

Durée et formules de travail en Belgique

J. De Mulder
M. Druant

Introduction

Le lien entre l'activité économique et la demande de travail en tant que facteur de production semble, de manière intuitive, être plus direct et plus étroit si celle-ci est exprimée en termes de durée du travail plutôt qu'en nombre de personnes occupées. Le nombre d'heures de travail par personne est en effet beaucoup plus flexible que le nombre de travailleurs. On peut plus rapidement faire face à un accroissement de la demande en faisant travailler le personnel plus longtemps qu'en engageant du personnel supplémentaire (et vice versa en cas de contraction de l'activité).

Outre de l'influence conjoncturelle, l'évolution de la durée du travail par personne ne peut être dissociée des changements structurels dans l'organisation du travail : sous l'effet d'évolutions économiques et sociales, de nouvelles formes de travail voient le jour, tandis que des formules de travail existantes gagnent ou perdent en importance.

Ainsi, le stéréotype du travailleur à temps plein, travaillant du lundi au vendredi de 9h à 17h dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, a perdu, et perd encore, de l'importance, au profit de formes de travail alternatives. L'utilisation croissante de ces dernières répond, dans bon nombre de cas, au souhait des employeurs et des travailleurs concernés, mais elle peut également susciter des tensions, puisque les horaires de travail souhaités respectivement par les salariés ou les employeurs ne sont pas nécessairement optimaux pour les employeurs ou les salariés. L'on constate également que les formules de travail alternatives sont plus fréquentes parmi les groupes à risques tels que les femmes, les aînés, les jeunes et les

peu qualifiés, ce qui engendre le risque d'un marché du travail dual.

La première partie de l'article formule quelques définitions relatives à la durée du travail et aux formules de travail et esquisse le cadre légal qui les régit. La deuxième partie traite de la situation actuelle et de l'évolution de la durée du travail. La troisième partie aborde quant à elle les formules de travail alternatives. L'article se termine par quelques conclusions.

L'analyse se fonde en grande partie sur la comparaison entre la Belgique et la moyenne de l'UE. Étant donné les importantes différences en ce qui concerne la situation sur le marché du travail en Belgique et dans les dix nouveaux États membres⁽¹⁾, c'est l'UE15 – c'est-à-dire les 15 États membres d'avant l'élargissement de 2004 – qui a été prise comme référence.

1. Définitions et cadre légal

1.1 Durée du travail

La directive européenne du 23 novembre 1993 concernant l'aménagement du temps de travail⁽²⁾ définit celui-ci comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice

(1) Le 1^{er} mai 2004, Chypre, l'Estonie, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Slovaquie et la République tchèque ont adhéré à l'Union européenne.

(2) Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Journal officiel N° L307 du 13/12/1993, p. 18-24.

TABLEAU 1 DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL DES SALARIÉS EN BELGIQUE EN 2004

(heures)

	par ETP	par personne
Durée légale ou maximale du travail	38,0 (avec des exceptions)	–
Durée conventionnelle du travail		
SPF Emploi, travail et concertation sociale ⁽¹⁾	37,6	–
Enquête sur les forces de travail ⁽²⁾	37,1	–
Durée habituelle du travail ⁽³⁾	39,1	35,3
Durée effective du travail ⁽³⁾	38,0	34,4

Sources: CE, SPF Économie, SPF ETCS.

(1) Durée conventionnelle du travail dans les différentes commissions paritaires, pondérée par leur part dans l'emploi salarié.

(2) Enquête sur les forces de travail (SPF Économie).

(3) Enquête sur les forces de travail (CE).

de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales». Dans la pratique, plusieurs concepts ont cours, en fonction des éléments qui sont intégrés ou non dans le calcul de la durée du travail.

Tout d'abord, il y a la *durée légale ou maximale du travail*. Dans la directive, elle est, en moyenne sur une période de référence de quatre mois maximum, de 48 heures par semaine. Les États membres se sont soumis à cette directive de diverses façons. Ainsi, la durée hebdomadaire maximale du travail est beaucoup plus faible en Belgique: depuis le 1^{er} janvier 2003, elle a été fixée à 38 heures et la période de référence standard est en principe de trois mois. Dans les autres États membres de l'UE15, à l'exclusion du Danemark et de l'Allemagne, une durée maximale légale du travail a également été fixée; elle y est comprise entre 40 et 48 heures par semaine.

La fixation de la durée maximale du travail par le biais d'une loi offre dans la pratique de larges possibilités. En Belgique, où la concertation sociale joue depuis longtemps un rôle prépondérant, la *durée conventionnelle* hebdomadaire du travail, qui concerne la durée hebdomadaire normale du travail d'un travailleur salarié à temps plein, est fixée au niveau d'un secteur ou d'une entreprise par convention collective de travail. D'après les données disponibles, émanant du SPF Emploi, travail et concertation sociale ou de l'enquête sur les forces de travail, la durée conventionnelle moyenne du travail était d'un peu plus de 37 heures par semaine en Belgique en 2004.

La notion de durée conventionnelle du travail ne correspond pas nécessairement au temps de travail effectivement presté. D'abord, elle concerne la durée normale du travail d'une personne à temps plein, alors que le travail à temps partiel est de plus en plus courant. Elle ne tient pas non plus compte des heures supplémentaires ni des absences pour cause, par exemple, de maladie ou de vacances. Si l'on intègre ces éléments dans le calcul de la durée du travail, on obtient les concepts de durée habituelle du travail et de durée effective du travail. La *durée habituelle du travail* concerne les heures à prescrire normalement pendant une semaine type, elle diffère de la durée conventionnelle du travail selon l'importance du travail à temps partiel et des heures supplémentaires habituelles. La *durée effective du travail* diffère de la durée habituelle du travail du fait, d'une part, de la prestation d'heures supplémentaires inhabituelles et, d'autre part, des absences pour cause, par exemple, de maladie, de vacances ou de formation. Pour l'illustrer, on peut utiliser une fois de plus les résultats de l'enquête sur les forces de travail. En 2004, la durée habituelle du travail d'un travailleur salarié belge a atteint en moyenne un peu plus de 35 heures par semaine, tandis que la durée effective du travail a été plus courte d'environ 1 heure.

1.2 Formules de travail alternatives

Outre la durée hebdomadaire du travail, les pouvoirs publics belges ont également réglementé le recours à des formules de travail alternatives (Gevers et Peeters, 2005).

Dans le cas du *travail à temps partiel*, la durée du travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en tant que moyenne pendant une période de référence, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein dans une situation comparable. Chaque prestation doit néanmoins durer au moins trois heures et la durée hebdomadaire du travail d'un travailleur à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de celle d'un travailleur à temps plein ressortissant à la même catégorie.

Le système de *l'interruption de carrière/du crédit-temps*⁽¹⁾ permet au salarié d'interrompre temporairement sa carrière ou de réduire son temps de travail, avec maintien de la plupart des droits sociaux. Durant la période d'interruption, le travailleur perçoit une allocation des pouvoirs publics. Il existe par ailleurs également le régime des congés thématiques, à savoir le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour assistance médicale à un membre de la famille gravement malade.

Les *formules de travail temporaire* englobent à la fois les contrats à durée déterminée ou conclus en vue de l'exécution d'un travail bien défini, les contrats de remplacement, le travail temporaire et le travail intérimaire. Ils sont tous réglementés par la loi. Leur caractéristique commune est qu'ils servent à répondre à un besoin spécifique de l'employeur (le remplacement d'un travailleur momentanément absent, l'exécution d'un travail bien défini, la prise en charge d'un accroissement temporaire du travail) et qu'ils sont donc limités dans le temps ainsi que dans le nombre de fois où ils peuvent se succéder. La durée maximale varie au cas par cas mais elle ne peut en principe – même si des exceptions sont possibles – pas dépasser 30 mois; un maximum de quatre contrats temporaires successifs peut être conclu. Le cumul des contrats successifs de travail intérimaire ne peut dépasser une période de 11 mois. La réglementation belge est ainsi plus stricte que celle des autres pays de l'OCDE en ce qui concerne les types de travail pour lesquels le travail intérimaire est autorisé et la durée cumulée maximale des contrats temporaires et de travail intérimaire successifs (OCDE, 2004).

Le travail du dimanche et des jours fériés et le travail de nuit (le travail effectué entre 20 heures et 6 heures) sont interdits par la loi en Belgique. De nombreuses dérogations sont toutefois possibles à condition qu'un repos compensatoire soit prévu pendant une période déterminée qui suit la prestation. La réglementation belge en la matière figure parmi les plus strictes de tous les États membres de l'UE15. La plage horaire durant laquelle il est

question de travail de nuit est également très large, de sorte que l'on parle plus rapidement de travail de nuit en Belgique que dans d'autres pays.

Dans le cadre du *travail en équipe*, les salariés se succèdent selon un horaire donné sur le même lieu de travail. Dans ce système, il est possible de relever les limites de durée du travail sans qu'il soit question d'heures supplémentaires. Ces dérogations ne sont autorisées que si l'on ne travaille pas plus de 38 heures par semaine en moyenne au cours d'une période de trois mois.

La prestation d'*heures supplémentaires* est régie par des dispositions très strictes. La durée du travail ne peut en aucun cas dépasser 11 heures par jour et 50 heures par semaine. Les heures supplémentaires doivent faire l'objet d'un paiement supplémentaire; le supplément s'élève à 50 p.c. pour les heures supplémentaires prestées durant la semaine et à 100 p.c. pour celles prestées les dimanches et jours fériés. Ce paiement supplémentaire peut être converti en repos compensatoire si ce point a fait l'objet d'une convention collective.

Le système des *horaires variables* n'est pas régi par la loi, mais il est autorisé. Ce système présente l'avantage de pouvoir définir de manière souple le début et la fin de la journée de travail, sans qu'il soit question d'heures supplémentaires devant faire l'objet d'un supplément de salaire ou pour lesquelles un repos compensatoire doit être accordé.

2. La durée du travail

2.1 La durée moyenne du travail

2.1.1 La durée moyenne du travail par personne occupée et par salarié

Afin d'établir une comparaison entre la durée du travail en Belgique et dans les autres pays de l'UE15, le présent article se fonde sur les données de l'enquête sur les forces de travail harmonisée au niveau européen, qui est très détaillée quant à la durée habituelle comme effective du travail. L'article ne présente que la durée habituelle du travail; il semble en effet que la durée effective du travail puisse être biaisée par des événements exceptionnels survenus au cours de la semaine de référence et qui sont susceptibles d'entraver une comparaison et une analyse fiables.

(1) Le régime de l'interruption de carrière a été introduit en 1985. Le 1^{er} janvier 2002, il a été remplacé dans le secteur privé par le crédit-temps. Il a été maintenu dans le secteur public.

Encadré 1 – Les différentes sources en ce qui concerne la durée du travail en Belgique

Les données relatives à la durée du travail en Belgique proviennent de diverses sources (nationales et internationales). Les mesures peuvent toutefois recouvrir des aspects différents, si bien qu'il est difficile de les comparer entre elles. En outre, il n'existe pas de source d'information exhaustive, de sorte qu'elles fournissent toutes des informations partielles et qu'il n'est pas possible de sélectionner une seule source qui donnerait une image complète de (l'évolution de) la durée du travail.

LES DIFFÉRENTES SOURCES EN CE QUI CONCERNE LA DURÉE DU TRAVAIL PAR PERSONNE EN BELGIQUE

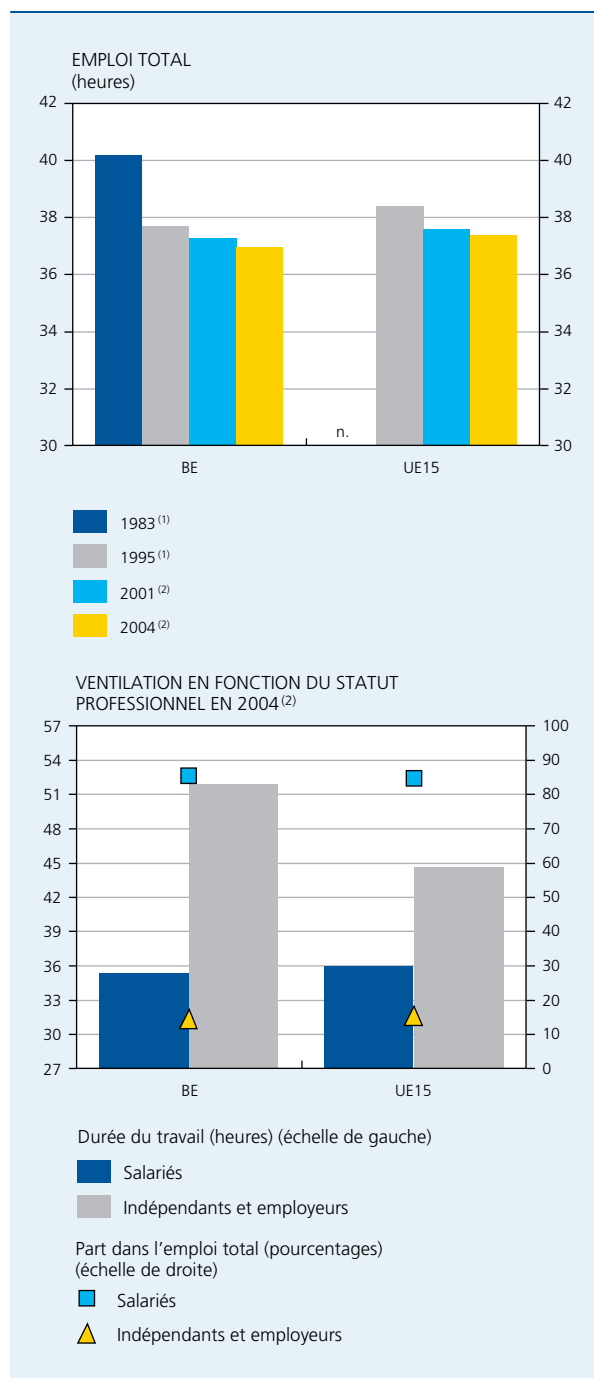
	Concept	Champ couvert				p.m. en 2004
Comptes nationaux (ICN)	volume de travail	année	salariés	économie	niveau	1.512 h par an (2002)
Rapport technique (CCE)	effective	année	salariés	secteur privé	niveau	1.591 h par an
SPF ETCS	conventionnelle (par ETP)	année	employés ouvriers	secteur privé	indice (1997 = 100)	99,5 99,5
Bilans sociaux (BNB)	effective	exercice comptable	salariés	secteur privé	niveau	1.420 h par an
Enquête Prodcum (SPF Économie) . .	effective	mois	salariés	industrie construction	indice (2000 = 100)	90,8 94,5
Enquête sur les forces de travail (CE)	habituelle	semaine	travailleurs salariés	économie	niveau	37,0 h par semaine 35,3 h par semaine
	effective		travailleurs salariés			36,5 h par semaine 34,4 h par semaine
Enquête sur la structure des salaires (CE)	heures rémunérées	mois	salariés	industrie, services	niveau	179 h par mois (2002)
Perspectives de l'emploi (OCDE) . . .	effective	année	travailleurs	économie	niveau	1.522 h par an
			salariés			1.441 h par an

La plupart des sources sont des enquêtes (enquête sur les forces de travail, enquête sur la structure des salaires, Prodcum) ou se fondent sur des enquêtes (par exemple le CCE et l'OCDE). Cela n'est pas le cas pour les comptes nationaux, la durée conventionnelle du travail du SPF Emploi, travail et concertation sociale et les bilans sociaux.

Selon l'enquête sur les forces de travail, la durée habituelle moyenne du travail par travailleur s'est élevée à 37 heures par semaine en Belgique en 2004, soit un peu moins que la moyenne de l'UE15, qui était de 37,4 heures. La durée hebdomadaire du travail de loin la plus élevée a été enregistrée en Grèce, où l'on a travaillé en moyenne quelque 43 heures par semaine. Tout en queue de peloton, loin derrière, figurent les Pays-Bas, avec à peine environ 31 heures.

Depuis 1983, la durée hebdomadaire du travail a sensiblement diminué en Belgique. Cette année-là, on prestait en moyenne encore un peu plus de 40 heures par semaine; en vingt ans, la durée hebdomadaire du travail a ainsi reculé de plus de 3 heures. Un net repli a également été enregistré dans les pays voisins, en particulier aux Pays-Bas. En moyenne dans l'UE15, pour laquelle on ne dispose de données qu'à partir de 1995, la durée hebdomadaire du travail est revenue de 38,4 heures en 1995 à

GRAPHIQUE 1 DURÉE HEBDOMADAIRE HABITUELLE DU TRAVAIL EN BELGIQUE ET DANS L'UE15



Source : CE.

(1) Données relatives au deuxième trimestre.

(2) Données relatives au deuxième trimestre pour l'UE15.

37,4 heures en 2004. En Belgique, la baisse n'a été que de 0,7 heure au cours de cette même période.

En Belgique comme dans la plupart des autres pays pour lesquels on dispose de données depuis 1983, la diminution de la durée du travail est essentiellement survenue durant la première moitié de la période considérée. La durée du travail n'a encore diminué sensiblement au cours des dix dernières années qu'au Portugal et en Irlande et, dans une moindre mesure au Luxembourg, en Allemagne et aux Pays-Bas.

Comme dans les autres États membres de l'UE15, le nombre moyen d'heures prestées est en Belgique sensiblement plus élevé pour les indépendants que pour les salariés. Alors que ces derniers ont en moyenne presté environ 35 heures par semaine en 2004, la durée hebdomadaire moyenne du travail des indépendants a atteint presque 52 heures. Cette dernière était aussi supérieure de plus de 7 heures à la durée hebdomadaire du travail des indépendants enregistrée en moyenne dans l'UE.

La suite de cet article est consacrée aux salariés. La discussion relative à la durée du travail, qui importe dans le cadre du débat sur la compétitivité de l'économie, les concerne en effet au premier plan.

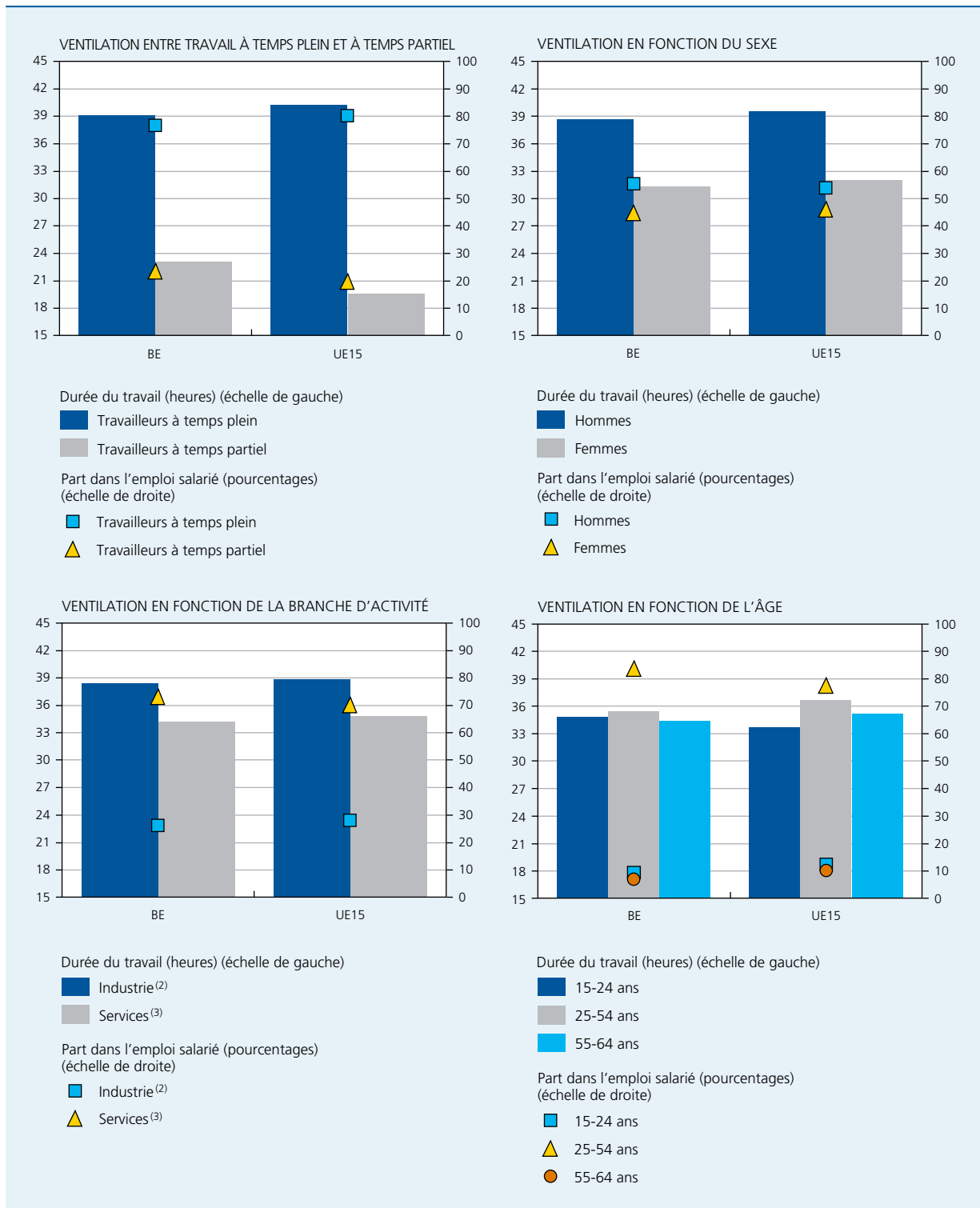
Le salarié belge moyen a en moyenne presté 35,3 heures par semaine en 2004, soit un peu moins que la moyenne de l'UE15, qui s'élève à 36 heures par semaine. La Grèce, avec quelque 40 heures, et les Pays-Bas, avec presque 30 heures, sont respectivement premier et dernier de l'UE15.

2.1.2 Ventilation en fonction de différents critères

La durée moyenne du travail par salarié et les différences enregistrées entre les États membres de l'UE15 dépendent d'un certain nombre de caractéristiques de la population, notamment la répartition de celle-ci entre travailleurs à temps plein ou à temps partiel, par sexe, par branche d'activité et par âge.

En Belgique, un travailleur salarié occupé à temps plein a presté en moyenne environ 39 heures par semaine en 2004 ; un emploi à temps partiel a représenté en moyenne 23 heures de travail par semaine. Un travailleur à temps partiel a ainsi occupé en moyenne un emploi à 60 p.c. La part des emplois à *temps plein* et à *temps partiel* dans l'emploi salarié total s'est élevée à respectivement 76,5 et 23,5 p.c.

**GRAPHIQUE 2 DURÉE HEBDOMADAIRE HABITUELLE DU TRAVAIL PAR SALARIÉ EN BELGIQUE ET DANS L'UE15 EN 2004⁽¹⁾:
VENTILATION EN FONCTION DE DIFFÉRENTS CRITÈRES**



Source : CE.

(1) Données relatives au deuxième trimestre pour l'UE15.

(2) Nomenclature NACE, C à F.

(3) Nomenclature NACE, G à Q.

En moyenne dans l'UE15, un travailleur salarié à temps plein a presté quelque 40 heures par semaine en 2004, et un travailleur à temps partiel environ 19,6 heures. Un emploi à temps partiel a ainsi représenté en moyenne un peu moins d'un emploi à mi-temps. Dans l'UE15, la part des emplois à temps partiel a représenté cette année-là environ un cinquième du nombre total des salariés, soit un peu moins qu'en Belgique.

La durée moyenne du travail des salariés à temps plein comme à temps partiel se situe dans une fourchette assez étroite dans tous les États membres de l'UE15: pour les salariés à temps plein, celle-ci allait de 39 heures environ aux Pays-Bas à presque 43 heures au Royaume-Uni. Les salariés à temps partiel ont presté en 2004 entre environ 18 heures en Allemagne et quelque 23 heures en France et en Belgique. En ce qui concerne la durée du travail, les travailleurs salariés à temps plein belges se situent donc en queue du peloton européen, alors que les salariés à temps partiel ont en moyenne presté le plus grand nombre d'heures de tous les États membres.

Aux Pays-Bas, où la durée moyenne totale du travail était de loin la plus faible, le temps de travail des salariés à temps plein comme de ceux à temps partiel a été comparable à celui observé dans les autres pays de l'UE15. La très faible durée moyenne du travail peut dès lors dans une très large mesure s'expliquer par la proportion exceptionnellement élevée du travail à temps partiel: quelque 46 p.c. des emplois étaient des postes à temps partiel, soit plus du double de la moyenne de l'UE15. La durée moyenne élevée du travail en Grèce semble elle aussi en partie imputable à la proportion du travail à temps partiel: à 4 p.c. à peine, elle y était sensiblement plus faible que dans les autres États membres.

Une deuxième ventilation intéressante concerne le sexe des salariés. Dans tous les pays de l'UE15, le temps de travail moyen des hommes a été sensiblement plus élevé que celui des femmes en 2004, ce qui tient à la proportion plus élevée du travail à temps partiel chez les femmes. En moyenne dans l'UE15, les hommes ont travaillé 39,5 heures par semaine, contre 32 heures pour les femmes, soit quelque 80 p.c. de la durée moyenne du travail des hommes. En Belgique, les hommes ont travaillé en moyenne 38,6 heures par semaine et les femmes 31,3 heures. La différence en termes de temps de travail entre les sexes était la plus prononcée aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, où elle a atteint presque 11 heures par semaine. À l'inverse, la différence moyenne en termes de durée du travail est restée limitée à 3 heures environ en Grèce, au Portugal et en Finlande.

En moyenne dans l'UE15, l'emploi est composé de quelque 54 p.c. d'hommes et de 46 p.c. de femmes; en Belgique, cette proportion est similaire, à 55-45 p.c. Au Royaume-Uni et dans les États membres septentrionaux, c'est-à-dire en Suède, en Finlande et au Danemark, environ la moitié de la population salariée étaient des femmes; dans les États méridionaux, c'est-à-dire en Espagne et en Grèce, leur proportion dépassait à peine 40 p.c.

Une ventilation par *branche d'activité* fait apparaître que la durée du travail est en moyenne plus élevée dans l'industrie que dans les services. Dans l'UE15, la durée moyenne du travail dans l'industrie en 2004 s'est élevée à quelque 39 heures par semaine, contre 35 heures dans les services. Cette constatation est une nouvelle fois liée aux autres variables explicatives: l'emploi dans les branches industrielles plus traditionnelles se caractérise en effet par une proportion relativement plus faible de femmes et de travail à temps partiel.

Le temps de travail en Belgique était très proche de celui enregistré en moyenne dans l'UE, avec respectivement un peu plus de 38 et 34 heures dans l'industrie et dans les services. La part de l'industrie dans l'emploi salarié total en Belgique, à 26 p.c., était légèrement inférieure à la moyenne de l'UE15 (28 p.c.); celle des services (73 p.c.) était par contre supérieure de 3 points de pourcentage dans notre pays.

Une dernière ventilation disponible concerne l'âge des salariés. C'est en moyenne sur ce plan-là que l'on observe les plus petites différences relatives.

En Belgique, en 2004, le temps de travail hebdomadaire moyen des jeunes salariés (15-24 ans) était proche de 35 heures, soit inférieur de moins d'une heure à celui des 25-54 ans. Dans quelques pays, parmi lesquels les États membres septentrionaux et les Pays-Bas, cette différence est beaucoup plus importante, peut-être parce qu'un nombre relativement plus élevé d'étudiants y exercent un emploi, fût-ce à temps partiel, ce qui réduit le nombre moyen des heures prestées par les salariés de cette tranche d'âge.

Dans la plupart des États membres de l'UE15, la différence en matière d'heures prestées entre les groupes des 25-54 ans et des 55-64 ans demeure relativement limitée. Ainsi, en Belgique, les travailleurs les plus âgés ont presté en moyenne environ 1 heure de moins par semaine que les 25-54 ans; en moyenne dans l'UE15, cette différence a atteint 1 heure et demie. La comparaison est toutefois quelque peu biaisée. En effet, dans certains pays, comme la Belgique, seul un nombre relativement faible d'ânés sont encore au travail. La part des 55-64 ans dans l'emploi

total dans les États membres septentrionaux est ainsi plus de deux fois plus élevée qu'en Belgique.

2.1.3 Correction des différences de structure de l'emploi salarié

En règle générale, la durée moyenne du travail dans les pays de l'UE15 varie sensiblement selon qu'il s'agit des personnes occupées à temps plein ou à temps partiel et en fonction du sexe, de la branche d'activité et – fût-ce dans une moindre mesure – de l'âge des salariés. Les divergences constatées au départ entre les pays en matière de durée moyenne du travail sont dès lors explicables par la structure de l'emploi salarié. Une durée moyenne relativement élevée (faible) du travail peut en effet être imputable à une proportion relativement grande (petite) dans l'emploi des travailleurs à temps plein, des hommes et/ou des salariés occupés dans les branches industrielles. Les interdépendances entre les ventilations pratiquées (comme le travail à temps partiel, qui concerne souvent des femmes dans les branches des services) rendent toutefois difficile de vérifier, sur la base uniquement de telles

relations unidimensionnelles, dans quelle mesure la durée moyenne observée du travail s'en trouve influencée.

Afin de pouvoir tirer une conclusion, les différentes caractéristiques considérées (temps plein-temps partiel, sexe, branche d'activité et âge) ont été combinées, ce qui a généré 36 catégories de salariés.

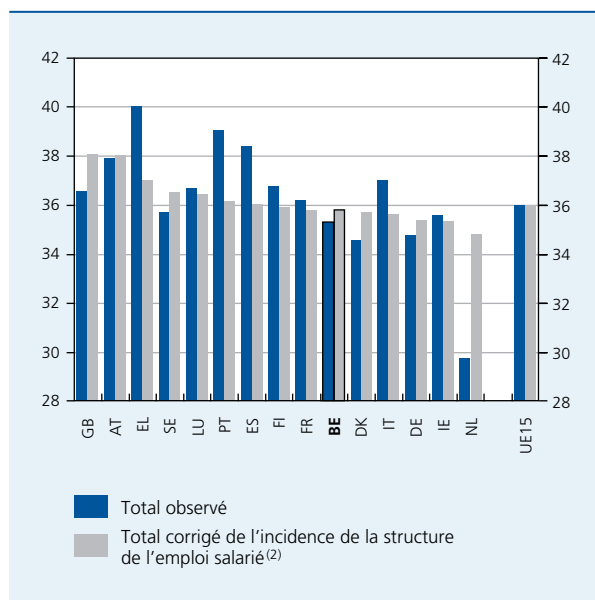
Par pays, on calcule une durée moyenne corrigée du travail en pondérant les données détaillées nationales en matière de durée du travail pour les 36 catégories différentes par les parts respectives de celles-ci dans la population des travailleurs salariés de l'UE15.

Comme attendu, la composition de la population salariée explique en grande partie les différences observées au niveau de la durée moyenne du travail : à structure de l'emploi équivalente (celle de la moyenne de l'UE15), les différences entre les États membres se réduisent en effet sensiblement. Alors que la durée moyenne du travail des salariés observée au départ pour l'année 2004 allait de presque 30 heures aux Pays-Bas à environ 40 heures en Grèce, la durée moyenne du travail après correction ne fluctuait plus qu'entre quelque 35 heures aux Pays-Bas et environ 38 heures au Royaume-Uni et en Autriche.

Pour la Belgique, la correction demeure limitée à une demi-heure par semaine, ce qui indique que la structure de l'emploi salarié de notre pays est relativement proche de celle de l'UE15. À la suite de cette correction, la durée moyenne du travail en Belgique coïncide pratiquement avec la moyenne de l'UE15.

Les pays où la correction a exercé une grande incidence sont, à la hausse, principalement les Pays-Bas et, à la baisse, essentiellement la Grèce, le Portugal et l'Espagne. Cela confirme donc que la durée moyenne observée du travail la plus élevée (Grèce) comme la plus faible (Pays-Bas) de l'UE15 peuvent en grande partie être imputées à des différences de structure de l'emploi.

GRAPHIQUE 3 DURÉE HEBDOMADAIRE HABITUELLE DU TRAVAIL PAR SALARIÉ EN BELGIQUE ET DANS LES AUTRES PAYS DE L'UE15 EN 2004⁽¹⁾ : CORRECTION POUR LES DIFFÉRENCES DE STRUCTURE DE L'EMPLOI SALARIÉ



Sources : CE, calculs BNB.

(1) Données relatives au deuxième trimestre pour l'Allemagne et l'UE15.

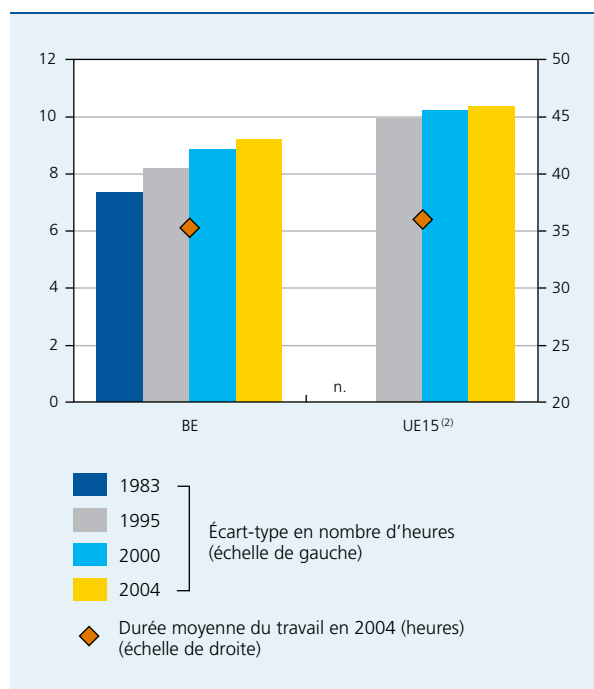
(2) L'incidence de la structure de l'emploi salarié a été calculée comme étant la différence entre, d'une part, les données relatives au nombre d'heures prestées désagrégées en termes de travail à temps plein et à temps partiel, de sexe, de branche d'activité et d'âge pondéré par la composition correspondante de l'emploi salarié dans l'UE15 et, d'autre part, ces mêmes données relatives aux heures de travail pondérées pour la structure de l'emploi salarié du pays en question. Le total corrigé a été obtenu en additionnant le total observé et l'incidence ainsi calculée.

2.2 La dispersion de la durée du travail

Outre la durée moyenne du travail, la répartition du temps de travail entre les salariés constitue aussi une donnée intéressante. Le calcul de l'écart-type en donne une indication : un petit (grand) écart-type signale que les temps de travail individuels s'écartent relativement peu (beaucoup) de la moyenne.

L'écart-type de la durée hebdomadaire habituelle du travail des salariés de l'UE15 a augmenté au fil du temps, ce qui est le signe d'une diversité croissante des horaires

GRAPHIQUE 4 ÉCART-TYPE DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE HABITUELLE DU TRAVAIL DES SALARIÉS EN BELGIQUE ET DANS L'UE15



Sources : CE, calculs BNB.

(1) Données relatives au deuxième trimestre.

(2) Moyenne des pays, pondérée par leur part dans l'emploi salarié total.

de travail. Il est passé de 9,9 heures en 1995 à 10,3 heures en 2004 ; en Belgique, il s'est accru de 1 heure au cours de cette même période. Dans presque tous les États membres – à l'exclusion du Portugal et du Royaume-Uni, où le niveau était déjà très élevé en 1995 –, une hausse ou une stabilisation a été observée. En ce qui concerne les pays pour lesquels on dispose de données couvrant une période plus longue, il apparaît que la hausse par rapport à l'année 1983 est encore plus prononcée. L'écart-type s'est ainsi accru de presque 2 heures en Belgique au cours des vingt dernières années.

On observe d'importantes différences entre le niveau de l'écart-type des États membres. En 2004, il était le plus élevé au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, à respectivement environ 13 et 12 heures. La Belgique, avec un écart-type de 9,2 heures, faisait partie du groupe intermédiaire. Au Portugal, il est de quelque 7 heures.

La répartition du temps de travail entre les salariés s'explique par l'organisation du travail. Le niveau de l'écart-type dans les différents pays fournit ainsi une indication du degré de diversité des horaires de travail individuels. L'augmentation généralisée de l'écart-type observée au fil des dernières

décennies peut dès lors s'expliquer par le recours croissant aux formules de travail alternatives et aux nouveaux types de contrat, qui est abordé au chapitre suivant.

3. Le recours aux formules de travail alternatives

Jusqu'à il y a quelques décennies, le travailleur salarié type était un homme occupé à temps complet du lundi au vendredi selon un horaire fixe et dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Sous l'effet de plusieurs évolutions sociales et économiques, ce stéréotype a depuis lors perdu en importance. Non seulement les femmes participent de manière croissante au marché du travail, mais l'organisation du travail a subi de profondes modifications. La formule de travail habituelle ne répondait en effet pas au besoin croissant de flexibilité, exprimé tant au niveau de l'offre que de la demande sur le marché du travail.

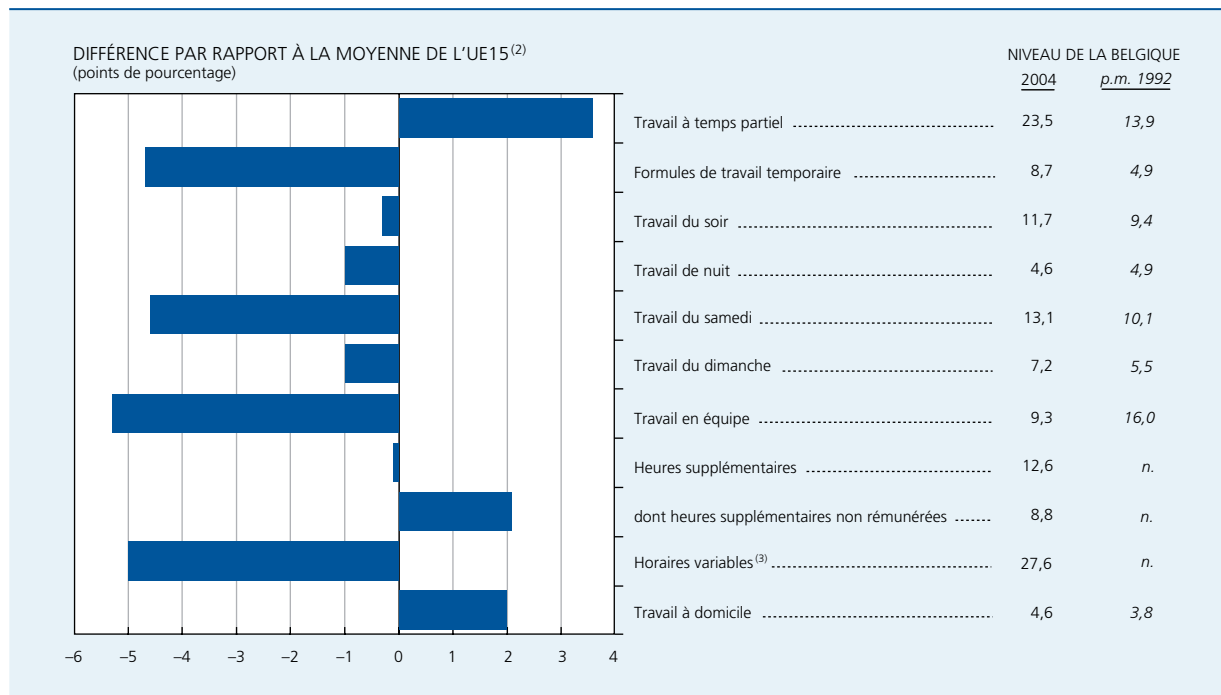
En ce qui concerne l'offre, les formules de travail alternatives permettent de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, ce qui a attiré vers le marché du travail des personnes qui n'auraient sinon pas été prises en considération ou qui n'auraient pas manifesté d'intérêt pour un emploi. En ce qui concerne la demande, une plus grande flexibilité permet aux employeurs de mieux s'adapter aux changements des processus du travail et aux besoins des clients. Elle facilite également une meilleure organisation du processus de production, ce qui profite à la croissance économique.

Ces formules de travail peuvent toutefois susciter des tensions. D'abord, les horaires de travail qui sont susceptibles d'intéresser l'employeur, comme le travail de nuit et le travail en équipe, ne sont pas forcément favorables au bien-être personnel du salarié. L'inverse vaut également : les formules de travail qui permettent au travailleur de mieux combiner vie professionnelle et vie privée (par exemple le travail à temps partiel et l'interruption de carrière) peuvent entraver l'organisation optimale du travail au sein de l'entreprise. Il apparaît également que les formules de travail alternatives sont plus fréquentes parmi les groupes à risques comme les femmes, les aînés, les jeunes et les peu qualifiés, ce qui indique le risque d'un marché du travail dual. Ces personnes, lorsqu'elles trouvent du travail, occupent souvent des emplois moins stables ou assortis de conditions de travail difficiles.

Les salariés belges semblent relativement moins concernés par les horaires de travail alternatifs qu'en moyenne dans l'UE15. Cela est surtout le cas pour le travail en équipe, les horaires variables, les formules de travail temporaire et le travail du samedi. Pour chacune de ces formules, la part des travailleurs belges était en 2004 inférieure d'environ

GRAPHIQUE 5 FORMULES DE TRAVAIL ALTERNATIVES EN BELGIQUE ET DANS L'UE15 EN 2004⁽¹⁾

(parts en pourcentage de la population des salariés)



Source : CE.

(1) Un signe positif/négatif indique que la formule de travail est plus/moins fréquente en Belgique que dans l'UE15. En ce qui concerne le travail du soir, de nuit, du samedi et du dimanche, en équipe et à domicile, il s'agit des personnes qui travaillent généralement selon de tels horaires.

(2) Données relatives au deuxième trimestre pour l'UE15.

(3) Total des horaires flottants, des horaires de travail fixés de manière autonome et des horaires où le début et la fin de la journée de travail sont fixés individuellement.

5 points de pourcentage à la moyenne européenne. En ce qui concerne le travail de nuit et du dimanche, la différence est demeurée limitée à 1 point de pourcentage.

Seuls le travail à temps partiel et – dans une moindre mesure – les heures supplémentaires non rémunérées et le travail à domicile sont relativement plus fréquents en Belgique.

3.1 Le travail à temps partiel

En 2004, 20 p.c. des travailleurs salariés de l'UE15 occupaient un emploi à temps partiel. En Belgique, ils étaient encore un peu plus nombreux puisque près de 1 salarié sur 4 travaillait à temps partiel. Cette proportion a fortement augmenté ces dernières années: en 1992, ils n'étaient que quelque 14 p.c. dans notre pays.

Le nombre d'emplois à temps partiel a progressé dans tous les États membres de l'UE15. En Autriche, aux Pays-Bas, au Luxembourg, en Belgique et en Italie, la majorité des emplois créés entre 1996 et 2004 ont été des emplois

à temps partiel. En moyenne dans l'UE15, la contribution du travail à temps partiel à la hausse de l'emploi salarié a atteint 47 p.c. au cours de cette période.

Le travail à temps partiel demeure un phénomène essentiellement féminin: en 2004, en moyenne dans l'UE15, plus d'1 salariée sur 3 était occupée à temps partiel, alors que ce n'était le cas que de 6,5 p.c. des hommes. En Belgique, ces pourcentages, à respectivement environ 44 et 7 p.c., étaient légèrement supérieurs. C'était également le cas aux Pays-Bas, où le pourcentage général du travail à temps partiel, à 46 p.c., représentait plus du double du taux moyen dans l'UE15: plus d'un cinquième des hommes et pas moins des trois quarts des femmes y travaillaient à temps partiel.

Le travail à temps partiel n'est pas réparti uniformément entre les tranches d'âge. En moyenne dans l'UE15, on y a plus recours en début et en fin de carrière. En Belgique, par contre, la part du travail à temps partiel augmente avec l'âge: la combinaison entre études et travail (à temps partiel) est en effet moins fréquente dans notre pays. En 2004, près de 30 p.c. des salariés belges âgés de 55 à

64 ans étaient occupés à temps partiel. Le fait de réduire son activité professionnelle en fin de carrière pour continuer à travailler plus longtemps, semble dès lors répondre à un besoin existant.

En Belgique, comme en moyenne dans l'UE15, les peu qualifiés travaillent plus souvent à temps partiel que les très qualifiés. Le pourcentage du travail à temps partiel est en Belgique supérieur à la moyenne de l'UE15 pour tous les niveaux de qualification.

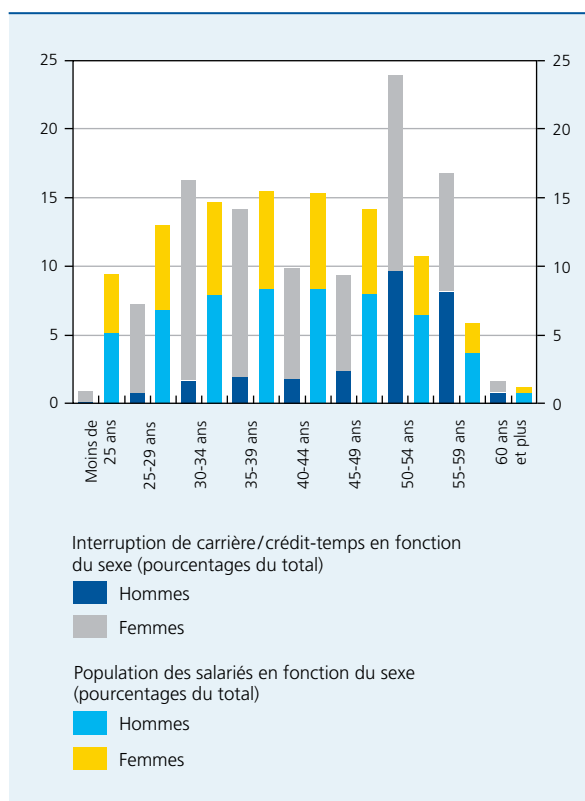
Encadré 2 – Interruption de carrière et crédit-temps

En 2004, au total 176.000 personnes, soit 5 p.c. des travailleurs salariés, étaient en interruption de carrière ou bénéficiaient d'un crédit-temps. Ce système concerne principalement la population féminine : 8 p.c. des salariées étaient alors en interruption de carrière ou bénéficiaient d'un crédit-temps, contre seulement 2 p.c. des hommes.

Si le recours au régime de l'interruption de carrière ou du crédit-temps s'est plus ou moins stabilisé durant la première moitié des années nonante, il a enregistré une vive expansion à partir de 1996, en particulier auprès des femmes. La hausse a concerné presque exclusivement les régimes de travail à temps partiel.

En 2004, environ la moitié des interruptions de carrière à temps partiel ont entraîné une diminution des prestations d'un cinquième ; dans 46 p.c. des cas, le temps de travail a été réduit de moitié (ONEM (2004)).

INTERRUPTION DE CARRIÈRE ET CRÉDIT-TEMPS EN 2004 :
VENTILATION PAR ÂGE ET PAR SEXE



Sources : CE, ONEM.

Les congés thématiques ont représenté 16 p.c. du total en 2004, essentiellement sous la forme d'un congé parental, tandis que les soins palliatifs et l'assistance médicale aux membres de la famille malades ont été moins fréquents. Ce sont surtout les femmes (84 p.c.) qui ont eu recours à ces régimes.

L'interruption de carrière et le crédit-temps sont particulièrement populaires auprès des plus de 50 ans: leur proportion dans le nombre total de personnes en interruption de carrière ou bénéficiant d'un crédit-temps a été en 2004 deux fois plus élevée que leur part dans la population totale des salariés. Ce phénomène s'explique par le régime favorable qui a été mis au point afin qu'ils demeurent actifs plus longtemps et dans le cadre duquel on les encourage à interrompre leur carrière à temps partiel en fin de carrière: les travailleurs de 50 ans et plus et qui ont travaillé pendant au moins vingt ans peuvent réduire leurs prestations de travail de moitié ou d'un cinquième jusqu'à l'âge de leur départ à la retraite (Devisscher et Van Pelt, 2005). En outre, les montants forfaitaires qu'ils perçoivent sont supérieurs à ceux qui sont alloués aux autres salariés qui interrompent leur carrière (ONEM, 2004). Ce régime est un succès: plus de 90 p.c. des plus de 50 ans qui interrompent leur carrière le font à temps partiel.

La tranche d'âge des moins de 30 ans est nettement sous-représentée parmi les personnes en interruption de carrière ou bénéficiant d'un crédit-temps. Le recours à ces régimes dans le groupe des 30-39 ans, est quasiment proportionnel à leur part dans la population des salariés. C'est dans cette tranche d'âge que l'interruption de carrière sert principalement à faciliter la combinaison entre vie professionnelle et vie privée.

Si l'on prend en considération l'âge et le sexe, on constate que les hommes optent pour une interruption de carrière essentiellement à la fin de leur carrière. Chez les femmes, ce choix est plus uniformément réparti entre toutes les tranches d'âge et elles sont surreprésentées dans toutes les catégories – à l'exclusion du groupe des moins de 25 ans – par rapport à leur part dans la population des salariés.

3.2 Les formules de travail temporaire

En 2004, environ 13 p.c. des salariés de l'UE15 étaient occupés sous contrat de travail temporaire. Les formules de travail temporaire étaient de loin les plus répandues en Espagne, où environ un tiers des contrats de travail étaient temporaires. Cette proportion était supérieure à 15 p.c. au Portugal, en Finlande et en Suède. Avec un peu moins de 9 p.c., la Belgique enregistre le quatrième taux le plus faible. Au Luxembourg et en Irlande, la proportion des contrats temporaires était inférieure à 5 p.c.

Les formules de travail temporaire sont réparties plus uniformément entre les hommes et les femmes que celles du travail à temps partiel: en moyenne dans l'UE15, 14 p.c. des femmes étaient occupées dans le cadre d'un contrat temporaire, contre 13 p.c. des hommes. Ces contrats sont toutefois plus fréquents pour les femmes que pour les hommes dans la plupart des pays: en Belgique, ces parts se sont élevées à respectivement quelque 12 et 6 p.c.

Même si les contrats à durée indéterminée sont toujours les plus fréquents, les formules de travail temporaire ont affiché une croissance beaucoup plus vive au cours de la période 1997-2004. Ils ont progressé de 7 p.c. par an en moyenne en Belgique, alors que le nombre d'emplois sous contrat à durée indéterminée s'est accru de 1 p.c. en moyenne. L'expansion des formules de travail temporaire présente une évolution procyclique, ce qui laisse supposer que, au moins dans une certaine mesure, elles sont utilisées pour faire face aux fluctuations de la demande. En périodes d'essor économique – comme ce fut le cas en 1997-2000 et en 2004 –, une forte progression du travail temporaire a été observée en Belgique comme en moyenne dans l'UE15. Pendant la période de basse conjoncture de 2001-2003, une contraction a au contraire été enregistrée. Tout au long de ces périodes, l'emploi sous contrat à durée indéterminée a continué de progresser dans l'UE15, y compris lorsque la situation économique était moins florissante, mais le rythme de hausse a été sensiblement inférieur à celui des formules de travail temporaire pendant les périodes de haute conjoncture. La même évolution a été constatée en Belgique, excepté pendant la période de basse conjoncture de 2001-2003, lorsque les contrats à durée indéterminée ont stagné.

Dans l'ensemble, les formules de travail temporaires ont moins contribué à l'évolution de l'emploi total que le travail à temps partiel. Au cours de la période 1996-2004, 1 poste de travail créé sur 3 faisait l'objet d'un contrat temporaire, en moyenne dans l'UE15 comme en Belgique.

Les jeunes sont plus souvent occupés dans le cadre d'un travail temporaire: en 2004, environ un tiers des travailleurs belges de la tranche d'âge des 15-24 ans étaient occupés dans le cadre d'un tel contrat. Les jeunes qui se présentent sur le marché du travail sont en effet souvent

engagés dans le cadre d'un « contrat d'essai » temporaire, ou ils choisissent eux-mêmes de ne pas encore se fixer définitivement professionnellement. Ce pourcentage était inférieur de quelque 8 points de pourcentage à la moyenne de l'UE15. Cela s'explique par la moindre fréquence déjà évoquée de la combinaison entre études et travail d'étudiant – généralement temporaire – dans notre pays. L'importance des formules de travail temporaire s'inscrit en net repli avec l'âge: respectivement 7 et 3 p.c. des Belges de 25 à 54 ans et de 55 à 64 ans étaient encore occupés dans le cadre d'un contrat de

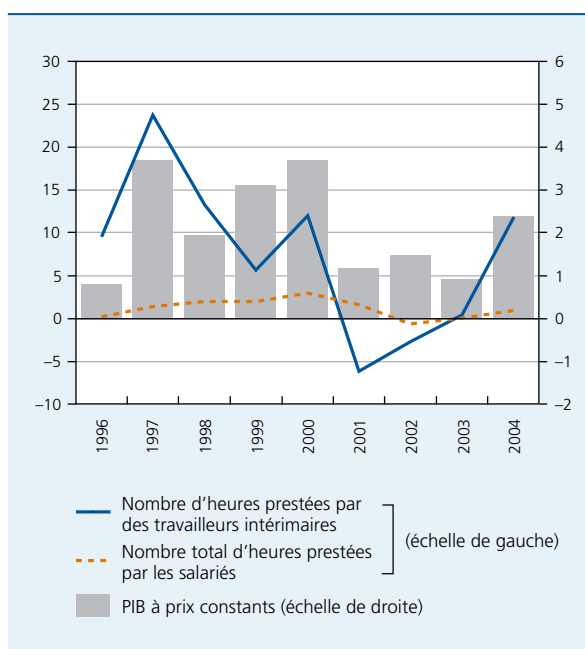
Encadré 3 – Le travail intérimaire

Le travail intérimaire est l'exemple par excellence d'une formule de travail temporaire très flexible. Les données relatives au nombre d'heures de travail intérimaire prestées en Belgique sont fournies par Federgon, organisation professionnelle qui chapeaute les principaux bureaux de travail intérimaire.

Le nombre d'heures prestées par des travailleurs intérimaires, comme le nombre total d'heures de travail prestées au sein de l'économie, sont liés à la conjoncture. Le travail intérimaire réagit toutefois beaucoup plus vivement aux fluctuations conjoncturelles que l'emploi salarié total: comme pour l'emploi temporaire dans son ensemble, la hausse des heures de travail intérimaire prestées est beaucoup plus vive en période de haute conjoncture et leur repli beaucoup plus sensible lorsque l'économie s'affaiblit.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE EN BELGIQUE

(pourcentages de variation annuelle)



Sources: Federgon, ICN, BNB.

travail temporaire; en moyenne dans l'UE15, les proportions relatives aux deux groupes d'âge étaient supérieures d'environ 3 points de pourcentage.

Il existe également un rapport négatif entre le travail temporaire et le niveau de formation. Ce sont essentiellement les peu qualifiés qui occupent des emplois temporaires; ce phénomène est encore beaucoup plus marqué en moyenne dans l'UE15 qu'en Belgique.

Les emplois temporaires sont principalement de courte durée, ce qui est normal au vu de la réglementation très stricte du travail dans ce domaine. En Belgique, en 2004, 13 p.c. des personnes interrogées étaient néanmoins occupées depuis plus de deux ans dans le cadre d'une formule de travail temporaire. Si l'emploi temporaire est favorable à la flexibilité du marché du travail et peut déboucher sur un emploi fixe, il ne faut certes pas perdre de vue ses inconvénients potentiels. À cet égard, la Commission européenne souligne qu'un statut prolongé de travailleur temporaire présente des risques de rémunération inférieure, de moindre sécurité d'emploi et de plus faibles possibilités de formation sur le lieu de travail (CE, 2003).

3.3 Le travail selon des horaires atypiques

L'enquête sur les forces de travail fournit des informations quant à cinq types d'horaires atypiques: le travail en équipe, du soir, de nuit, du dimanche et du samedi. Les données concernent des personnes qui travaillent généralement selon ces horaires atypiques.

En 2004, le travail du soir concernait quelque 12 p.c. des salariés belges. Le travail de nuit était moins répandu; il en a concerné près de 5 p.c. Environ 13 et 7 p.c. respectivement des salariés travaillaient généralement le samedi et/ou le dimanche. Le travail en équipe concernait 9 p.c. des travailleurs salariés en Belgique. Ces pourcentages sont inférieurs aux taux correspondants pour l'UE15 dans son ensemble.

L'évolution des différentes formules de travail atypiques présente un lien manifeste avec celle de la branche d'activité où elles sont les plus fréquentes. La part du travail du soir, du samedi et du dimanche a ainsi continué d'augmenter depuis 1992. Il s'agit des formules de travail atypiques qui sont courantes dans le secteur des services – toujours en expansion. La part du travail de nuit, par contre, s'est stabilisée, et celle du travail en équipe a même reculé. Ces deux dernières formules sont le plus en usage dans l'industrie manufacturière, une branche d'activité où l'emploi s'inscrit en repli structurel.

Il ressort des données d'un module ad hoc joint à l'enquête sur les forces de travail du deuxième trimestre de 2004 que la majorité des personnes qui travaillent selon des horaires atypiques considèrent que de tels horaires s'harmonisent avec leur mode de vie personnel. C'était le cas de quelque 70 p.c. des salariés en moyenne dans l'UE15. Pour la Belgique, ce taux était de 10 points de pourcentage supérieur.

3.4 Les heures supplémentaires

La prestation d'heures supplémentaires est en règle générale strictement réglementée dans l'UE. Elles représentent par ailleurs une solution onéreuse pour l'entreprise. Les heures supplémentaires doivent en effet être rémunérées plus cher ou converties en repos compensatoire.

Un module ad hoc relatif aux heures supplémentaires avait été joint à l'enquête sur les forces de travail du deuxième trimestre de 2004. Les résultats de celui-ci doivent être interprétés avec la prudence de rigueur, dans la mesure où ils sont indubitablement et dans une large mesure influencés par la manière dont les participants à l'enquête ont interprété la question relative aux heures supplémentaires. Même si, en ce qui concerne les heures supplémentaires rémunérées, les participants n'ont pas perdu de vue la réglementation relative aux heures supplémentaires, ni les compensations en la matière prévues par la loi, leur interprétation a probablement fortement varié en ce qui concerne les heures supplémentaires non rémunérées. La question ne précisait par exemple pas si celles-ci doivent ou non être prestées sur le lieu de travail.

En 2004, quelque 13 p.c. des salariés de l'UE15 ont presté des heures supplémentaires. Les différences entre les États membres étaient considérables. Le Royaume-Uni, les Pays-Bas et l'Autriche se sont particulièrement distingués: dans ces pays, 20 p.c. ou plus des salariés ont effectué des heures supplémentaires. Avec près de 13 p.c., la Belgique faisait partie du groupe intermédiaire. En revanche, au Danemark, en Espagne, en France et en Grèce, moins de 5 p.c. des salariés ont presté des heures supplémentaires. Celles-ci sont plus fréquentes pour les hommes: en moyenne dans l'UE15, 15 p.c. des salariés ont presté des heures supplémentaires, contre 10 p.c. des salariées.

À peine la moitié des salariés qui ont presté des heures supplémentaires dans l'UE15 ont été rémunérés pour celles-ci. En Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas, cette proportion a été encore plus faible, moins d'un tiers des salariés concernés ont été indemnisés pour ces heures supplémentaires. Le nombre de travailleurs prestant des heures

supplémentaires non rémunérées était aussi relativement plus élevé en Belgique qu'en moyenne dans l'UE15.

Les salariés de l'UE15 prestant des heures supplémentaires ont en moyenne effectué 8 heures supplémentaires par semaine, dont 3,6 heures rémunérées et 4,4 heures non rémunérées. Ici aussi, on observe d'importantes différences entre les États membres. Le plus grand nombre d'heures supplémentaires a été presté en Grèce (au total 15 heures par semaine, dont 11 heures rémunérées). En Belgique également, un grand nombre d'heures supplémentaires ont été prestées, soit 10 heures par semaine, dont 3 rémunérées et 7 non rémunérées. Avec 4 heures par semaine, l'Espagne figure en dernière place du classement.

3.5 Les horaires variables

Dans le module ad hoc susmentionné, figurait également une question quant au régime horaire des salariés. Dans l'UE15, en moyenne 1 sur 5 était occupé dans le cadre d'un horaire flottant. Cela signifie que, moyennant certaines limites, ils peuvent allonger, ou écourter, leur durée de travail journalière contractuelle sans qu'il soit question d'heures supplémentaires. Ces heures peuvent être accumulées et utilisées comme congé. Par ailleurs, 7 p.c. des travailleurs fixaient le début et la fin de leur journée de travail en concertation avec leur employeur et 5 p.c. des salariés déterminaient leur horaire de travail de manière autonome. La majorité des travailleurs, à savoir 67 p.c., étaient occupés dans le cadre d'un horaire fixe.

De grandes différences sont observées entre les États membres. Dans les États méridionaux, c'est-à-dire en Espagne, en Grèce et au Portugal, on travaille encore plus qu'en moyenne selon un horaire fixe. En Irlande et aux Pays-Bas également, ce régime concernait plus des trois quarts des travailleurs. La Belgique – avec 72 p.c. des salariés occupés selon des horaires fixes – se situait juste derrière. Les régimes de travail flexibles comme les horaires flottants ou la définition individuelle – en concertation ou non avec l'employeur – des horaires de travail sont nettement plus fréquents dans les pays scandinaves et en Allemagne: dans ces pays, la moitié, voire moins, des travailleurs étaient occupés dans le cadre d'un horaire fixe.

3.6 Le travail à domicile

En 2004, près de 5 p.c. des salariés belges ont régulièrement travaillé chez eux et 6 p.c. ont déclaré travailler de temps en temps chez eux. Le travail à domicile a ainsi été un peu plus fréquent en Belgique qu'en moyenne dans

l'UE15. Depuis 1992, la part des salariés qui travaillent à domicile a légèrement augmenté en Belgique.

Conclusions

Le présent article a traité de l'évolution de la durée du travail et des formules de travail alternatives au cours des deux dernières décennies. Les tendances observées en Belgique ont été placées dans une perspective internationale. La réglementation belge en la matière a également été comparée à celle des autres pays de l'UE15.

La réglementation est plus stricte en Belgique qu'en moyenne dans l'UE15 en ce qui concerne la durée maximale autorisée du travail et le travail de nuit. Par rapport aux pays de l'OCDE, elle est plus stricte en ce qui concerne le type de travail pour lequel le travail intérimaire est autorisé de même qu'en ce qui concerne la durée maximale cumulée des contrats temporaires successifs. Si l'on exprime la flexibilité en termes de plus ou moins grande fréquence des formules de travail alternatives, on observe une plus grande flexibilité en Belgique qu'en moyenne dans l'UE15 pour le travail à temps partiel, les heures supplémentaires non rémunérées et le travail à domicile. Les autres formules de travail flexibles (surtout le travail en équipe, les horaires variables, les formules de travail temporaire, le travail du samedi) sont moins fréquentes.

Selon l'enquête sur les forces de travail, la durée habituelle du travail s'est élevée à 37 heures en moyenne pour tous les travailleurs en Belgique en 2004, soit un peu moins que la moyenne de l'UE15. En 1983, la durée hebdomadaire moyenne du travail s'élevait encore à un peu plus de 40 heures dans notre pays.

La durée moyenne du travail est sensiblement plus élevée pour les indépendants que pour les salariés. Si l'on ne prend en considération que ce dernier groupe, pour lequel la durée du travail joue un rôle important dans le débat sur la compétitivité, les salariés belges ont en moyenne presté quelque 35 heures par semaine, soit de nouveau un peu moins qu'en moyenne dans l'UE15.

Généralement parlant, on constate que la durée moyenne du travail est sensiblement plus élevée pour les hommes et dans l'industrie. Une ventilation par âge fait apparaître de moins grandes différences. Cela implique que la durée moyenne observée du travail pour les différents pays est influencée par la structure de l'emploi. Si on la corrige de ce facteur, les différences s'avèrent beaucoup plus limitées, et le temps de travail des salariés en Belgique est environ le même qu'en moyenne dans l'UE15.

La diminution de la durée moyenne de travail et l'élargissement de la distribution de celle-ci entre les travailleurs observées au fil du temps reflètent notamment un recours croissant au travail à temps partiel et aux autres formules de travail alternatives.

Celles-ci sont plus fréquentes parmi les groupes à risques comme les femmes, les aînés, les jeunes et les peu qualifiés. Elles répondent dans bon nombre de cas à un réel souhait des intéressés. Ainsi, bon nombre de femmes souhaitent mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, ce qui les fait opter pour le travail à temps partiel ou l'interruption de carrière. Chez les travailleurs âgés, ces formules de travail répondent au désir de réduire ses activités professionnelles en fin de carrière. Les contrats temporaires permettent notamment aux jeunes d'acquérir une expérience de travail utile; associés à des régimes de travail à temps partiel, ils offrent aux jeunes la possibilité

de combiner leurs études avec un emploi. Par ailleurs, il convient de rester attentif à ce que le recours croissant aux formules de travail alternatives peut comporter des risques de dualisation du marché du travail.

En ce qui concerne la demande sur le marché du travail, les employeurs disposent, grâce aux formules de travail alternatives, d'un certain nombre d'instruments qui favorisent un processus de production adaptatif. Les contrats temporaires (y compris le travail intérimaire) et les heures supplémentaires permettent d'absorber les fluctuations de la demande. En ce qui concerne le travail à des heures atypiques, on constate une hausse en Belgique dans le secteur des services (travail du soir, du samedi et du dimanche). Le travail de nuit se stabilise, tandis que le travail en équipe s'est affiché en recul. Cette dernière évolution est notamment liée au repli structurel de l'emploi dans l'industrie.

Bibliographie

Devisscher S. et A. Van Pelt (2005), *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*, Brussel, Idea Consult.

EC (2003), *Employment in Europe 2003*, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes.

Gevers A. et A. Peeters (2005), *Flexibiliteit en/of rigiditeit van arbeidsmarktregulering in België*, Brussel, Idea Consult.

OCDE (2004), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE, 2004*, Paris, Éditions OCDE.

ONEM (2004), *Rapport annuel 2004*, Bruxelles.