



POUR DES **alternatives** **solidaires!**

7. TRAVAILLER MOINS POUR TRAVAILLER TOUTES ET TOUS ET VIVRE MIEUX ? C'EST POSSIBLE !

En développant des mesures concertées de réduction collective du temps de travail, avec maintien des salaires et embauches compensatoires

LE CHIFFRE

300.000¹ C'est le nombre d'emplois qui pourraient être créés par une réduction généralisée de la durée maximale du travail de 38h à 32h par semaine. Soit une réduction du chômage de plus de 43%, étant donné que la Belgique comptait, en 2016, 690.061 travailleur.euse.s sans emploi.

1. Defeyt P., Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme, Institut pour un développement durable, 2016, pp. 8-13.

1. LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL ? UNE NÉCESSITÉ !

La réduction collective du temps de travail est d'abord et avant tout une manière **de lutter contre le chômage en partageant l'emploi disponible**.

La réduction collective du temps de travail est aussi un moyen d'alléger celui-ci, d'en améliorer les conditions, en rendant les périodes de travail plus courtes et moins pénibles pour autant qu'elle soit assortie d'une obligation d'embauche compensatoire pour éviter une augmentation de l'intensité du travail.

Par ailleurs, la réduction collective du temps de travail permet de **mieux équilibrer la vie professionnelle d'une part, et la vie privée d'autre part**. Et de répondre ainsi aux besoins

et aux aspirations de nombreux.ses citoyen.ne.s de disposer de davantage de temps pour leur famille, leurs amis, leurs loisirs, ou leurs engagements divers (associatif, social, culturel...).

Enfin, la réduction collective du temps de travail peut avoir **un impact positif sur l'environnement**. En effet, mieux partager le travail existant en réduisant le temps de travail est, en matière de lutte contre le chômage, une alternative plus écologique au fait d'augmenter le volume global du travail et des heures prestées donc l'activité économique et la production de biens et de services, et par conséquent les émissions de CO₂ et autres impacts négatifs sur l'environnement.

2. LA RÉDUCTION COLLECTIVE DU TEMPS DE TRAVAIL ? OÙ EN SOMMES-NOUS ?

La réduction collective du temps de travail est une revendication historique et un acquis du mouvement ouvrier. C'est en effet essentiellement grâce à l'action des organisations syndicales que nous sommes passés d'une situation où, au XIX^e siècle, les semaines de 60h à 70h et les journées de 12h étaient souvent la norme (et souvent sans congés), à la situation que nous connaissons aujourd'hui, avec un temps de travail hebdomadaire moyen maximal fixé à 38h, et quatre semaines de congés payés minimum.

Ainsi, la journée de 8h et la semaine de 48h (1921) furent obtenues suite aux grèves de

l'après-guerre 14-18, la 1^{ère} semaine de congés payés suite à la grève générale en front commun syndical de 1936, le weekend et la semaine de 5 jours et de 45h suite aux « grèves du samedi » menées en 1955 par la CSC, la 4^{ème} semaine de congés payés (1973) suite à l'Accord interprofessionnel 1973-1974, ou encore la semaine de 38h (2002-2003) suite à l'Accord interprofessionnel 2001-2002.

Au départ, la réduction collective du temps de travail fut avant tout conçue par le mouvement syndical comme un moyen d'améliorer la qualité de vie des travailleur.euse.s, en rendant les journées de travail plus courtes et

8h/J-48h/sem	1 semaine de congés payés	WE-J/45h/sem	4 semaines de congés payés	38h/semaine
Grèves 1919	Grève générale 1936	Grèves du samedi 1955	AIP 1973-1974	AIP 2001-2002



«*La réduction collective du temps de travail est une manière de lutter contre le chômage en partageant l'emploi disponible.*»

moins pénibles, et en accordant davantage de temps libre.

Mais lors de périodes de crise économique et de montée du chômage, la réduction collective du temps de travail fut aussi envisagée comme un moyen de partager l'emploi disponible.

La réduction collective du temps de travail, qui a connu un rythme soutenu jusqu'au début des années 1980, s'est cependant sensiblement ralentie depuis une quarantaine d'années¹, même si des avancées en la matière ont encore été obtenues plus récemment avec le passage à la semaine de 39h en 1999, et à la semaine de 38h en 2002-2003.

Plus récemment, les deux derniers gouvernements fédéraux (Di Rupo et Michel) ont même enclenché depuis 2011, via une bat-

terie de mesures, un mouvement inverse, de rupture, d'allongement du temps de travail, de manière tout à fait regrettable et à contre-courant de l'Histoire : augmentation du nombre d'heures supplémentaires non récupérables² ; forte diminution des possibilités de crédit-temps sans motif³, de crédit-temps de fin de carrière⁴ et de RCC (ex-prépension)⁵ ; allongement de l'âge d'accès à la pension anticipée⁶ et à la pension⁷ ; ou encore interdiction ou limitation⁸ des augmentations de salaire horaire négociées collectivement par les syndicats, et donc de facto des réductions collectives du temps de travail avec maintien du salaire⁹.

Pourtant, aujourd'hui, une série d'éléments semblent plaider pour une reprise et une poursuite du processus de réduction collective du temps de travail : à savoir le chô-

1 L'économiste Réginald Savage note ainsi que sur la période 1955-1999, la baisse cumulée de la durée conventionnelle du travail atteint près de 26%, mais que près de 90% de cette diminution s'est opérée avant le début des années 1980 (Savage R., *Économie belge 1953-2000. Ruptures et mutations*, Presses universitaires de Louvain, 2005, pp. 332-334). La durée conventionnelle du travail est le temps de travail hebdomadaire moyen maximum (c'est-à-dire la norme pour un temps plein) fixé au niveau interprofessionnel, au niveau d'un secteur, ou au niveau d'une entreprise, par Convention collective de travail négociée par les syndicats.

2 Portées en deux législatures de 65 à 191 heures par an et par travailleur.euse, soit la possibilité désormais d'augmenter le temps de travail moyen de près de 4 heures par semaine au-delà de la limite légale de 38 heures par semaine en moyenne, de plus en plus théorique !

3 Il n'existe plus de possibilités de nouvelles demandes.

4 A partir de 60 ans au lieu de 50 ans.

5 Disparition de certains régimes et durcissement des conditions d'âge et de carrière pour les régimes encore existants.

6 63 ans au lieu de 60 ans.

7 67 ans au lieu de 65 ans.

8 Via les normes salariales dans le cadre de la Loi de 1996.

9 Ainsi, la « note Cox » émanant du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et détaillant la teneur du blocage salarial total décrété par le gouvernement Di Rupo pour la période 2013-2014 (norme salariale de 0% pour l'évolution du coût salarial et donc interdiction des augmentations de salaire négociées collectivement) précisait ceci : « Les dispositions de CCT visant à la création d'emplois supplémentaires, notamment par le biais de formules de réduction collective du temps de travail, ne sont pas autorisées si elles ont pour conséquence une augmentation du coût salarial horaire. »



« Il s'agit d'enrayer l'explosion du nombre de personnes en incapacité de travail et en invalidité. »

mage¹⁰ et le travail à temps partiel¹¹ – le plus souvent involontaire – à des niveaux élevés en Belgique ; les conditions de travail qui restent souvent pénibles¹², et le souhait de nombreux.e.s travailleur.euse.s d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée¹³. Dans le même ordre d'idées, l'explosion du nombre de personnes en incapacité de travail¹⁴ (+ 10,5% entre 2010 et 2016), et

surtout des personnes en invalidité¹⁵ (+ 42% sur la même période), impose d'enrayer de manière urgente ce phénomène, ce à quoi la réduction collective du temps de travail peut contribuer, notamment en agissant sur les déterminants de la santé mentale (dont un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle) et en améliorant les conditions de travail.

10 690.061 travailleur.euse.s sans emploi en 2016.

11 Entre 1994 et 2014, selon les enquêtes européennes sur les forces de travail, le travail à temps partiel est passé en Belgique de 30,5% à 44,8% chez les femmes, et de 3% à 9,3% chez les hommes.

12 Les enquêtes européennes sur les conditions de travail menées en Belgique nous enseignent ainsi que 18% des femmes et 24% des hommes estiment que le travail a un effet négatif sur leur santé. Que 41% des travailleur.euse.s déclarent travailler à un rythme rapide et 51% dans des délais serrés pendant au moins la moitié de leur temps de travail, avec le stress et donc les conséquences négatives sur la santé que cela implique. Et que parmi les quinquagénaires (50-59 ans), 29% des hommes et 31% des femmes pensent ne pas pouvoir continuer leur travail jusque 60 ans.

13 D'après une enquête menée conjointement en 2012 par la CSC et la FTU, 79% des travailleur.euse.s belges francophones déclarent manquer de temps, et 64% ont le sentiment d'être dominés par le temps.

14 Incapacité de travail de maximum un an.

15 Incapacité de travail supérieure à un an.



3. RÉDUIRE COLLECTIVEMENT LE TEMPS DE TRAVAIL ? NOS REVENDICATIONS !

Pour le MOC, la réduction du temps de travail doit s'effectuer de manière **collective et menée avant tout au niveau interprofessionnel, avec maintien du salaire, et embauche compensatoire.**

Collective et menée avant tout au niveau interprofessionnel d'abord :

Si on veut que la réduction du temps de travail ait un effet maximal en matière de création d'emplois, et qu'elle profite à l'ensemble des travailleur.euse.s sans creuser les inégalités entre ceux.celles-ci, il est essentiel que celle-ci soit **collective** et menée avant tout **au niveau interprofessionnel**. C'est-à-dire qu'elle bénéficie à l'ensemble des travailleur.euse.s de manière automatique et identique en matière de volume, en étant menée soit par la voie politique et parlementaire, soit par la voie de la concertation sociale interprofessionnelle (via le Groupe des dix et le Conseil national du travail) avec un encouragement des pouvoirs publics, ou une combinaison des deux voies.

En effet, même si nous déplorons les restrictions sévères apportées par les gouvernements Di Rupo et Michel à certains systèmes individuels et volontaires de réduction du temps de travail (crédit-temps sans motif et crédit-temps de fin de carrière) et demandons leur rétablissement tels qu'ils existaient avant 2011/2012, **le MOC privilégie clairement une réduction collective du temps de travail par rapport à des formules individuelles et volontaires**, pour différentes raisons :

1. Les formules individuelles et volontaires de réduction du temps de travail qui, pour diverses raisons, sont davantage prisées par les femmes que les hommes¹⁶, et qui impliquent souvent une perte de revenus, accroissent les inégalités entre hommes et

femmes en matière de revenus et de tâches ménagères¹⁷.

2. En outre, les formules individuelles sont moins « démocratiques » que les formules collectives, car elles ne sont pas accessibles à tou.te.s : tout le monde ne peut en effet se permettre de réduire son temps de travail avec perte de revenu.
3. Enfin les formules volontaires « libèrent » par définition moins d'heures de travail et d'emploi que les formules obligatoires, et s'inscrivent de ce fait moins que ces dernières dans une perspective solidaire de partage du travail.

Par ailleurs, sans que cela ne remette nullement en cause la poursuite de la négociation de la réduction collective du temps de travail par les syndicats dans certains secteurs et certaines entreprises, bien au contraire, le MOC souhaite in fine qu'une réduction collective du temps de travail de grande ampleur ait lieu au niveau interprofessionnel, et pas uniquement au niveau de certains secteurs et de certaines entreprises. **Pour une question d'emploi**

« Le MOC privilégie clairement une réduction collective du temps de travail par rapport à des formules individuelles et volontaires. »

¹⁶ En 2016, sur 397.064 bénéficiaires d'interruption de carrière, crédit-temps ou congé thématique, 67,8% étaient des femmes et 32,2% des hommes.

¹⁷ Au sujet de l'évolution de la répartition des tâches ménagères entre hommes et femmes en Wallonie et de l'influence du temps de travail sur celle-ci, à noter l'étude suivante : IWEPS, « Emploi du temps et répartition des tâches entre hommes et femmes en Wallonie », *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie. Photographie statistique*, cahier n°2, 2017.

«*La réduction collective du temps de travail doit être assortie d'une obligation d'embauche compensatoire.*»

d'abord : afin que cela concerne davantage de travailleur.euse.s, avec pour résultat de créer davantage d'emplois. **Pour une question d'égalité ensuite** : afin de faire en sorte que l'ensemble des travailleur.euse.s bénéficient des résultats de la réduction collective du temps de travail en matière d'amélioration des conditions de travail et de vie, et pour éviter que la réduction collective du temps de travail, si elle est limitée aux travailleur.euse.s de certains secteurs et certaines entreprises, ne participe au contraire à la dualisation du monde du travail et de la société. Ce qui n'empêche pas, comme ce fut le cas pour le passage aux 38h en 2002-2003, de laisser le soin aux interlocuteur.trice.s sociaux.ales (représentant.e.s syndicaux.ales et employeur.euse.s) de fixer dans chaque secteur ou chaque entreprise l'organisation concrète de la réduction collective du temps de travail dont le volume est fixé au niveau interprofessionnel (diminution de la durée quotidienne de travail ? de la durée hebdomadaire ? de la durée annuelle via des jours de repos compensatoires ? ou autre ?), afin de coller au mieux aux préférences exprimées tant par les travailleur.euse.s que par les employeur.euse.s, ainsi qu'aux spécificités en matière d'organisation du travail propres à chaque secteur ou à chaque entreprise.

Avec maintien du salaire ensuite :

Pour le MOC, la réduction collective du temps de travail doit s'opérer **sans perte de salaire pour les travailleur.euse.s**. C'est-à-dire diminuer le temps hebdomadaire moyen maximal pour un.e travailleur.euse à temps

plein, mais avec un salaire horaire plus élevé, de sorte de conserver son salaire global. La tendance en Belgique à un effritement année après année de la part de la richesse produite qui va aux travailleur.euse.s¹⁸ plaide en effet pour que la réduction collective du temps de travail s'opère sans perte de salaire, ce qui serait une manière d'augmenter les salaires, donc de rééquilibrer en faveur des travailleur.euse.s la répartition de la richesse produite, et de partager cette richesse produite de manière plus égalitaire.

Cela aurait par ailleurs pour effet de revaloriser le salaire global des travailleur.euse.s à temps partiel, qui subissent souvent un revenu insuffisant, source de précarité¹⁹.

On en vient dès lors à la question épineuse : **qui finance cette réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire ?** Même si on peut faire le constat d'un ralentissement des gains de productivité, il n'en reste pas moins que la productivité continue à augmenter, et qu'un certain nombre de secteurs et d'entreprises sont tout à fait en capacité de financer la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire de leurs travailleur.euse.s.

Si, par ailleurs, un financement public (via le budget de l'État fédéral ou des entités fédérées) ou parapublic (via le budget de la sécurité sociale) additionnel de la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire devait être envisagé en ce qui concerne

18 Mesurée notamment par l'évolution de la part salariale dans la distribution primaire du PIB.

19 Par exemple, dans une entreprise où le salaire horaire est de 12 euros, en cas de réduction collective de la durée hebdomadaire maximale du travail de 38h à 37h avec maintien du salaire, le salaire horaire passera à 12,32 euros (38/37èmes de 12 euros). Un.e travailleur.euse à temps partiel avec un horaire de 20h/semaine gagnera donc 246,4 euros par semaine au lieu de 240 euros.



les secteurs et/ou entreprises avec une rentabilité plus faible, en le finançant via des impôts auprès des plus hauts revenus et des plus hauts patrimoines, il est évident que des marges à ce niveau existent. Par exemple en augmentant l'IPP (impôt des personnes physiques) sur les plus hauts revenus, en imposant l'ensemble des plus-values immobilières (hors maison d'habitation) et financières, ou encore en instaurant un véritable impôt sur la fortune.

Enfin, on peut aussi envisager de « **recycler** » les **actuelles réductions de cotisations sociales patronales, non conditionnées et donc tout à fait incertaines en matière de création d'emplois, en les conditionnant à de la réduction collective du temps de travail** avec maintien du salaire et embauche compensatoire²⁰.

Avec embauche compensatoire enfin :

Il est essentiel que la réduction collective du temps de travail soit assortie d'une obligation d'embauche compensatoire pour les employeur.euse.s.

Pour une question d'emploi d'abord. L'embauche compensatoire permet d'avoir des certitudes en matière de résultats quant au fait que les heures « libérées » débouchent sur de la création d'emplois²¹.

Pour une question de conditions de travail ensuite. En principe, et c'est l'un des objectifs de celle-ci, la réduction collective du temps de travail, en diminuant l'exposition temporelle du.de la travailleur.euse à une série de risques professionnels et de facteurs de pénibilité, en lui accordant davantage de repos et en réduisant sa fatigue, améliore sa santé et ses conditions de travail. Sans embauche compensatoire systématique, il y a un risque que la réduction collective du temps de travail rende au contraire le travail plus pénible en augmentant les cadences et son intensité (devoir effectuer le même travail, les mêmes tâches qu'avant, mais en moins de temps). Il s'agirait là d'une absurdité dès lors que la diminution de la pénibilité du travail fut historiquement l'un des premiers objectifs de la revendication d'une réduction collective du temps de travail.

4. NOS AUTRES REVENDICATIONS

À court terme, dans l'attente d'une réduction collective du temps de travail de grande ampleur opérée au niveau interprofessionnel, le **MOC encourage le développement et la poursuite d'expériences-pilotes de réduction collective du temps de travail menées** (Ville de Charleroi, Région wallonne) ou envisagées (Bruxelles-Propreté, commune de Saint-Josse) par les pouvoirs publics.

Par ailleurs, le MOC demande **l'abrogation de la loi de 1996** relative à la promotion de

l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, fixant un maximum (« norme salariale ») pour les augmentations de salaire horaire, et limitant de ce fait les possibilités de réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire.

Enfin, il s'agit aussi à court terme d'éviter que le temps de travail moyen n'augmente dans les faits, ce qui implique pour le MOC de supprimer les possibilités de non-récupération des heures supplémentaires.

20 Selon la CNE, si on avait opéré de la sorte pour les réductions de cotisations sociales patronales accordées par le gouvernement Michel dans le cadre du tax shift fédéral, cela aurait permis de réduire de plus d'une heure la durée hebdomadaire du travail, avec maintien du salaire, sans surcoût pour les entreprises, et avec un effet certain en matière de création d'emplois.

21 L'exemple français des 35h nous enseigne d'ailleurs que si celles-ci n'ont directement créé « que » 350.000 emplois (ce qui reste un résultat appréciable) au lieu des 700.000 prévus au départ, c'est entre autres à cause du fait que l'embauche compensatoire ne fut pas systématique.

5. POUR ALLER PLUS LOIN

- ▶ CARHOP, *Questions d'histoire sociale*, Question 3. Le temps de travail (pp. 77-104), CARHOP – FEC, 2005.
- ▶ CNE, *La RTT, de l'utopie à la réalité*, 2016.
- ▶ Defeyt P., *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme*, Institut pour un Développement Durable, 2016
- ▶ Houba D., Cermak M. (pour le Collectif Roosevelt .BE), *Partageons le temps de travail. Entre chômage et burn-out : Mode d'emploi pour la semaine de 4 jours en Belgique*, Couleur livres, 2017.
- ▶ Valenduc G., Vendramin P., « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2191-2192, 2013.



Le MOUVEMENT OUVRIER CHRÉTIEN rassemble et est le porte-parole de ses organisations constitutives : CSC, Mutualité Chrétienne, Vie Féminine, les Équipes Populaires, les JOC.



Avec le soutien de la



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



et le Mouvement Social, SCRL à finalité sociale