme 1996<br>44h à 40h** | Nul[120] | Santé subjective |
| Autres pays | | |
| **Allemagne – 1985 - 2014** | Positif[121] | Santé subjective + Indicateurs de santé objective (visites chez le docteur, visites à l'hôpital, arrêts-maladies) □ effet plus fort pour les femmes et parents de jeunes enfants |
| **Corée – 1998 - 2008<br>48h à 44h** | Positif[122] | Baisse de la probabilité de fumer<br>Hausse du temps passé à faire du sport |
| **Corée – 1998 - 2008<br>48h à 44h** | Nul[123] | Satisfaction au travail<br>Satisfaction dans la vie |
| **Corée – 1998 - 2008<br>48h à 44h** | Positif[124] | Satisfaction dans la vie |
| **Japon – 1988 - 1997<br>48h à 44h** | Positif[125] | Satisfaction dans la vie (pour les femmes seulement) |

Nous allons présenter dans une première partie les conditions à remplir pour que la RTT améliore le bien-être et la santé. Puis, nous présentons quelques réflexions dans le contexte du Luxembourg.

## 1. Conditions à remplir pour que la RTT améliore le bien-être et la santé

Plusieurs leçons peuvent être tirées de la littérature, afin de comprendre comment une RTT peut être synonyme d'accroissement de bien-être et d'amélioration de santé.

Comme pour la conciliation, une première condition est que la RTT conduise réellement à une baisse du nombre d'heures de travail prestées. Les expériences françaises et portugaises ont en particulier démontré que seuls les travailleurs ayant réellement réduit leurs heures de travail ont indiqué des améliorations de bien-être et de santé[126].

Toujours en ligne avec nos conclusions concernant la conciliation, la RTT ne doit pas se traduire par une intensification du travail. C'est cette raison qui est mise en avant par la

[115] Sanchez (2017)
[116] Lepinteur (2019)
[117] Sanchez (2017)
[118] Berniell et Bietenbeck (2020)
[119] Lepinteur (2019)
[120] Sanchez (2017)
[121] Cygan-Rehm et Wunder (2018)
[122] Ahn (2016)
[123] Rudolf (2014)
[124] Hamermesh et al. (2017)
[125] Hamermesh et al. (2017)
[126] Sanchez (2017), Lepinteur (2019)

littérature afin d'expliquer l'absence d'effet positif de la RTT en Corée (et des effets assez faibles au Japon) par exemple[127]. L'expérience française suggère que l'implication des représentants du personnel dans la mise en place des RTT est un élément important[128]. Le dialogue social entre salariat et patronat permet de veiller à ce que les conditions de travail ne se dégradent pas et même de transformer les défis pratiques des RTT en innovations organisationnelles propices au bien-être et à la santé.

## 2. RTT dans le cadre Luxembourgeois

Les populations les plus à même de bénéficier des effets positifs de RTT en termes de bien-être sont les femmes et les personnes les plus âgées[129]. Selon la Figure 5, la plus grande demande pour une RTT au Luxembourg émane en particulier de ces groupes. Nous nous attendons donc à ce que les femmes et les travailleurs les plus âgés bénéficient tout particulièrement d'une RTT.

Si une RTT venait à améliorer le bien-être et la santé des travailleurs, de nombreuses retombées positives devraient être considérées.

Nous savons qu'une amélioration du bien-être affecte les comportements des travailleurs[130]. Ces derniers seront par exemple plus productifs. Bien que le niveau de la productivité du travail au Luxembourg soit relativement élevé, le rapport de 2021-2022 publié par le Conseil National de la Productivité montre que la croissance de la productivité du travail au Luxembourg est plus faible qu'en France, en Allemagne et aux Etats-Unis.[131] Ainsi, via son effet positif sur le bien-être, une RTT pourrait contribuer à réduire l'écart entre le Luxembourg et ces autres pays en termes de productivité.

L'édition de 2022 du rapport « La démographie luxembourgeoise en chiffres » révèle également que le niveau de fécondité au Luxembourg est relativement plus faible que dans le reste de l'Europe.[132] Une RTT pourrait également réduire cet écart puisqu'une hausse de bien-être se traduit par des hausses de fécondité.[133]

Des retombées importantes peuvent aussi découler de l'amélioration de la santé de la force de travail. Des améliorations des indices de santé subjective (comme celles reportées dans le Tableau 3) impliquent une réduction du nombre de travailleurs souffrant de maladies telles que les troubles cardiovasculaires ou la dépression. Certaines expériences de RTT suggèrent l'adoption de styles de vie plus sains[134]. Les RTT en Allemagne ont aussi réduit le nombre de visites chez le docteur et à l'hôpital[135]. On peut donc s'attendre à ce qu'une RTT réduise les dépenses de santé et le coût du système de sécurité sociale tout en participant à un désengorgement des hôpitaux.

[127] Rudolf (2014), Hamermesh et al. (2017)
[128] Lepinteur (2019)
[129] Ahn (2016), Cygan-Rehm et Wunder (2018), Lepinteur (2019)
[130] Clark (2018)
[131] https://odc.gouvernement.lu/dam-assets/domaines/cnp/cnp-rapport-2021-2022.pdf
[132] https://statistiques.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/en-chiffres/2022/demographie-en-chiffre-22.pdf
[133] Clark (2018)
[134] Ahn (2016), Berniell et Bietenbeck (2020)
[135] Cygan-Rehm et Wunder (2018)

Enfin, il est nécessaire de prendre en compte le cercle vertueux qui lie le bien-être et la santé : la santé est une source de bien-être et le bien-être améliore la santé. Ainsi, l'ensemble des retombées positives mentionnées ci-dessus pourraient profiter d'effets accélérateurs lorsqu'une RTT permet à la fois une hausse du bien-être et une amélioration de la santé.

## 3.4. RTT et effets différentiés selon les groupes socioéconomiques

Dans cette section, nous nous intéressons aux conséquences de la RTT sur les inégalités sociales et économiques. La littérature a, en effet, montré que les conséquences de la RTT peuvent différer selon les groupes sociodémographiques. Dans une première sous-section, nous nous intéressons aux conséquences de la RTT en matière d'égalité de genre. Puis, dans une seconde sous-section, nous soulignons que la RTT peut avoir des effets différentiés selon les autres caractéristiques sociodémographiques des salariés ou encore leurs conditions de travail.

### 3.4.1. RTT et égalité de genre

Après avoir brièvement décrit, dans un premier paragraphe, la situation du Luxembourg en matière d'égalité de genre, nous présentons, dans un deuxième paragraphe, les arguments théoriques selon lesquels la RTT améliorerait l'égalité de genre. Puis, dans un troisième paragraphe, nous présentons les conclusions d'études statistiques sur le lien entre RTT et égalité de genre.

**1. Egalité de genre au Luxembourg**

En matière d'égalité de genre, le Luxembourg est dans une position relativement plus favorable que la moyenne des pays européens. Il occupe la 9e position du classement des pays européens qui ont l'indice d'égalité de genre le plus élevé.[136] Toutefois, des différences sont à noter dans la sphère professionnelle et domestique. Par exemple, le travail à temps partiel concerne plus souvent les femmes que les hommes. Au Luxembourg, en 2020, selon les données de l'enquête sur les forces de travail, 31% des résidentes âgées de 15 à 64 ans en emploi, travaillent à temps partiel contre 7% des résidents, soit une différence de 24 points de pourcentage. Cette différence est plus élevée que dans l'UE des 27 ou en France où elle est de 20 points de pourcentage[137], mais elle est plus faible qu'en Allemagne (37 points de pourcentage) et en Belgique (29 points de pourcentage).

En termes d'égalité salariale de genre, le Luxembourg est dans une situation plus favorable que l'ensemble des pays européens et que ses voisins. En effet, l'égalité salariale est atteinte au Luxembourg contrairement aux autres pays européens. En 2021, le salaire horaire moyen

[136] European Institute for Gender Equality, 2022, Gender Equality Index 2022 : The COVID-19 pandemic and care
[137] Dans l'UE des 27, 28,8% des femmes en emploi travaillent à temps partiel et 8,1% des hommes.

des femmes est supérieur à celui des hommes.[138] Toutefois, des différences selon les secteurs d'activité sont à noter.

Dans la sphère domestique, l'investissement des femmes est supérieur à celui des hommes. Par exemple, en 2014, les résidentes consacraient, en moyenne, 3h28 par jour aux tâches domestiques contre 1h42 pour les résidents. La majorité du temps de travail domestique (64%) était assurée par les femmes.[139] Des réformes, comme celle du congé parental de 2016, visent à promouvoir une plus forte égalité en augmentant l'implication des pères dans la sphère domestique. La réforme du congé parental a ainsi permis d'augmenter fortement le taux de recours au congé parental chez les hommes[140].

## 2. Mécanismes par lesquels la RTT permettrait d'améliorer l'égalité de genre

La réduction légale du temps de travail est généralement présentée comme favorable à une meilleure égalité entre les femmes et les hommes. Trois mécanismes permettraient à la RTT de conduire à plus d'égalité[141].

Le premier mécanisme passe par une redistribution des tâches domestiques au sein du ménage. La RTT permettrait aux hommes de disposer de plus de temps pour prendre part aux tâches domestiques. Ce plus grand investissement permettrait d'aboutir à un partage des tâches plus équitable au sein du ménage et à une meilleure égalité homme-femme.

Le deuxième mécanisme passe par une augmentation du taux d'emploi à temps plein des femmes. La RTT permettrait à plus de femmes de travailler à temps plein et ceci pour trois raisons. Premièrement, et de façon mécanique, les femmes seraient moins souvent contraintes à travailler à temps partiel, car le volume d'heures légal de travail diminuerait avec la RTT. Deuxièmement, la RTT offrirait une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale nécessitant moins souvent de travailler à temps partiel. Troisièmement, le plus fort investissement des hommes dans la vie domestique, suite à une baisse de temps passé au travail, permettrait aux femmes de dégager du temps pour pouvoir travailler plus. Notons, qu'au Luxembourg, selon les données de l'enquête EWCS, en 2021, 30% des résidentes travaillant à temps partiel souhaiteraient travailler plus, la RTT pourrait offrir cette possibilité à ces femmes.

Le troisième mécanisme passe par une moindre stigmatisation des femmes sur le marché du travail. La RTT diminuerait le différentiel d'heures travaillées entre les femmes et les hommes ce qui conduirait à une moindre stigmatisation des femmes sur le marché du travail.

[138] STATEC (2023)
[139] STATEC, 2016, La journée d'un résident, Bulletin du Statec. Ces chiffres s'appuient sur les données de l'enquête emploi du temps, menée par le STATEC auprès des résidents. La dernière vague de cette enquête a été réalisée en 2014.
[140] Valentova et al., 2020, Evaluation intermédiaire des résultats de la réforme du congé parental de 2016, Rapports du LISER.
[141] De Spiegelaere et Piasna (2021)

## 3. Conséquences de la RTT en matière d'égalité de genre

La RTT pourrait ainsi avoir des conséquences en matière d'égalité de genre, en particulier au niveau : (a) du partage des tâches domestiques, (b) du temps de travail, (c) des salaires et de l'emploi et (d) de la satisfaction vis-à-vis de la RTT.

### *a. RTT et partage des tâches domestiques*

À notre connaissance, peu d'études empiriques ont été menées sur l'effet de la RTT sur le partage des tâches domestiques. Nous pouvons, toutefois, citer quelques études descriptives menées dans le contexte de la réforme des 35 heures en France qui étudient l'évolution du comportement domestique des hommes. Ces études montrent que si les pères, après la réforme des 35 heures, se sont plus investis dans la sphère familiale[142], les inégalités de genre demeurent. Les femmes continuent, en effet, à consacrer beaucoup plus de temps aux tâches domestiques que les hommes.

En outre, la répartition des tâches a conservé un caractère sexué : les femmes s'adonnant aux activités ménagères (repassage, ménage, préparation des repas, etc.) et les hommes au bricolage et au jardinage. La RTT ne semble donc pas avoir permis, dans le cas français, un rééquilibrage dans la répartition des tâches domestiques entre femmes et hommes. Les normes culturelles et de genre ont probablement en France contrebalancé les effets positifs attendus de la RTT sur la distribution des tâches au sein du ménage.[143]

### *b. RTT et temps de travail*

En ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi à temps plein des femmes, une étude menée en France[144], à la suite du passage aux 35 heures, montre que l'application de la RTT, quel que soit le genre, n'a pas augmenté la probabilité de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein. Toutefois, les auteurs mettent en avant des différences en fonction de la durée initiale du temps de travail prévue au contrat. Ainsi, la RTT a, après contrôle des effets de structure, un effet positif sur le passage à temps plein pour les salariés qui avaient initialement un long temps partiel (entre 20 et 29 heures). En revanche, pour les salariés qui avaient un temps partiel court (moins de 20 heures), la RTT n'a pas accru la probabilité de passer à temps plein. Une étude internationale[145] a mis en lumière que les différences nationales dans la durée légale du temps de travail (par exemple 40 heures par semaine au Luxembourg et 35 heures par semaine en France) n'expliquent pas le différentiel de temps de travail entre les hommes et les femmes. En revanche, le nombre d'heures de travail maximal (intégrant les heures supplémentaires) explique ces différences.

### *c. RTT, salaire et emploi*

[142] Méda et al. (2004)
[143] Piasna et De Spiegelaere (2021)
[144] Oliveira et Ulrich (2002)
[145] Landivar (2015)

Sur le plan salarial, la RTT serait plus favorable aux hommes : le salaire horaire des hommes a plus augmenté que celui des femmes suite à l'application des 35 heures en France.[146] L'hypothèse avancée pour expliquer ce résultat est que les femmes, notamment en valorisant plus que les hommes le temps passé hors du travail, auraient demandé moins de compensations salariales que leurs homologues masculins. En revanche, sur le plan de l'emploi, la RTT aurait moins profité aux hommes : la réforme des 35 heures en France a impacté négativement l'emploi des hommes et pas celui des femmes.

*d. Satisfaction globale vis-à-vis de la RTT*

Concernant, la satisfaction vis-à-vis de la RTT, les résultats sont mixtes. Si, suite à la RTT, les femmes sont plus souvent satisfaites de leurs heures de travail que les hommes, le genre n'est pas lié, toutes choses égales par ailleurs, au sentiment que la RTT améliore la vie quotidienne.[147] En revanche, le fait d'être mère d'au moins un enfant de moins de 12 ans est, toutes choses égales par ailleurs, lié positivement à la satisfaction vis-à-vis de la RTT.

### 3.4.2. Effets différenciés de la RTT selon d'autres caractéristiques sociodémographiques et les conditions de travail

**Différences selon les catégories sociales ou professionnelles**

Les bénéfices de la RTT en termes de développement des activités de loisirs sont liés positivement aux revenus : ce sont les salariés qui bénéficient des revenus les plus élevés qui ont vu leurs activités de loisirs se développer le plus fortement[148]. Globalement, la probabilité de penser que la RTT améliore la vie quotidienne augmente, toutes choses égales par ailleurs, avec la catégorie sociale (mesurée par le niveau de diplôme, la CSP et le revenu).[149] La RTT est ainsi susceptible de renforcer les inégalités entre les catégories sociales favorisées et les moins favorisées.

**Différences selon les occupations et les conditions de travail**

Suite à la mise en place des 35 heures en France, la satisfaction des managers a diminué. Une hypothèse émise pour expliquer ce résultat est que la RTT a généré du stress, au moins à court terme, aux managers en raison des changements organisationnels qu'ils ont dû opérer pour accompagner la RTT.

Les bénéfices de la RTT varient en fonction des conditions de travail des salariés. Comme nous l'avons vu précédemment, les salariés qui n'ont pas de contrôle sur leurs horaires de travail ou qui ont des horaires atypiques ont vu leur conciliation vie professionnelle-vie privée moins impactée positivement par la RTT que ceux n'ayant pas ce type d'horaire de travail. De façon générale, ces salariés sont moins susceptibles, toutes choses égales par ailleurs, de penser que la RTT a amélioré leur quotidien. L'effet de la RTT sur les conditions de travail

[146] Estevao et al. (2008)
[147] Estevao et al. (2008)
[148] Méda et Orain (2002)
[149] Cette et al. (2004)

diffère en fonction du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise. Ainsi, suite à la mise en place des 35 heures en France, les salariés des entreprises de l'industrie ont plus été confrontés à des rythmes de travail irréguliers que ceux des services. Quant à l'augmentation des horaires de travail décalés (en soirée ou de nuit), elle a plus concerné les petites entreprises (moins de 50 salariés) de l'industrie et les grandes entreprises (au moins 50 salariés) des services.[150] Toutefois, une étude conclut que le secteur d'activité et la taille de l'entreprise ne sont pas liés, toutes choses égales par ailleurs, au sentiment que la RTT ait permis d'améliorer la vie quotidienne.[151]

**Différences selon le lieu de vie**

Le lieu de vie semble également importer. A la suite du passage aux 35 heures en France, les salariés vivant en zone urbaine sont, toutes choses égales par ailleurs, plus susceptibles d'affirmer que la RTT a amélioré leur vie quotidienne que ceux vivant en zone rurale. L'offre de loisirs plus forte en zone urbaine peut expliquer ce résultat. En revanche, le temps de déplacement domicile-travail serait, dans le cas français du moins, non lié au sentiment que la RTT a amélioré la vie quotidienne.

**Différences selon l'âge**

La RTT pourrait être bénéfique aux travailleurs âgés (ceux de plus de 50 ans selon l'OCDE), et ce à plusieurs égards. D'abord, elle réduirait les contraintes physiques et mentales causées par le déclin des capacités physiques et cognitives lié à l'âge, ce qui se traduirait par une amélioration de la santé et du bien-être (voir Section 3.3). Ensuite, elle les aiderait à mieux concilier vie professionnelle et vie privée en leur permettant d'assumer des responsabilités familiales supplémentaires, ce qui réduirait le stress et améliorerait la santé mentale. Puis, elle pourrait accroître la satisfaction au travail en offrant plus de temps pour les loisirs ou pour passer du temps avec la famille et les amis. En outre, la RTT jouerait le rôle d'une transition graduelle entre activité et inactivité tout en continuant à contribuer à la main-d'œuvre et en facilitant le transfert de connaissances. Cette transition graduelle serait d'autant plus bénéfique à l'emploi des femmes seniors. En effet, la littérature a montré que les femmes âgées aspirent davantage à la retraite anticipée que les hommes[152] et que les emplois occupés par les femmes ont un risque d'automatisation plus élevé[153]. Il y a aussi des preuves sur la discrimination fondée sur l'âge à l'embauche à l'encontre des femmes âgées, en particulier celles qui sont proches de l'âge de la retraite[154]. Enfin, les employeurs peuvent conserver leurs employés expérimentés et leurs précieuses compétences en leur proposant des horaires de travail réduits, ce qui améliore leur santé et leur bien-être.

Cependant, l'impact de la RTT sur les travailleurs âgés dépend de la manière dont la politique est mise en œuvre. Si la réduction des heures de travail entraîne une réduction des salaires ou une diminution des opportunités d'emploi, elle peut nuire aux travailleurs âgés qui sont déjà aux prises avec la précarité financière ou qui ont des possibilités limitées d'avancement

[150] Afsa et Biscourp (2004)
[151] Cette et al. (2004)
[152] Danø et al. (2005)
[153] Egana-delSol et al. (2022)

professionnel. De plus, si la politique n'est pas accompagnée d'efforts pour lutter contre l'âgisme[155] et soutenir les travailleurs âgés sur le marché du travail, elle peut exacerber les inégalités sociales et économiques à leur encontre.

La seule étude empirique, à notre connaissance, qui s'intéresse à l'impact de la RTT sur les seniors porte sur les 35 heures en France et montre une augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés suite à la réforme. La semaine de travail plus courte semblerait inciter les travailleurs âgés à rester actifs plus longtemps.[156] Il est démontré de manière générale que de mauvaises conditions de travail[157] incitent les travailleurs âgés à partir plus tôt en retraite anticipée, notamment les travailleurs non qualifiés.[158] Dans un contexte d'automatisation accrue et du vieillissement de la population active, la RTT pourrait être une situation gagnant-gagnant pour les travailleurs âgés et leurs employeurs.

[155] L'âgisme désigne les stéréotypes, les préjugés et la discrimination à l'égard d'autrui ou de soi-même en fonction de l'âge.
[156] Crépon et al. (2005)
[157] Rappelons que les conditions de travail font référence à des aspects tels que la formation, les compétences, la santé, la sécurité, le bien-être, le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
[158] Moreira et al. (2018)

# Partie 4. RTT, productivité, emploi, chômage et financement

Dans cette partie, nous nous intéressons, tour à tour, aux conséquences de la RTT sur la productivité des employés, l'emploi, le chômage et le financement de la RTT.[159]

## 4.1. Productivité des employés

Dans cette section, nous nous intéressons aux effets d'une RTT sur la productivité des employés. Après avoir décrit les mécanismes par lesquels la RTT influence la productivité et la créativité, nous nous demandons si les RTT menées à l'étranger ont permis d'accroître la productivité. Nous soulignons ensuite les conditions à remplir pour que la RTT influence positivement la productivité et la créativité. Enfin, nous présentons l'état de la productivité du travail dans le cadre Luxembourgeois.

### 1. Mécanismes par lesquels la RTT influence la productivité

Sur le plan théorique, l'effet de la RTT sur la productivité est ambigu. D'une part, selon l'International Labour Office (2004), trois relations théoriques positives entre la RTT et la productivité individuelle ou d'équipe peuvent être mises en avant. Premièrement, la RTT permet aux employés de bénéficier de plus de temps de repos. Étant moins fatigués, ils sont plus concentrés et sont plus productifs (Effet physiologique). Deuxièmement, la RTT sera appréciée par les salariés qui s'efforceront de travailler plus efficacement pendant le temps de travail restant (Effet motivant). Troisièmement, lorsque les salariés investissent leur temps libre dans des activités de formation ou d'autres activités d'amélioration des compétences (loisirs productifs) ils seront plus productifs et créatifs (Effet sur la créativité).

D'autre part, l'International Labour Office (2004) met également en avant trois relations théoriques négatives entre la RTT et la créativité et productivité individuelle ou d'équipe qui peuvent provenir : (1) de l'augmentation des coûts de communication entre les salariés dont les horaires diffèrent ; (2) de l'embauche d'employés moins productifs pour pallier le surcroît de travail des employés en poste et (3) de la limitation des possibilités de formation et d'expérimentation sur le lieu de travail.

Si l'effet de la RTT sur la créativité n'est pas mis en évidence empiriquement, la majorité des résultats empiriques existants met en lumière que la RTT va de pair avec des salariés plus productifs[160]. Les résultats au niveau individuel font écho aux résultats observés à un niveau macroéconomique[161]. Il faut toutefois noter que comme les gains de productivité liés à la RTT ont tendance à diminuer avec la durée du temps de travail[162], les gains potentiels les plus

[159] La création d'une économie durable protectrice de l'environnement est souvent citée comme un argument en faveur de la RTT. L'Annexe 15 développe cette thématique.
[160] Bosch et Lehndorff (2001); voir International Labour Office (2004); Golden (2011) ou White (1987) pour des revues de littérature.
[161] Voir, par exemple, l'étude de Stille and Zwiener (1997) conduite en Allemagne de l'Ouest sur des réductions successives du temps de travail entre 1980 et 1997. Cette étude montre que la productivité par personne en emploi (et la productivité horaire) a augmenté.
[162] International Labour Office (2004)

importants sont attendus pour des réductions concernant de très longues semaines de travail (plus de 48 heures par semaine).

L'effet physiologique est mis en évidence dans quelques études empiriques[163]. Dans le cas particulier du Japon, connu pour avoir un nombre d'heures de travail hebdomadaire élevé[164] il a été montré[165] que la RTT due à la crise économique de 2008-09 a permis à :

- la productivité totale de s'améliorer plus que la productivité individuelle, la part du travail devenant plus concentrée et la taille de l'équipe diminuant ;
- l'amélioration de la productivité de manière plus importante pour les grandes équipes et les équipes les moins productives ;

Toutefois, les équipes les plus grandes ont affiché une productivité moyenne plus faible parce que des salariés moins productifs ont rejoint ces équipes lorsque le nombre d'heures nécessaires est devenu supérieur à ce que les meilleurs éléments de l'équipe pouvaient supporter.

Quelques résultats empiriques suggèrent que lorsque les longues journées de travail sont réduites, les salariés peuvent mieux récupérer de la fatigue de leur journée de travail et arriver au travail avec plus d'énergie et de concentration[166]. Cela conduit à une productivité individuelle en augmentation et à moins d'erreurs commises au travail.

L'effet motivant a également été mis en évidence sur des données collectées lors de la crise financière de 2008-2009 auprès d'une entreprise aux États-Unis[167]. L'effet a été appelé « making do with less » ou « faire avec moins » c'est-à-dire une production égale avec moins de travailleurs où chaque travailleur produit plus que ce qui aurait été le cas en temps normal. Toutefois, nous pouvons nous attendre à ce que les travailleurs produisent plus en moins de temps pendant une certaine période mais, que sur le long-terme, ils seront exposés aux effets négatifs de l'intensification du travail.

Au niveau des potentiels effets négatifs, peu de preuves empiriques existent et nous ne pouvons pas exclure la présence d'un biais dit de publication qui consiste en la non-publication de résultats négatifs ou non significatifs. Toutefois, une étude menée en France montre qu'une réduction de 10% de la durée de travail équivaut à une diminution de 7% de la productivité du travail par équivalent-temps plein dans le secteur marchand non agricole.[168] De plus, si les travailleurs ne sont pas en mesure d'accomplir leurs tâches en moins de temps, cela pourrait entraîner une baisse de la production et de la productivité.

## 2. Conditions à remplir pour que la RTT améliore la productivité

[163] Pencavel (2016) et Shangguan et al. (2021)
[164] Selon les chiffres de l'OCDE (table « Average annual hours actually worked per worker », https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS#) qui présente le nombre total d'heures travaillées au cours de l'année divisé par le nombre moyen de personnes ayant un emploi, le Japon affichait une moyenne de 1771 heures travaillées annuellement en 2008 contre 1710 au Luxembourg la même année (chiffres d'Eurostat, heures effectivement travaillées, tableau LC_NNUM2_R2, enquête coût de la main-d'œuvre (Labour Cost Survey)).
[165] Shangguan et al. (2021)
[166] Pencavel (2016)
[167] Lazear et al. (2016)
[168] Beffy et Fourcade (2004)

De nombreux auteurs[169] soulignent l'importance de l'amélioration de l'organisation du travail pour pouvoir faire plus en moins de temps. Les managers doivent en particulier identifier et réduire les temps « non productifs » qui surviennent en raison d'inefficacités dans la planification et les méthodes de supervision.

Au-delà de la modernisation de l'organisation du travail, une série plus large de conditions pour qu'une réduction collective du temps de travail soit couronnée de succès est avancée[170] comme la mise en place d'une politique de formation active visant à minimiser les pénuries de compétences sur le marché du travail, des augmentations de salaires en liaison avec des gains de productivité et une répartition plus équitable des revenus.[171]

### 3. Productivité dans le cadre luxembourgeois

Selon les chiffres fournis par le Conseil National de la Productivité (2021), il apparaît que la productivité du travail du Luxembourg, c'est-à-dire le ratio entre la richesse créée et le volume de travail nécessaire à son obtention, est beaucoup plus élevée que celles des pays frontaliers. En 2019, l'écart en faveur du Luxembourg était entre 30% et 40% par rapport aux pays frontaliers et même de près de 60% par rapport à l'ensemble des pays de la zone euro. Néanmoins, en termes d'évolution, la croissance de la productivité du travail au Luxembourg est plus faible qu'en France, en Allemagne et aux Etats-Unis. La productivité du travail du Luxembourg a ainsi quasi stagné sur le total des deux dernières décennies et est même en baisse depuis 2016 (voir Annexe 12). Notons que derrière ce niveau agrégé de productivité au niveau national, il existe d'importantes disparités entre les secteurs. Les différentes branches d'activité affichent ainsi des niveaux de productivité différents, avec le secteur des activités financières et d'assurance (NACE K) affichant un niveau bien supérieur aux autres. Les différentes branches connaissent également des évolutions divergentes. Nous observons ainsi la progression du secteur de l'information et communication (NACE J) dont le niveau s'est progressivement amélioré pour atteindre celui du secteur le plus productif en 2019.[172]

## 4.2. RTT, emploi et chômage – risques et enjeux

Parmi les 3 finalités d'une réforme de la RTT, l'emploi et le chômage sont des préoccupations de premier ordre. Dans cette section, nous nous focalisons sur les études qui évaluent les effets de la RTT sur l'emploi et le chômage. Les effets d'une réforme de la RTT sur l'emploi et le chômage peuvent être établis en fonction de deux scenarios. Le premier est celui du "partage du travail", dans lequel les entreprises substitueraient des heures aux travailleurs pour compenser une réduction du nombre d'heures travaillées. La RTT inciterait les entreprises à embaucher pour combler la diminution du temps de travail. Elle ferait ainsi

[169] De Spiegelaere et Piasna (2017), Bosch et Lehndorff (2001), Golden (2011), ou White (1987)
[170] Bosch & Lehndorff (2001)
[171] A ce sujet, Henri Ford avait théorisé dès 1930, le principe du salaire maximal du chef d'entreprise, avec un écart situé entre 1 et 40 par rapport à leurs employés (Raff and Summers 1987).
[172] Conseil national de la productivité, Luxembourg (2021). Rapport annuel 2020-2021 : Pandémie et productivité, pages 16-17.

travailler tout le monde un peu moins pour que les chômeurs aient une plus grande opportunité de travailler.

Le second suppose que la production n'est plus fixe mais déterminée par les entreprises en fonction de leurs propres capacités de production et de leurs coûts. Une RTT aurait un impact sur la productivité par tête de l'entreprise, et l'effet sur l'emploi d'une RTT dépendrait de l'équilibre entre la productivité par tête et les coûts du travail. Si les coûts salariaux diminuent plus que la productivité, le coût unitaire de production diminuera, ce qui conduira l'entreprise à accroître son activité et à créer plus d'emplois. Un autre élément crucial dans l'analyse des effets de la RTT sur l'emploi est le recours aux heures supplémentaires. La prise en compte du coût des heures supplémentaires peut rendre ambiguës les prévisions de l'effet de la RTT sur la demande de travail. Par conséquent, si les heures supplémentaires sont moins coûteuses que le coût d'une embauche, le partage du travail est moins probable, et une augmentation du salaire horaire résultant de la réduction du temps de travail exacerbe l'effet d'échelle négatif et conduit à un effet négatif sans ambiguïté sur le nombre de travailleurs employés.

Dans la suite de cette section, nous allons présenter d'abord une synthèse des résultats empiriques et ensuite les conditions à remplir pour que la RTT crée de l'emploi et réduise le chômage.

## 1. Synthèse des résultats empiriques

Le débat sur l'efficacité de la RTT en termes d'emploi est sujet à controverse. Alors que certains économistes jugent la RTT non efficace, d'autres rappellent le fait que plus on augmente la durée du travail, plus on détruit des emplois.

Le Tableau 4 rapporte quelques études (publiées dans des revues scientifiques à comité de lecture et rapports nationaux) d'évaluation des effets de la RTT sur l'emploi en France, au Portugal et dans d´autres pays. Un résumé plus détaillé des effets sur l'emploi est reporté dans l'Annexe 14.

Un grand nombre d'études portent sur les réformes de RTT en France, car elles représentent un grand intérêt pour les chercheurs. Des RTT ont été introduites, de manière permanente, dans tous les secteurs de l'économie à partir de 1996 avec la réforme dite Robien et surtout à partir de 2000 avec les réformes dites Aubry I et II (voir Annexe 1). Ces caractéristiques ont permis aux chercheurs de faire des études d'impact sur plusieurs aspects liés à la RTT. En termes d'emploi, certaines études, basées sur des données d'entreprises, montrent que la RTT a accru le risque de perte d'emploi des travailleurs qui sont passés aux 35 heures. D'autres études ont fourni des preuves de fortes créations d'emplois et de faibles pertes de productivité, alors que d'autres ont mis en exergue l'absence d'effet.

D'autres études extrapolent les effets au niveau macroéconomique en tenant compte des effets directs et indirects (impact sur l'emploi de la croissance économique générée par la réforme, des aides publiques allouées, etc.). Elles montrent que la réforme des 35 heures

aurait permis la création de 350 000 emplois entre 1998 et 2002[173]. Ce résultat doit, toutefois, être interprété avec prudence. D'abord, il est impossible d'identifier les facteurs expliquant cette création d'emploi. Beaucoup ont souligné que c'étaient la plus grande flexibilité accordée aux entreprises et les aides publiques, qui étaient à l'origine de la création d'emplois, et non la RTT. Puis, ce résultat ne rend compte que d'un effet de court terme. Bien qu'il puisse y avoir un impact immédiat, rien ne garantit que les gains en termes d'emploi résultant de la RTT seront durables. En effet, l'emploi est influencé de manière plus décisive par la compétitivité des entreprises à long terme[174].

**Tableau 4 : Quelques évaluations de l'impact sur l'emploi des réformes de RTT**

| | Niveau d'analyse | Résultats estimés | |
|---|---|---|---|
| **France** | | | |
| Réforme 1982 40h à 39h | Employés | Négatif[175] | Perte de compétitivité des entreprises<br>Perte d'emploi des travailleurs qui étaient employés 40 heures et plus avant la réforme, notamment ceux au salaire minimum. |
| Réforme 1998 39h à 35h | Entreprises | Positif[176] | Baisse de coûts de production unitaires<br>Entre 300 000 et 500 000 emplois créés ou sauvegardés entre 1998 et 2002.<br>Taux de création d'emploi net entre 6,9% et 8,8% pour la réforme Robien, entre 5,4% et 9,9% pour la réforme Aubry I et entre 3% et 4% pour la réforme Aubry II |
| Réforme 1998 39h à 35h | Employés | Nul[177] | Pas d'effet sur l'emploi<br>Une augmentation du taux de rotation - les grandes entreprises ont embauché plus de personnes au chômage pendant les années où elles ont licencié le plus.<br>Les hommes plus touchés que les femmes par la perte d'emploi |
| **Portugal** | | | |
| Réforme 1996 44h à 40h | Secteurs | Positif[178] | Réduction des destructions d'emplois suite à la réduction des coûts de la main-d'œuvre via le recours aux heures supplémentaires. |
| Réforme 1996 44h à 40h | Entreprises | Nul[179] | Un effet négatif faible et non significatif sur l'emploi |
| Réforme 1996 44h à 40h | Employés | Ambigu[180] | Réduction du risque de perte d'emploi des travailleurs directement concernés.<br>Les heures supplémentaires n'ont pratiquement pas changé.<br>Au final, il est probable que les entreprises ont augmenté leurs effectifs |
| **Autres pays** | | | |
| Allemagne – 1984 - 1995 | Secteurs | Négatif[181] | Baisse des heures de travail avec hausse des salaires horaires au prix d'une baisse de l'emploi global |
| Espagne – 2017 40h à 35h | Entreprises | Positif[182] | RTT aurait créé 560 000 emplois, entraînant ainsi une baisse du taux de chômage de 2 %<br>Libérer les heures équivalentes de 1,2 million d'emploi à temps plein dans le secteur privé.<br>Une RTT de 5 heures entraînerait une augmentation de 1,4 % du PIB |
| France, Italie, Belgique, Portugal, Slovénie | Pays | Nul[183] | Pas de création d'emploi<br>Mais pas d'effet négatif significatif sur l'emploi |
| 16 pays Européens | Pays | Ambigu[184] | Effet direct positif sur l'emploi mais si on tient compte des effets indirects négatifs liés à la hausse des salaires, l'effet à long terme devient faible et non significatif. |

Les conclusions sur l'impact de la RTT sur l'emploi et le chômage sont indécises et varient considérablement selon la nature des réformes de RTT, le pays concerné, le secteur d'activité, la situation économique (de sous-emploi ou de plein-emploi), le niveau d'analyse (travailleurs, entreprises, secteurs, régions ou pays), et les données utilisées, ce qui les rendent difficilement comparables.

[173] Gubian et al. (2004)
[174] Cahuc et d'Autume (1997)
[175] Crépon et Kramarz (2002)
[176] Crépon et al. (2005) ; Gubian et al. (2004) ; Bunel et Jugnot (2003)
[177] Estevão et al. (2008) ; Chemin et Wasmer (2009) ; Kapteyn et al. (2004)
[178] Raposo et van Ours (2010b)
[179] Varejão (2005) ; Lopez et Tondini (2022)
[180] Raposo et van Ours (2010a)
[181] Hunt (1999)
[182] Cárdenas et Villanueva (2021). Cette étude simule les impacts macroéconomiques de la politique de RTT sans sa mise en œuvre effective.
[183] Batut et al. (2022) ; Sánchez (2013) ; Kawaguchi et al. (2017) ; Skuterud (2007)
[184] Kapteyn et coauteurs (2004).

## 2. Conditions à remplir pour que la RTT crée de l'emploi

Quels que soit les effets estimés de la RTT sur l'emploi, les économistes s'accordent à dire qu´une RTT créatrice d'emploi est conditionnée à plusieurs facteurs : (a) l'ampleur du recours aux heures supplémentaires, (b) la pénurie de main-d'œuvre, (c) la digitalisation, (d) les dispositifs de flexibilité et de réorganisation.

### *a. Heures supplémentaires*

Un premier facteur à considérer pour que la RTT soit génératrice d'emploi est le recours aux heures supplémentaires. En effet, le recours aux heures supplémentaires peut limiter le « partage du travail ».

Les exemples d'expérimentations de RTT ont montré qu'elles peuvent conduire à une baisse du temps de travail effectif des salariés. Toutefois, dans certains cas, cette baisse ne s'est pas répercutée intégralement sur le temps de travail effectif des salariés. Les expériences au Chili, au Portugal ou en France ont montré un recours important aux heures supplémentaires suite à la RTT[185]. Un des éléments explicatifs tient au fait que tous les emplois ne peuvent pas être facilement divisés en plusieurs tâches et réaffectés à d'autres employés. En outre, les coûts du travail liés à la RTT, les coûts supplémentaires de bureaucratie, de formation et autres que les employeurs doivent supporter lorsqu'ils recrutent et embauchent des travailleurs supplémentaires peuvent augmenter le recours aux heures supplémentaires au détriment de nouvelles embauches.

Au Luxembourg, les résultats de l'enquête *POT 2022*[186] montrent que 87% des entreprises d'au moins 50 salariés et 55% de celles de 5 à 49 salariés ont fréquemment recours aux heures supplémentaires. C'est de loin le dispositif d'organisation du temps de travail le plus utilisé parmi les autres dispositifs tels que les horaires mobiles, le travail intérimaire ou le Plan d'Organisation du Travail (POT). Le recours aux heures supplémentaires par les entreprises pour contrebalancer la RTT est à envisager surtout dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre où les entreprises ont du mal à recruter. Les employeurs seraient susceptibles de demander aux personnes déjà employées de faire des heures supplémentaires ou de demander aux travailleurs à temps partiel qu'ils augmentent leur temps de travail, en particulier dans les professions où il y a une pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, certaines entreprises, notamment les plus petites, pourraient rencontrer des difficultés financières à recourir, ou à plus recourir, aux heures supplémentaires. En outre, la législation actuelle limite le nombre maximal d'heures supplémentaires à deux heures par jour. De l'ampleur du recours aux heures supplémentaires dépendront les effets de la RTT en termes d'emploi.

Un enjeu crucial du débat sur la RTT tient à l'ampleur de la réduction de la durée du temps de travail, à la législation sur le coût des heures supplémentaires, au nombre d'heures de travail maximal et à la durée des périodes de référence.

[185] Crépon et al. (2005) ; Raposo et van Ours (2010a)
[186] L'enquête *Organisation du temps de travail 2022 (POT 2022)* a été réalisée dans le cadre d'une convention entre le LISER et le Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie Sociale et Solidaire.

### *b. Pénurie de main-d'œuvre*

Un deuxième facteur qui fait que la RTT n'aboutit pas forcément à la création d'emploi est la pénurie de main-d'œuvre. Jusqu'à maintenant, nous avons souligné qu'un critère important de succès d'une RTT en termes d'emploi tient au fait qu'elle conduise à une baisse réelle du nombre d'heures de travail prestées par les salariés tout en assurant la compétitivité de l'économie. Or, pour parvenir à cette condition, il faut soit que les travailleurs soient plus productifs (qu'ils réalisent la même quantité de travail en moins de temps), soit que les entreprises réduisent leur volume de production, soit qu'elles embauchent du personnel supplémentaire.

Sur ce dernier point, le contexte actuel de pénurie de main d'œuvre (voir Section 2.3) est susceptible de représenter un risque pour rendre une RTT efficace en termes de création d'emploi. En effet, 72% des entreprises luxembourgeoises d'au moins cinq salariés éprouvent des difficultés à recruter pour des postes qualifiés et 28% éprouvent des difficultés à recruter pour des postes non qualifiés. Cette difficulté est, en partie, liée à une inadéquation entre les compétences demandées par les entreprises et les compétences disponibles sur le marché intérieur. Il est ainsi observé que le nombre de postes vacants à l'ADEM est quasiment équivalent au nombre de chômeurs inscrits. Parmi les métiers n'exigeant pas de diplômes universitaires, la pénurie de la main-d'œuvre touche principalement huit métiers, à savoir les aides-soignants et six autres métiers du secteur de la construction, ou de l'industrie manufacturière.[187] En 2022, les professions les plus recherchées au Luxembourg sont les professionnels de la bureautique, les professionnels de l'IT (développement, ingénierie, etc.), les ouvriers de la métallurgie et des machines (voir Section 2.3). Début 2023, il est observé qu'au Luxembourg, les postes dans l'audit et le contrôle (comptables et financiers), la comptabilité et l'IT sont ceux qui sont les plus déclarés par les employeurs auprès de l'ADEM.[188] Les entreprises, notamment celles de plus de 50 salariés, éprouvent également des difficultés pour retenir leurs salariés au sein de leur entreprise.

La probabilité qu'une RTT puisse générer des emplois dépendrait également de la mesure dans laquelle des pays voisins introduiraient la même politique au même moment. Dans un marché du travail fortement dépendant de la main d'œuvre étrangère comme le Luxembourg, une entreprise dont la semaine de travail est de 35 ou 36 heures, avec un coût salarial élevé sans aides publiques, pourrait être incapable de concurrencer une autre qui peut garder les mêmes travailleurs pendant 40 heures.

### *c. Digitalisation*

Un autre facteur qui pourrait influencer les effets sur l'emploi de la RTT est la transformation digitale en cours de l'économie (robotisation, automatisation, recours massif aux outils digitaux, etc.). A notre connaissance, il n'y a pas d'études empiriques qui ont cherché à étudier

[187] Martin et Baer (2022)
[188] https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNGJhYzVmODMtZGVkNS00MWIyLWJhOWMtYWUyNjljNmNjNWMzIiwidCI6ImNmZjViYTQyLWNlZDktNDA2NS04MjI2LTBjODI4YjM4M2RjNSIsImMiOjI9

comment la digitalisation impacte le lien entre RTT et emploi. Théoriquement, on peut s'attendre à des effets contradictoires.

D'une part, dans un contexte de RTT couplée à une pénurie de main-d'œuvre (voir Section 2.3), la digitalisation pourrait être néfaste pour l'emploi. En effet, la digitalisation induit des risques pour l'emploi avec le remplacement de certaines tâches voire de postes de travail par des machines ou logiciels.[189] En outre, avec le progrès de l'Intelligence Artificielle, certains emplois traditionnellement moins touchés peuvent désormais être impactés.[190] Face à la pénurie de main-d'œuvre, les entreprises qui font face à une RTT pourraient se tourner encore plus rapidement vers la robotisation ou l'automatisation car elles ne parviendraient pas à embaucher faute de main-d'œuvre.

D'autre part, la digitalisation pourrait être vue comme une condition favorable à l'amélioration de la productivité et de l'efficacité des travailleurs en cas de RTT. En automatisant certaines tâches, la digitalisation peut contribuer à réduire le temps et les efforts nécessaires pour les accomplir, libérant ainsi des ressources qui peuvent être utilisées à d'autres fins. Les entreprises peuvent ainsi gérer plus facilement les effets d'une réforme de la RTT, car elles peuvent être en mesure de maintenir ou d'augmenter leur production avec moins d'heures travaillées. Une étude récente menée sur des données luxembourgeoises a montré que, pendant le confinement, un usage raisonné des outils digitaux a permis d'accroitre la productivité des télétravailleurs[191]. Toutefois, le recours aux outils digitaux ne doit pas être trop intensif sous peine de générer une surcharge informationnelle qui peut être néfaste à la productivité des salariés[192].

Enfin, dans le contexte d'une digitalisation rapide et accrue, il est pertinent de savoir si le télétravail pourrait être vu comme une alternative à la RTT pour améliorer la conciliation et le bien-être des salariés. En effet, la digitalisation offre aux travailleurs une plus grande flexibilité quant au moment et au lieu où le travail peut être effectué[193]. Elle facilite également la mise en place du télétravail[194]. Selon l'enquête *Organisation du temps de travail 2022 (POT 2022),* 35% des entreprises d'au moins 5 salariés prévoyaient d'offrir à leurs salariés, une fois la crise sanitaire liée à la COVID-19 terminée, la possibilité de télétravailler sur une base occasionnelle[195] et 26% prévoyaient de leur offrir cette possibilité sur une base régulière. Parmi les entreprises qui prévoyaient d'offrir un télétravail régulier, 40% souhaitaient accorder au moins 2 jours de télétravail par semaine à leurs salariés.

### *d. Dispositifs de flexibilité et de réorganisation*

Dans les pays qui ont expérimenté la RTT, les entreprises l'ont accompagné de dispositifs organisationnels leur offrant une plus grande flexibilité pour moduler la durée de travail de

[189] Brynjolfsson et al. (2019)
[190] Tolan et al. (2021) et Kornelakis et al. (2022)
[191] Martin et al. (2022)
[192] Martin et al. (2022)
[193] Eurofound et International Labour Office (2017)
[194] Martin et al. (2022)
[195] Le télétravail est considéré comme occasionnel lorsque le télétravail est effectué pour faire face à des événements imprévus ou lorsque le télétravail représente moins de 10% en moyenne du temps de travail normal annuel du télétravailleur. Le télétravail est considéré régulier dans les autres cas.

leurs salariés sur tout ou partie de l'année[196]. Les possibilités de flexibilité et de réorganisation les plus citées sont l'annualisation[197], le forfait-jour[198], le libre choix d'horaires hebdomadaire, l'horaire de travail individualisé, le multitâche, le juste-à-temps. Considérés comme une contrepartie faite aux entreprises suite à la RTT, ces dispositifs de flexibilité permettent aux entreprises (notamment les grandes) de moduler les horaires des activités, d'éviter le chômage partiel et d'éviter de payer les heures supplémentaires et les temps morts improductifs.

L'expérience des 35 heures a montré que la mise en œuvre des dispositifs de modulation à la suite de cette réforme a concerné plus de la moitié des salariés touchés par les 35 heures[199]. Comme souligné précédemment, le recours massif à ces dispositifs a été associé, au moins en partie, à des créations d'emploi. Cependant, il est impossible de décomposer les effets nets de ces dispositifs sur l'emploi.

Notons enfin que les effets sur l'emploi des dispositifs de flexibilité, qui accompagnent la RTT varient selon les lieux de travail, l'économie et les réglementations relatives au travail[200]. La RTT, ainsi que les dispositifs d'accompagnement de flexibilité, sont probablement plus faciles à mettre en œuvre dans les grands lieux de travail bureaucratisés et routiniers et sont peut-être difficilement praticables dans les petites entreprises avec des travailleurs hautement spécialisés et donc difficilement remplaçables. Le débat sur la RTT devrait tenir compte du fait que le Luxembourg compte une grande majorité d'entreprises de petite taille, avec 76% ayant moins de 5 salariés (voir Section 2.3).

## 4.3. Financement de la RTT

Une des conditions cruciales pour que la RTT soit réussie est qu'elle soit financée de façon économiquement soutenable. En théorie, le financement de la RTT peut être supporté par les employés, les employeurs ou l'Etat.

*Par les salariés* : Les salariés pourraient supporter le coût de la RTT de trois manières : (1) soit par une diminution des salaires proportionnelle à la RTT, (2) soit par un gel des salaires (modération salariale à long terme), ou (3) soit par une intensification du travail. La diminution du salaire et le gel des salaires pourraient réduire le pouvoir d'achat, intensifier les inégalités salariales déjà existantes et induire des difficultés financières pour les employés situés en bas de l'échelle salariale. En outre, l'intensification du travail suite à la RTT aurait également des effets négatifs sur la santé, le bien-être et la conciliation vie privée-vie professionnelle des salariés (voir Sections 3.2 et 3.3).

*Par les entreprises* : Dans le cas où le salaire des travailleurs serait maintenu, la hausse du salaire horaire entrainerait une hausse du prix de revient, qui, mécaniquement, induirait une baisse des bénéfices des entreprises ou/et une hausse des prix de vente ou/et une baisse de

[196] Erhel (2009)
[197] Dispositif consistant à répartir la durée du travail sur une période de référence et ainsi de compenser les heures effectuées. Elle permet d'organiser le rythme de travail en fonction des pics d'activités ou d'affluence.
[198] Dispositif permettant de rémunérer des employés sur la base d'un nombre de jours travaillés dans l'année, pas sur le nombre d'heures réalisées.
[199] Bunel, Coutrot et Zilberman (2002)
[200] Bosch et Lehndorff (2001)

la production. La hausse des prix déboucherait sur des tensions inflationnistes dommageables à la compétitivité des entreprises. En conséquence, en cas d'absences de compensations salariales, les entreprises pourraient opter pour des méthodes alternatives afin de réduire les coûts et augmenter la productivité. L'une de ces méthodes consiste à payer des heures supplémentaires aux travailleurs existants au lieu d'embaucher de nouveaux employés. Cette stratégie est bénéfique pour les entreprises car elle leur permet d'éviter les coûts supplémentaires liés au recrutement et à la formation de nouveaux employés. Les entreprises pourraient également investir plus dans de nouvelles technologies capables d'exécuter des tâches plus efficacement que les travailleurs. Bien que cela puisse entraîner des pertes d'emploi à court terme, cela peut en fin de compte conduire à des économies de coûts et à une augmentation de la productivité à long terme.

En outre, elles pourraient avoir recours à la réduction des effectifs, à la délocalisation ou à des méthodes d'intensification du travail pour réduire les coûts. La réduction des effectifs consiste à diminuer la taille de la main-d'œuvre, tandis que la délocalisation consiste à déplacer les opérations vers un lieu où les coûts de main-d'œuvre sont moins élevés. Les méthodes d'intensification du travail consistent à augmenter la charge de travail des employés existants afin d'accroître la productivité. Ces méthodes peuvent avoir des effets négatifs sur les employés en place, en augmentant leur charge de travail et en diminuant leur satisfaction au travail.

*Par l'État* : L'État est le troisième pilier pouvant assumer, tout ou en partie, le financement de la RTT. Ce financement peut être réalisé de différentes manières. Premièrement, l'Etat peut proposer une réduction des cotisations sociales des salariés afin de garantir qu'une RTT à salaires constants ne se traduise pas par des coûts supplémentaires pour les employeurs. Deuxièmement, il peut également réduire les cotisations des employeurs afin de compenser l'augmentation du coût du travail. L'inconvénient de ces options est qu'elles réduisent la base financière des prestations de sécurité sociale ce qui pourrait avoir un effet négatif sur le revenu futur des travailleurs et de la population. En outre, une telle stratégie accroîtrait la pression sur les finances publiques.

Toutefois, le coût de la RTT pourrait être partiellement contrebalancé par certains de ses bénéfices. D'abord, son coût pourrait être compensé, dans le cas où elle ne s'accompagnerait pas d'une intensification du travail, par moins d'accidents du travail, moins d'absences de longue durée dues à l'épuisement professionnel et moins d'absentéisme à court terme. En outre, si la RTT conduisait à des gains de productivité (voir Section 4.1), son coût pourrait être contrebalancé par ces gains. Ensuite, la RTT pourrait être financée par les gains de productivité réalisés sur le capital fixe, générés par les éventuelles réorganisations et l'allongement de la durée d'utilisation des équipements productifs ou par la suppression de certaines activités peu productives. Enfin, la RTT pourrait également être financée par ses retombées économiques potentielles. Une RTT pleinement créatrice d´emploi (1) diminue le montant des allocations de chômage, (2) augmente les recettes fiscales par le biais des cotisations de sécurité sociale futures générées par les nouvelles embauches, (3) augmente le pouvoir d'achat et la consommation dans une économie grâce à l'augmentation des salaires horaires.

La place et l'ampleur des aides publiques seront sans doute des éléments cruciaux devant être débattus. A cet égard, plusieurs études soulignent que la RTT devrait être introduite lorsque l'économie est saine et que le chômage est faible[201]. En période de croissance économique, la RTT peut être plus réalisable et plus bénéfique pour les employeurs et les employés. Lorsque l'économie est forte, les entreprises peuvent être plus disposées à réduire le temps de travail, car elles disposent des ressources financières nécessaires, et les employés peuvent se sentir plus en sécurité dans leur emploi et être plus disposés à échanger leur revenu contre plus de temps libre. En revanche, en cas de ralentissement économique ou de récession, la RTT peut s'avérer moins réalisable et les entreprises peuvent être plus enclines à résister à de telles mesures pour maintenir leur productivité et leur compétitivité. En outre, les travailleurs peuvent être moins enclins à accepter une RTT s'ils pensent que cela peut avoir un impact sur leur sécurité d'emploi ou leur situation financière.

Des études empiriques évaluant le rôle tenu par certains modes de financement dans le lien entre la RTT et l'emploi ont montré qu'il n'y a pas de consensus sur le rôle des aides publiques. D'une part, l'expérience française a montré que les aides massives aux entreprises passées aux 35 heures (voir Annexe 1) ont uniquement permis de conserver les emplois en place, sans créer de nouveaux emplois.[202] D'autre part, d'autres études montrent un rôle décisif des aides publiques pour compenser la hausse du salaire horaire engendrée par la RTT. Elles ont montré, par exemple, que les pertes de compétitivité, suite à la hausse du coût du travail, ont été inférieures aux effets bénéfiques des aides publiques qui ont accompagné la RTT.[203] Les entreprises aux 35 heures auraient donc profité de la RTT pour réduire leurs coûts de production unitaires ce qui aurait contribué au dynamisme de l'emploi.[204] Elles montrent aussi que la RTT peut avoir des effets négatifs sur l'emploi, lorsque la hausse du salaire horaire n'est pas compensée par les aides publiques[205].

Au Luxembourg, la croissance annuelle du PIB (en volume) devrait osciller, selon les sources, entre 1,1% selon le Fonds Monétaire International (FMI)[206] et 2,2% selon le STATEC[207] en 2023. En 2024, ces chiffres sont de 1,7% selon le FMI et 3,2% selon le STATEC. Les prévisions de taux de chômage sont de 5% en 2023 et de 5,3% en 2024 selon le STATEC. La question est de savoir dans quelle mesure cette situation économique pourrait être suffisante pour soutenir une éventuelle réforme de la RTT.

[201] Batut et al. (2022)
[202] Gianella (2006)
[203] Crépon et al. (2005)
[204] Il est important de noter que les 35 heures ont été introduite en 1998, au moment où la croissance économique était forte (Artus et Cette, 2004).
[205] De Coninck (2004)
[206] https://www.imf.org/fr/Publications/WEO/Issues/2023/04/11/world-economic-outlook-april-2023#Projections
[207] https://lustat.statec.lu/vis?lc=fr&df[ds]=release&df[id]=DF_E1101&df[ag]=LU1&pd=2015%2C2024&dq=A.&lo=5

# Partie 5. RTT, compétitivité et attractivité

Compte tenu de sa dépendance à la main-d'œuvre non nationale, la question de l'attractivité revêt une importance cruciale au Luxembourg.[208] En mars 2022, près de 74% des salariés travaillant au Luxembourg sont des non nationaux : 28,2% sont des résidents étrangers et 45,5% des travailleurs frontaliers[209]. A notre connaissance, aucune étude scientifique n'a été menée concernant l'impact de la RTT sur l'attractivité. Nous menons, par conséquent, ici des réflexions qui sont alimentées par les conclusions dégagées dans ce rapport.

D'abord, il convient de définir ce que l'on entend par attractivité. L´OCDE définit l'attractivité des talents d'un pays comme sa capacité à ***attirer*** et à ***retenir*** les talents qui le choisissent comme zone de localisation pour l'ensemble ou une partie de leurs activités[210]. L´OCDE inclut dans « talents » trois profils de migrants : (1) les travailleurs hautement qualifiés (titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat), (2) les étudiants universitaires et (3) les entrepreneurs. La définition de l'attractivité peut également s'appliquer aux autres profils d'employés.

Le schéma 1 montre que l'attractivité est une notion multidimensionnelle. Deux grands groupes de facteurs déterminent l'attractivité d'un pays.

- Les conditions économiques : les opportunités d'emploi, les salaires, les perspectives d'avenir professionnelles, l'environnement de compétences, les conditions de travail
- La qualité de vie : le cadre de vie, la conciliation vie privée-vie professionnelle, la vie sociale, le système de santé, l'inclusion.

D'autres facteurs jouent également sur l'attractivité. On pense, par exemple, aux règles migratoires pour les travailleurs migrants ou aux infrastructures de communication pour faciliter entre autres les déplacements domicile-travail des travailleurs frontaliers.

Notons que si les conditions économiques concernent au même titre les immigrants résidents au Luxembourg et les travailleurs frontaliers, certains éléments tels que le cadre de vie ou l´inclusion pourraient influencer plus fortement les décisions des immigrants à s´installer et rester dans le pays, alors que les frontaliers pourraient être plus influencés par les déplacements domicile-travail ou la conciliation vie professionnelle-vie privée.

Selon l'indicateur de l'attractivité des talents de l'OCDE, qui tient compte des conditions économiques et de la qualité de vie d'un pays, le Luxembourg se classe à la 11$^{e}$ position des pays les plus attractifs derrière l'Australie, la Suède, les Pays-Bas ou la Norvège.[211] Une étude menée par le cabinet Indeed Hiring Lab, en juin 2022, considère, en revanche, que le Luxembourg est le pays le plus attractif d'Europe. Toutefois, l'indicateur qu'ils utilisent, à savoir la différence entre le nombre de personnes qui recherchent un emploi au Luxembourg et le

[208] Comme en témoigne l'adoption en 2022 de la feuille de route pour l'élaboration d'une stratégie nationale d'attraction, de développement et de rétention des talents "Luxembourg Talents Hub".
[209] Source : Tableaux interactifs de l'IGSS ; calculs des auteurs.
[210] OCDE (2019)
[211] Rappelons, toutefois, que dans sa définition de l´attractivité, l'OCDE prend uniquement en compte les immigrants qualifiés. Les non qualifiés ne sont pas inclus.

nombre de résidents qui cherchent un emploi à l'étranger semble peu pertinent pour le Luxembourg, compte tenu de l'importance du travail transfrontalier.[212]

**Schéma 1 : Déterminants de l'attractivité des talents**

*Source* : OCDE

Dans le débat actuel sur la RTT, une question revient de manière récurrente : une RTT rendrait-elle le Luxembourg plus attractif ? La réponse est complexe, car elle dépend de plusieurs facteurs, qui sont liés, se renforcent ou se neutralisent, comme en témoigne le schéma dans l'Annexe 2.

Jusqu'à maintenant, le Luxembourg, avec le salaire minimum national le plus élevé de l'UE, fonde son attractivité sur la rémunération. Même si la rémunération dans les pays frontaliers croît et que le salaire social minimum mensuel brut de ces pays se rapproche de celui du Luxembourg, l'avance du Luxembourg reste conséquente avec 2313 euros au 1er juillet 2022 (et qui sera augmenté avec l'index d'avril 2023) contre 1646 euros en France, 1955 euros en Belgique et 1987 euros en Allemagne.[213]

Cependant, le rapport au travail des individus a changé, notamment après deux années de pandémie. Les salariés aspirent à avoir plus de temps pour la vie privée.[214] Dans un contexte de forte pénurie de main d'œuvre et de compétition croissante au niveau des talents, la capacité d'attirer et de retenir les travailleurs qualifiés et non qualifiés ne dépend plus uniquement du salaire et des opportunités d'emploi mais également d'autres facteurs comme les conditions de travail et la qualité de vie[215].

Nous avons essayé tout au long de ce rapport de reporter les preuves scientifiques sur les effets ainsi que les enjeux et les risques de la RTT dans les pays qui l'ont mise en place. Ces effets sont la qualité de vie, la santé et le bien-être des salariés d'une part, la croissance et la compétitivité des entreprises et du pays d'autre part. Rappelons que ces facteurs doivent être considérés en tenant compte du contexte socio-économique actuel du Luxembourg : population active vieillissante, pénurie de main-d'œuvre, digitalisation, dépendance à l'égard de la force de travail étrangère.

[212] Indeed Hiring Lab report https://www.hiringlab.org/wp-content/uploads/2022/06/Indeed-Europe-on-the-Move-21June-2.pdf
[213] Eurostat https://www.touteleurope.eu/economie-et-social/le-salaire-minimum-en-europe/
[214] OCDE (2022) et International Labour Office (2022) https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm
[215] Boswell et al. (2003), UEL et fr2s (2023)

***Croissance et compétitivité des entreprises et du pays***

L´attractivité d´un pays dépend d´abord de sa santé économique, de sa compétitivité et de son marché du travail. Une RTT rendrait-elle le pays plus compétitif et par conséquent plus attractif ? Pour répondre à cette question, les effets induits par la RTT au niveau macroéconomique tels que la croissance, le chômage, et la compétitivité doivent être considérés.

Théoriquement, si la RTT se traduisait par une amélioration de la productivité des travailleurs et de leur satisfaction au travail, elle pourrait également accroître la production et la qualité, ce qui se traduirait par une compétitivité accrue à long terme. En outre, une RTT pourrait entraîner une diminution de l'absentéisme et de la rotation du personnel. Les entreprises pourraient ainsi économiser sur les coûts de recrutement et de formation, ce qui pourrait améliorer leurs résultats et les rendre plus compétitives à long terme. Toutefois, une RTT pourrait entraîner une augmentation des coûts de main-d'œuvre, ce qui pourrait réduire la compétitivité des entreprises, en particulier si d'autres pays n'adoptent pas des réformes similaires. Une RTT pourrait également entraîner une diminution de la production ou une baisse de la qualité du travail.

Sur le plan empirique, comme nous avons pu le constater dans la Partie 4, les conséquences réelles de la RTT sur la compétitivité sont difficiles à évaluer. L'expérience française du passage de 40 à 39 heures, introduit en 1982, montre que la RTT aurait entrainé une perte de compétitivité des entreprises[216]. A contrario, les 35 heures auraient eu, selon certaines études, un impact limité sur la compétitivité et les finances publiques[217] et, selon d'autres, le coût net de la réforme, basé sur les rentrées fiscales et sociales des créations d'emplois et sur les pertes liées à la modération salariale, serait de 0,1% du PIB en 2002[218]. La simulation des effets d'une RTT pour l'Espagne montre également qu'une RTT de 5 heures entraînerait une augmentation de 1,4% du PIB[219]. L'impact de la RTT varie donc beaucoup selon les études, les secteurs d'activité, le contexte d'application et la nature de la RTT. Ainsi, les aides publiques, la législation sur les heures supplémentaires, sur le nombre d'heures de travail maximal et la durée des périodes de référence doivent être pris en compte. C'est également le cas des gains éventuels de productivité générés, par exemple, par des dispositifs de flexibilisation du travail.

Dans ces conditions, l'impact de la RTT sur l'attractivité, à travers la compétitivité des entreprises, reste aussi difficile à déterminer. A notre connaissance, très peu d'études empiriques portent sur le lien entre la RTT et l'attractivité à travers une évolution de la compétitivité des entreprises. Au Luxembourg, cet impact serait d'autant plus difficile à évaluer que, selon le Conseil National de la Productivité et l'Observatoire de la Compétitivité, la situation en matière de compétitivité et de productivité varie considérablement entre les différents secteurs.[220]

[216] Crépon et Kramarz (2002)
[217] Askenazy (2021)
[218] Du et al. (2013)
[219] Cárdenas et Villanueva (2021)
[220] https://odc.gouvernement.lu/dam-assets/domaines/cnp/cnp-rapport-2021-2022.pdf

En effet, une réforme de la RTT pourrait affecter la compétitivité des entreprises différemment en fonction du secteur d'activité, de la nature spécifique du travail, de la stratégie globale de l'entreprise, des horaires de travail actuels, du niveau de digitalisation, du niveau de pénurie de main-d'œuvre, ainsi que du paysage concurrentiel du secteur, comme nous l'avons rapporté dans la Partie 4.[221] Concernant les effets différenciés selon le secteur d'activité : dans le secteur des services tels que les soins de santé, l'éducation et les services sociaux, une RTT pourrait entraîner une augmentation des coûts de la main-d'œuvre, mais aussi une amélioration du service à la clientèle et une réduction de la rotation du personnel, sous certaines conditions (voir Partie 3). Les secteurs des technologies de l'information ou de la finance pourraient être moins affectés par une RTT, car de nombreux employés de ces secteurs bénéficient déjà d'un régime de travail flexible. Une RTT pourrait entraîner une augmentation des coûts de main-d'œuvre pour les détaillants, ce qui pourrait réduire leur compétitivité. Toutefois, elle pourrait également entraîner une augmentation de la productivité, un meilleur service à la clientèle, ce qui pourrait améliorer les résultats à long terme.

En somme, l'impact d'une réforme de la RTT sur la compétitivité, et donc sur l'attractivité des talents est difficile à évaluer car il dépend de plusieurs facteurs qui se renforcent ou se neutralisent.

***Qualité de vie, santé et conditions de travail des salariés***

Si des conditions économiques favorables peuvent contribuer à attirer et à retenir de nouveaux talents, les conditions de travail et la qualité de vie peuvent également être déterminantes. Les effets de la RTT sur l'attractivité dépendent des effets qu'elle a sur la qualité de vie, la santé et les conditions de travail. Ces effets peuvent être positifs ou négatifs, comme nous l'avons montré dans la Partie 3.

D'une part, la RTT, si certaines conditions sont remplies, pourrait être un moyen d'attirer les talents à travers ses effets sur la santé, le bien-être et la conciliation vie professionnelle-vie privée. Dans un marché du travail ouvert comme le Luxembourg, offrir des conditions favorables à une meilleure conciliation pourrait accroître l'attractivité du pays pour la main-d'œuvre frontalière. 34% des travailleurs frontaliers déclaraient que la mauvaise conciliation vie professionnelle-vie privée était une des raisons qui expliquaient leur volonté (actuelle ou passée) de ne plus travailler au Luxembourg[222]. En outre, comme indiqué précédemment (Figure 5), presque 70% des travailleurs des pays frontaliers participant à l'enquête EWCS désirent moins de 40 heures de travail hebdomadaire. Une RTT au Luxembourg serait probablement perçue comme un facteur attractif pour les travailleurs étrangers, notamment ceux vivant à proximité des frontières.

En outre, une RTT pourrait également être un moyen pour fidéliser et retenir les employés, notamment les travailleurs âgés, lorsqu'elle permet de réduire l'épuisement professionnel. Il peut en résulter une main-d'œuvre plus engagée et plus motivée. Notons que le Luxembourg connaît un vieillissement de sa population active puisque la part des travailleurs âgés de 50

[221] Les arguments théoriques peuvent se baser sur les théories économiques de l'avantage comparatif et de la théorie de la segmentation du marché du travail
[222] Hauret et Zanardelli (2010)

ans et plus a plus que doublé en 28 ans, passant de 11% en 1994 à 27% en 2022. La main-d'œuvre étrangère vieillit plus rapidement que les travailleurs résidents luxembourgeois[223]. Le vieillissement de la main d'œuvre touche toutes les entreprises, quelle que soit leur taille[224]. Avec cette évolution démographique, la participation des travailleurs âgés au marché du travail devient un enjeu crucial pour pérenniser le système d'assurance de retraite et modérer les effets potentiellement négatifs sur la croissance économique. Une RTT, si elle est menée dans des conditions favorables (non-intensification du travail, maîtrise sur les horaires de travail, horaires de travail typique, etc.) pourrait améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés et augmenter leur taux d'emploi.

D'un autre côté, une RTT pourrait être négative pour l'attractivité des talents. Par exemple, les employés pourraient chercher d'autres opportunités d'emploi offrant une meilleure rémunération, notamment dans le cas où la RTT est accompagnée par une modération salariale. Une RTT pourrait présenter, pour certains, un risque de ralentissement dans la progression de leur carrière professionnelle. Ce risque pourrait potentiellement les dissuader d'accepter un poste, ou les rendre moins susceptibles de rester dans l'entreprise concernée par la RTT.

Dans l'ensemble, les effets d'une réforme de la RTT sur l'attractivité des talents sont complexes et dépendent des avantages et aussi des inconvénients générés par la RTT, dont la productivité, la compétitivité, la qualité de vie, la conciliation.

[223] Leduc (2012)
[224] Facts & Figures LISER (2022). More older workers in companies. https://www.liser.lu/ise/display_indic.cfm?id=641

# Conclusion

Ce rapport, basé sur une vue d'ensemble des réglementations régissant le temps de travail et une revue de la littérature, propose une analyse des enjeux et des risques de la RTT, tout en envisageant sa mise en œuvre dans le contexte luxembourgeois. Il repose principalement sur une revue de la littérature existante provenant de diverses sources académiques et documents plutôt que sur des données empiriques ou des résultats d'enquêtes pour le Luxembourg. Bien que cette approche ait ses mérites, il est important de noter que les conclusions de l'étude peuvent être limitées par la portée de la littérature existante. Par conséquent, il est nécessaire de mener des recherches supplémentaires pour valider les affirmations faites dans l'étude et pour déterminer le véritable impact d'une RTT sur les travailleurs, les entreprises et la société luxembourgeoise. Concrètement, plusieurs questions restent encore en suspens dans le contexte du Luxembourg.

Premièrement, pourquoi une RTT au Luxembourg : est-ce pour améliorer le bien-être, la santé, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle des travailleurs, ou pour créer/préserver l'emploi ou encore pour améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises ? Notons que tous ces objectifs ont un impact direct ou indirect sur l'attraction et la rétention des travailleurs (voir Partie 5). Les effets de la RTT peuvent varier selon la finalité initiale de la réforme. Il est important de considérer les avantages et les inconvénients potentiels de la RTT avant de mettre en œuvre cette réforme pour s'assurer qu'elle atteindra les objectifs souhaités. Ce document a mis en évidence les avantages et les risques des expériences de la RTT dans quelques pays. Cependant, les évaluations des dispositifs de RTT mis en place datent des années 1980-2000 et doivent être prises en compte avec des réserves. L'analyse des avantages et inconvénients d'une RTT aujourd'hui dans le contexte du Luxembourg devrait tenir compte de la conjoncture économique, du vieillissement de la population, de la digitalisation et aussi de la compétition croissante pour attirer les talents.

Deuxièmement, quelles seraient les modalités de la RTT ? Quelle est l'ampleur de la réduction souhaitée (35, 36 ou 38 heures) ? A qui s'appliquerait la RTT ? Plusieurs pays ont expérimenté une RTT dans certains secteurs ou branches, sans qu'elle ne soit menée de manière collective comme l'expérience des 35 heures en France.[225] Par exemple, en 2014, une expérimentation a été menée en Suède pour tester une journée de travail de six heures, avec le même salaire et les mêmes avantages.[226] L'étude a été menée dans deux maisons de retraite. Le gouvernement danois a lancé en 2015 un programme pilote pour tester une journée de travail de six heures dans une maison de retraite publique. En 2018, le gouvernement néerlandais a lancé un programme pilote pour tester une réduction de la semaine de travail standard de 36 heures à 32 heures, sans réduction de salaire. Le projet pilote impliquait des travailleurs de divers secteurs, notamment la santé, l'éducation et la vente au détail. En 2019, le gouvernement islandais a lancé un programme pilote de quatre ans pour tester une réduction de la semaine de travail standard de 40 heures à 35-36 heures, sans réduction de salaire. Le

[225] Certains effets de ces expérimentations qui ont été évaluées dans les publications scientifiques ou rapports nationaux sont reportés dans les Parties précédentes.
[226] Winroth (2017). Voir aussi https://www.equaltimes.org/swedish-researchers-examined?lang=en#.ZAm4Jh_MKUk

projet pilote impliquait des travailleurs de divers secteurs, notamment les soins de santé, l'éducation et les services sociaux. L'objectif était d'améliorer la qualité des services, de réduire le stress et l'épuisement professionnel ainsi que d'améliorer la conciliation. Ces expérimentations ont principalement été financées par les Etats qui ont apporté un soutien financier aux entreprises ayant participé aux essais pilotes. Même si ces expérimentations ont fait l'objet de critiques, certains objectant que leurs coûts excédaient leurs bénéfices, les résultats de ces expérimentations ont montré que, sous certaines conditions, une journée de travail plus courte entraînait une réduction des congés de maladie, une augmentation de la productivité et une plus grande satisfaction au travail. Il pourrait être utile de mener de telles expérimentations au Luxembourg au niveau local ou sectoriel.

Au Luxembourg, comme souligné dans la Partie 1, le droit luxembourgeois permet déjà aujourd'hui aux organisations syndicales et aux employeurs/organisations d'employeurs de réduire la durée du travail par convention collective. Cependant, très peu d'entreprises, et une seule branche ont eu recours à cette pratique.

Nous avons, en effet, identifié trois cas où la RTT est expérimentée. Les deux premiers concernent des entreprises du secteur du commerce (qui ont une durée de travail hebdomadaire conventionnelle de 39,5 heures). Le troisième concerne les établissements hospitaliers pour lesquels cette durée est de 38 heures. Pourquoi ces établissements ont-ils introduit ces RTT ? Quels sont les effets de ces pratiques sur les employés et les employeurs ? A notre connaissance, aucune étude d'impact qualitative ou quantitative concernant la mise en œuvre de ces RTT n'a été menée pour permettre de répondre à ces questions. Une étude de ce type pourrait être utile pour nous renseigner sur les problèmes rencontrés lors de la mise en place du dispositif, sur les aménagements du temps de travail et l'encadrement des heures supplémentaires, et bien évidemment sur les effets de la RTT, en termes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, de bien-être, de productivité et d'emploi.

Troisièmement, faudrait-il une réduction hebdomadaire de la durée du travail pour tous par la loi ? Les expériences de RTT ont montré que la mise en œuvre d'une approche unique de la RTT pouvait s'avérer difficile à mettre en place. Du côté des employés, les besoins et les desiderata des salariés varient en fonction du type d'emploi, de l'environnement de travail et de l'étape de la carrière. Tous les employés ne sont peut-être pas disposés à travailler des heures réduites, en particulier ceux qui désirent travailler plus pour gagner plus ou pour progresser dans leur carrière. Cela peut rendre difficile la recherche d'un consensus parmi les salariés sur la nécessité d'une réduction collective du temps de travail. Nous devons également tenir compte des spécificités sectorielles en termes d'horaires de travail.

Du côté des entreprises, l'impact d'une RTT pourrait varier selon la nature des activités et l'organisation des entreprises. En fonction de la structure de la réforme, la RTT peut s'avérer plus difficile à mettre en place dans certaines industries ou certains secteurs. Notons également qu'il existe d'importantes disparités de productivité et de compétitivité entre les secteurs d'activités. Les différentes branches connaissent également des évolutions de productivité divergentes. Le débat sur la RTT devrait tenir compte de ces aspects pour savoir

si une réforme de la RTT devrait reposer sur une approche collective ou sur une approche sectorielle ou de branches.

Finalement, une question cruciale est de savoir qui supporterait le coût de la réforme de la RTT. Comme nous l'avons précisé dans la Partie 4, il y a 3 pistes théoriques de financement d'une réforme de la RTT. La première est que le coût de la RTT soit supporté par les salariés par le biais d'une réduction des salaires ou d'un gel de salaires. Cependant, cette perspective pourrait avoir des conséquences négatives importantes sur les inégalités et la cohésion sociale. D'abord, la réduction des salaires suite à la RTT affecterait plus fortement ceux qui occupent déjà des emplois moins bien rémunérés. Cela conduirait à une inégalité salariale accrue entre les différents groupes de travailleurs et pourrait exacerber les fractures sociales déjà existantes. De la baisse des salaires pourrait résulter une baisse de la motivation et de la satisfaction au travail des employés, qui entrainerait une baisse de leur productivité et de leur efficacité. En outre, si seuls certains groupes de salariés devaient supporter le coût d'une réforme de la RTT, il en résulterait une inégalité de traitement et d'opportunités pour les différents groupes de travailleurs. Cela pourrait engendrer du ressentiment, de l'insatisfaction et des conflits entre les employés. En fin de compte, un financement de la RTT supporté par les salariés entraînerait une baisse des bénéfices et de la compétitivité des entreprises ainsi qu'une hausse des inégalités et une baisse de la cohésion sociale. Les conséquences sur l'attractivité seraient néfastes.

La deuxième piste est que le financement d'une RTT revienne aux entreprises. Notons que si la réforme impose des salaires horaires plus élevés sans aides publiques, cela entraînerait une augmentation des coûts de main-d'œuvre pour l'entreprise, qui conduirait à une perte de productivité et de compétitivité, notamment si les concurrents ne sont pas soumis à la même politique de la RTT. Pour compenser le coût supplémentaire, l'entreprise pourrait augmenter la charge de travail des employés en place. Cela pourrait entraîner le mécontentement des employés et avoir un effet négatif sur leur bien-être, leur motivation et leur productivité. Pour faire face à l'augmentation des coûts suite à la RTT, les entreprises pourraient également réduire la production, délocaliser leurs activités ou faire répercuter le coût sur les consommateurs en augmentant les prix. Dans tous les cas, la productivité et la compétitivité en seraient impactées. Notons également que les petites et moyennes entreprises pourraient être confrontées à des défis encore plus importants dans la mise en œuvre d'une telle réforme, car elles peuvent ne pas avoir suffisamment de ressources ou de capacités pour absorber le coût de la RTT. Dans ce contexte, un financement par les entreprises pourrait être difficilement réalisable.

La dernière piste est un financement par l'Etat. Des études suggèrent que la RTT devrait être introduite en période de bonne santé économique, lorsque le chômage est faible, car elle pourrait être plus réalisable et plus bénéfique aux employeurs et aux employés. En période de ralentissement économique, la mise en œuvre de la RTT peut être moins viable en raison du besoin de financement qu'elle génère. En outre, les travailleurs peuvent se montrer réticents à accepter la RTT s'ils pensent qu'elle pourrait avoir un impact négatif sur leur pouvoir d'achat ou la sécurité de leur emploi. Il est également crucial que ce financement ne réduise pas la base financière des prestations de sécurité sociale et n'alourdisse pas la charge pesant sur

les finances publiques. Au Luxembourg, après deux années de pandémie, l'Etat peut-il payer les coûts d'une réforme de la RTT ? Le Fonds monétaire international (FMI) prévoit une révision à la baisse de la croissance annuelle à 1,1% en 2023 et de 1,7% en 2024. Cependant, pour répondre à cette question, il est nécessaire de mener une analyse économique détaillée sur les niveaux de productivité, les conditions du marché du travail ou sur les détails spécifiques de la réforme proposée, tels que l'ampleur de la réduction du temps de travail et les coûts associés.

En conclusion, ce document a souligné les effets ambigus d'une réforme visant une réduction de la durée légale hebdomadaire du temps de travail sur tous les aspects étudiés : la conciliation, le bien-être et la santé des travailleurs ; l'emploi et le chômage ; la productivité et la compétitivité. Il a montré que certaines conditions doivent être remplies pour qu'une RTT puisse répondre aux objectifs recherchés. Il a également mis en lumière d'une part, que les besoins et les desiderata des salariés en matière de RTT varient en fonction du type d'emploi, de l'environnement de travail et de l'étape dans la carrière. D'autre part, les répercussions d'une RTT pourraient fortement varier selon les entreprises (secteur, branche, taille). Ces deux dimensions ouvrent la question de la flexibilisation d'une RTT. Enfin le rapport a décrit le difficile sujet du financement d'une réforme visant une réduction légale de la durée hebdomadaire du temps de travail.

Il ressort que, pour construire une RTT, il convient d'en asseoir clairement les objectifs et les modalités d'application. Des études qui dressent un vrai bilan sur le long terme d'une réforme visant une réduction légale de la durée hebdomadaire du temps de travail restent à faire. Des analyses coûts/bénéfices plus complètes pour la société dans son ensemble sont nécessaires, en prenant en compte les spécificités du marché du travail et de la société luxembourgeoise. A l'ère des *evidence-based policies*, la mise en place d'analyses prévisionnelles de micro-simulations pourraient éclairer la prise de décisions sur base d'une évaluation rigoureuse de l'impact potentiel d'une RTT au Luxembourg en prenant en compte différents aspects et scénarios. Une enquête auprès des travailleurs, des demandeurs d'emploi et des entreprises au Luxembourg permettrait également d'apprendre plus sur leurs besoins et aspirations vis-à-vis de la RTT.

# Annexes

## Annexe 1 : Quelques réformes de la RTT dans le monde

La RTT a été appliquée dans plusieurs pays. Dans ce rapport, nous nous focalisons principalement sur les réformes dans les pays frontaliers ainsi qu'au Portugal ou au Japon qui ont fait l'objet de plusieurs analyses d'évaluation dans la littérature.

| Pays | Adoption | Application | Changement | Salaires | Compensation pour les entreprises |
|---|---|---|---|---|---|
| **France** | 1982[227] | 01/02/1982 | Durée légale du travail : passage de 40h à 39h<br>Et<br>5e semaine de congés payés<br>Et<br>Retraite à 60 ans | Salaires inchangés | Négociation collective |
| **France** | 1998[228]<br>2000[229] | Entreprises de plus de 20 salariés : 01/01/2000<br><br>Entreprises de 20 salariés ou moins : 01/01/2002* | Durée légale du travail : passage de 39h à 35h | Salaires inchangés** | Aide incitative aux entreprises pour « RTT contre création ou maintien d'emploi » (conclusion d'une convention collective)<br><br>A partir de 2002 :<br>- Aides pérennes sous forme de baisses de cotisations sociales pour les entreprises de plus de 20 salariés<br>- Aides incitatives pour entreprises de 20 salariés ou moins |
| **Belgique** | 2001[230] | 2002 | 40h à 38h | Salaires inchangés | Réduction unique des cotisations patronales |
| **Allemagne** | Négociations sur une réduction de la durée du travail hebdomadaire en-deçà de 40h après les grandes grèves, de mai à juillet 1984, dans la métallurgie | Introduction de la semaine de 38 heures dans la métallurgie en Rhénanie-Palatinat au 01/10/1984<br><br>1986 : semaine de 38,5 heures dans le commerce<br><br>1987 :<br>Semaine de 38,75 heures dans les banques et assurances | Pas de RTT en matière de durée légale<br><br>Durée conventionnelle suivant les secteurs et branches | Salaires inchangés | Négociation collective<br>Plus de flexibilité |
| **Portugal** | 1996 | 1997-98 | 44h à 40h | Salaires inchangés | Non |

[227] Ordonnance N°82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.
Internet : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000889135/
[228] Loi N°1998-461 du 13 juin 1998, dite Loi Aubry I. cf. Annexe 1.
[229] Loi N° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite Loi Aubry II. cf. Annexe 1.
[230] Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. Moniteur belge du 15 septembre 2001, p. 30549 et ss. https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2001/09/15_1.pdf#Page9

## *Belgique*

**Mesures d'accompagnement pour l'employeur suite à une RTT en application de la loi du 10 août 2001**

Il existe deux systèmes de « compensation » pour l'employeur suite à une RTT. L'une « générale », concernant une réduction du temps de travail à 38 heures par semaine, et l'autre concernant les durées du travail fixées par convention collective de travail ou règlement de travail inférieures à 38 heures.

1°) L'article 4 de la loi du 10 août 2001 prévoit une réduction unique des cotisations patronales de sécurité sociale lors d'une réduction générale de la durée du travail.

Le montant dépend de la date d'entrée en vigueur des 38h/semaine dans l'entreprise. Cette réduction s'applique si la durée du travail était de 39h/semaine au 31 décembre 2000 (cf. Tableau 5).

**Tableau 5: Réduction générale du temps de travail à 38 heures – Réduction unique de cotisations patronales de sécurité sociale.**

| Date d'entrée en vigueur des 38h/semaine | Montant de la réduction des cotisations (par salarié) |
|---|---|
| Entre le 1er janvier et le 30 septembre 2001 | 6000 francs belges |
| 4ème trimestre 2001 | 5000 francs belges |
| Premier trimestre 2002 | 100 € |
| Deuxième trimestre 2002 | 75 € |
| Troisième trimestre 2002 | 50 € |
| Quatrième trimestre 2002 | 25 € |

2°) L'article 8 § 1 de la loi du 10 août 2001 prévoit, pour une réduction en-deçà de 38h/ semaine fixée par convention collective ou règlement de travail, une réduction unique des cotisations patronales versée pour l'introduction de la nouvelle durée du travail, puis une réduction semestrielle liée au maintien du système de réduction du temps de travail (cf. Tableau 6).

**Tableau 6 : Réduction collective du temps de travail par convention collective ou règlement de travail – Réductions de cotisations patronales de sécurité sociale**

| Type de réduction (unique/ trimestrielle) | Montant de la réduction/ travailleur |
|---|---|
| Réduction unique des cotisations (versée en une fois au cours du trimestre suivant la réduction de la durée du travail ou en 4 fois de façon trimestrielle) | 800 € par heure de réduction |
| Réduction trimestrielle (à partir du 3ème trimestre suivant le versement des 800 € ou au cours du trimestre de versement de la deuxième tranche en cas de paiement fractionné) | 62,5 € pour une réduction à 37h |
| | 100 € pour une réduction à 36h |
| | 150 € pour une réduction à 35h |

Concernant la durée du versement de cette réduction trimestrielle, l'arrêté royal du 27 septembre 2001 pris en exécution de l'article 8, § 1er, alinéa 2, et § 3, de la loi du 10 août 2001 précitée énonce en son article 1er : « L'employeur peut bénéficier de la réduction de cotisations visée à l'article 8, § 1er, alinéa 1er, 2°, de la loi du 10 août 2001 (…) pendant une période de dix ans, à condition que le système de réduction de la durée du travail ait été introduit avant le 1er avril 2006. »

### *France*

La France a mis en place quatre réformes majeures liées à la RTT (Askenazy, 2001).

**Réforme de 1982** : le gouvernement Mauroy a introduit par ordonnance la nouvelle norme de 39 heures, entrée en vigueur le 1er février 1982.

- La durée légale de travail effectif passe de 40 heures à 39 heures.
- La réforme n'a que légèrement modifié la règlementation en vigueur sur les heures supplémentaires : la majoration des heures supplémentaires est restée à 25% pour les quatre premières heures et à 50% au-delà ; en revanche, le maximum d'heures de travail rémunérées a été réduit de 50 à 48 heures par semaine.
- Il est recommandé aux entreprises de laisser le paiement mensuel inchangé pour tous les travailleurs, mais aucun aménagement spécial n'a été prévu pour mettre en œuvre cette recommandation.
- Une exception est faite pour les travailleurs payés au salaire horaire minimum légal (SMIC) et travaillant 40 heures. Pour ces travailleurs, un salaire minimum horaire spécifique a été prescrit, afin de garantir que leur salaire mensuel ne soit pas modifié après la RTT.

**Lois dites « Robien » (11 juin 1996) et « Aubry I » (13 juin 1998) :** ces lois incitent les établissements à réduire leur temps de travail en créant ou préservant des emplois. En contrepartie, d'importantes aides sont proposées, sous les conditions suivantes :

- La RTT doit être d'au moins 10%, permettant à l'entreprise d'atteindre une durée collective de travail hebdomadaire de 35 heures.
- Les entreprises s'engagent à créer ou à sauvegarder au moins 6% des emplois (10% dans le cadre de la loi Robien).

Si ces conditions sont respectées, une aide, sous forme de réductions de cotisations sociales patronales et forfaitaires, est attribuée pendant cinq ans (à partir de la date d'entrée en vigueur de la RTT). Cette aide s'applique aux employés déjà présents dans l'établissement et aux nouveaux embauchés concernés par la RTT. Le montant de l'aide diffère selon la date de mise en place de la RTT pour inciter les entreprises à l'instaurer rapidement.

**Loi dite « Aubry II » (19 janvier 2000) :** si les lois dites Robien et Aubry I sont incitatives, la loi Aubry II encadre la réduction de la durée légale du travail, en passant de 39 heures à 35 heures hebdomadaires. Dès février 2000, cette loi s'applique dans tous les établissements de plus de 20 salariés. Elle est appliquée dès janvier 2002 dans les établissements de moins de 20 salariés.

Pour les établissements de plus de 20 salariés, la réforme introduit des aides massives sous forme d'allègements de cotisations patronales.

- Les aides sont pérennes et forfaitaires (4 000 francs par salarié et par an, soit environ 610€).
- Des allégements de charges sur les bas et moyens salaires de 17 500 francs par an (soit environ 2 670€) et par salarié au SMIC sont mis en place. Ces allégements sont dégressifs pour les salaires plus élevés (jusqu'à 1,8 fois le SMIC).
- Un régime transitoire garantit un maintien des revenus nominaux des salariés au SMIC concernés par les 35 heures.
- L'entreprise doit être couverte par un accord de branche directement applicable ou elle doit signer un accord d'entreprise avec un ou des syndicats majoritaires (1) pour fixer la durée du travail à 35 heures par semaine (2) et pour introduire les clauses sur la durée du travail, le nombre d'embauches prévues ou d'emplois préservés.
- La loi ne stipule aucun seuil de création ou de sauvegarde d'emploi pour obtenir des aides pérennes.
- Les aides sont revalorisées tous les ans.
- Les grandes entreprises publiques ne sont pas éligibles à ces allègements.
- Les entreprises, qui sont déjà bénéficiaires des aides incitatives, peuvent en bénéficier, mais uniquement sur les bas et moyens salaires.

La loi Aubry II s'accompagne également de dispositifs de flexibilité.

- Les entreprises peuvent seulement utiliser les dispositifs de flexibilité, s'ils sont stipulés dans un accord de 35 heures, signé par un syndicat, un salarié mandaté ou par un accord de branche étendu.
- Les partenaires sociaux peuvent donc s'accorder sur une annualisation du temps de travail.
- L'employeur peut choisir l'horaire hebdomadaire dans une fourchette maximale de 0 à 48 heures.
- Les horaires de travail peuvent être individualisés.
- Les cadres ont des régimes particuliers.
- La loi favorise la formation et finance un dispositif d'appui-conseil pour les petites et moyennes entreprises.

Depuis la loi Aubry II, plusieurs contre-réformes ont été proposées. La loi Fillon de 2003, qui supprime les exonérations Aubry, s'applique à toutes les entreprises quelle que soit la durée collective de travail. Elle propose également une hausse des plafonds d'heures supplémentaires au-delà de 35 heures ou 1 600 heures annuelles.

En 2004, l'introduction de « la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées » destinée à financer une partie des dépenses générées par la dépendance des personnes âgées, stipule la suppression d'un jour de congé ou férié payé. La référence annuelle est à 1 607 heures ou 218 jours si forfait.

En 2007, le « travailler plus pour gagner plus » est accompagné d'exonérations de cotisations sociales (salariés et employeurs) et de l'exonération des heures ou jours supplémentaires de l'impôt sur le revenu.

### *Allemagne*

En Allemagne, les syndicats négocient au niveau sectoriel la durée du travail. Les dispositions adoptées dans le cadre des conventions collectives de travail s'appliquent en principe seulement aux membres du syndicat signataire, mais en pratique, elles s'appliquent à l'ensemble des travailleurs. Les majorations pour les heures supplémentaires font partie de la convention collective du travail et représentent 25% dans la plupart des industries. Les heures annuelles peuvent être réduites soit en augmentant le nombre de jours de congé annuel, soit en réduisant les heures hebdomadaires standard.

En 1975, la durée du travail prévalant pour les travailleurs à temps plein était de 40 heures par semaine et de 30 jours de congés annuels. En 1981, 95 % des travailleurs avaient une semaine de travail normale de 40 heures. Le syndicat de la métallurgie, IG Metall, qui, avec le syndicat de l'imprimerie IG Druck, avait été le fer de lance des précédentes réductions des heures de travail hebdomadaires, a fait grève sans succès en 1978-1979 pour obtenir la réduction des heures hebdomadaires de travail en dessous de 40 heures. D'autres syndicats, comme IG Chemie, le syndicat de la chimie, se sont concentrés sur la réduction des heures de travail sur la vie en réduisant l'âge de départ à la retraite.

IG Metall a repris ses revendications en 1982-1983 et a obtenu gain de cause après les grandes grèves qui ont eu lieu de mai à juillet 1984. L'objectif déclaré de la réduction des heures de travail était de réduire le chômage grâce au partage de l'emploi. Les heures de travail dans le secteur de la métallurgie, qui employait près de quatre millions de travailleurs, ont été réduites à 38 heures en 1985.

En contrepartie, les employeurs bénéficient d'une plus grande flexibilité dans l'utilisation des heures normales de travail. En particulier, les heures normales ne devaient plus être réparties uniformément sur chaque jour de la semaine et pouvaient varier d'une semaine à l'autre, à condition que leur moyenne soit égale au nombre convenu sur un certain nombre de mois. La mise en œuvre de la flexibilité est négociée au niveau de l'usine entre la direction et le comité d'entreprise. Certaines entreprises ont réduit les heures de travail les jeudis et vendredis, d'autres ont réduit les heures de travail de chaque jour de la semaine d'un montant égal, tandis que d'autres ont réduit les heures de travail en accordant des jours de congé supplémentaires aux travailleurs.

Certaines conventions collectives recommandent de plafonner les heures supplémentaires (ou de compenser certaines heures supplémentaires par des jours de repos) afin d'empêcher la substitution des heures supplémentaires aux heures normales. Cette mesure, mise en œuvre au niveau de l'usine par le comité d'entreprise et la direction, est importante pour le partage du travail. Les réductions des heures normales négociées ne s'appliquent pas aux travailleurs à temps partiel. Les accords conclus concernant les heures normales s'étendent souvent sur

une période de plusieurs années, impliquant des réductions progressives des heures, tandis que les salaires (mensuels) continuent généralement à être renégociés chaque année.

### *Portugal*

En décembre 1996, une loi a été introduite dans le but de réduire la semaine de travail standard de 44 à 40 heures. La loi n'a pas été adoptée comme un outil pour créer des emplois et réduire le chômage, mais a été introduite pour accélérer la convergence des heures de travail traditionnellement longues des Portugais vers la moyenne européenne (Varejão, 2005). Au 1er décembre 1996 :

- Toutes les semaines de travail supérieures à 42 heures devaient être réduites de 2 heures ;
- Les semaines de travail inférieures à 42 heures mais supérieures à 40 heures devaient respecter la nouvelle norme de 40 heures par semaine.

Au 1er décembre 1997, toutes les semaines de travail encore supérieures à 40 heures devaient respecter la norme de 40 heures par semaine.

Des compensations en termes de flexibilité ont été accordées aux entreprises :

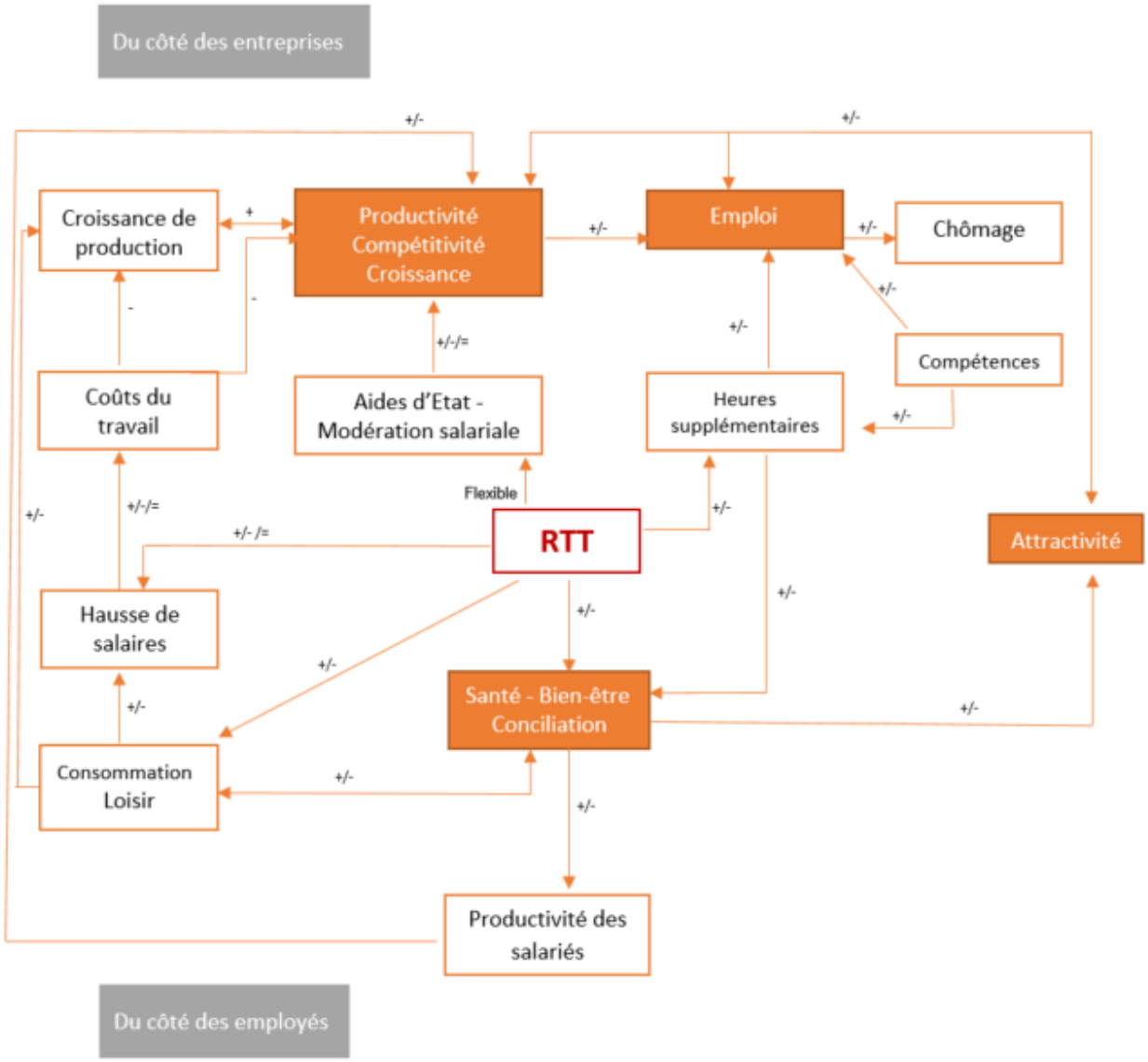
- La semaine de travail standard pouvait être définie sur une moyenne de 4 mois.
- Le nombre maximal d'heures de travail journalier pouvait être augmenté de 2 heures, à condition de ne pas dépasser 10 heures par jour et 50 heures par semaine.

### *Japon*

D'avril 1994 à mars 1997, les établissements de l'industrie manufacturière comptant 300 employés ou moins devaient respecter le cadre de 44 heures normales de travail hebdomadaire. Ceux comptant plus de 300 employés devaient appliquer la norme de 40 heures de travail normal hebdomadaire.

En 2019, la loi sur les normes du travail prévoyait une durée maximale de travail de huit heures par jour et de 40 heures par semaine, et autorisait les heures supplémentaires si un accord patronal-syndical était conclu. Le nombre d'heures supplémentaires est fixé à un maximum de 45 heures par mois et 360 heures par an. Ce plafond peut être étendu jusqu'à 80 heures/mois et 720 heures/an dans certaines circonstances.

# Annexe 2 : Schéma global des répercussions de la RTT



# Annexe 3 : Tableau comparatif de la durée légale journalière et de la durée hebdomadaire légale et conventionnelle de travail

| | Durée journalière légale | | Durée hebdomadaire | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | « normale » | maximale[1] (principe - *hors dérogations et exceptions*-[2]) | légale | | conventionnelle |
| | | | « normale » | maximale[3] (principe - *hors dérogations et exceptions*-[4]) | |
| **Luxembourg** | 8 h | 10 h | 40 h | 48 h | CCT_E_SC 1 et SC_2: 39.5 h<br>CCT Etablissements hospitaliers : 38h |
| **Allemagne** | 8 h | 10 h | *pas de dispositions légales* | 48 h | moyenne (2020) : 37.7 h |
| **Belgique** | 8 h | 8 h | 38 h | 40 h | entre 36 et 38h |
| **France** | 8 h | 10 h | 35 h | 48 h | Peu concerné car durée légale fixée à 35 h |

[1] La durée moyenne de travail calculée sur une période de référence définie doit le plus souvent respecter la durée « normale » de travail. L'appréciation de la définition de la durée journalière dite "maximale" peut différer selon les pays.
[2] Il existe de nombreuses exceptions et dérogations qui permettent une durée du travail allant jusqu'à 12h/jour. Cela concerne certains secteurs d'activité et certains modes d'organisation du travail.
[3] La durée moyenne de travail calculée sur une période de référence définie doit le plus souvent respecter la durée « normale » de travail.
[4] Il existe de nombreuses exceptions et dérogations qui permettent une durée du travail allant jusqu'à 12h/jour. Cela concerne certains secteurs d'activité et certains modes d'organisation du travail.

# Annexe 4 : Tableau comparatif des modalités de récupération des heures supplémentaires (temps de repos/ rémunération)

| | Luxembourg | Allemagne | Belgique | France |
|---|---|---|---|---|
| **Particularités** | NA | *Les heures supplémentaires sont principalement réglementées par des dispositions conventionnelles ( Betriebsv-vereinbarungen / CCT)* | Catégorie d'heures supplémentaires spécifique:<br>*heures supplémentaires « volontaires » (à la demande du salarié).<br>Limites : 11h par jour /<br>50 h/ par semaine & 100 h/ an<br>CCT : entre 100 et 360h/ an<br>Elles ne peuvent donner lieu à récupération. | Heures supplémentaires limitées par un contingent annuel fixé par CCT. A défaut, application du montant fixé par décret (220 h) |
| **Compensation : temps de repos / majoration salariale** | Principe : repos compensateur<br>Si impossibilité : majoration du salaire | | Principe : Majoration de salaire (« sursalaire »).<br>Possibilité par CCT de remplacer par un temps de repos. | Heures dans contingent : Majoration salariale à défaut de disposition conventionnelle prévoyant un repos compensateur.<br>Heures hors contingent : Repos (« contrepartie obligatoire sous forme de repos ») |
| **Temps de repos** | Repos compensateur (ou compte épargne-temps) : 150 %<br><br>CCT Etablissements hospitaliers et CCT_E_SC 1 et SC_2: « crédit d'heures » à utiliser sous forme de repos compensateur | | 50 % - ½ h- (*hors dimanche et jours fériés*) | Heures dans contingent :<br>Si pas de CCT :<br>*125% du temps (entreprise jusqu'à 20 salariés) ;<br>*150% du temps ( entreprise de plus de 20 salariés).<br>Si CCT :<br>Minimum 110% du temps.<br>Heures au-delà du contingent : contrepartie obligatoire sous forme de repos<br>*50% du temps (entreprise de moins de 20 salariés)<br>*100% (entreprise de plus de 20 salariés) |
| **Majoration salariale** | + 40%<br><br>CCT Etablissements hospitaliers et CCT_E_SC 1 et SC_2: + 50% | | + 50% (hors dimanche et jours fériés) applicable seulement :<br>au-delà de 9h/jour et 40h par semaine.<br>Exception : RTT par convention collective avec durée effective de 38h par semaine : applicable au-delà de 38h. | Si fixé par la CCT, taux de majoration minimum de 10%.<br>A défaut de CCT:<br>+ 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et;<br>+ 50% pour les heures supplémentaires suivantes |

# Annexe 5 : Congés annuels payés (minimum légal) et jours fériés

| | Luxembourg | Allemagne | Belgique | France |
|---|---|---|---|---|
| **Congés annuels payés (minimum légal)** | 26 jours | 24 jours | 4 semaines | 5 semaines (30 jours ouvrables) |
| **Jours fériés légaux** | 11 jours | 10 à 13 jours selon les Länder | 11 jours (10 jours communs et un jour propre à chaque communauté) | 11 jours (13 jours en Alsace-Moselle) |

# Annexe 6 : Comparatif des jours fériés au Luxembourg avec les trois pays frontaliers

| Jour férié | Date | Jour férié | Date |
|---|---|---|---|
| **Luxembourg** | | | |
| Nouvel an | 1er janvier | Fête nationale | 23 juin |
| Lundi de Pâques | variable | Assomption | 15 août |
| Fête du travail | 1er mai | Toussaint | 1er novembre |
| Fête du travail | 1er mai | Toussaint | 1er novembre |
| Jeudi de l'ascension | *variable* | Armistice de 1918 | 11 novembre |
| Lundi de Pentecôte | *variable* | Noël | 25 décembre |
| **France** | | | |
| Jour de l'an | 1er janvier | Fête nationale | 14 juillet |
| *Vendredi Saint (Alsace/Moselle)* | *variable* | Assomption | 15 août |
| Lundi de Pâques | *variable* | Toussaint | 1er novembre |
| Fête du travail | 1er mai | Armistice du 11 novembre 1918 | 11 novembre |
| Fin 2nd guerre mondiale en Europe | 8 mai | Noël | 25 décembre |
| Ascension | *variable* | *Lendemain de Noël (Alsace/Moselle)* | *26 décembre* |
| Lundi de Pentecôte | *variable* | | |
| **Belgique** | | | |
| Jour de l'an | 1er janvier | Fête nationale | 21 juillet |
| Lundi de Pâques | *variable* | Assomption | 15 août |
| Fête du travail | 1er mai | Toussaint | 1er novembre |
| Jeudi de l'ascension | *variable* | Armistice de 1918 | 11 novembre |
| Lundi de Pentecôte | *variable* | Noël | 25 décembre |
| Journée propre à chaque communauté : Communauté Flamande : 11 juillet ; Fédération Wallonie-Bruxelles : 27 septembre ; Communauté germanophone : 15 novembre. | | | |
| **Allemagne** | | | |
| Jour de l'an | 1er janvier | Lundi de Pentecôte | *variable* |
| Vendredi Saint (*Karfreitag*) | *variable* | | |
| Lundi de Pâques | *variable* | Premier jour de Noël | 25 décembre |
| Fête du travail | 1er mai | Deuxième jour de Noël | 26 décembre |
| Jeudi de l'ascension | *variable* | | |
| Des jours fériés complémentaires s'ajoutent à cette liste selon le Land (entre 1 et 4 jours). Concernant les *Länder* frontaliers au Luxembourg, la Saare a 3 jours fériés complémentaires et la Rhénanie Palatinat, 2 jours. | | | |

# Annexe 7 : Durée du travail dans les différents secteurs de l'économie à l'ouest et à l'est de l'Allemagne (2020)[231]

| Branche | Ouest | Est |
|---|---|---|
| Agriculture | 40 | 40 |
| Distribution d'energie et d'eau | 37,4 | 38 |
| Industrie du fer et de l'acier | 35 | 35 |
| Industrie chimique | 37,5 | 38,5 |
| Industrie du caoutchouc | 37,5 | 37,5 |
| Industrie métallurgique | 35 | 38 |
| Industrie automobile | 36,1 | 36,9 |
| Industrie de transformation du bois et du plastique | 35 | 38,4 |
| Industrie de transformation du papier et du carton | 35 | 38,4 |
| Secteur de l'imprimerie | 35 | 38 |
| Industrie textile | 37 | 39,5 |
| Secteur de l'habillement | 37 | (sans CCT depuis 1995) |
| Secteur de la confiserie | 38 | 39 |
| Construction | 40 | 40 |
| Commerce de gros | 38,5 | 39 |
| Commerce de détail | 37,5 | 38,1 |
| Groupe Deutsche Bahn AG | 39 | 39 |
| Deutsche Post AG | 38,5 | 38,5 |
| Deutsche Telekom AG | 34 | 34 |
| Transport | 38,6 | 40 |
| Banques | 38,6 | 40 |
| Assurances | 39 | 39 |
| Hôtellerie et restauration | 38 | 38 |
| Nettoyage de bâtiments | 39 | 39 |
| Services publiques (Etat, Länder, communes) | 39,2 | 40 |

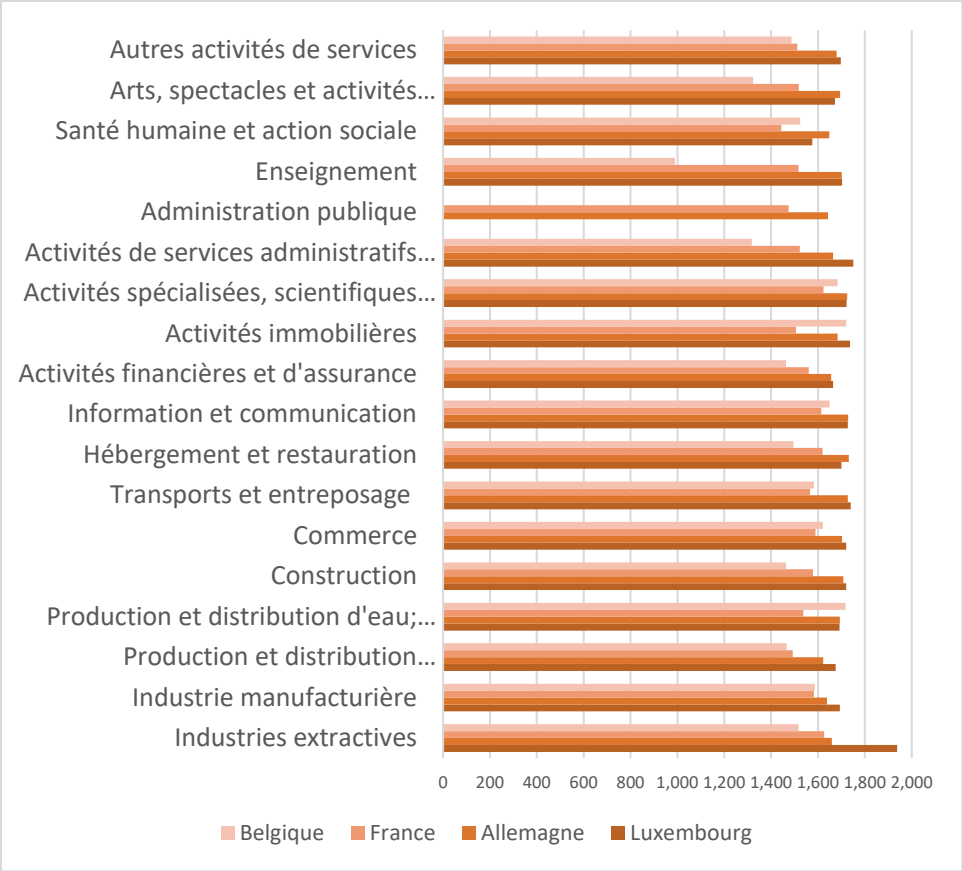
[231] Traduction partielle du tableau 3.2 „Tarifliche Wochen und Jahresarbeitszeit nach Branchen 2020" *in*: 2021 Tarifpolitik – Statistisches Taschenbuch, *op.cit*.

# Annexe 8 : Durée du travail hebdomadaire fixée par convention collective sectorielle de la Belgique

| N° de la commission paritaire[232] | Secteur | Heures hebdomadaires de travail |
|---|---|---|
| **CP111** | Constructions métallique, mécanique et électrique | |
| | Sous-secteur entreprises professionnelles de la transformation des métaux et entreprises artisanales de la transformation des métaux | 37h : province de Liège et de Luxembourg |
| | | 36h : région du centre |
| | | 38h : autres régions |
| | Sous-secteur entreprises professionnelles de la transformation des métaux | 38h (pour pays de Waas : 5 jours de congés supplémentaires) |
| | Sous-secteur montage de ponts et charpentes métalliques | 37h |
| **CP116** | Industrie chimique | 38h |
| **CP118** | Industrie alimentaire | |
| | sous-secteur: Conserves de viande, saucissons, salaisons, viandes fumées et produits dérivés de viande, Boyauderies(y compris le travail et la manutention des boyaux crus, secs, leur calibrage et collage), Fondoirs de graisse, Tueries de volailles, Abattoirs et ateliers de découpage de viande | 38h |
| **CP121** | Nettoyage | 36,5h |
| **CP124** | Construction | 38h |
| **CP126** | Ameublement et de l'industrie transformatrice du bois | |
| | Ouvrier | 37h20mn |
| | Employé | 38h |
| **SCP140.03** | Transport routier et logistique pour le compte de tiers : sous-secteur personnel roulant | 38h |
| **CP144** | Agriculture (à l'exception des employés et de la culture du lin, la culture du chanvre, la transformation primaire du lin et/ou du chanvre) | 38h |
| **CP145** | Entreprise horticoles (à l'exception des employés) | 38h |
| **SCP 149.01** | Électriciens : installation et distribution | 38h |
| **CP207** | Employés de l'industrie chimique | 38h |
| **CP209** | Employés des fabrications métalliques | 38h |
| **CP220** | Employés de l'industrie alimentaire | 38h |
| **CP302** | Industrie hôtelière | 38h |

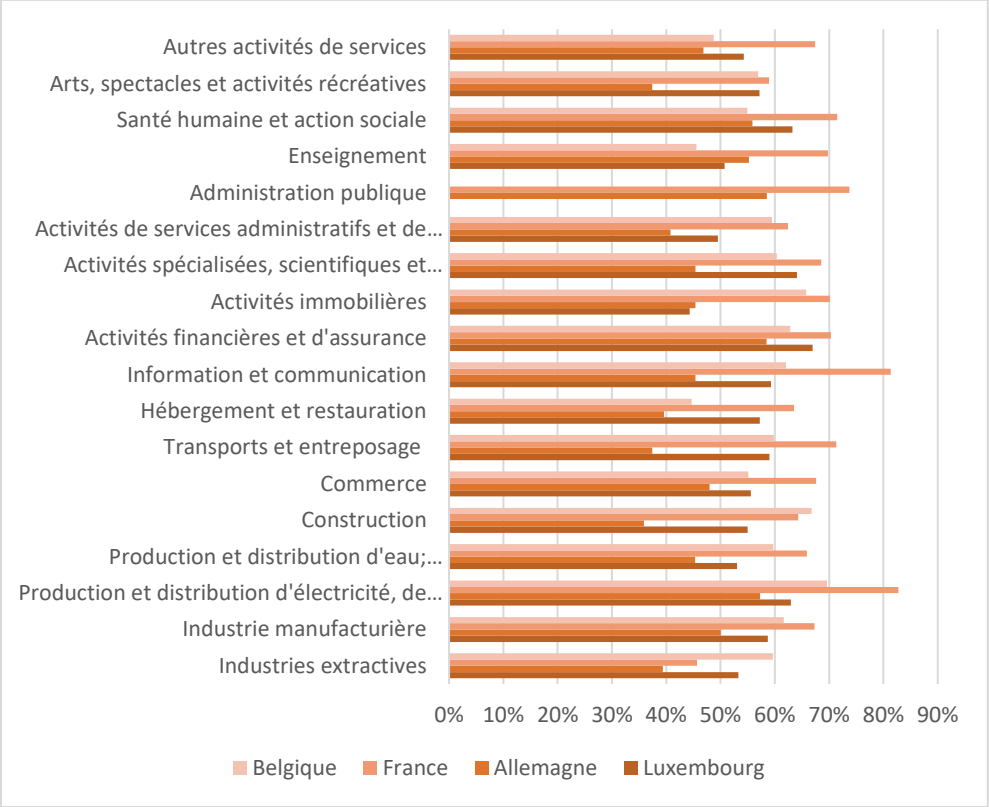
[232] Les négociations se font en Belgique par des « commissions paritaires » qui sont composées à nombre égal de représentants du patronat et de représentants d'organisation syndicale.

# Annexe 9 : Heures effectivement travaillées en moyenne par an par un salarié à temps plein au Luxembourg et dans les pays frontaliers



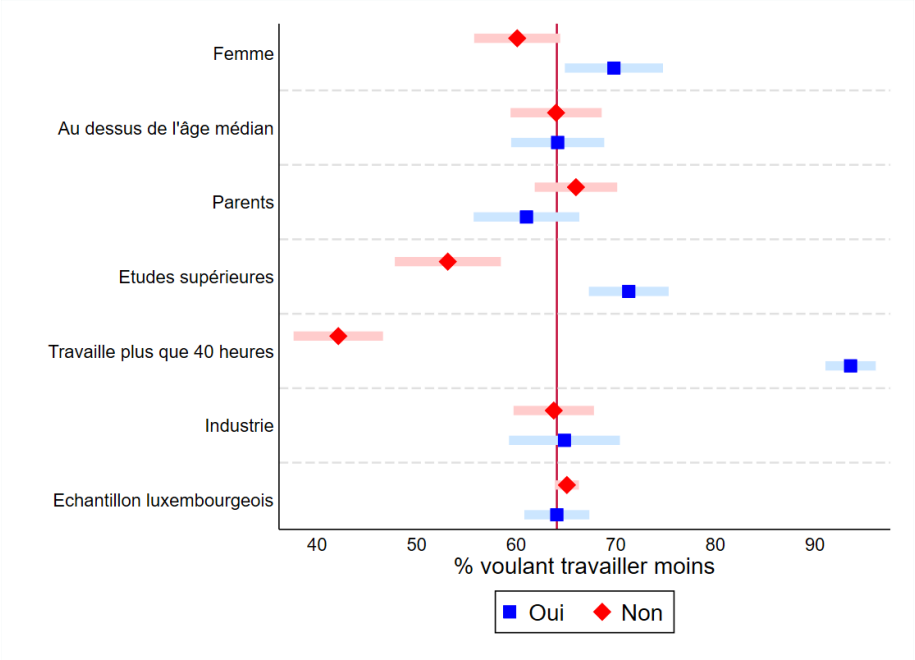

*Sources* : Eurostat, tableau LC_NNUM2_R2, enquête coût de la main-d'œuvre (CMO) (Labour Cost Survey), entreprises de 10 salariés et plus actives en 2016.

# Annexe 10 : Durée de travail effective d'un salarié à temps partiel en comparaison d'un temps plein au Luxembourg et dans les pays frontaliers




*Sources* : Eurostat, tableau LC_NNUM2_R2, enquête coût de la main-d'œuvre (CMO) (Labour Cost Survey), entreprises de 10 salariés et plus actives en 2016.

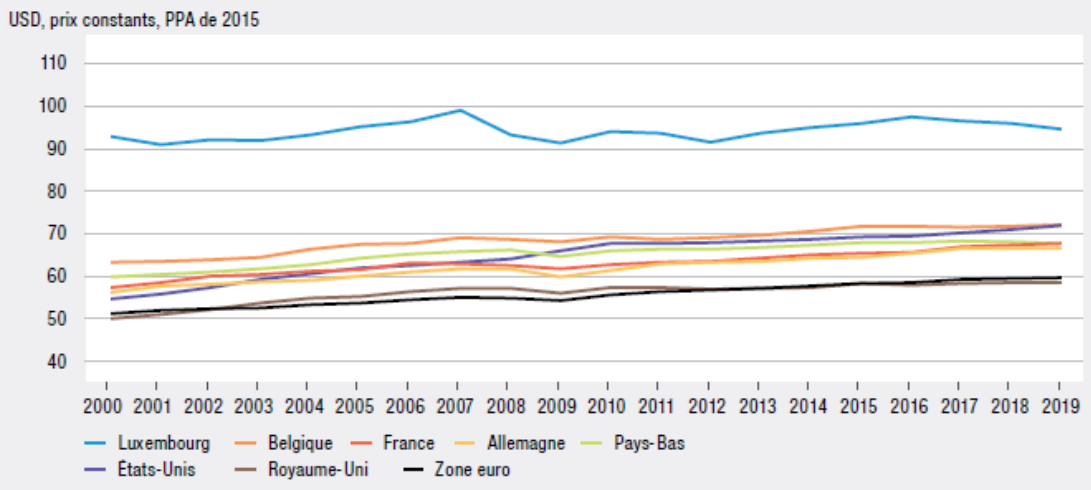
# Annexe 11 : Différences entre temps de travail effectif et désiré par groupe de travailleurs au Luxembourg




*Notes* : Cette figure reporte le pourcentage de travailleurs souhaitant travailler moins par groupe sociodémographique. Notre échantillon est composé de travailleurs luxembourgeois en emploi salarié et à temps plein provenant de l'enquête EWCS 2021 (834 observations). La ligne rouge verticale indique le pourcentage moyen de travailleurs souhaitant travailler moins. Les intervalles de confiance de 95% sont reportés autour des moyennes. L'échantillon non-luxembourgeois utilisé dans le bas de la figure est composé de travailleurs résidant en France, en Belgique et en Allemagne, en emploi salarié et à temps plein provenant de l'enquête EWCS 2021 (5 923 observations).

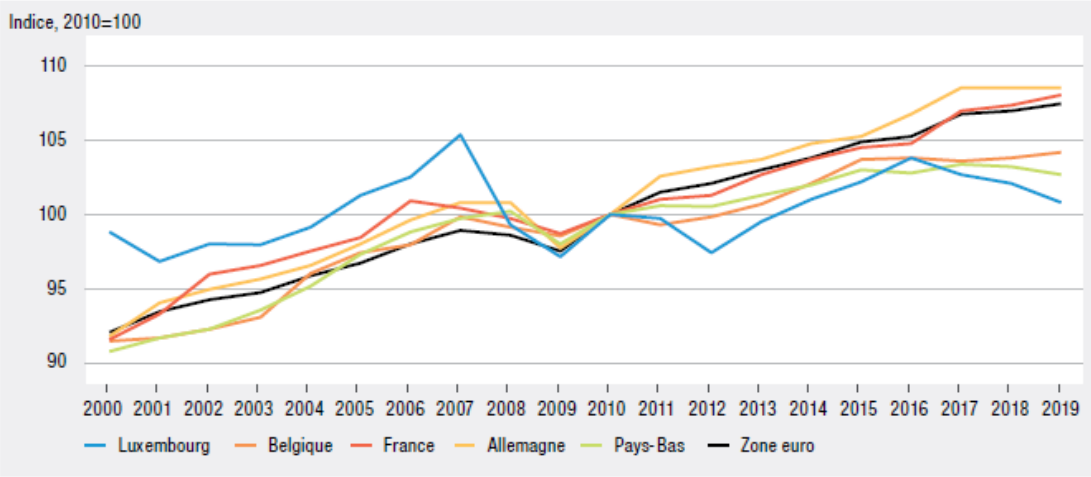
# Annexe 12 : Niveau et évolution de la productivité du Luxembourg, 2000-2019

Graphique 4
**Niveau de la productivité du travail (PIB par heure travaillée), économies sélectionnées**




Source : OCDE, https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&DataSetCode=PDB_GR

Graphique 5
**Évolution de la productivité du travail, économies sélectionnées**




Source : Eurostat, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=nama_10_lp_ulc&lang=fr

Sources : Conseil national de la productivité, Luxembourg (2022). Rapport annuel 2020-2021 : Pandémie et productivité, page 16.

# Annexe 13 : Résumé des études quant aux répercussions de la RTT sur le bien-être et la santé

En se basant sur une réforme coréenne (RTT hebdomadaire de 48 à 44 heures), Rudolf (2014) ne trouve aucun effet sur la satisfaction au travail et dans la vie des travailleurs. L'auteur suggère qu'une plus grande intensité de travail pourrait avoir compensé tout autre impact positif sur le bien-être subjectif. Hamermesh et al. (2017), à partir de la même expérience coréenne et d'un changement de la législation japonaise sur le temps de travail, trouvent un effet positif limité sur la satisfaction dans la vie. Lepinteur (2019) s'intéresse aux effets des RTT adoptées en France et au Portugal à la fin des années 1990 (de 39 à 35 heures hebdomadaires en France et de 44 à 40 heures hebdomadaires au Portugal) sur la satisfaction au travail et vis-à-vis de la quantité de loisirs. Les résultats dans les deux pays sont cohérents et indiquent que la réduction de la semaine de travail a augmenté le bien-être des travailleurs. Les principaux facteurs de l'augmentation de la satisfaction au travail sont la satisfaction à l'égard des horaires et des conditions de travail (la satisfaction vis-à-vis du salaire ne joue aucun rôle). Lepinteur (2019) démontre également que les représentants du personnel ont joué un rôle important en France et ont contribué aux améliorations significatives du bien-être. Enfin, il est démontré que les gains de bien-être dus aux RTT ne sont pas éphémères et subsistent même cinq ans après la réforme. Toutefois, cette conclusion ne se base que sur le cas portugais puisque l'impact à long terme ne peut être identifié en France en raison de manque de données.

Grace à différents changements obligatoires de temps de travail par régions allemandes dans le secteur public, Cygan-Rehm et Wunder (2018) arrivent à identifier l'impact causal d'une RTT sur une batterie de mesures de santé objectives et subjectives. Leurs résultats indiquent qu'une baisse de temps de travail bénéficie en particulier à la santé des femmes et des parents d'enfants en bas âge. Ces segments de la population sont plus sensibles car il s'agit des groupes ayant le plus de difficultés à concilier leur vie professionnelle avec leur vie de famille. En travaillant un peu moins, cela leur permet d'alléger leur charge mentale et physique. En exploitant les mêmes réformes françaises et portugaises que Lepinteur (2019), Sanchez (2017) montre qu'une RTT peut également avoir des effets ambigus sur la santé subjective. Sanchez trouve que la santé s'est améliorée en France mais pas au Portugal. Selon cette étude, la différence de résultats entre les deux pays provient du fait que les travailleurs portugais avaient moins facilement accès aux heures supplémentaires pour pouvoir progresser dans leur carrière. Les effets positifs sur la santé sont également plus forts pour les travailleurs les plus âgés. L'effet modérateur de l'âge peut s'expliquer par le fait que les capacités de régénération mentales et physiques s'amenuisent en vieillissant. Ainsi, une heure de repos supplémentaire sera toujours plus bénéfique pour les travailleurs plus âgés. Berniell et Bietenbeck (2020) ont récemment publié une étude sur le cas de l'effet de la RTT en France de 2000 sur la probabilité de fumer et l'Indice de Masse Corporelle (IMC). Les effets trouvés diffèrent entre les ouvriers et cadres. Les ouvriers reportent une probabilité plus faible de fumer alors que les cadres reportent des IMC plus faibles.

# Annexe 14 : Résumé des études quant aux répercussions de la RTT sur l'emploi et la productivité

Théoriquement, deux scénarios sont proposés pour expliquer les effets sur l'emploi d'une RTT. L'effet d'une RTT sera différent selon le scénario dans lequel l'entreprise se trouve.

Le premier correspond au scénario de « partage du travail »[233] où les travailleurs et les heures sont des substituts parfaits. Suite à une RTT, les entreprises substitueraient simplement des heures aux travailleurs pour compenser une diminution du nombre d'heures de travail. Ainsi pour répondre à une production fixe, les entreprises vont créer des emplois. Le niveau de l'emploi est d'autant plus élevé que la diminution du nombre d'heures de travail est forte. Même si ce scénario est séduisant, notamment dans de nombreux pays d'Europe confrontés à des niveaux de chômage élevés, il reste irréaliste.

Dans le 2ème scénario, la production n'est plus fixe mais déterminée par les entreprises en fonction de leurs propres capacités de production et de leurs coûts. Les capacités de production correspondent au travail et au capital. Comme les capacités de production correspondent au travail et au capital, la durée du travail pourrait affecter l'efficacité des heures travaillées[234] et la diminution de la durée d'utilisation des équipements induite par la RTT changerait la productivité du capital. Ainsi, une RTT aurait un impact sur la productivité par tête[235] de l'entreprise.

L'effet sur l'emploi d'une RTT dépendrait donc de l'équilibre entre la productivité par tête et le coût du travail. Si les pertes de productivité par tête sont supérieures à la baisse du coût du travail, l'augmentation du coût unitaire de production qui en découle fait que les entreprises n'ont pas intérêt à embaucher davantage. Dans le cas contraire, si les coûts du travail diminuent plus que la productivité, notamment grâce à des aides incitatives (abaissements de charges et modération salariale), le coût unitaire de production diminuerait, ce qui conduirait l'entreprise à augmenter son activité et à créer plus d'emplois. Une forte réorganisation du travail via des dispositifs de flexibilité pourrait également permettre aux entreprises de limiter les pertes de productivité, par conséquent de réduire le coût unitaire de production et d'augmenter la création d'emploi.

Un autre élément crucial dans l'analyse des effets sur l'emploi de la RTT est le recours aux heures supplémentaires. La prise en compte du coût des heures supplémentaires, notamment, peut rendre les prédictions de l'effet de la RTT sur la demande du travail ambiguës (Hart, 1987; Calmfors et Hoel, 1988 ; Marimon et Zilibotti, 2000).[236] La réduction de la durée normale du travail diminue le prix relatif des heures supplémentaires de sorte qu'il peut être optimal pour l'entreprise de faire travailler moins de travailleurs de manière plus intensive grâce aux heures supplémentaires. Par conséquent, si les heures supplémentaires sont moins coûteuses, le

[233] Dreze (1986)
[234] Cette efficacité augmente avec un « effet fatigue » car avec la RTT, on supprime les dernières heures de la journée où le salarié est fatigué et diminue avec un « effet mise en train » car la part des moments improductifs dans les heures travaillées, comme les pauses, la mise en route de l'équipement augmente.
[235] Correspond à la productivité globale du capital et du travail, mesurée par les effectifs de l'entreprise et non les heures travaillées.
[236] Le coût des heures supplémentaires comprend des coûts fixes et variables. Les coûts fixes ne dépendent pas du nombre d'heures travaillées par un employé. Ils sont engagés dès l'embauche d'un employé (coûts d'embauche, de licenciement, formation). Les coûts variables dépendent du nombre d'heures travaillées par un employé. En général, plus un employé travaille, plus les coûts variables sont élevés (salaires, coûts de la retraite, cotisation sociale). Comme pour les coûts fixes, les coûts variables peuvent varier d'un site à l'autre, en fonction des avantages et des taux d'imposition.

partage du travail est moins probable, car les entreprises seraient moins enclines à embaucher de nouveaux travailleurs. Autrement dit, avec un coût fixe par travailleur, une augmentation du salaire horaire suite à la réduction de la durée du travail exacerbe l'effet d'échelle négatif, et conduit à un effet négatif sans ambiguïté sur le nombre de travailleurs employés (Crépon et Kramarz, 2002).

Les analyses empiriques des effets de la RTT sur l'emploi et la performance de l'entreprise sont nombreuses. Elles portent principalement sur les réformes en France, au Portugal ou dans quelques autres pays comme l'Allemagne, l'Espagne ou le Japon.

### *France*

Plusieurs études évaluent les effets sur l'emploi des réformes de 1982 et 1998. Les résultats diffèrent, allant d'un effet positif (Bunel et al., 2002 ; Bunel et Jugnot, 2003 ; Crépon et al, 2005 ; Du et al., 2013) à un effet négatif (Crépon et Kramarz, 2002), ou nul (Chemin et Wasmer, 2009 et Estevão et al., 2008).

Un premier groupe d'analyses montre un impact positif de la RTT sur l'emploi (voir Askenazy, 2013). La DARES et Gubian et al. (2004) ont estimé qu'entre 350 000 à 500 000 emplois ont été créés par la RTT entre 1998 et 2002, ce qui implique un taux de création d'emploi net de 4,4%. Bunel et Jugnot (2003) et Bunel (2004) ont constaté que la création d'emplois dans les entreprises bénéficiant d'une aide incitative était supérieure à la création d'emplois dans celles qui ne recevaient pas cette aide. Les taux de création d'emploi net s'échelonnent de 6,9 à 8,8% (Robien), et de 5,4 à 9,9% (Aubry I) ; par contre, les taux des secondes s'échelonnent de 3 à 4% (Aubry II). Au total, les créations d'emplois estimées varient entre 300 000 et 356 000. De même, Crépon et al. (2005) évaluent la réforme de 1998. En comparant les entreprises passées à 35 heures et celles restées à 39 heures,[237] l'analyse montre que les entreprises passées à 35 heures ont vu leur productivité faiblement diminuer et l'emploi fortement augmenter.

Contrairement aux analyses précédentes, Crépon et Kramarz (2002) montrent un effet négatif de la RTT sur l'emploi. Ils examinent l'impact sur les transitions de l'emploi vers le non-emploi de l'introduction d'une législation en 1982 en France, qui a réduit la semaine de travail de 40 à 39 heures. L'étude n'analyse pas l'effet global sur l'emploi, mais se concentre sur les employés touchés par la réduction des heures de travail normales. Les résultats montrent que les travailleurs employés 40 heures et plus en mars 1981, notamment ceux au salaire minimum, étaient plus susceptibles de perdre leur emploi entre 1981 et 1982 que les travailleurs employés 36-39 heures en mars 1981. En raison de la stabilité obligatoire de leur rémunération mensuelle, de la diminution des heures et de l'augmentation du salaire minimum, la stratégie la plus efficace des entreprises pour minimiser les coûts consistait à licencier certains de ces travailleurs et à en embaucher de nouveaux. Ces remplaçants pouvaient toujours être payés au taux du salaire minimum mais avaient des revenus mensuels basés sur les heures réelles travaillées. La RTT n'a pas permis d'augmenter suffisamment la productivité horaire pour compenser l'augmentation du salaire horaire. Ces estimations doivent tenir

[237] Contrairement à la première analyse où l'unité d'analyse est les salariés, cette analyse se focalise sur les entreprises.

compte du contexte économique. De plus, cette politique a été mise en œuvre au cours d'une mauvaise période économique pour la France, marquée par une faible croissance économique. L'inflation, aggravée par l'augmentation du SMIC suivie de la RTT, a induit une perte de compétitivité des entreprises françaises.

Finalement, quelques analyses montrent un impact nul sur l'emploi des 35 heures en France. D'abord, Kapteyn et al. (2004) constatent que l'effet direct d'une réduction des heures normales de travail est positif sur l'emploi mais que l'effet indirect, lié à la hausse des salaires, rend l'effet final sur l'emploi non significatif. Estevão et al. (2008) suggèrent que les 35 heures n'ont pas permis de créer plus d'emplois et ont augmenté le taux de rotation des travailleurs. Ils ont montré que les heures effectives de travail ont diminué après l'introduction de la loi, notamment dans les grandes entreprises. Les salaires horaires ont augmenté davantage pour les hommes que pour les femmes. Les pertes d'emploi ont augmenté pour les hommes mais pas pour les femmes. Les grandes entreprises ont embauché plus de personnes au chômage pendant les années où elles ont licencié le plus, ce qui suggère une rotation accrue des employés. Compte tenu de tous ces effets, le niveau global de l'emploi ne semble pas avoir été affecté par la loi. Chemin et Wasmer (2009) explorent les disparités géographiques entre l'Alsace-Moselle et le reste de la France pour étudier la réforme des 35 heures de 1998-2000. Ils montrent une création d'emplois de 155 000 emplois. Cependant, Chemin et Wasmer (2017) reconnaissent que la RTT a été mise en œuvre avec une intensité plus faible dans leur étude de cas portant sur l'Alsace-Moselle que dans le reste de la France, et donc que leurs résultats ne sont pas comparables à ceux obtenus sur la France entière.

En résumé, les effets sur l'emploi de la RTT en France ont longtemps fait l'objet d'un débat intense. La création d'emplois après l'introduction de la RTT a été reconnue par tous, mais beaucoup ont souligné que c'était la plus grande flexibilité et la réduction des impôts qui ont été menées en parallèle à la RTT qui étaient à l'origine de la création d'emplois, et non la RTT. Néanmoins, il semble y avoir un consensus général sur le fait que la RTT a permis de créer entre 350 000 et 500 000 emplois (Assemblée Nationale, 2014).

### *Portugal*

Une série d'études s'intéresse à la réforme du Portugal de 1996, passant de 44 à 40 heures sans mettre en place de mesures compensatoires pour les entreprises. Là encore, les résultats sur l'emploi varient considérablement : d'un effet ambigu (Raposo et Van Ours, 2010a), à nul (Varejão, 2005 et Lopes et Tondini, 2022), en passant par un impact positif (Raposo et van Ours, 2010b).

Trois analyses portent sur la réforme portugaise. L'analyse de Raposo et Van Ours (2010a) montre que la RTT a réduit le risque de perte d'emploi des travailleurs directement concernés et que le volume des heures supplémentaires n'a pratiquement pas changé. Cela implique que la réduction des heures de travail standard a réduit le nombre d'heures effectivement travaillé. Il est donc probable que les entreprises ont augmenté leurs effectifs, mais l'effet net sur l'emploi reste ambigu.

Lopez et Tondini (2022) montrent que la réforme a entraîné une baisse significative du nombre d'heures de travail dans les entreprises traitées, alors que les salaires ne se sont pas ajustés, ce qui se traduit par des salaires horaires plus élevés. Un effet négatif faible et non significatif sur l'emploi est observé, car les entreprises soumises à la RTT sont capables de maintenir, voire d'augmenter, leurs ventes malgré la baisse du nombre total d'heures travaillées. Cela reflète en partie le fait que les entreprises sont en mesure de transférer les coûts de main-d'œuvre plus élevés sur les consommateurs en augmentant les prix.

Contrairement aux analyses précédentes, celle de Raposo et van Ours (2010b) a montré un effet positif sur l'emploi. L'analyse exploite les variations au niveau des régions, des secteurs et des tailles d'entreprises de la proportion de travailleurs qui ont été concernés par la RTT. L'idée est qu'une RTT est susceptible d'avoir un impact plus important lorsque la proportion de travailleurs concernés est élevée. Travailler au niveau des régions et secteurs permet d'étudier non seulement l'effet partiel sur l'emploi mais également les effets globaux sur l'emploi. Les résultats montrent que la réduction des coûts de la main-d'œuvre n'a pas stimulé la création d'emplois. Par contre, elle a eu un effet positif sur l'emploi à travers une baisse des destructions d'emplois. La plus grande flexibilité accordée aux entreprises dans l'organisation du travail qui a accompagné la RTT[238] a probablement permis aux entreprises d'ajuster la demande de travail en augmentant les heures supplémentaires plutôt que d'embaucher. Dans la mesure où cela a permis de réduire les coûts de la main-d'œuvre, la destruction d'emplois a été réduite, ce qui a eu des effets positifs sur l'emploi global.

### *Autres pays*

Une série d'études s'intéresse à la croissance de l'emploi dans les pays comme l'Allemagne, le Chili, le Canada ou le Japon. Là encore, les résultats varient considérablement : d'un effet négatif en Allemagne (Hunt, 1999), à positif en Espagne (Cárdenas et Villanueva, 2021) en passant par un effet nul, par exemple au Canada (Skuterud, 2007), au Chili (Sánchez, 2013), au Japon (Kawaguchi et al., 2017), ou dans 5 pays européens (Batut et al. 2022).

Hunt (1999) évalue l'impact des réductions des heures de travail dans les conventions collectives au niveau de l'industrie durant la période 1984-1994. Les syndicats ont ainsi négocié des réductions substantielles des heures de travail hebdomadaires standard, secteur par secteur, dans le but d'augmenter l'emploi. La hausse des salaires semble rendre improbable la possibilité d'une augmentation de l'emploi en réponse à la réduction des heures normales de travail. L'expérience allemande de partage du travail a donc permis à ceux qui sont restés employés de bénéficier d'un nombre d'heures de travail plus faible pour un salaire horaire plus élevé, mais probablement au prix d'une baisse de l'emploi global.

D'autres analyses montrent des effets nuls sur l'emploi. Skuterud (2007) présente une analyse de la province canadienne du Québec qui a réduit la semaine de travail standard de 44 à 40 heures entre 1997 et 2000 dans le but de stimuler la croissance de l'emploi. Contrairement aux politiques européennes de partage du travail, la politique québécoise ne contenait aucune

[238]La semaine de travail standard pouvait être définie sur une moyenne de 4 mois et le nombre maximal d'heures de travail journalier pouvait être augmenté de 2 heures, à condition de ne pas dépasser 10 heures par jour et 50 heures par semaine.

suggestion ou obligation pour les employeurs d'accorder des augmentations de salaire pour compenser les travailleurs pour les heures de travail perdues. Pour cette raison, entre autres, la politique québécoise constitue un meilleur test du potentiel du partage du travail en tant que stratégie de création d'emplois. Les résultats suggèrent que, malgré une réduction de 20% des heures hebdomadaires travaillées au-delà de 40 heures chez les travailleurs à temps plein, la politique n'a pas réussi à augmenter l'emploi, que ce soit au niveau provincial ou dans les industries où les heures de travail ont été relativement plus réduites.

Sánchez (2013) évalue la reforme de septembre 2001 au Chili, portant sur une réduction obligatoire du nombre maximum d'heures normales de travail de 48 à 45 heures par semaine. Cette politique de réduction des heures standard a été mise en œuvre sans autres politiques d'accompagnement, ce qui a permis d'étudier son effet sur les transitions d'emploi. Les résultats ne montrent pas d'effets directs significatifs sur la destruction excessive d'emplois des travailleurs concernés par la réforme. Ces résultats sont robustes à plusieurs spécifications et ont des implications pour les pays qui cherchent à réduire les heures de travail sans incitations ou mesures de flexibilité pendant les périodes de chômage élevé.

L'analyse de Kawaguchi et al. (2017) focalise sur l'effet de la réduction des heures standard de travail au Japon dans les années 1990, passant de 44 heures à 40 heures. Elle montre que la réforme n'a pas contribué à la création d'emplois. L'analyse révèle que la réduction des heures standard a effectivement réduit le nombre d'heures travaillées pour les établissements concernés par la réduction sans changements des salaires mensuels et des primes, ce qui a entraîné une augmentation du salaire horaire. Toutefois, le changement de politique n'a pas contribué à la création d'emplois, ce qui montre l'importance de prendre en compte les caractéristiques des établissements lors de l'évaluation de l'impact des politiques. Les résultats suggèrent que les décideurs politiques devraient être prudents lorsqu'ils s'attendent à des résultats après un changement de politique, car les groupes largement affectés par la politique peuvent ne pas être ceux qui étaient censés être ciblés.

Batut et al. (2022) analysent, à l'aide de données de panel provenant de plusieurs pays européens entre 1995 et 2007, les effets des réductions nationales du temps de travail standard sur les heures travaillées, l'emploi, les salaires horaires et la valeur ajoutée par heure travaillée. L'analyse utilise cinq réformes nationales en France, en Italie, en Belgique, au Portugal et en Slovénie, ainsi que des différences initiales dans la part des travailleurs affectés par secteur pour l'identification. Les résultats suggèrent que les secteurs les plus touchés ont connu des réductions plus importantes des heures de travail, mais que cela n'a pas conduit à une augmentation de l'emploi. L'analyse suggère également des effets positifs non significatifs sur les salaires horaires et la valeur ajoutée par heure travaillée. Ces résultats contribuent au débat en cours sur les effets de la législation sur le temps de travail sur l'emploi en montrant que la RTT n'est pas entièrement remplacée par une augmentation du nombre de travailleurs.

Contrairement aux analyses précédentes qui ont montré des effets négatifs ou nuls sur l'emploi, Cárdenas et Villanueva (2021) montrent que la RTT peut avoir un effet positif sur l'emploi. L'analyse examine les effets macroéconomiques d'une politique de RTT dans l'économie espagnole, en utilisant une méthodologie qui combine des micros données et le

modèle Bhaduri-Marglin. Les résultats suggèrent que la mise en œuvre d'une politique de RTT sans réduction des salaires créerait des emplois, augmenterait les revenus du travail et la productivité, et renforcerait la demande intérieure, la consommation et l'investissement sans affecter de manière significative la compétitivité extérieure. L'étude souligne également la pertinence d'une stratégie de croissance basée sur les salaires qui inclut des politiques de RTT pour favoriser un modèle économique plus équitable et durable. La méthodologie utilisée dans l'étude peut être appliquée à d'autres pays et régions, ce qui rend les résultats pertinents pour les décideurs politiques.

## Annexe 15 : RTT et développement durable

La création d'une économie durable protectrice de l'environnement est souvent citée comme un argument en faveur de la RTT. Cependant, les arguments à cet égard divergent[239]. D'un côté, certains défendent l'idée que la RTT pourrait avoir un effet positif. Ainsi, dans les ménages où les individus consacrent beaucoup de temps au travail, une grande partie du revenu est consacrée à la consommation d'équipements ménagers, de vacances, etc. qui ont une forte empreinte écologique. La RTT, par le gain en temps de loisirs qu'elle peut générer, peut être propice au développement d'activités plus respectueuses de l'environnement, par exemple, pour préparer des plats faits maison[240].

D'un autre côté, certaines études partent de l'idée que la RTT pourrait être néfaste pour le développement durable si elle entraine une plus grande substitution du travail par des machines, outils digitaux ou logiciels énergivores du fait de la digitalisation croissante. Une RTT sans changement de salaires pourrait également induire une augmentation de la consommation[241].

A notre connaissance, aucune étude n'a étudié l'impact de la RTT sur le développement durable. Des études existent, en revanche, sur le lien entre temps de travail et développement durable. Par exemple, des études empiriques montrent que si les États-Unis suivaient les tendances européennes en matière de temps de travail, leurs empreintes écologique et carbone seraient plus faibles[242] et leur consommation d'énergie serait réduite de 20%[243]. Une étude suédoise sur le temps de travail et les émissions de gaz à effet de serre a indiqué qu'une diminution de 1% du temps de travail pourrait être suivie, en moyenne, d'une diminution de 0,8% des émissions de gaz à effet de serre.[244] Une analyse menée sur les pays de l'OCDE montre une corrélation entre la réduction des heures de travail et la diminution des émissions de carbone[245].

[239] De Spiegelaere et Piasna (2017)
[240] Coote et al. (2010)
[241] Ashford et Kallis (2013)
[242] Knight et al. (2013)
[243] Rosnick et Weisbrot (2006)
[244] Nässén et Larsson (2015)
[245] Fitzgerald et al. (2018)

Dans le cadre du Luxembourg, une récente enquête, réalisée dans le cadre du projet MMUST[246] menée sur le nord-lorrain français, le Grand-Duché du Luxembourg et la province de Luxembourg en Belgique, étudie le temps de trajet pour se rendre au lieu de travail des résidents et frontaliers. Parmi les 5591 enquêtés, 18% ont des déplacements de 16 à 30 minutes, 18% mettent de 31 à 45 minutes et 32% consacrent entre 46 et 75 minutes à se déplacer. 32% mettent plus de 76 minutes pour arriver à destination. L'enquête montre également que les frontaliers ont, par rapport aux non frontaliers, des temps de déplacement plus longs, au-delà de 45 min.

Dans ce contexte et compte tenu des expériences des autres pays, plusieurs questions se posent. Dans quelle mesure la RTT aurait-elle un impact environnemental dans le cas du Luxembourg ? Qu'en est-il des effets sur le trafic surtout si la RTT est combinée au télétravail ?

Un des éléments cruciaux affectant les réponses à ces questions concerne les modalités d'application d'une éventuelle RTT, notamment celles liées à la flexibilité des horaires de travail qui pourrait réduire le temps de déplacement grâce à des heures de déplacement plus flexibles, et ceci dans le but d'éviter les heures de pointe. Dans ce contexte, des études de micro-simulation pourraient être menées pour comprendre les scénarios les plus bénéfiques pour l'environnement.

[246] Projet « Modèle Multimodal et de Scénarios de mobilité Transfrontaliers », financé dans le cadre du programme INTERREG V A Grande Région. https://liser.elsevierpure.com/fr/projects/mod%C3%A8le-multimodal-et-sc%C3%A9narios-de-mobilit%C3%A9-transfrontaliers

# Références


Afsa, C. et Biscourp P., 2004, L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures ? *Economie et statistique*, n°376-377, 173–198.

Ahn, T. (2016). Reduction of Working Time: Does It Lead to a Healthy Lifestyle? *Health Economics*, 25(8), p.969-983.

Akerlof, G., 1976, The economics of caste and of the rat race and other woeful tales. The *Quarterly Journal of Economics*, 599–617.

Akerstedt, T., Olsson, B., Ingre, M, Holmgren, M. et Kecklund, G., 2001, A 6-hour working day: effects on health and well-being, *Journal of Human Ergology*, 30 (1–2), 197–202.

Albertsen, K., Rafnsdóttir, G. L., Grimsmo, A., Tómasson, K. et Kauppinen, K., 2008, "Workhours and worklife balance", SJWEH Supplements, 5, 14–21.

Antilla, T., Nätti, J. et Väisänen, M., 2005, The experiments of reduced working hours in Finland, *Community, Work and Family*, 8(2), pp. 187-209.

Artus, P. et Cette, G., 2004, Productivité et croissance, Rapport du Conseil d'analyse économique, n° 48, La Documentation française.

Ashford N. et Kallis G., 2013, A four-day workweek: a policy for improving employment and environmental conditions in Europe, *The European Financial Review*, 30 April 2013. http://www.europeanfinancialreview.com/?p=902.

Askenazy, P., 2001, Réduction du temps de travail et innovations organisationnelles négociées. *Revue d'économie Politique*, Vol. 111(2), 247–269.

Askenazy, P., 2013, Working time regulation in France from 1996 to 2012, *Cambridge Journal of Economics*, 37(2), 323–47.

Askenazy, P., 2021, Les 35 heures en France : pourquoi sont-elles toujours en débat ? *Dynamiques régionales* 2021/1 (N° 10), 43–57.

Assemblée Nationale, 2014, Rapport fait au nom de la Commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail. http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp

Barck-Holst, P., Nilsonne, A., Åkerstedt, T. et Hellgren, C., 2020, Reduced working hours and work-life balance, Nordic Social Work Research.

Batut, C., Garnero, A., & Tondini, A., 2022, The employment effects of working time reductions: Sector-level evidence from European reforms. FBK-IRVAPP Working Paper No. 2022-04.

Beffy, P.O. et Fourcade, N., 2004, Le ralentissement de la productivité du travail au cours des années 1990 : l'impact des politiques d'emploi. *Economie et Statistique*, N° 376-377.

Beham B., Präg, P. et Drobnic S., 2012, Who's got the balance? A study of satisfaction with the work–family balance among part-time service sector employees in five western European countries, *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725–3741.

Bell, L. A. et Freeman, R. B., 2001, The incentive for working hard: explaining hours worked differences in the US and Germany. *Labour Economics*, 8(2), 181–202.

Bellmann, L., Bourgeon, P., Gathmann, C., Gleiser, P., Kagerl, C., Kleifgen, E., König, C., Leber, U., Marguerit, D., Martin, L., Pohlan, L., Roth, D., Schierholz, M., Stegmaier, J., August, A. A., Bartik, A., Cullen, Z., Glaeser, E., Luca, M., et Stanton, C., 2021, The pandemic has boosted firm investments in digital technologies. VOX EU, CEPR, 72195.

Berniell, I. et Bietenbeck, J., 2020, The effect of working hours on health. *Economics & Human Biology*, 39, 100901.

Bosch, G., et Lehndorff, S., 2001. Working-time reduction and employment: Experience in Europe and economic policy recommendations. *Cambridge Journal of Economics*, 25(2), 209–43.

Boswell, W. R., Roehling, M. V., LePine, M. A., et Moynihan, L. M., 2003, Individual job-choice decisions and the impact of job attributes and recruitment practices: A longitudinal field study. *Human Resource Management*, 42(1), 23–37.

Brynjolfsson, E., Rock, D., et Syverson, C., 2019, Artificial Intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics. In A. Agrawal, J. Gans, & A. Goldfarb (Eds.), The Economics of Artifical intelligence: An Agenda.
Buhl, J. et Acosta, J., 2016, Work less, do less? Working time reductions and rebound effects, *Sustain Sci*, 11, 261–276.
Bunel, M. et Jugnot, S., 2003, 35 heures : Evaluations de l'effet emploi, *Revue Économique*, 54(3), 595–606.
Bunel, M., 2004, Aides incitatives et déterminants des embauches des établissements passés à 35 heures, *Économie et Statistique*, N°376-377.
Bunel, M., Coutrot, T. et Zilberman, S., 2002, Le passage à 35 heures vu par les employeurs. Premières Synthèses. 17.2.
Cahuc P. et d'Autume A., 1997, Réduction de la durée du travail et emploi : une synthèse, dans *La réduction du temps de travail : une solution pour l'emploi ?*, pp. 87-143, Cahuc P. et Granier P. eds, Éditions Économica
Calmfors, L., and Hoel, M., 1988. Work sharing and overtime. *The Scandinavian Journal of Economics*, 90(1), 45–62.
Cárdenas, L., & Villanueva, P., 2021, Challenging the working time reduction and wages trade-off: A simulation for the Spanish economy. *Cambridge Journal of Economics*, 45(2), 333–351.
Cette, G., Dromel, N. et Méda, D., 2004, Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT, *Economie et statistique*, n°376-377, 117-151.
Chambre des salariés, 2022, Quality of work Luxembourg, rapport.
Charpentier, P., Huyghues Despointes, H., Lallement, M., Lefresne, F., Loos-Baroin, J. et Turpin-Hyard, N., 2005, RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II, Document d'études DARES, N°100.
Chemin, M. et Wasmer, E., 2017, Erratum. *Journal of Labor Economics*, 35(4), 1149–52.
Chemin, M., et 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), 487–524.
Clark, A. E., 2018, Four decades of the economics of happiness: Where next? *Review of Income and Wealth*, *64*(2), 245-269.
Commission européenne, 2022, Indice relatif à la société numériques 2022-Luxembourg.
Commission européenne, 2023, Skills shortages and structural changes in the labour market during COVID 19 and in the context of the digital and green transitions.
Coote, A., Franklin, J. et Simms, A., 2010, 21 hours: the case for a shorter working week, London, New Economics Foundation. http://neweconomics.org/2010/02/21-hours.
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, 1355–1389.
Crépon, B., Leclair, M. et Roux, S., 2005. RTT, productivité et emploi nouvelles estimations sur données d'entreprises. *Economie et Statistique*, 376(1), 55–89.
Croutte, P. et Hatchuel, G., 2003, Vacances, week-ends : les incidences des 35 heures, CREDOC Consommation et modes de vie, n°161.
Cygan-Rehm, K. et Wunder, C., 2018, Do working hours affect health? Evidence from statutory workweek regulations in Germany. *Labour Economics*, 53, 162–171.
Danø, A.M, Ejrnæs, M. et Husted, L., 2005, Do single women value early retirement more than single men? *Labour Economics*, 12(1), p. 47-71.
De Coninck R., 2004, A Regression Discontinuity Analysis of the 35-Hour Workweek in France, mimeo, University of Chicago.
De Spiegelaere, S. et Piasna A., 2017, The why and how of working time reduction. European Trade Union Institute.
Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., et Boswell, W. R., 2012, Communication technology: Pros and cons of constant connection to work, *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500–508.
Dreze, J. H., 1986, Work-sharing: some theory and recent European experience. *Economic Policy*, 1(3), 249–275.

Du, Z., Yin, H. et Zhang, L., 2013, The macroeconomic effects of the 35-h workweek regulation in France, *The BE Journal of Macroeconomics*, 13(1), 881–901.
Egana-delSol, P., Bustelo, M., Ripani, L., Soler, N. et Viollaz, M., 2022, Automation in Latin America: Are Women at Higher Risk of Losing Their Jobs. *Technological Forecasting & Social Change*, 175, p.121-333.
Erhel, C, Gavini, C. et Lizé, L., 2003, La réduction du temps de travail : travailler moins ?, Paris, PUF, 2003 ; P. ARTUS, P. CAHUC, A. ZYLBERBERG, Temps de travail, revenu et emploi, Paris, Conseil d'analyse économique, 2007.
Estevão, M., Sá, F. et Petrongolo, B., 2008, The 35-Hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement? *Economic Policy*, 23(55), 417–463.
Estrade, M-A. et Ulrich, V., 2002, La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail, Travail et Emploi n°92.
Eurofound & International Labour Office, 2017, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office.
European Institute for Gender Equality, 2022, Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care.
Facts & Figures LISER, 2022, More older workers in companies. https://www.liser.lu/ise/display_indic.cfm?id=641
Fagan, C., Lyonette, C. et Smith, M., 2012, The Influence of Working Time Arrangements on Work-life Integration or 'Balance': A Review of the International Evidence, Conditions of work and employment series n°32, International Labour Office.
Fagnani; J., et Letablier, M.T., 2004, Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France, *Work, Employment and Society*, 18(3), 551–572.
Farzin, Y.H. et Akao, K.-I., 2004, Non-pecuniary Value of Employment and Individual Labor Supply. Technical Report. Fondazione Eni Enrico Mattei.
Fitzgerald, J. B., Schor, J. B., & Jorgenson, A. K., 2018, Working hours and carbon dioxide emissions in the United States, 2007–2013. *Social Forces*, 96(4), 1851–1874.
Gianella, C., 2007, Les trente-cinq heures : un réexamen des effets sur l'emploi. *Économie & Prévision*, n° 175-176(4), 163–178.
Golden, L., 2011. The effects of working and firm performance: A research synthesis paper. International Labor Organization (ILO) Conditions of Work and Employment Series (May), 1–43.
Gubian, A., Jugnot, S., Lerais, F. et Passeron, V., 2004, Les effets de la RTT sur l'emploi des estimations ex ante aux évaluations ex post, *Économie et Statistique*, 376(1), 25–54.
Hamermesh, D. S., Kawaguchi, D., et Lee, J., 2017, Does labor legislation benefit workers? Well-being after an hours reduction. Journal of the Japanese and International Economies, 44, 1–12.
Hart, R.A., 1987, Working Time and Employment. Allen & Unwin, Boston.
Hauret, L., et Marguerit, D., 2020, L'inadéquation des compétences au Luxembourg : Un employé sur deux concerné. Les Rapports du LISER.
Hauret, L., et Zanardelli, M., 2010, La biactivité frontalière, Les Cahiers du CEPS/INSTEAD, N°2010-03.
Hunt, J., 1999, Has work-sharing worked in Germany. *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 117–48.
International Labour Office, 2004, Working time and productivity, June, https://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_170702/lang--en/index.htm
International Labour Office, 2022, Work-life balance, https://www.ilo.org/global/topics/working-time/wl-balance/lang--en/index.htm
Jacquot, L. et Setti, N., 2002, Réduction du temps de travail et pratiques de gestion des ressources humaines, *Travail et Emploi*, n°92, 115-131.
Kapteyn, A., Adriaan Kalwij, A., et Zaidi, A., 2004, The myth of worksharing. *Labour Economics*, 11(3), 293–313.

Kawaguchi, D., Naito, H., & Yokoyama, I., 2017, Assessing the effects of reducing standard hours: Regression discontinuity evidence from Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 43, 59–76.
Kelliher, C., et Anderson, D., 2010, Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83–106.
Knight K., Rosa E. et Schor J., 2013, Reducing growth to achieve environmental sustainability: the role of work hours, in Wicks-Lim J. and Pollin R. (eds.) Capitalism on trial: explorations in the tradition of Thomas E. Weisskopf, Cheltenham, Edward Elgar, 187–204.
König, H., et Pohlmeier, W., 1988, Employment, labour utilization and procyclical labour productivity. *Kyklos*, 41(4), 551–572.
Kornelakis, A, Kirov, V. et Thill, P., 2022, The digitalisation of service work: A comparative study of restructuring of the banking sector in the United Kingdom and Luxembourg, *European Journal of Industrial Relations*, 28(3). https://doi.org/10.1177/09596801211056829
Landivar, L.C., 2015, The gender gap in employment hours: do work-hour regulations matter? Work, *Employment and Society*, 29(4), 550–70.
Lazear, E.P., Shaw, K.L., et Stanton, C., 2016,. Making do with less: Working harder during recessions. *Journal of Labor Economics,* 34(S1), S333–60.
Leduc, K., 2012, La main-d'œuvre frontalière et étrangère ne suffit plus à ralentir le vieillissement de la population active occupée du Luxembourg, Working Paper LISER, n°81.
Lepinteur, A, 2019, The shorter workweek and worker wellbeing: evidence from Portugal and France, *Labor Economics*, vol. 58, no. 2019, 204–220.
Lopes, M. C. et Tondini, A., 2022, Firm-Level Effects of Reductions in Working Hours. FBK-IRVAPP Working Paper No. 2022-05.
Marchand, O., Rault, D. et Turpin, E., 1983, Des 40 heures aux 39 heures: processus et réactions des entreprises. *Economie et Statistique*, 154(Avril), 3–15.
Marimon, R., et Zilibotti, F., 2000, Employment and distributional effects of restricting working time. *European Economic Review*, 44(7), 1291–1326.
Martin, L. et Bear, I., 2022, Les métiers en pénurie au Luxembourg : une analyse des métiers n'exigeant pas un diplôme universitaire, LISER Policy Brief.
Martin, L., Hauret, L. et Fuhrer, C., 2022, Digitally transformed home office impacts on job satisfaction, job stress and job productivity. COVID-19 findings. *Plos One*, 17(3), e0265131.
Méda D., Cette G., et Dromel N., 2004, Les pères, entre travail et familles [Les enseignements de quelques enquêtes]. *Recherches et Prévisions*, n°76, 7–21.
Méda, D. et Orain, R., 2002, Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail, *Travail et Emploi*, n°90, 23-38.
Moreira, A., Azevedo, A.B. et Manso, L.P., 2018, Reducing Early Retirement in Europe: Do Working Conditions Matter? *Population Ageing*, 11, p.265–284.
Mullens, F., Verbeylen,J., et Glorieux, I., 2021, Rethinking the workweek: Results from a longitudinal time-use study of a 30-hour workweek experiment, Journal of Time Use Research.
Nässén J. et Larsson J., 2015, Would shorter working time reduce greenhouse gas emissions? An analysis of time use and consumption in Swedish households, Environment and Planning C: Politics and Space, 33(4), 726–745.
OCDE, 2019, Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries/ OCDE Working paper. http://www.oecd.org/els/workingpapers
OCDE, 2022, Well-Being, Productivity and Employment: Squaring the Working Time Policy Circle. In OECD Employment Outlook 2022. Paris: OECD Publishing.
OCDE, 2023, Stratégie de l'OCDE sur les compétences au Luxembourg : Évaluation et recommandations, Études de l'OCDE sur les compétences, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/dcf9ea51-fr
OCDE, 1998, Working hours: latest trends and policy initiatives, Chapter 5 in Employment Outlook (Paris: Organization for Economic Cooperation and Development), pp. 154–188.

OCDE, 2004, Recent labour market developments and prospects. Special focus on clocking in (and out): several facets of working time, Chapter 1 in Employment Outlook (Paris: Organization for Economic Cooperation and Development), 17–59.
Oliveira A. et Ulrich V., 2002, L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel, Document d'études de la DARES, 60p.
Pailhé, A., Solaz, A. et Souletie, A., 2019, How Do Women and Men Use Extra Time? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation, *European Sociological Review*, 2019, 35(6), 807–824.
Pélisse, J., 2000, Le temps des négociations : Douze accords de reduction du temps de travail, *Travail et Emploi*, n°82, 7-23.
Pencavel, J.. 2016, Recovery from work and the productivity of working hours, *Economica*, 83(332), 545–63.
Piasna A. et De Spiegelaere, S., 2021, Working time reduction, work-life balance and gender equality, *Revue Dynamiques Régionales*, 10, 19–42.
Raff, D. M. G. et Summers, L., 1987, Did Henry Ford pay efficiency wages? *Journal of Labor Economics*, 5(4), S57–86.
Raposo, P. S., et van Ours, J. C., 2010a, How a reduction of standard working hours affects employment dynamics. *Economist*, 158(2), 193–207.
Raposo, P. S., et van Ours, J. C., 2010b, How working time reduction affects jobs and wages. *Economics Letters*, 106(1), 61–63.
Romagnan, 2014, Rapport sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail, Rapport de l'Assemblée Nationale, n°2436, 250p.
Rosnick D. et Weisbrot M., 2006, Are shorter work hours good for the environment? A comparison of U.S. and European energy consumption, Washington, Center for Economic and Policy Research.
Rubin, M. et Richardson, R., 1997, The Microeconomics of the Shorter Working Week, Avebury, Aldershot.
Rudolf, R., 2014, Work shorter, be happier? Longitudinal evidence from the Korean five–day working policy. *Journal of Happiness Studies,* 15 (5), 1139–1163.
Rudolf, R., 2014, Work shorter, be happier? Longitudinal evidence from the Korean five-day working policy. *Journal of Happiness Studies*, 15(5), 1139–1163.
Sánchez, R., 2013, Do reductions of standard hours affect employment transitions? Evidence from Chile. *Labour Economics*, 20, 24–37.
Sánchez, R., 2017, Does a mandatory reduction of standard working hours improve employees' health status? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 56(1), 3–39.
Santos, R. M., 2014, Dynamic effects of labor supply: A mechanism explaining cross-sectional differences in hours. *Review of Economic Dynamics*, 17(4), 630–653.
Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Akerstedt, T., Barck-Holst, P., Kecklund, G., 2018, Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data, *Occup Environ Med*, 75, 218-226
Shangguan, R., DeVaro, J. et Owan, H., 2021, "Enhancing team productivity through shorter working hours: Evidence from the Great Recession." *RIETI Discussion Paper Series 21-E-040*.
Skans, O.N., 2004, How Do Women and Men Use Extra Time? Housework and Childcare after the French 35-Hour Workweek Regulation, *Labour Economics*, 11, 647–665.
Skuterud, M., 2007, Identifying the potential of work-sharing as a job-creation strategy. *Journal of Labor Economics*, 25(2), 265–287.
STATEC, 2016, La journée d'un résident, Bulletin du Statec.
STATEC, 2019, On travaille plus d'heures au Luxembourg que dans les pays voisins, Regards n°3.
STATEC, 2022, Rapport travail et cohésion sociale : d'une crise à l'autre, la cohésion sociale sous pression, Institut national de la statistique et des études économiques, Analyses N°5.
Stille, F. et Zwiener, R., 1997, Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbs-fähigkeit und Beschäftigung, Berlin, DIW-Sonderheft.

Tijdens, K.G., 2003, Employees' and employers' preferences for working time reduction and working time differentiation: A Study of the 36-Hour working week in the Dutch banking sector, *Acta Sociologica*, 46(1), 69–82.

Tolan, S., Pesole, A., Martínez-Plumed, F., Fernández-Macías, E., Hernández-Orallo, J., et Gómez, E., 2021, Measuring the occupational impact of AI beyond automation: tasks, cognitive abilities and AI benchmarks. *Journal of Artificial Intelligence Research*, 71, 191–236.

UEL et fr2s, 2023, Premier baromètre de l'emploi auprès des cabinets de recrutement, Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), et la Federation for Recruitment, Search & Selection (fr2s).

Valentova et al., 2020, Evaluation intermédiaire des résultats de la réforme du congé parental de 2016, Rapports du LISER.

Van Breeschoten, L. et Evertsson, M., 2019, When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom, *Community, Work and Family*, 22(5), 606-628.

Varejão, J., 2005, Work-sharing revisited - lessons from a natural experiment. Mimeo, Universidade do Porto.

White, M. et Ghobadian, A., 1984, Shorter working Hours in Practice, Policy Studies Institute, London.

White, M., 1987, Working hours: Assessing the potential for reduction, International Labour Office.

Winroth, C., 2017, 6-Hour Working Day: the Swedish Story or Whatever Happened to the 6-Hour Day? https://www.mp.se/om/partiprogram/valfarden