LISER
LUXEMBOURG INSTITUTE OF SOCIO-ECONOMIC RESEARCH

uni.lu | FACULTY OF HUMANITIES, EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES

MTEESS, 25 avril 2023

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

Objectifs du rapport

1. **Quels sont les enjeux et les risques d'une réduction de la durée légale hebdomadaire du temps de travail ?**

   - Revue de littérature : Etudes des RTT menées dans d'autres pays sur base de publications scientifiques, rapports nationaux

2. **Quels enseignements pour le Luxembourg ?**

   - Prise en compte du contexte luxembourgeois : législation sur la durée du temps de travail, digitalisation, pénurie de main-d'œuvre, croissance économique, structure de l'économie, structure des entreprises

Réduction du temps de travail : 3 finalités

1. Amélioration du bien-être des travailleurs : conciliation vie privée-vie professionnelle, santé, égalité de genre …

Objectif de la RTT mise en place au Portugal (entre 1996 et 1998)

2. Partage de l'emploi, baisse du chômage

Objectif du passage aux 35 heures en France

3. Croissance de la productivité, de la compétitivité

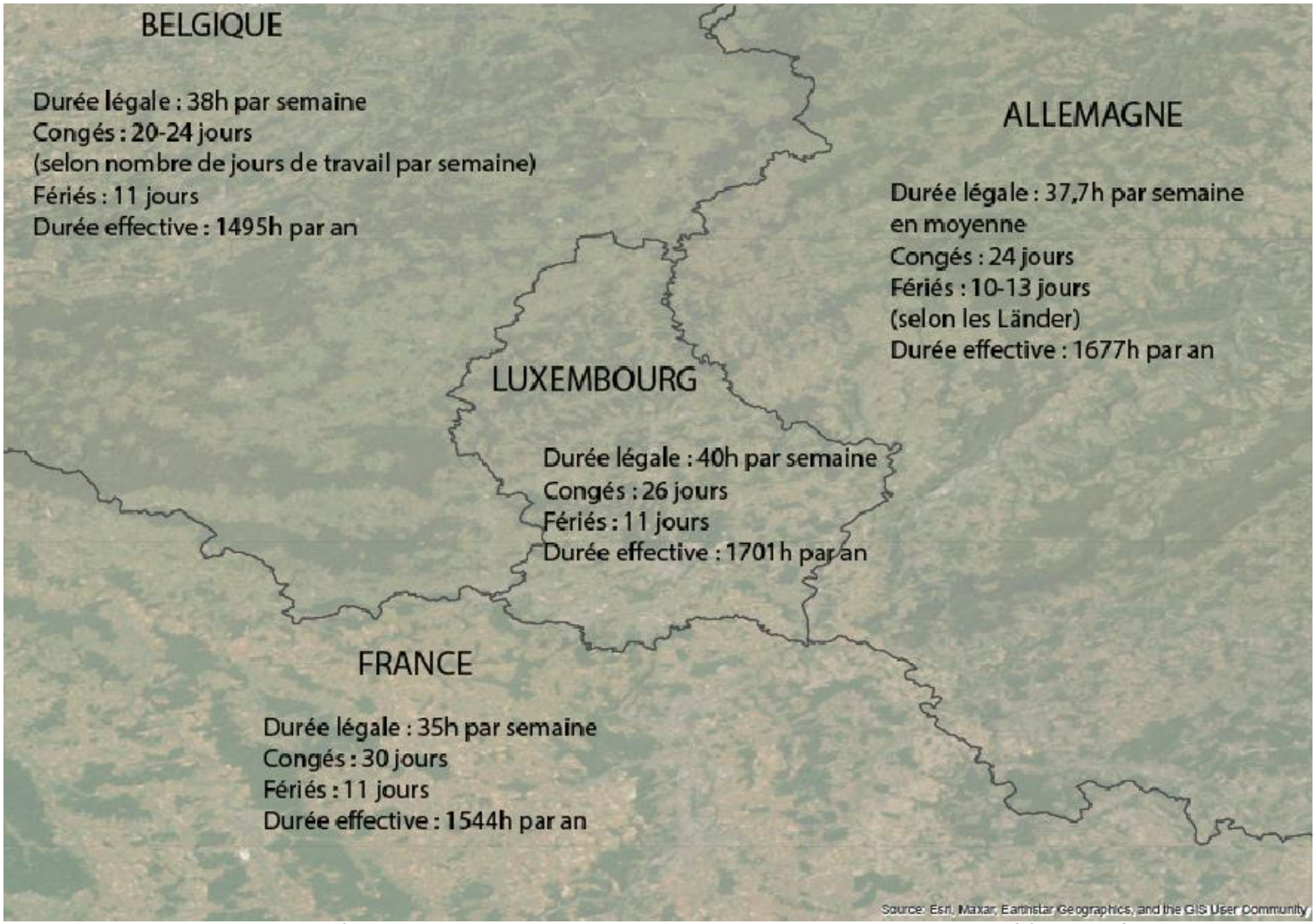
→ Attractivité

Plan de la présentation

1. Comparaison du temps de travail légal et effectif au Luxembourg et dans les pays frontaliers
2. RTT, conciliation et bien-être des travailleurs
3. RTT, productivité et emploi
4. RTT et attractivité
5. Effets différenciés de la RTT selon les groupes sociodémographiques et les caractéristiques des entreprises
6. Conclusion

1. Comparaison du temps de travail légal et effectif au Luxembourg et dans les pays frontaliers

Comparaison du temps de travail légal et effectif au Luxembourg et dans les pays frontaliers



Luxembourg : 3 CCT prévoient un temps de travail hebdomadaire inférieur à 40 heures

2. RTT, conciliation et bien-être des travailleurs

En théorie : RTT et bien-être

+

- ↗ conciliation
- ↗ emploi des femmes, ↘ écart de rémunération, meilleure répartition des tâches domestiques
- ↘ stress, épuisement professionnel
- A salaire mensuel égal, ↗ taux de salaire horaire → ↗ loisir, ↗ consommation

?

En théorie : RTT et bien-être

+

- ↗ conciliation
- ↗ emploi des femmes, ↘ écart de rémunération, meilleure répartition des tâches domestiques
- ↘ stress, épuisement professionnel
- A salaire mensuel égal, ↗ taux de salaire horaire → ↗ loisir, ↗ consommation

?

-

- ↗ intensification, charge de travail
- ↗ imprévisibilité, perte de contrôle des horaires, horaires atypiques
- ↘ reconnaissance, progression de carrière
- ↘ revenu → ↘ loisir, ↘ consommation

En pratique : Effets sur la conciliation et le bien-être de quelques RTT dans le monde

Effets de la RTT sur bien-être et santé : plutôt positifs

- France : 39h à 35h (1998) ➔ positif
- Portugal : 44h à 40h (1996) ➔ positif, nul
- Allemagne : RTT selon secteurs (1984) ➔ positif
- Corée : 48h à 44h (1998 à 2008) ➔ positif, nul
- Japon : 48h à 44h (1988 à 1997) ➔ positif

Pas de lien positif systématique entre la RTT et la conciliation

- France : 39h à 35h (1998)
- Expérimentation de la RTT en Suède (santé et travail social)

➔ Toutes ces études s'accordent sur l'importance des conditions de réussite

En pratique : Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

1. Baisser le temps effectif de travail

- S'assurer qu'il n'y ait *pas de compensation par les heures supplémentaires (HS)*
  - En 2022, 87% des grandes entreprises et 55% des petites entreprises au Luxembourg avaient recours aux HS
  - Besoin de penser à la législation des HS

- S'assurer que le *risque de travail en débordement ne s'accroît pas*
  - Définition : travail en dehors des heures normales de travail
  - Risque accru avec le processus de digitalisation du travail

- S'assurer que la *variabilité des horaires et le recours aux horaires atypiques ne s'accroissent pas*
  - Exemple : annualisation du temps de travail peut être préjudiciable à une bonne conciliation entre la vie privée et professionnelle

En pratique : Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

2. Eviter l'intensification du travail

- Risque réel : cas de la Corée entre 1998 et 2008
- Une solution potentielle pour atténuer ce risque : recrutement et/ou création d'emploi
- Mise en perspective avec la situation actuelle au Luxembourg :
  - La pénurie de compétences pourrait favoriser l'intensification du travail
    - ✓ En 2022, 72% des entreprises au Luxembourg éprouvent des difficultés à recruter des employés qualifiés, 28% des travailleurs non qualifiés
    - ✓ Selon l'ADEM, quasi-équivalence du nombre de postes vacants et de chômeurs inscrits

En pratique : Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

3. Penser à la rémunération

- Si le taux de salaire horaire reste constant ➔ baisse du salaire mensuel ➔ baisse du pouvoir d'achat ➔ ↘ bien-être, santé; dégradation de la conciliation (notamment pour les travailleurs contraints à devoir cumuler les emplois)

- Maintien du niveau des salaires mensuels (donc hausse du taux de salaire horaire) :
  - ➢ D'autant plus important dans le contexte inflationniste actuel

En pratique : Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

4. **<u>Nécessité d'un dialogue social raisonné et constructif</u>**

- L'implication de représentants du personnel et des employeurs dans l'élaboration de la RTT est très importante

- Cas des 35 heures en France :

  - L'amélioration du bien-être des travailleurs n'a été observée que dans les entreprises ayant l'obligation légale d'avoir des représentants du personnel tels que les CHCT (Comité pour l'Hygiène et les Conditions de Travail)

3. RTT, productivité et emploi

En théorie : RTT, productivité et emploi

+

- ↗ partage du travail : en particulier pour les femmes
- ↗ productivité : Meilleurs santé, bien-être → ↗ concentration
- ↗ rétention du personnel : Meilleure conciliation, conditions de travail → ↗ satisfaction au travail

?

En théorie : RTT, productivité et emploi

+

- ↗ partage du travail : en particulier pour les femmes
- ↗ productivité : ↗ santé, bien-être → ↗ concentration
- ↗ rétention du personnel : Meilleure conciliation, conditions de travail → ↗ satisfaction au travail

?

-

- ↗ coûts de main-d'œuvre → ↘ compétitivité
- ↗ recours aux heures supplémentaires
- ↗ externalisation

Effets sur l'emploi de quelques RTT dans le monde

<u>En pratique : Pas de consensus sur les effets de la RTT sur l'emploi</u>

- France : 40h à 39h (1982) ➔ négatif
- France : 39h à 35h (1998) ➔ positif, nul
- Portugal : 44h à 40h (1996) ➔ positif, nul, ambigu
- Allemagne : RTT selon secteurs (entre 1984 et 1987) ➔ négatif
- Etude comparative (France, Italie, Belgique, Portugal, Slovénie) (1995-2007) ➔ nul

Toutes ces études s'accordent sur :

- ➢ Effets sont de court terme, pas d'effet net sur le long terme
- ➢ Importance des conditions de réussite

Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

1. <u>En pratique</u> : <u>Baisser le temps effectif de travail</u>

- Risque réel :
  - France (1998-2000), Portugal (1996) : surcharge, HS

- Raisons :
  - Tâches pas facilement divisibles et à réallouer
  - Nouvelles embauches : Coûts supplémentaires de bureaucratie, de formation, notamment pour les petites entreprises
  - Pénurie de main-d'œuvre

Au Luxembourg:
  - Pénurie: Tous les secteurs touchés
  - Risque de recours aux HS

➔ Importance des mesures d'accompagnement : formation, législation des HS

Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

2. <u>En pratique</u> : <u>Compensations pour les entreprises</u>

- À salaires constants, la RTT ➔ ↗ coûts ➔ ↘ bénéfices, ↘ compétitivité
- Risques : ↗ prix de vente, HS, digitalisation, délocalisation ➔ ↘ emploi
- Exemples :
  - 35 heures en France (1998) : baisses de cotisations sociales, aides incitatives ➔ Déterminantes pour la création d'emploi
  - Allemagne entre 1984 et 1987 : négociation collective, plus de flexibilité

➔ Importance du calendrier: économie saine (croissance, finances publiques soutenables)

- Prévisions de croissance
- Différences de productivité et compétitivité selon les secteurs

Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

3. <u>En pratique : Dispositifs de flexibilité et réorganisation</u>

- Facteur de création d'emploi
- Exemples :
  - Les 35 heures : annualisation, libre choix d'horaires hebdomadaires, horaire de travail individualisé, le multitâche, etc.
  - ½ des salariés touchés

- Pas uniforme dans tous les secteurs et entreprises
  - Mise en place plus facile pour les grands lieux de travail bureaucratisés et routiniers
  - Moins facile pour les petites entreprises avec travailleurs hautement spécialisés, difficilement remplaçables

➔ Luxembourg : 76% des entreprises ont moins de 5 salariés

Risques, conditions de réussite et contexte Luxembourgeois

4. **<u>Transformation digitale</u> :** robotisation, automatisation, recours massif aux outils digitaux

- ↘ emploi et embauches : notamment en cas de pénurie de main-d'œuvre, ↗ digitalisation
- ↗ emploi et embauches : Digitalisation ➔ ↗ productivité et efficacité ➔ ↗ compétitivité

➔ Effets différenciés sur l'emploi : Digitalisation pas uniforme dans tous les secteurs et toutes les professions

4. RTT et attractivité

RTT et attractivité

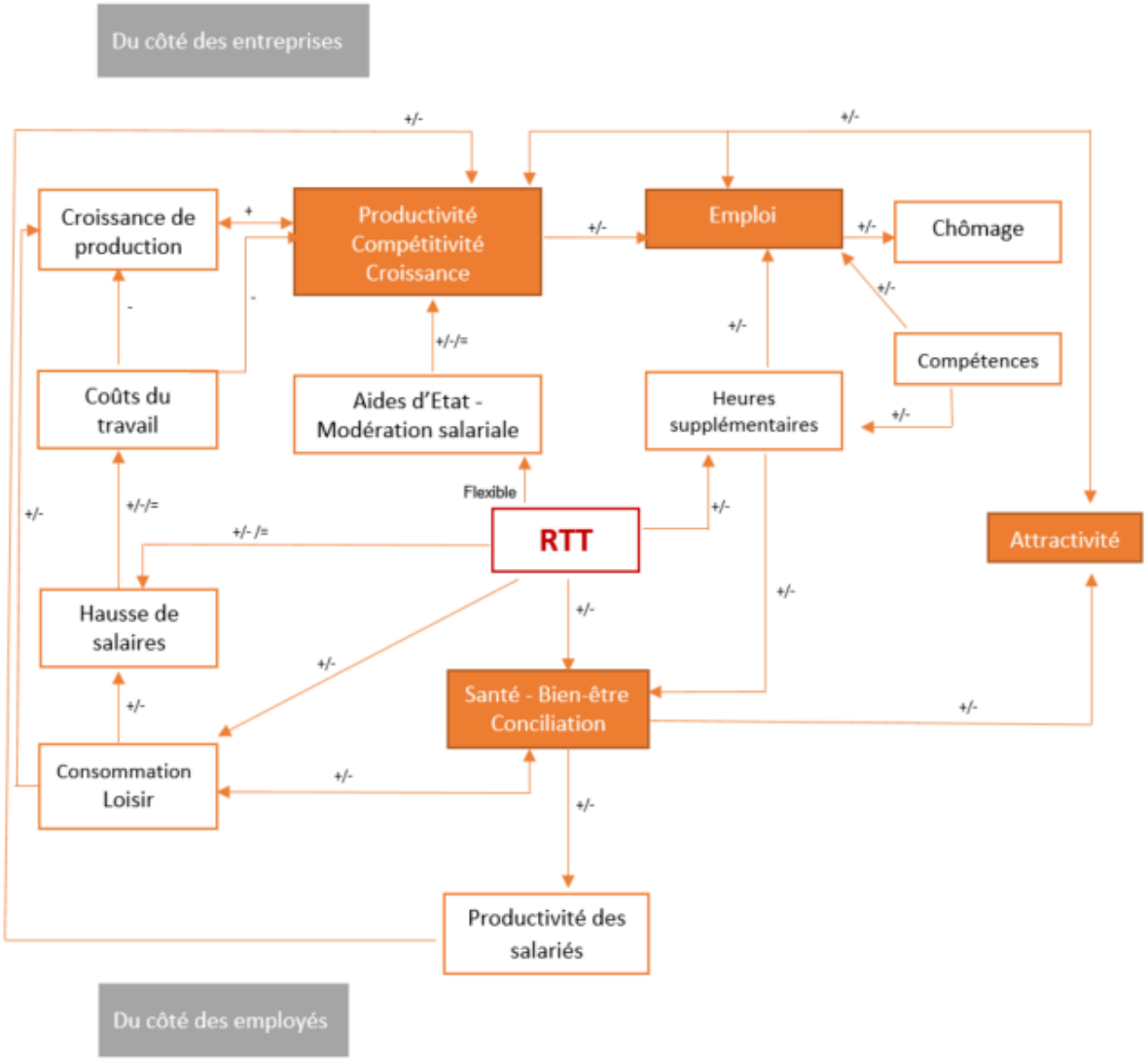
Attractivité = capacité à attirer et à retenir des travailleurs et des entrepreneurs

Déterminants de l'attractivité (OCDE)

➔ RTT permettrait-elle d'améliorer l'attractivité du Luxembourg ?

- Avantages et risques pour les salariés
- Avantages et risques pour les entreprises

Schéma global des répercussions de la RTT



RTT et attractivité

Exemple du lien complexe entre RTT et attractivité :

- En théorie :
  - RTT → conditions de travail positives → ↗ **attirer et retenir les employés**
  - RTT → ↗ coûts → ↘ compétitivité, ↘ emploi → **↘ attirer les employés /entrepreneurs potentiels**
- En pratique: pas de faits scientifiques sur lien RTT – attractivité
- RTT – compétitivité :
  - Passage de 40 à 39 heures (France, 1982) → perte de compétitivité
  - Les 35 heures → impact limité sur compétitivité et finances publiques

5. Effets différenciés de la RTT selon les groupes sociodémographiques et les caractéristiques des entreprises

Effets différenciés selon les groupes sociodémographiques et les caractéristiques des entreprises

1. Différences selon les catégories sociodémographiques, type d'emploi et conditions de travail

- Conciliation, santé, bien-être, loisirs → Cas des 35 heures :
  - Plus bénéfique aux femmes, notamment aux mères de jeunes enfants
  - Plus bénéfique aux travailleurs âgés
  - Moins bénéfique aux salariés en emploi précaire et faiblement rémunéré, avec peu de contrôle sur les horaires de travail
- Salaires → plus bénéfique aux hommes
- Emploi → hommes plus impactés par perte d'emploi

➔ Enquête EWCS Luxembourg (2021) : femmes, séniors et diplômés de l'enseignement supérieur → soutien plus fort pour une semaine de moins de 40 heures (à taux de salaire horaire inchangé)

Effets différenciés selon les groupes sociodémographiques et les caractéristiques des entreprises

2. Différences selon les entreprises (secteur, taille)

- Cas des 35 heures :
  - Rythmes de travail irréguliers → Entreprises de l'industrie
  - Horaires de travail décalés :
    - Petites entreprises (- 50 salariés) de l'industrie
    - Grandes entreprises des services
- En théorie, application plus difficile pour
  - Secteurs en pénurie
  - Entreprises peu digitalisées

Conclusion

1. Effets mitigés sur tous les aspects ➔ Effet sur l'attractivité : ambigu

2. Expériences de RTT dans le monde dans des circonstances et contextes économiques différents : plein/sous-emploi, chômage, finalités recherchées

3. Conditions de réussite : modalités d'application, financement, encadrement des heures supplémentaires, pénurie de main-d'œuvre, dispositifs d'accompagnement de flexibilité et de réorganisation

4. Effets différenciés selon (1) caractéristiques des travailleurs, métiers et (2) nature des entreprises/secteurs

➔ Flexibilisation d'une RTT : RTT collective/générale → pourrait être difficile à mettre en place

➔ Etudes supplémentaires : analyses coûts/bénéfices, enquêtes (travailleurs, chômeurs, entreprises)

FACULTY OF HUMANITIES, EDUCATION AND SOCIAL SCIENCES

Merci pour votre attention

ludivine.martin@liser.lu

ThucUyen.Nguyen-Thi@liser.lu