



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

better
WORK

NEWSLETTER

N° 3/2016 11 novembre 2016

ACTUALITÉS DU « QUALITY OF WORK INDEX » N°4



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

QUALITY OF WORK INDEX

La flexibilité du temps de travail au Luxembourg

Auteurs : P. SISCHKA, G. STEFFGEN



CHAMBRE DES SALAIRES
LUXEMBOURG

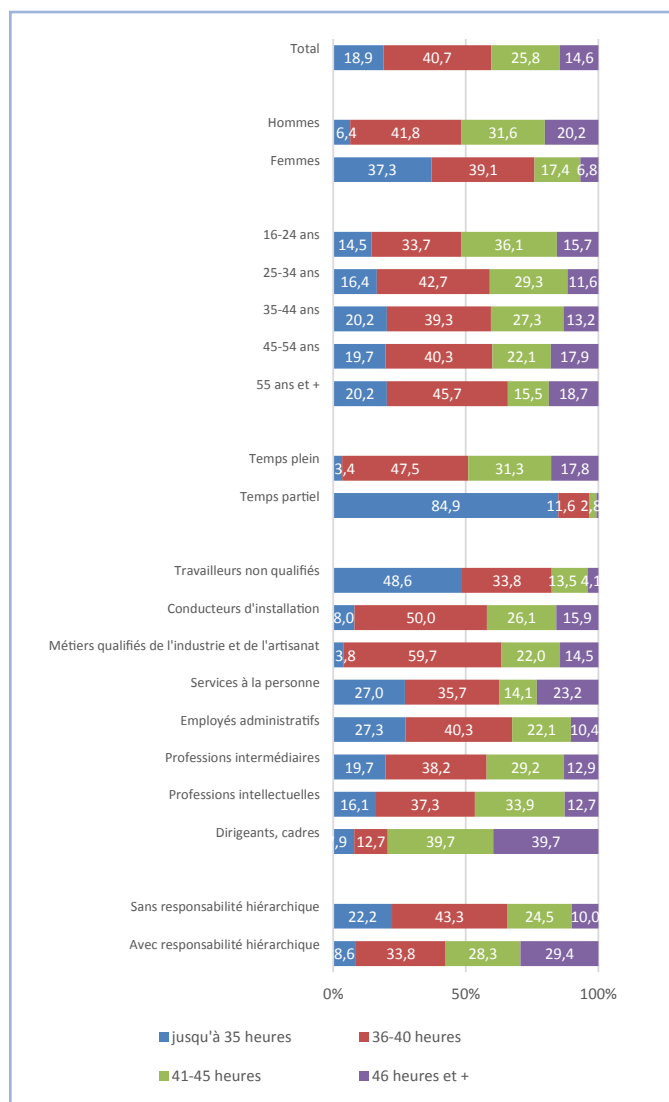
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 • F +352 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu

Par rapport aux salariées femmes, les salariés hommes présentent des différences plus importantes entre la durée du travail hebdomadaire contractuelle et la durée effective du travail. En fonction des catégories professionnelles, on constate notamment que les cadres et les dirigeants travaillent bien plus que ce qui est prévu contractuellement. Les horaires de travail atypiques (après 19h00, après 22h00 ou le week-end) concernent plus fréquemment les jeunes salariés (moins de 44 ans). Mais il existe de grandes disparités entre les catégories professionnelles. La majorité des salariés sont satisfaits de la durée de travail prévue dans leur contrat. Toutefois, parmi les jeunes salariés, la part de personnes souhaitant un contrat avec plus d'heures de travail rémunérées est significativement plus élevée. Si l'on observe les différentes catégories professionnelles, ce sont principalement les travailleurs non-qualifiés ainsi que les employés des services à la personne et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat qui expriment le désir d'avoir davantage d'heures rémunérées. On constate également un lien entre les horaires de travail des salariés et les déséquilibres vie privée-vie professionnelle, le sentiment d'être soumis à des contraintes de temps, de stress et de satisfaction au travail. Par ailleurs, il existe une corrélation entre les horaires de travail et le nombre d'heures de sommeil ainsi que le risque de burnout. Les salariés travaillant 46 heures et plus, qui ont souvent des horaires de travail atypiques, ou dont la durée de travail effective est très différente de la durée de travail contractuelle, sont plus souvent touchés par des conflits vie privée-vie professionnelle, des contraintes de temps et du stress ; ils présentent également une satisfaction au travail moins importante, dorment moins d'heures par nuit, et sont plus susceptibles de connaître un burnout.

Temps de travail hebdomadaire effectif

Les femmes exerçant plus souvent que les hommes une activité à temps partiel, la durée moyenne de leur temps de travail (35,8 heures) est bien inférieure à celle des hommes (42,4 heures). Il n'est donc pas surprenant que les salariés à temps partiel aient un temps de travail effectif moins long que les salariés à temps plein. Si l'on différencie selon les catégories professionnelles, les travailleurs non-qualifiés présentent une durée de travail hebdomadaire effective moins longue. Les cadres et dirigeants présentent en revanche un temps de travail effectif très élevé. Les conducteurs d'installation ainsi que les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat travaillent en général entre 36 et 40 heures par semaine.

Figure 1 : Temps de travail hebdomadaire effectif

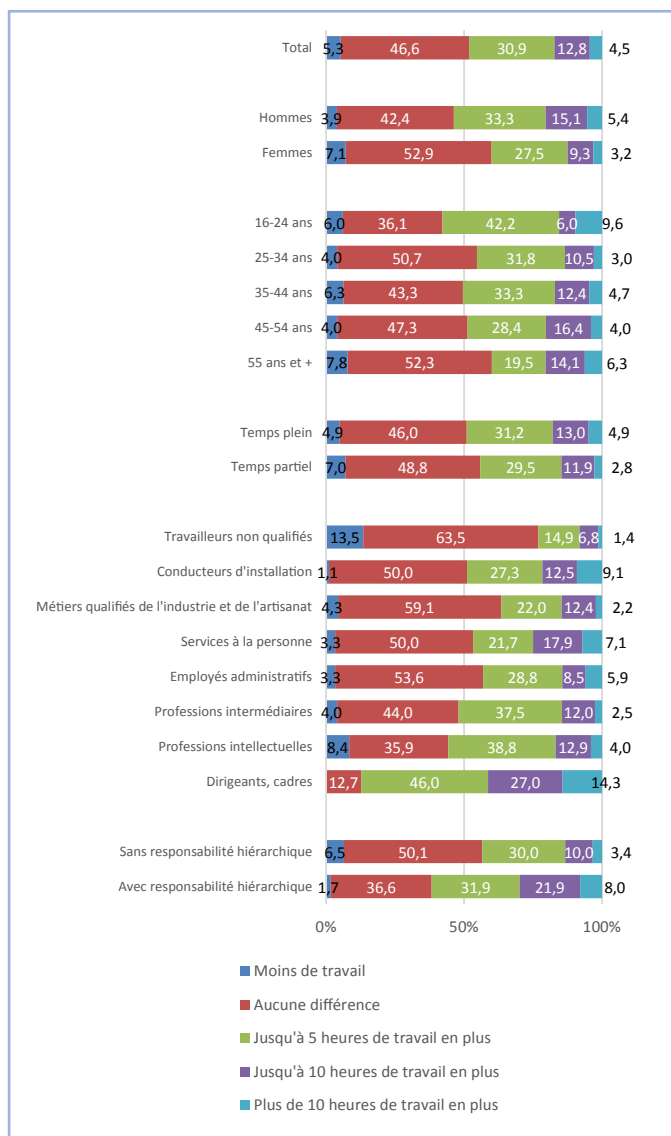


Différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective

Figure 2 représente les différences entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective de façon globale et différenciée selon plusieurs sous-catégories. Pour les salariés hommes, on note une grande différence entre la durée contractuelle de travail et la durée de travail effective. Environ 33% des hommes travaillent jusqu'à 5 heures de plus que ce qui est prévu dans leur contrat de travail, contre 27,5% des femmes. Plus de 15% des hommes travaillent jusqu'à 10 heures de plus que la durée contractuelle de travail hebdomadaire, contre 9,3% des femmes. Si l'on observe les différences par tranche d'âge, on constate que ce sont notamment les jeunes salariés, à savoir 57% d'entre eux, qui ont une durée de travail hebdomadaire effective supérieure à la durée de

travail hebdomadaire contractuelle. Lorsque l'on différencie les salariés à temps plein et ceux à temps partiel, on constate que les écarts entre le temps de travail contractuel et celui effectif sont minimes. Entre les différentes catégories professionnelles en revanche, on constate que les dirigeants et les cadres font souvent plus d'heures que la durée de travail contractuelle. De même, les professions intellectuelles et les professions intermédiaires travaillent souvent plus que ce qui est prévu dans leur contrat. En revanche, les travailleurs non qualifiés sont peu concernés par les heures supplémentaires.

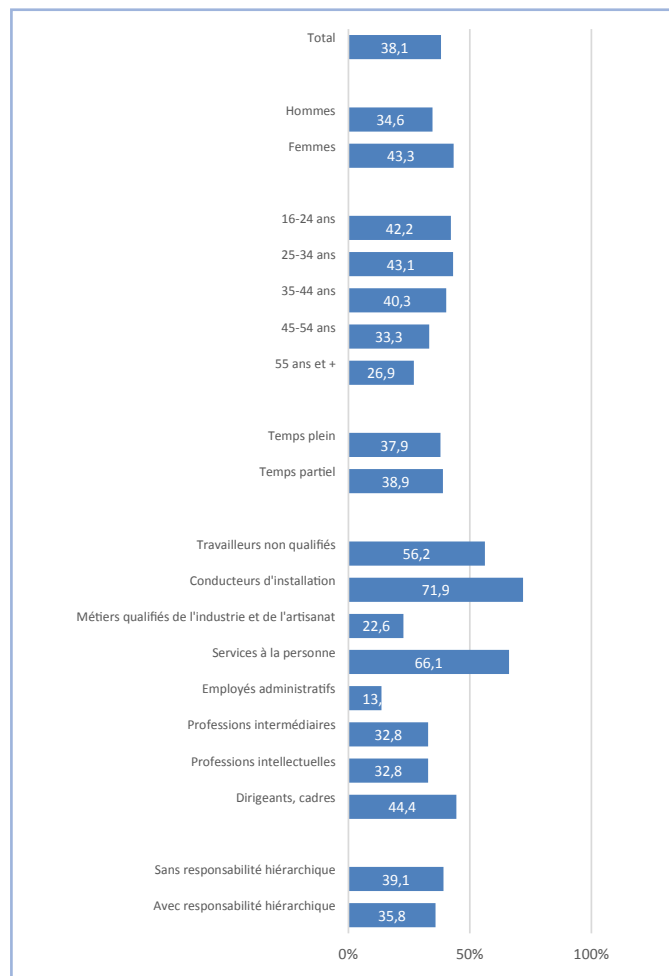
Figure 2 : Différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective



Horaires de travail atypiques

Figure 3 illustre la prévalence des horaires de travail atypiques en fonction de différentes catégories (travail après 19h00, après 22h00 ou le week-end). Les salariées femmes sont plus concernées par les horaires de travail atypiques que les salariés hommes. En revanche, plus l'âge augmente, moins les horaires de travail atypiques semblent être fréquents. Alors que cela concerne 42% des 16-24 ans et 43,1% des 25-34 ans, seuls 33,3% des 45-54 ans et 26,9% des 55 ans et + ont des horaires de travail atypiques. Les différences sont minimes entre les travailleurs à temps plein et ceux à temps partiel. Si l'on différencie selon les catégories professionnelles, on constate que les employés administratifs sont très peu nombreux à avoir des horaires de travail atypiques. Les conducteurs d'installation, les travailleurs non-qualifiés et les employés des services à la personne sont en revanche très souvent concernés par des horaires de travail atypiques.

Figure 3 : Horaires de travail atypiques (après 19h00, après 22h00 ou le week-end)

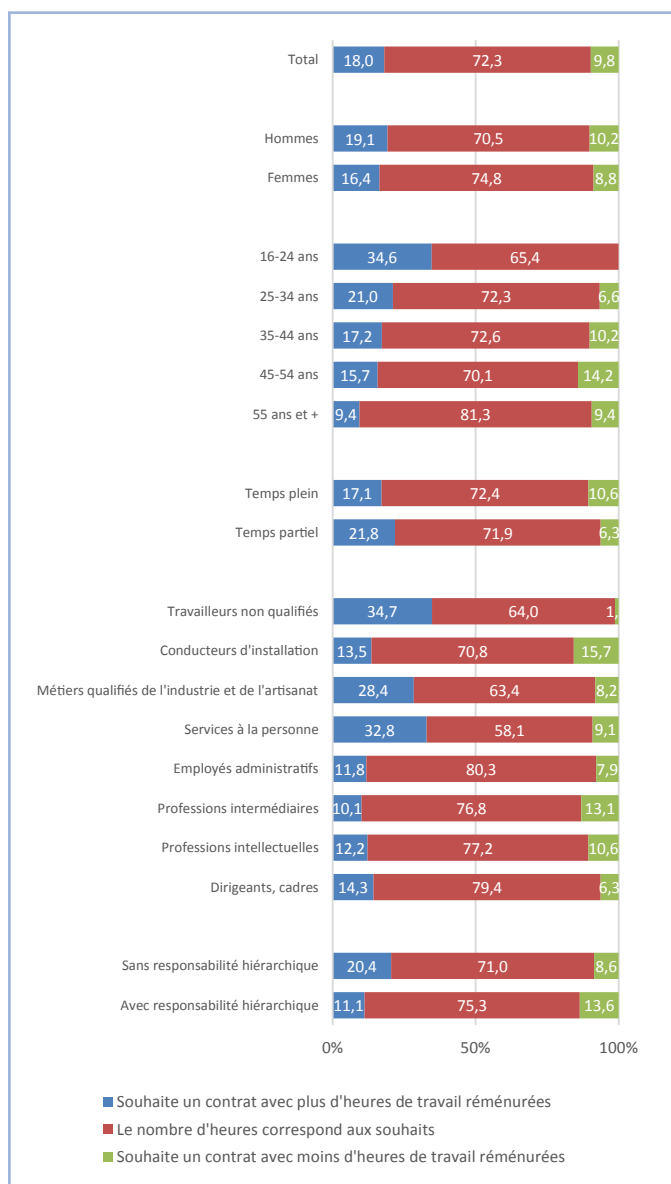


Remarque : % de personnes concernées par des horaires de travail atypiques

Durée du travail souhaitée

Figure 4 représente les salariés en fonction de leur souhait de voir évoluer ou non leur durée de travail hebdomadaire. Ainsi, les salariées femmes sont généralement satisfaites de leur durée de travail contractuelle. Si l'on observe les différentes tranches d'âge, on constate que les jeunes salariés sont nombreux à souhaiter un contrat avec davantage d'heures rémunérées. Les 45-54 ans en revanche, sont les plus nombreux à vouloir une diminution de la durée du travail contractuelle. Entre salariés à temps plein et à temps partiel, on constate que les salariés à temps plein souhaitent une réduction de la durée du travail contractuelle, tandis que les salariés à temps partiel sont plutôt nombreux à souhaiter une hausse du nombre d'heures rémunérées.

Figure 4 : Durée du travail souhaitée

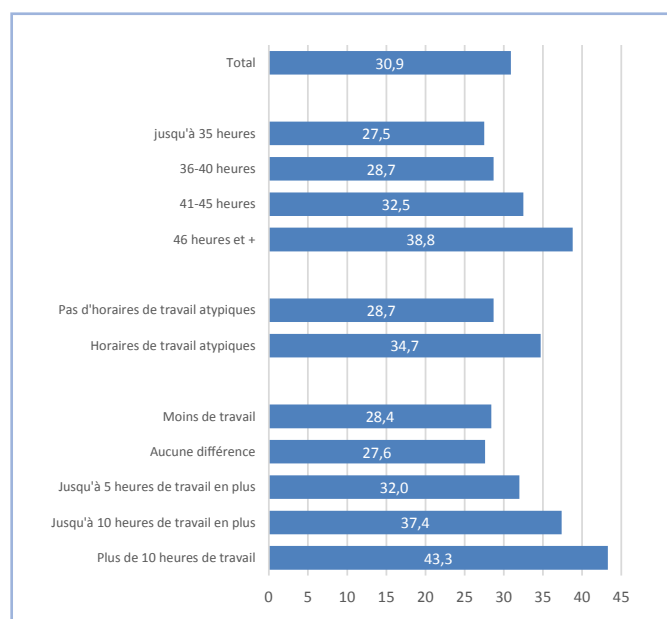


Si l'on différencie les catégories professionnelles, on constate que ce sont parmi les travailleurs non-qualifiés, les employés des services à la personne et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat que l'on retrouve la plus grande part de personnes souhaitant augmenter leur nombre d'heures de travail rémunérées. Les conducteurs d'installations et les professions intermédiaires en revanche, présentent un nombre de personnes souhaitant réduire leur temps de travail plus important que la moyenne.

Horaires de travail et équilibre vie privée-vie professionnelle

Figure 5 montre dans quelle mesure la durée et les horaires de travail affectent l'équilibre vie privée-vie professionnelle (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page). On constate que ce sont les salariés qui travaillent plus de 40 heures par semaine qui connaissent le plus de conflits entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques présentent également un niveau plus élevé de conflits vie privée-vie professionnelle que les salariés n'ayant pas d'horaires de travail atypiques. La figure montre que le niveau de conflits vie privée-vie professionnelle est corrélé à la différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective. Plus cette différence est importante, plus les salariés se plaignent d'un déséquilibre vie privée-vie professionnelle.

Figure 5 : Importance des déséquilibres vie privée-vie professionnelle en fonction des horaires de travail

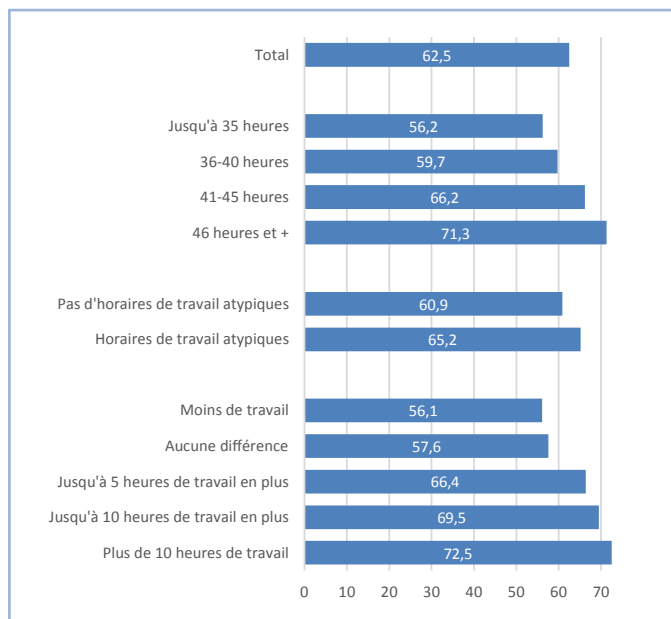


Remarque : moyenne de l'échelle Conflits vie privée-vie professionnelle allant de 0 à 100

Horaires de travail et contraintes de temps

Le sentiment d'être pressé par le temps est également lié aux horaires de travail (Figure 6 ; pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page). Plus le nombre d'heures de travail hebdomadaires augmente, plus les salariés sont soumis à des contraintes de temps. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques sont en moyenne plus soumis à la pression du temps que les salariés sans horaires de travail atypiques. Par ailleurs, plus la différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effective est grande, plus la sensation d'être stressé par le temps augmente.

Figure 6 : Importance du sentiment d'être soumis à des contraintes de temps en fonction des horaires de travail

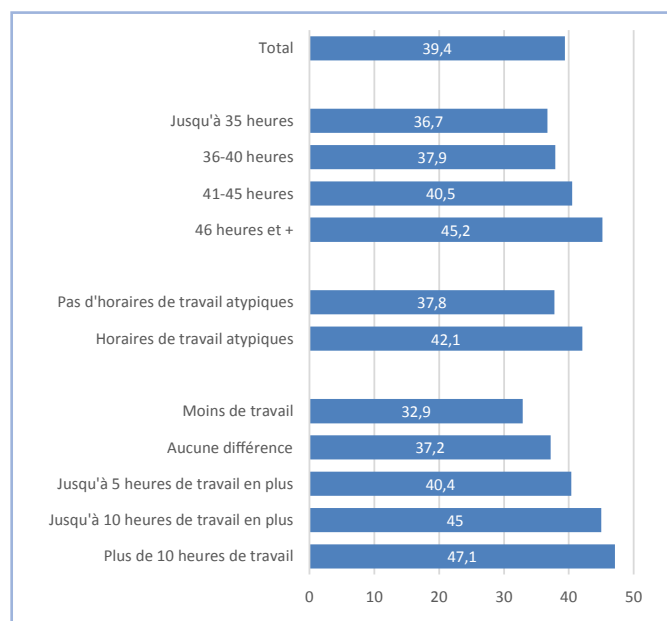


Remarque : moyenne de l'échelle Contraintes de temps allant de 0 à 100

Horaires de travail et stress

Figure 7 montre que stress et horaires de travail sont également liés (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page). Plus le nombre d'heures de travail hebdomadaires est élevé, plus le niveau de stress rapporté est en moyenne important.

Figure 7 : Importance du stress en fonction des horaires de travail



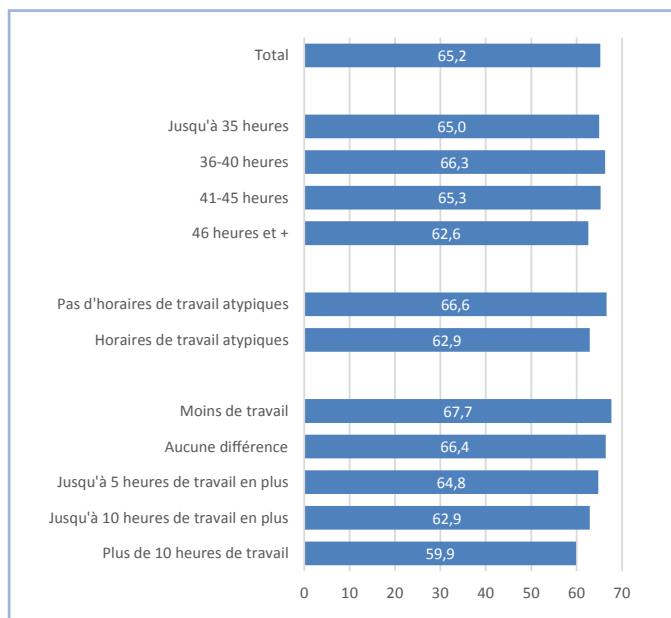
Remarque : moyenne de l'échelle Stress allant de 0 à 100

Les salariés ayant des horaires de travail atypiques font en moyenne état de plus de stress que les salariés sans horaires de travail atypiques. Plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective augmente, plus le stress est important.

Horaires de travail et satisfaction au travail

Figure 8 montre que satisfaction au travail et horaires de travail sont également liés (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode présentée sur la dernière page ; cf. également à ce sujet Sischka, & Steffgen, 2015). À partir d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 45 heures, la satisfaction au travail chute généralement. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques expriment en moyenne une satisfaction au travail plus faible que les salariés sans horaires de travail atypiques. Plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective augmente, plus la satisfaction au travail diminue.

Figure 8 : Analyse de la satisfaction au travail en fonction des horaires de travail

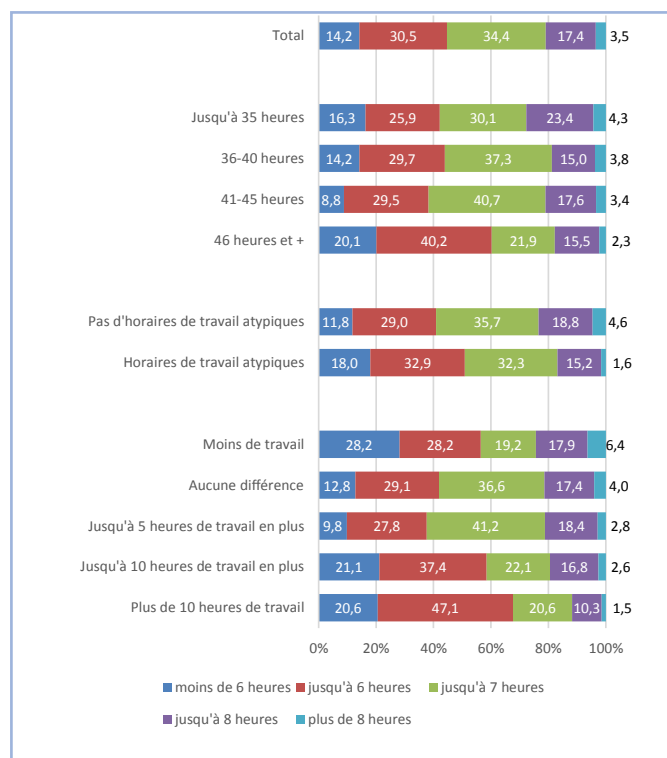


Remarque : moyenne de l'échelle Satisfaction au travail allant de 0 à 100

Horaires de travail et heures de sommeil

Figure 9 représente le nombre d'heures de sommeil des salariés en fonction de leurs horaires de travail. C'est parmi les salariés travaillant plus de 46 heures par semaine que l'on retrouve le plus de personnes dormant moins de 6 heures par nuit en moyenne, mais aussi une part importante de personnes (40,2 %) dormant au maximum 6 heures par nuit. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques sont plus susceptibles de dormir moins d'heures que les salariés n'ayant pas d'horaires de travail atypiques. Par ailleurs, plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective est grande, moins le nombre d'heures de sommeil est élevé. Ainsi, les salariés faisant 10 heures supplémentaires ou plus que la durée de travail contractuelle ont souvent moins d'heures de sommeil.

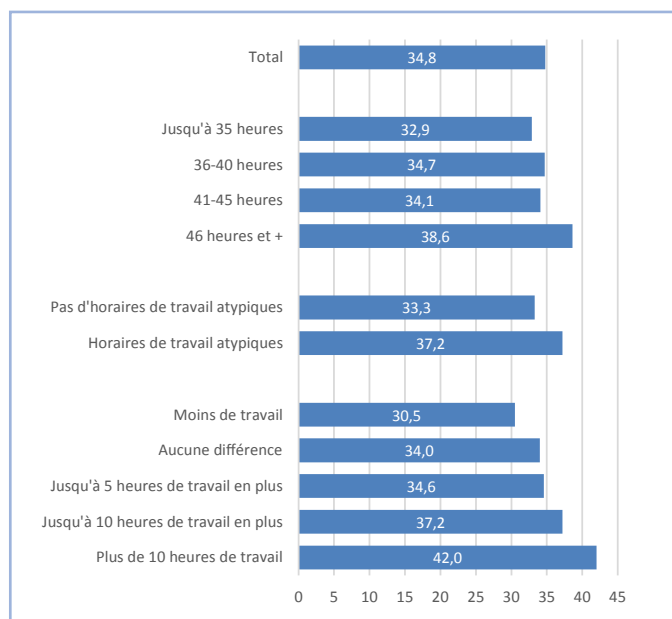
Figure 9 : Horaires de travail et heures de sommeil



Horaires de travail et burnout

Figure 10 illustre la prévalence du burnout chez les salariés en fonction de leurs horaires de travail (pour la construction de l'échelle, voir encadré : Méthode sur la dernière page ; cf. également à ce sujet Sischka, & Steffgen, 2016a). Ici aussi, les salariés les plus touchés sont ceux travaillant 46 heures ou plus par semaine. Les salariés ayant des horaires de travail atypiques sont plus souvent concernés par un burnout que les salariés ayant des horaires de travail classiques. Plus la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective est grande, plus un burnout est susceptible d'apparaître. Les salariés dont la différence entre la durée de travail contractuelle et la durée de travail effective est supérieure à 10 heures, sont ainsi bien plus concernés par le burnout.

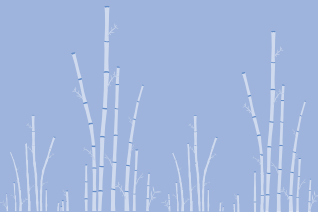
Figure 10 : Burnout en fonction du temps de travail



Remarque : moyenne de l'échelle Burnout allant de 0 à 100

Références

- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). La satisfaction au travail des salariés au Luxembourg. *Better Work Newsletter* n°5.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2016a). Le burnout des salariés au Luxembourg. *Better Work Newsletter* n°2.
- Sischka, P. & Steffgen, G. (2015). *Quality of Work-Index. 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg*. Inside Research Report. Luxembourg: Université de Luxembourg.



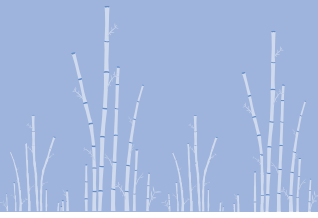
Méthode

Pour l'étude « Quality of Work Index » sur la situation et la qualité du travail des salariés au Luxembourg, près de 1.500 salariés ont été interrogés depuis 2013 par téléphone (CATI), par l'Institut Infas (depuis 2014) pour le compte de la Chambre des salariés Luxembourg et de l'Université du Luxembourg : INSIDE.

Toutefois, la collecte des données a été confiée à un autre institut à partir de 2014. La comparaison des données de 2013 avec celles de 2014, 2015 et 2016 doit donc être effectuée avec prudence. Les résultats présentés dans ce rapport se réfèrent uniquement à l'enquête de 2016 (Sischka & Steffgen, 2016b).

Tableau 1 : Méthodologie de l'enquête

Objectif de l'enquête	Examen de la situation et de la qualité de travail des salariés au Luxembourg
Conception, réalisation, analyse	Université de Luxembourg : INSIDE, Chambre des salariés Luxembourg, depuis 2014 Institut Infas, avant TNS-ILRES
Procédure d'enquête	Enquête par téléphone (CATI) en allemand, français et luxembourgeois
Échantillon	2016 : 1.506 participants
Horaires de travail	<u>Durée du travail hebdomadaire effectif</u> « Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. » <u>Horaires de travail atypiques</u> « Sur les 12 derniers mois, avez-vous travaillé régulièrement le soir à partir de 19h, la nuit à partir de 22h ou le week-end ? » - Catégories de réponse « Oui » « Non » <u>Différence entre la durée du travail contractuelle et la durée du travail effectif</u> - Temps de travail hebdomadaire prévu dans le contrat de travail : « Combien d'heures de travail hebdomadaire votre contrat de travail prévoit-il ? » - Durée du travail effective : « Sur les 12 derniers mois, combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine ? Comptez, s'il vous plaît, également le surcroît régulier de travail et les heures supplémentaires. » <u>Durée du travail souhaitée</u> « Si vous prenez en compte le coût de la vie, préféreriez-vous un contrat avec plus d'heures de travail payées ou avec moins d'heures de travail payées ? » - Catégories de réponse « Je préférerais un contrat prévoyant plus d'heures de travail payées qu'actuellement. » « Je préférerais un contrat prévoyant moins d'heures de travail payées qu'actuellement. » « Mes heures de travail actuelles me conviennent. »



Échelles

Échelle Conflits vie privée - vie professionnelle

- 3 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .70

Échelle Contraintes de temps

- 2 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .77

Échelle Stress

- 5 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .83

Échelle Satisfaction au travail

- 4 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .82

Échelle Burnout

- 10 éléments ;
- L'échelle est normalisée de 0 à 100 ;
- Alpha de Cronbach : .89

Université du Luxembourg Research Unit INSIDE

Philipp.Sischka@uni.lu
Tél. : 466644 9782

Georges.Steffgen@uni.lu
Tél. : 466644 6644

Chambre des salariés

David.Büchel@csl.lu
Tél. : 27494 306

Sylvain.Hoffmann@csl.lu
Tél. : 27494 200