

N° 938
SÉNAT

2025-2026

Enregistré à la Présidence du Sénat le 31 août 2026

PROPOSITION DE LOI

*visant à **réduire le temps de travail hebdomadaire à 32 heures en 4 jours,***

PRÉSENTÉE

Par Mme Raymonde PONCET MONGE, M. Thomas DOSSUS, Mme Anne SOUYRIS,
M. Guy BENARROCHE, Mme Antoinette GUHL, M. Guillaume GONTARD, Mme Mathilde
OLLIVIER, M. Akli MELLOULI, Mmes Ghislaine SENÉE et Mélanie VOGEL,

Sénatrices et Sénateurs

*(Envoyée à la commission des affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle
d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)*

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Renouer avec le processus historique de réduction du temps de travail.

Emblématique des luttes ouvrières, le constat s'impose : la réduction du temps de travail est une tendance historique longue en France et dans tous les pays industrialisés et cette tendance longue de réduction du temps de travail s'est avérée, malgré les résistances constantes du patronat, viable et positive, pour les salariés, pour l'économie et même les entreprises.

Depuis la première réglementation nationale du temps de travail *via* la loi de 1841 interdisant le travail des enfants de moins de 8 ans, jusqu'à la journée de 10 heures instaurée par le gouvernement provisoire révolutionnaire de 1848, nombreuses furent les tentatives pour s'opposer à la poursuite de ce mouvement voire pour revenir en arrière : le décret des dix heures de 1848 fut annulé par le nouveau gouvernement conservateur revenant à une journée de 12 heures.

Le 30 mars 1900, la loi Millerand instaure le passage progressif de 12 à 10 heures de travail journalier. Le 23 avril 1919, la journée de travail passe à 8 heures et le temps de travail hebdomadaire à 48 heures. La semaine légale continue de décroître pour atteindre les 40 heures avec le Front Populaire, puis en 1982, la durée est réduite à 39 heures et finalement à 35 heures grâce aux lois de 1998 et 2000.

Selon les historiens Claude Thélot et Olivier Marchand ^[1], le temps de travail est ainsi passé d'environ 3 000 heures annuelles en 1831 à 1 630 en 1995, soit une quasi-division par deux du temps annuel. Continuant sa décrue, le nombre d'heures annuelles de travail est en moyenne de 1 475 heures en 2021 selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), un niveau néanmoins supérieur aux Pays-Bas, mais aussi à la Suède, au Danemark, à l'Autriche, l'Allemagne, ou la Norvège ^[2].

Si l'inclusion du temps partiel dans les statistiques de l'OCDE constitue un biais non négligeable dans le calcul réel du temps de travail, les données

d'Eurostat comptabilisant le nombre d'heures travaillées par semaine des personnes en emploi à temps plein documentent une baisse ou une stabilisation du temps de travail ces dix dernières années, tout en réfutant l'idée que les Français travailleraient moins que les autres.

Ainsi selon Eurostat, le nombre d'heures hebdomadaires réellement travaillées par les Français à temps plein en 2023 est de 40 heures, soit autant que la moyenne de l'UE, autant que la Belgique, l'Allemagne, l'Irlande, l'Espagne ou l'Italie, et plus que le Danemark, les Pays-Bas, la Finlande ou encore la Norvège^[3]. Cela s'explique d'abord par le nombre important d'heures supplémentaires réalisées par les travailleurs en France et **par la plus faible proportion de recours au travail à temps partiel en France, comparativement à d'autres pays** de l'Union européenne. Ainsi, selon une étude de Randstad en 2016, seulement 28 % des salariés en contrat à 35 heures travaillent réellement 35 heures et **43 % travaillent plus de 39 heures par semaine**^[4]. De même, la réglementation nationale du temps de travail à 35 heures hebdomadaires a conduit à une forme de déprécarisation d'une partie des temps partiels limitant l'inflation des contrats à temps partiel qui concernent toujours majoritairement les femmes qui, selon l'Observatoire des inégalités, sont plus d'un million en temps partiel contraint^[5].

Si la diminution nationale du temps de travail hebdomadaire permet de limiter une partie du recours individuel au temps partiel dit choisi, elle s'est trop souvent accompagnée d'une compression des effectifs et d'une intensification des rythmes de travail, avec ses effets délétères, comme d'une déflation salariale qui a contraint beaucoup de salariés à cumuler les heures supplémentaires. Les effets bénéfiques de la réduction du temps de travail hebdomadaire s'en sont trouvés annihilés. C'est pourquoi l'articulation d'une réduction du temps hebdomadaire à 32 heures et d'une semaine de 4 jours est devenue une aspiration et une condition de possibilité de sa dimension émancipatrice.

Les effets délétères de l'intensification du travail et des longues semaines de travail.

Selon le chercheur Pierre Bérastégui : « *les conséquences des longues heures de travail pour la santé sont sérieuses, avec une augmentation du risque d'accident vasculaire cérébral et de décès de maladie cardiaque. D'un point de vue psychosocial, effectuer de longues heures est associé à des conflits travail-famille en raison de frontières de plus en plus floues entre sphère privée et professionnelle, et à un risque d'épuisement professionnel.* »^[6]

Selon une étude de l'université de Séoul en 2020, sur plus de 3 000 jeunes travailleurs âgés de 20 à 35 ans, dont près de 80 % travaillaient plus de 40 heures ou 50 heures par semaine, les longues heures de travail sont associées à de nombreux impacts négatifs sur la santé mentale, à un taux élevé de stress et une forte prévalence de dépression et de pensées suicidaires ^[7].

En France, l'intensification du travail, la dégradation des conditions de travail et le recours élargi aux heures supplémentaires participent des causes de l'augmentation préoccupante des troubles psychologiques et de l'épuisement professionnel à l'origine désormais de 20 % des arrêts (11 % en 2016) dépassant les troubles musculosquelettiques qui représentent 16 % des arrêts. On constate en conséquence une explosion du syndrome d'épuisement professionnel.

Selon OpinionWay en 2022 : 34 % des salariées sont en état de *burn-out* dont **14 % en *burn-out* sévère**, 41 % sont en détresse psychologique ^[8]. Le cabinet Empreinte Humaine et OpinionWay en 2022 évaluaient à **2,5 millions le nombre de travailleurs sévèrement surmenés en France**. Les longues journées de travail augmentent également les comportements dangereux pour la santé dont le taux de consommation de tabac ou d'alcool, en diminuant dangereusement les heures de sommeil. Les longues heures de travail seraient ainsi une cause importante de dégradation de la santé individuelle ^[9]. Selon une étude de Gérard Valenduc et Patricia Vendramin de l'université de Louvain : « *Les preuves s'accumulent pour montrer que divers facteurs liés aux horaires de travail contribuent à de nombreuses atteintes à la santé. Les longues heures de travail ont une incidence sur la santé mentale, l'hypertension et l'insomnie.* ». Selon l'étude, les personnes travaillant plus de 40 heures par semaine sont 27 % en moyenne à avoir souffert d'insomnie durant les 12 derniers mois contre 19 % des travailleurs. Chez les femmes, la fatigue généralisée, les douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou les membres supérieurs sont particulièrement accentuées, tandis que les hommes souffrent plus de troubles du sommeil. De même, selon les chercheurs, « *au-delà d'un seuil de temps de travail qui varie de 7 à 9 heures par jour selon les personnes, le risque d'accident de travail augmente de manière très significative* ». Ce dernier élément est particulièrement alarmant en France, pays où le nombre d'accidents du travail est le plus élevé d'Europe et qui comptabilisait 764 accidents du travail (hors trajets) en 2024.

De manière générale, comme le souligne l'Organisation internationale du travail (OIT) : « ***des horaires de travail hebdomadaires excessivement longs*** sont positivement associés aux effets chroniques de la fatigue, entraînant des problèmes de santé tels que les maladies cardiovasculaires,

les troubles gastro-intestinaux et même des taux de mortalité plus élevés (par exemple, le karōshi au Japon). ». D'autres études ont aussi mis en lien de longues heures hebdomadaires de travail avec une dégradation de l'état de santé, des troubles du sommeil, de hauts niveaux d'anxiété et de dépression ^[10]. Une étude sortie en 2016 de l'Ohio State University menée sur une période de 32 ans aux États-Unis a également démontré que le fait de travailler régulièrement de longues heures pendant une longue période est significativement associé à des risques élevés de maladies cardiaques, de cancers non cutanés, d'arthrite et de diabète ^[11]. Le risque observé était beaucoup plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Bien sûr, les longues heures de travail ne sont pas les seules causes de l'altération de la santé des travailleurs qui souffrent plus largement en France de l'intensification du travail et d'une dégradation largement documentée des conditions de travail en comparaison avec les autres pays européens.

Ainsi, selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) en 2017 ^[12], l'exposition à au moins trois contraintes physiques concerne **34 % des salariés en 2016** alors qu'ils n'étaient que 12,1 % en 1984. Les ouvriers et les employés sont particulièrement concernés, mais le phénomène touche toutes les catégories socioprofessionnelles. En 1984, 21,2 % des ouvriers non qualifiés étaient exposés à au moins trois contraintes physiques, **ils sont 63,4 % en 2016** ; 23,5 % des ouvriers qualifiés étaient exposés à au moins trois contraintes physiques en 1984, **ils sont 60,8 % en 2016** ; 13,2 % des employés (commerces et services) étaient exposés à au moins trois contraintes physiques en 1984 et **46,9 % en 2016** ; 2,1 % des cadres étaient exposés à au moins trois contraintes physiques en 1984 et **26,1 % en 2016...** L'exposition à un bruit intense connaît aussi un accroissement pour l'ensemble des salariés, passant de 16,1 % en 1984 à 18,3 % en 2016.

La toute dernière vague de l'enquête d'Eurofound, menée en 2021 auprès de plus de 70 000 Européens de 36 pays, révèle la situation très préoccupante des conditions de travail en France d'autant qu'elle s'appuie sur des comparaisons européennes. La France occupe une position particulière : elle apparaît très mal placée et même en queue de peloton dans de nombreuses catégories, notamment les contraintes dans le travail. Ainsi les travailleurs français déclarent que leur travail implique des postures douloureuses, des ports de charges lourdes, des mouvements répétitifs ou des situations perturbantes plus souvent que l'Allemagne, le Danemark ou les Pays-Bas ainsi que la moyenne en Union européenne (UE) ^[13].

Sur le volet de la santé au travail et du bien-être, la France se situe également en dessous des partenaires européens. En 2021, soit un an après le pic de la pandémie de Covid-19, 39 % des travailleurs français déclarent

que leur santé est à risque du fait de leur activité professionnelle, 6 points de plus que la moyenne des travailleurs européens (33 %). Et la France se distingue également par un niveau de violence et de discriminations élevé dans le travail, un faible soutien de la part des collègues et une rémunération jugée insuffisante par rapport aux efforts consentis : 45 % des Français seulement trouvent qu'ils sont « *bien payés* » pour les efforts qu'ils fournissent et le travail qu'ils font contre 68 % des Allemands et 58 % des Européens.

Les Français favorables à la réduction du temps de travail et/ou à la semaine de 4 jours travaillés.

La plupart des Français se déclarent en faveur d'une diminution du temps de travail et aussi au passage à une semaine de 4 jours.

Selon un sondage ADP en 2019, 60 % des Français se montrent favorables à une semaine de 4 jours sans diminution de salaire ^[14]. Selon une enquête publiée en avril 2023 par Le Dauphiné libéré, 84 % des Français voudraient passer à 4 jours ^[15]. D'après une étude d'octobre 2023 réalisée par l'IFOP auprès de 500 cadres et professions intermédiaires, 65 % des individus sont favorables à la semaine de 4 jours et 70 % des dirigeants interrogés jugent probable que leur entreprise adopte cette organisation à l'avenir ^[16]. Enfin 9 actifs sur 10 seraient tentés de rejoindre une société proposant les 4 jours et 56 % des actifs la placent dans le top 3 des avantages dont ils souhaiteraient le plus bénéficier, selon un sondage YouGov en 2023 ^[17].

Ces résultats semblent concomitants avec une transformation progressive de la place du travail – toujours importante mais moins centrale – chez les Français, de plus en plus nombreux à désirer plus de temps libre et un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle. Ainsi, selon la Fondation Jean Jaurès en 2022, 61 % des salariés préfèrent avoir davantage de temps libre et gagner moins d'argent contre seulement 38 % en 2008 ^[18].

De nombreuses expérimentations en cours montrent les nombreux bénéfices de la réduction du temps de travail.

De nombreuses expérimentations ont ainsi été lancées pour favoriser la semaine de 4 jours et/ou une diminution du temps hebdomadaire de travail avec évaluation des bénéfices pour la santé, la productivité, l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle des salariés, mais aussi des bénéfices en termes de réductions de la pollution, de l'empreinte carbone des entreprises et des travailleurs et en termes d'emploi.

En Espagne, le gouvernement a ainsi lancé en 2023 une expérimentation de la semaine de 32 heures avec maintien des salaires dans 200 entreprises. En Californie, l'élu démocrate à la Chambre des représentants Mark Takano a présenté en 2021, un projet de loi en faveur d'une réduction du temps de travail hebdomadaire de 40 heures à 32 heures^[19]. Au Canada, l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) proposait dans le livre « Cinq chantiers pour changer le Québec » de baisser le nombre d'heures travaillées durant une semaine à 32 heures sans perte de salaire^[20].

Certaines expérimentations ont montré des résultats tout à fait concluants. En Suède, c'est la journée de 6 heures, soit la semaine de 30 heures en 5 jours qui est testée depuis de très nombreuses années. Selon les études disponibles évaluant le dispositif, la mesure a permis *« une amélioration considérable du temps passé en famille/entre amis et les activités sociales et a entraîné une amélioration de la fatigue, du sommeil et des troubles cardiaques/respiratoires »*^[21]. De même, entre 2015 et 2019, la semaine de 4 jours, avec une baisse du temps de travail de 40 heures à 35 heures, testée en Islande au sein des services publics par 2 500 employés, soit plus de 1 % de la population, s'est montrée concluante. Selon le rapport d'étude de l'expérimentation^[22], **les travailleurs n'auraient pas constaté d'augmentation de l'intensité de travail** : *« La réduction annoncée des heures de travail a plutôt conduit le personnel à travailler moins, en conséquence directe de la mise en œuvre de nouvelles stratégies de travail et d'une nouvelle organisation des tâches via la coopération entre les travailleurs et les managers »* ; la santé des travailleurs s'est améliorée : *« Les travailleurs ont déclaré qu'après avoir commencé à travailler moins d'heures, ils se sentaient mieux, plus énergiques et moins stressés, ce qui leur permettait d'avoir plus d'énergie pour d'autres activités, comme faire de l'exercice ou voir leurs amis. »* ; **le temps libéré ne s'est pas traduit par une augmentation de la consommation, mais par un accroissement des activités peu coûteuses en énergie, bénéfique pour la santé et renforçant le lien social** ; enfin la mesure semble avoir contribué à un meilleur partage des tâches domestiques, bien que de façon modeste : *« De nombreux hommes hétérosexuels ont pris une plus grande part des tâches ménagères après le début de l'essai, notamment en ce qui concerne le ménage et la cuisine (...) la répartition des tâches ménagères a changé dans de nombreux cas à la suite des essais, les hommes assumant de plus grandes responsabilités »*. Après avoir mené cette expérience, les syndicats islandais ont entamé des négociations dans le cadre d'accords collectifs afin d'étendre cette mesure à d'autres travailleurs. Actuellement, 86 % de la population bénéficie d'une réduction de la durée de travail^[23]^[24]. Au Royaume-Uni, **une réduction à 80 % du temps de travail sur 4 jours sans réduction de salaire** a eu lieu

dans une soixantaine d'entreprises, soit 3 000 salariés, de juin à décembre 2022. Les résultats publiés en février 2023 ont démontré que cette réduction du temps de travail aurait permis de considérablement réduire le stress ainsi que le niveau d'épuisement professionnel et conduit à une réduction de 65 % des jours d'arrêt maladie. Près de 90 %, des entreprises ont souhaité poursuivre l'expérience et 30 % ont définitivement adopté ce nouveau rythme ^[25].

La réduction du temps de travail, facteur positif d'amélioration de la productivité.

Les succès de ces expérimentations s'expliquent bien sûr par l'accroissement du bien-être des salariés, mais également parce que la baisse du temps de travail accompagne invariablement une augmentation de la productivité des entreprises.

Ainsi l'entreprise **Microsoft**, après avoir testé la semaine de 4 jours en 2019 dans ses filiales au Japon, a enregistré une hausse de 40 % de la productivité ^[26]. En Suède, la mise en place de la semaine de 30 heures sans perte de salaire a permis à l'entreprise **Toyota**, selon la sociologue Julia Posca, d'enregistrer une hausse de la productivité de 14 % ^[27]. Le *think tank* Autonomy, dans une étude de 2020 simulant une réduction du temps hebdomadaire de travail dans plus de 50 000 entreprises anglaises, conclut à l'absence d'incidence sur la productivité, voire qu'elle serait en mesure de considérablement l'améliorer ^[28]. Les effets de la baisse du temps de travail sur la productivité plaident largement pour une législation en sa faveur puisqu'elle permettrait peut-être de contrer la baisse de productivité enregistrée ces dernières années en France, laquelle est par ailleurs en partie due, selon l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) et la DARES, à la hausse importante du nombre de contrats d'apprentissage ^[29].

De nombreux bénéfices écologiques accompagnent ce type de croissance de la productivité.

Cette augmentation de la productivité par la baisse du temps de travail ne signifie pas pour autant une augmentation de l'empreinte écologique des salariés, des entreprises ou des pays qui diminuent le temps de travail des salariés. En réalité, des arguments en faveur d'une diminution du temps de travail s'avèrent aussi écologiques et bénéfiques à l'environnement. D'abord, la réduction du temps de travail permet de modifier positivement certaines habitudes de consommation des travailleurs aux longues heures de travail. En effet, ces travailleurs ne sont pas seulement caractérisés par des types de consommation plus négatifs pour leur santé comme nous l'avons

documenté *supra*, ils sont également conduits voire contraints à optimiser leurs temps *via* des habitudes de consommation impactantes pour l'environnement et à se livrer davantage à une consommation de compensation voire « expiatoire » comme le soulignait déjà André Gorz ou même Simone Weil pour qui « *le morne épuisement du travail d'usine laisse un vide qui demande à être comblé et ne peut l'être que par des jouissances rapides et brutales (...) Le dimanche est le jour où l'on veut oublier qu'il existe une nécessité du travail. Pour cela il faut dépenser.* » ^[30]

Comme le souligne la sociologue Julia Posca : « *La consommation a acquis ce faisant pour les salariés de nouvelles fonctions : une fonction ostentatoire, un rôle qu'elle jouait avant uniquement pour les classes aisées, et une fonction compensatoire, palliant la perte du pouvoir de l'individu sur l'objet de son travail* ». Il s'agit, comme le disait André Gorz, « *d'atténuer la contrainte au travail à travers des compensations matérielles qui font de l'emploi l'instrument de leur acquisition.* » ^[31]

Cela s'observe concrètement lorsqu'on étudie les habitudes de consommation des salariés aux longues heures de travail hebdomadaires. Les chercheurs Devetter et Rousseau de l'université de Lille ont ainsi montré dans une étude de 2011 ^[32] que ces personnes sont plus susceptibles de se livrer à des consommations ostentatoires d'objets et de biens à forte empreinte carbone, ainsi qu'à des stratégies d'optimisation du temps les conduisant à consommer des biens et des services dont l'impact sur l'environnement est néfaste : voiture plus puissante, plus forte propension à consommer de la viande, à moins utiliser les transports en commun, à manger à l'extérieur, à se faire livrer des repas et des biens de consommation, plus forte propension à acheter des biens positionnels, etc. Selon les chercheurs : « *Ces analyses, fondées sur les dépenses des ménages, montrent ainsi que les habitudes de consommation sont effectivement liées aux horaires de travail, et pas seulement aux revenus. Certaines des formes de consommation les plus polluantes sont favorisées par des horaires de travail longs ou très longs.* »

La sociologue Julia Posca abonde dans ce sens : « *plus un individu travaille ou est épuisé par son travail, plus il aura tendance à avoir des modèles de consommation non durables. On aura davantage tendance à se faire livrer des repas dans des emballages jetables, à faire des voyages en avion pour pouvoir rapidement se retrouver dans un endroit où se reposer, à remplacer les objets qui se brisent par des neufs plutôt que de trouver le moyen (plus long, et souvent plus coûteux) de les réparer ou d'en trouver d'occasions.* » ^[33] La conséquence de **ce temps libre compressé** est résumée par le sociologue Razmig Keucheyan : « *moins on a de temps, plus les*

besoins sont frustes. Et plus on succombera également à des besoins “formatés”. » ^[34]

À l'inverse, l'augmentation du temps libre du travail subordonné a permis aux travailleurs de se livrer à des activités bénéfiques pour la cohésion sociale, la vie familiale et leur santé.

Selon le sociologue Jean-Yves Boulin, les études montrent que les usages du temps dégagé **par un troisième jour libre dans la semaine** « *sont davantage des usages de sobriété que des usages de consommation. Les gens vont prendre le temps d'être en famille, de jardiner, de cuisiner... En cela, ce n'est pas quelque chose qui va dans le sens d'une augmentation de la consommation carbonée.* » ^[35]

Ce fut d'ailleurs l'un des effets observés par le chercheur Samy Sanches pour l'université King's College London dans une étude en 2006 de l'implémentation des 35 heures en France ^[36]. Il observe qu'avant le détricotage des 35 heures par divers mécanismes de réallocation des heures libérées de la réforme Aubry (augmentation des contingents et défiscalisation des heures supplémentaires, annualisation du temps de travail, rachats des jours de réduction du temps de travail – RTT –, etc.), **l'aménagement des temps libérés par les travailleurs s'est fait tout autrement que par une augmentation de la consommation** : « *les personnes ont privilégié des activités essentiellement moins marchandisées – par exemple, le développement personnel et la famille* », elles ont eu tendance à faire davantage leurs courses aux marchés, à se déplacer et à faire du vélo, cuisiner...

« *En termes de consommation, ces résultats indiquent que les principaux effets de la RTT sont **beaucoup plus qualitatifs (consommer différemment) que quantitatifs (consommer plus)**. Outre les activités familiales et amicales, qui semblent être les “grandes gagnantes” de la réforme, les principales activités en hausse sont les activités de loisirs et de production domestique, comme la marche, la lecture, le jardinage, la cuisine et la télévision (...).*

« *Même le secteur du tourisme (qui aurait pu connaître un boom avec le nouveau dispositif) semble voué à rester à peu près au même niveau que précédemment, car la plupart des “courts séjours” hors du domicile, de plus en plus fréquents, se font principalement dans un cadre “domestique” élargi (c'est-à-dire dans une résidence secondaire, chez des amis ou des proches).* »

Ainsi, la réduction du temps de travail aurait, en cohérence avec les sondages cités plus haut, conduit à ce que André Gorz appelait un

« processus de déséconomisation des mentalités »^[37], soit une prise de recul de la centralité du travail et de ses ersatz, telle la surconsommation.

Ainsi, selon Samy Sanches toujours : « *La réforme semble avoir déclenché des changements de perception et de croyances potentiellement profonds. Certaines études ont identifié une corrélation entre la mise en œuvre de la RTT et l'importance accordée à diverses valeurs déterminantes pour la vie, avec une tendance marquée à accorder plus d'importance aux besoins non matérialistes au détriment des désirs matérialistes.* »

Des résultats similaires ont été observés lors de l'expérimentation de la semaine de 4 jours en Utah dont l'un des résultats les plus surprenants pour les observateurs fut **l'explosion de l'engagement bénévole par les salariés sur leur nouveau temps libre**^[38].

À Valence en Espagne, la mise en place d'une expérimentation de la semaine des 4 jours à l'échelle de la ville a montré que le surplus de temps libre a été occupé par du temps en famille, des promenades en nature, des sorties culturelles et davantage de sport même si les impacts restent inégalement répartis : « *42 % des hommes disent avoir fait davantage de sport durant cette période, et 33 % des femmes ont fait de même. 51 % des femmes ont consacré davantage de temps à leurs proches en situation de dépendance (contre 36 % des hommes) et 53 % d'entre elles à leurs enfants (contre 30 % des hommes).* »^[39]

De même, l'université de Reading en Angleterre, dans une étude sur la façon dont les Anglais occuperaient le temps libéré par une réduction de leur temps de travail ou un troisième jour de week-end, indique que les temps libres seraient principalement occupés à « *passer plus de temps avec leur famille et leurs amis, plus de la moitié des personnes interrogées ont déclaré qu'ils cuisineraient davantage à la maison et un quart a déclaré qu'ils s'engageraient dans une activité bénévole* ».

Ainsi, comme le résume François-Xavier Devetter, économiste à l'université de Lille : « *Si la population dispose de plus de temps, **l'intensité environnementale de sa consommation sera plus faible.** En produisant moins en échange de davantage de temps libre, on recrée du bien-être autrement.* »^[40]

Par ailleurs, la réduction du temps de travail rentre en résonance avec la stratégie gorzienne de déséconomisation des imaginaires. Pour André Gorz, la réduction du temps de travail, et il nous semble d'autant plus le passage à 4 jours de travail, porte la critique de « *l'inaptitude socialement entretenue au loisir (qui) conduit à concevoir le temps libre selon le modèle inversé du temps de travail* »^[41]. Pour sortir de cette représentation, il

théorise que « (...) *la personne s'émancipe de la domination du travail pour s'épanouir dans la diversité de ses activités multiples* »^[42], et en conséquence « *la seule perspective rationnelle est celle d'une régression volontaire du travail-emploi* ».

Pour Gorz, la réduction de la durée du travail salarié hétéronome se fera au profit des activités du temps libéré qu'il nomme le travail autonome, pour soi, et notamment par l'expansion concomitante de la sphère des activités autonomes et des rapports non marchands.

Serge Latouche poursuivra la pensée de Gorz. Pour lui, la réduction du temps de travail constitue la réforme majeure en mesure de résoudre les problèmes liés au chômage et à permettre la sortie du consumérisme car « *mettre en cause la centralité du travail dans notre société [car] c'est ébranler la base de l'économie de croissance* »^[43], ainsi « *dans l'esprit du projet de la décroissance, on pourrait donc tabler sur trois mesures principales : une relocalisation systématique des activités utiles, une reconversion progressive d'activités (...) et **une réduction programmée et significative du temps de travail**. Tout cela, en abandonnant la religion de la croissance.* »^[44] Pour ces penseurs de la décroissance, réduire les heures de travail est un premier pas vers une limitation acceptable voire désirable de la consommation et de la production.

Sans souscrire à l'horizon de la décroissance, des économistes font de la réduction du temps de travail un catalyseur pour changer les mentalités et la société, en soutenant la transition énergétique tout en favorisant le partage des emplois (et non du travail) ce que résume l'économiste Jean-Marie Harribey : « *La réduction du temps de travail a deux vertus. La première : intégrer un nombre de chômeurs important sans faire appel à une croissance vertigineuse. Et la seconde, potentiellement : ouvrir un autre imaginaire du bien-être humain. Faut-il travailler toujours plus pour consommer plus, ou plutôt travailler un peu moins pour que tous puissent travailler – tous ceux qui le souhaitent – et pour faire autre chose ?* »^[45].

De façon assez consensuelle, la plupart des études s'accordent sur les effets bénéfiques de la réduction du temps de travail sur l'environnement et une diminution des externalités négatives.

Selon une étude de mai 2021, une réduction du temps de travail généralisée au Royaume-Uni avec une semaine de 4 jours (et non le même temps hebdomadaire ramassé sur 4 jours) pourrait faire baisser les émissions de gaz à effet de serre du pays de 127 millions de tonnes de CO₂ par an soit moins 21,3 %^[46]. Cela est dû d'abord à une baisse de la consommation en électricité des entreprises, mais également des ménages. L'étude cite ainsi un

autre rapport qui conclut qu'un jour supplémentaire non travaillé dans la semaine équivaut à une réduction des émissions de 117 tonnes de CO₂ par semaine. La principale source de CO₂ qui serait réduite est bien sûr l'usage de la voiture mais aussi la modification de la consommation provenant des ménages qui auparavant travaillaient le plus et dont la consommation (cf. *supra*) était la plus impactante sur l'environnement. L'étude calcule qu'une réduction du temps de travail pourrait diminuer significativement la consommation d'énergie des ménages anglais de près de 10 % et les émissions de carbone de près de 15 %.

En 2018, une étude de l'université de Boston analysant les émissions de carbone aux États-Unis entre 2007 et 2013 a conclu à **une relation positive et forte entre les heures de travail et les émissions de carbone au niveau du pays**. Les auteurs indiquent : « *Nous concluons que la réduction du temps de travail peut représenter de multiples avantages : premièrement, une réduction du temps de travail permet potentiellement de répartir l'emploi entre davantage de salariés, réduisant ainsi le chômage. Deuxièmement, les recherches suggèrent que la réduction des heures de travail profite aux individus via des niveaux de stress plus faibles, des loisirs plus longs et une amélioration de la qualité de vie. Troisièmement, la réduction du temps de travail permet à une société de réduire son impact sur l'environnement.* »

En 2012, une étude de l'université de Massachusetts Amherst étudiant les données de 29 pays de l'OCDE entre 1970 et 2007 a démontré « *une relation claire entre la baisse du temps de travail et la réduction de l'empreinte écologique, de l'empreinte carbone et des émissions de carbone* ». Selon les auteurs, « **une réduction de 10 % du temps de travail aura un effet d'échelle de réduction de l'empreinte écologique de 12,1 %, de l'empreinte carbone de 14,6 % et des émissions de carbone de 4,2 %.** » et ils ajoutent « *nos résultats suggèrent que les horaires de travail devraient être placés au centre des analyses et des préoccupations économiques.* »

En 2013, une autre équipe de recherche, menée par les chercheurs Kyle Knight et Juliet Schor, concluait qu'une réduction de 1 % du temps de travail permettait de réduire l'empreinte carbone de 1,46 % et réduisait les émissions de CO₂ de 0,42 % ^[47].

En 2007, une étude du Center for Economic and Policy Research ^[48] a montré que les pays où la durée annuelle de travail est la plus forte ont des empreintes écologiques plus lourdes. En l'occurrence, si le temps de travail aux États-Unis baissait pour atteindre le temps de travail moyen de l'Union européenne à 15, la consommation d'énergie du pays baisserait

de 20 % et ses émissions carbone en 2002 auraient été 3 % en dessous de son taux d'émission en 1990, se rapprochant ainsi des objectifs de Kyoto.

Bien sûr, la réduction du temps de travail ne peut constituer l'unique réponse pour atteindre nos objectifs en termes d'émission carbone. D'abord parce que la neutralité carbone nécessiterait une réduction drastique du nombre d'heures. Selon une étude de 2019 ^[49], il faudrait réduire le nombre d'heures travaillées à 9 au Royaume-Uni et 12 en Suède, dépassant les prédictions de Keynes qui envisageait un monde où l'on ne travaillerait que 15 heures par semaine en 2030. Mais surtout, parce qu'une politique de réduction du temps de travail, si elle désire sérieusement mitiger les externalités liées à la hausse de la productivité, doit investir pour accompagner réellement les citoyens dans la transformation de leurs activités de loisir. Selon la philosophe Céline Marty : *« Partager le travail est donc une solution intéressante qui suggère que le temps de travail et son organisation sont des variables ajustables politiquement, mais elle ne suffit pas à elle seule à garantir les effets escomptés, si elle n'est pas conjuguée à des réformes pratiques et une révolution culturelle nous débarrassant de la rationalité productiviste, poison mental qui nous empêche de savourer le temps libre pour lui-même. »* ^[50]

Par ailleurs, comme le souligne également Julia Posca ou Razmig Keucheyan, il faudrait en plus de la réduction du temps de travail, un investissement public pour encourager une économie du partage, une lutte contre l'obsolescence programmée, une régulation forte de la publicité et du marketing, une démarchandisation des services publics, un renforcement de la démocratie et du dialogue social au sein des entreprises, une prise en compte réelle de la pénibilité au travail, etc., autant de mesures structurelles qu'une simple proposition de loi ne peut pas porter.

Mettre la réduction du temps de travail au service de la création d'emploi.

Il est certain que la réduction du temps de travail ne diminue pas mécaniquement l'intensification du travail, voire qu'elle peut l'aggraver en le compressant, le densifiant si elle ne s'accompagne pas de création d'emplois. L'organisation sur 4 jours des 32 heures s'avère propice à contenir ce risque d'intensification et à favoriser la création de nouveaux emplois.

Dans le passé, la réduction du temps de travail et son accompagnement ont globalement permis de protéger et/ou de créer de nombreux emplois, ainsi le passage aux 35 heures qui, selon la DARES, auraient permis de créer ou de préserver près de 350 000 emplois entre 1998 et 2002 ^[51]. Par contre, sans création d'emploi dans certains secteurs ou entreprises, elle s'est

traduite par de l'intensification du travail, forme délétère d'augmentation de la productivité alors même qu'*a contrario*, il eût été sage ces dernières décennies d'affecter une partie des gains de productivité du progrès technique à la baisse du temps de travail.

La réalité de l'aggravation continue des conditions du travail documentée par la DARES nécessite de « désintensifier » le travail, de le « détendre », ce qui, toutes choses égales par ailleurs, nécessite de créer des emplois. Sans même évoquer la transition écologique intensive en travail et conséquemment en emplois. Ces attendus impliquent, non le mal nommé « partage du travail », mais le partage des emplois et la création nette d'emplois. Alors qu'aujourd'hui, il y a un partage du travail socialement délétère entre des personnes prisonnières du chômage longue durée, ou du temps partiel contraint (notamment les femmes) et des travailleurs cumulant des heures supplémentaires.

Par ailleurs, la transition numérique et l'automatisation *via* l'intelligence artificielle présentent le risque de destruction nette d'emplois. Une étude de l'OCDE estimait que 9 % des emplois aux États-Unis (et de 6 à 12 % dans les 21 autres pays de l'OCDE sur lesquels porte l'étude) présentaient un risque élevé d'être automatisés dans les prochaines années ^[52]. Aussi, il est vain d'espérer lutter contre le chômage de masse, à l'heure où l'on compte 13 fois plus de personnes au chômage que d'emplois vacants (chiffres 2021 ^[53]), sans une politique ambitieuse visant à encourager la diminution du temps de travail et à soutenir la création d'emplois.

Serge Latouche considérerait la baisse du temps de travail comme une arme efficace pour répondre au problème du chômage et de fait plusieurs études montrent que, bien calibrés et accompagnés de dispositifs fiscaux adaptés, des mécanismes de réduction des temps de travail permettent *a minima* d'éviter les destructions d'emplois.

C'est le cas par exemple d'une étude de l'université de Tilburg, parue en 2010, concernant la réduction du temps de travail hebdomadaire au Portugal de 44 heures à 40 heures en 1996 qui constate « *que la réduction des heures de travail a eu un effet positif sur l'emploi grâce à une diminution des destructions d'emplois.* » ^[54]

Plus positive, une étude de l'Association nationale des docteurs ès sciences économiques et en sciences de gestion (ANDESE) sortie en 1995, en pleine discussion de la loi Robien, estime qu'une adoption généralisée des 4 jours et des 32 heures dans le cadre de cette loi Robien pourrait « *créer entre 1,5 et 2 millions d'emplois. Ce qui ferait 1,5 ou 2 millions de cotisants en plus pour les caisses de retraite.* » ^[55] S'il est difficile de croire à un chiffre

aussi haut, il est certain que la réduction du temps de travail ne peut être que bénéfique pour l'emploi, surtout si elle s'accompagne d'un mécanisme de soutien des embauches comme cela fut le cas avec la loi Robien. Cet ancien dispositif portant, non seulement un projet de réduction du temps de travail, mais également un souci de création d'emploi vertueux.

Selon l'économiste Philippe Askenazy : « *Les lois Robien et Aubry portaient une volonté de créer des emplois. Aujourd'hui, cette vision n'est plus du tout défendue (...). L'idée qui prédomine est davantage celle de l'aménagement du temps de travail. La question de la création d'emplois s'est, en quelque sorte, évaporée* »^[56], tout comme s'est évaporée la question de la réduction du temps de travail.

C'est dans ce contexte que certains économistes dont Eric Heyer qui envisage de conditionner les aides aux entreprises (« *Pour bénéficier d'aides financières, on peut imaginer un dispositif selon lequel les entreprises doivent respecter trois conditions : le maintien du salaire, la réduction du temps de travail (à quatre jours) et des embauches.* »^[57]) qualifie le dispositif Robien de « malin », car, tout en laissant assez de souplesse pour la mise en œuvre, il permet de stimuler l'emploi de sorte à limiter le coût pour les entreprises et les pouvoirs publics.

Dans le même esprit, l'application des lois Aubry pour la création et la préservation d'emplois avait limité le coût du dispositif pour les administrations publiques à 3 milliards, soit 0,15 point de produit intérieur brut (PIB) selon l'OFCE^[58]. Le coût d'un retour du dispositif Robien reste à évaluer. Certains en estiment le coût, **dans une hypothèse maximaliste** de mise en place généralisée du dispositif, à 15 milliards d'euros pour l'Unédic^[59] si l'on cible les exonérations sur les cotisations chômage. Ce coût, s'il était avéré, reste potentiellement absorbable, d'une part compte tenu des excédents de l'Unédic estimés par l'association à 20 milliards sur la période 2024-2027^[60] (et ce, malgré les ponctions de l'État déjà intégrées par l'association à hauteur de 12 milliards sur la période), et d'autre part, car l'incitation à l'embauche du dispositif, s'il remplit ses fonctions, se traduira par une dynamique favorable à l'emploi, une augmentation des recettes de la sécurité sociale et une baisse des allocations chômage.

Les soutiens pluriels au dispositif Robien.

La crédibilité de la loi Robien et des précédents dispositifs similaires a trouvé des soutiens larges et des défenseurs comme Gérard Larcher qui, déposant un amendement au Sénat lors de l'examen de la loi quinquennale sur l'emploi en faveur des 32 heures expliquait en 1993 que « *Demain, avec les gains de productivité, les entreprises produiront deux fois plus avec deux*

fois moins de travail. Nous essayons de garder une place pour l'Homme. » ^[61]

Son collègue Jean-Pierre Fourcade déposait au même moment une proposition de loi pour expérimenter les 32 heures.

Plus tard, en 1994, c'est Michel Barnier, alors ministre de l'environnement dans le gouvernement d'Édouard Balladur qui prend position en faveur de la semaine de 4 jours : *« La proposition de passer de la semaine de 5 jours à 4 jours me semble être un objectif mobilisateur pour le pays et pour ses entreprises. Contrairement à la caricature que certains ont voulu dresser de cette proposition, il ne s'agit pas d'une réflexion malthusienne, mais d'une avancée possible pour permettre de réconcilier l'emploi et l'activité. Pour être créatrice d'emplois, cette réduction du temps de travail doit s'accompagner d'une réduction, voire d'une suppression des cotisations chômage lorsque l'entreprise recrute. S'engager dans cette voie constituerait un choc bien supérieur aux mesures techniques que nous prenons en ce moment, de nature à bouleverser les comportements. La mobilisation de toute la société contre l'exclusion des "sans-travail" prendrait un éclat manifeste, à la hauteur de l'enjeu. Cet acte frapperait les imaginations et encouragerait les consciences individuelles à se détacher de la morale du travail pour le travail et à évoluer vers un nouvel équilibre. »* ^[62]

D'autres acteurs ont défendu également un retour de la loi Robien, comme le Centre des jeunes dirigeants (CJD) pour les entreprises, ou l'ancien député Pierre Larrouturnou.

De son côté, Dominique Méda considère également qu'un retour du dispositif Robien serait à même *« de créer des emplois sans baisser les salaires. »* ^[63]

De la nécessité d'une semaine de 4 jours en 32 ou 28 heures sans baisse de salaires.

Outre les gains de productivité mis en avant *supra*, une mise en place des 32 heures sur 4 jours sans diminution de salaire constitue un indéniable facteur d'attractivité dans certains secteurs notamment ceux connaissant une tension des effectifs.

Ainsi dans des entreprises françaises comme l'entreprise Bosch Rexroth à Vénissieux, dans la Métropole de Lyon, aux 32 heures depuis 1998 avec maintien des salaires et création d'emplois ou encore le groupe LDLC dans le Rhône aux 32 heures sur 4 jours depuis 2021, le dispositif rencontre un franc succès sur un large panel d'indicateurs économiques et sociaux.

Du point de vue des salariés, la mesure rencontre un franc succès que si et seulement si, le passage à la semaine de 4 jours est accompagné d'une réduction générale du temps de travail à 32 heures ou 28 heures.

Les expérimentations présentées plus haut ont reposé sur une réduction du temps de travail à 32 heures par rapport à la norme initiale (39 heures pour Bosch Rexroth ; 35 heures pour LDLC) et la plupart des expérimentations réussies reposent sur une semaine à 32 heures.

C'est ainsi que la semaine de 4 jours, sans réduction du temps de travail, proposée en Belgique n'a séduit que 0,5 % à 5 %, selon les secteurs, des salariés du pays ^[64], ou encore que l'expérimentation de la semaine de 4 jours proposée dans les URSSAF de Picardie n'a convaincu que... 3 salariés ^[65]. Ces salariés anticipent que le même temps et la même charge de travail sans embauche mais ramassés sur 4 jours se traduira inmanquablement par une intensification du travail néfaste à la santé. Cette organisation serait ainsi contre-productive, en annulant une partie des bienfaits de la réduction du temps de travail tant pour le bien-être, la santé des salariés, la productivité que pour la création d'emplois au niveau macroéconomique.

Afin d'être réellement susceptible d'inverser le mouvement d'intensification du travail constaté depuis plusieurs décennies en France à l'origine de l'épuisement au travail, la baisse hebdomadaire du temps de travail sur 4 jours doit passer par le dialogue social au sein de l'entreprise voire de la branche.

Adapter les 32 heures en 4 jours à la spécificité de chaque entreprise, par le dialogue social sur les transformations nécessaires à sa mise en œuvre, peut constituer, comme le souligne le chercheur Pierre Bérastegui « *une opportunité de réintroduire de la démocratie au travail.* » Ainsi, une mise en place bénéfique des 32 heures en 4 jours dans les entreprises n'est possible que si elle présuppose « *une implication des partenaires sociaux et un dialogue social fort* » ^[66], permettant d'évoluer, comme en Islande, vers plus d'autonomie au travail et une réorganisation du travail favorable à l'ensemble des parties prenantes. Des phases de test seront probablement nécessaires et un dialogue soutenu autour de l'adaptation de l'organisation du travail et la prévention des risques psychosociaux s'avère une condition *sine qua non* au succès du dispositif.

Nous proposons d'expérimenter le dispositif dans les entreprises volontaires par des mesures d'incitation par la loi, puis d'en évaluer les effets et impacts afin d'apporter les modifications nécessaires pour éventuellement envisager les modalités de sa généralisation à l'ensemble des entreprises

renouant ainsi avec le mouvement général et historique de réduction du temps de travail.

C'est précisément l'objet de l'**article 1^{er}** de cette proposition de loi, qui crée un dispositif d'incitation à la réduction du temps de travail dans les entreprises qui s'y engagent et prolonge cette incitation en cas d'embauche au sein de l'entreprise d'au moins 10 % de l'effectif moyen annuel.

L'article permet l'introduction d'une réduction du temps de travail à 32 heures sans réduction de salaire *via* un accord au sein des entreprises ou au niveau des branches. Il prévoit également un aménagement du temps de travail prenant la forme d'un temps hebdomadaire de travail sur 4 jours, soumis au dialogue social. Il permet également de bénéficier d'exonérations supplémentaires en cas de réduction additionnelle des heures travaillées et d'embauche.

L'article 1^{er} comporte un gage afin de rendre la proposition de loi recevable au titre de l'article 40 de la Constitution.

L'**article 2** instaure une évaluation à 5 ans du dispositif.

L'**article 3** ouvre aux entreprises qui auraient déjà mis en place un dispositif de réduction du temps de travail et d'organisation similaires le bénéfice des dispositions incitatives inscrites à l'article 1^{er}.

[1] Marchand Olivier et Thelot Claude, Le Travail en France (1800-2000), collection Essais et Recherches, série « Sciences sociales », 1997

[2] <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/hours-worked.html?oecdcontrol-d7f68dbeee-var3=2021>

[3] <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00071/default/table?lang=fr>

[4] <https://www.grouperandstad.fr/wp-content/uploads/2016/09/alerte-presse-ra-temps-de-travail.pdf>

[5] <https://inegalites.fr/temps-partiel-sub#:~:text=Mais%20les%20femmes%20%C3%A9tant%20beaucoup,de%20%2C5%20fois%20plus>

[6] <https://www.alternatives-economiques.fr/reduire-horaires-baisser-charge-de-travail-na-de-sens/00107532>

[7] “Our study has shown that an extensive weekly workload has a negative impact on mental health. We discovered that the longer working hours, the higher level of stress and higher prevalence of depression and suicidal ideation. All the three mental health parameter showed dose response pattern with working hours. We concluded that long working hours were associated with stress, depression, and suicidal ideation in young employees, aged 20 to 35.”
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0236931>

[8] https://www.bfmtv.com/economie/economie-social/social/sante-mentale-des-salaries-41-se-disent-en-detresse-psychologique_AV-202207070478.html

[9] High stress levels induced by long working hours are known to influence unhealthy behaviors such as lack of exercise, higher smoking rate, and increased alcohol consumption. In addition, stress not only affects the subjective health status and sleep duration but also impairs mental health, leading to depression or even suicidal thoughts. Stress due to long working hours is one of the major causes of health deterioration.
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0236931>

[10] <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28575463/>

[11] <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27305843/>

[12] DARES 2017 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-082v3.pdf>

[13] <https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/content/maelezig-bigi-dominique-meda-prendre-la-mesure-de-la-crise-du-travail-en-france.html>

[14] <https://www.nouvelobs.com/societe/20190528.OBS13602/travailler-4-jours-par-semaine-60-des-francais-sont-pour.html>

[15] Larrourou, Pierre. 32 h ! La semaine de 4 jours, c’est possible (p. 8). Seuil. Édition du Kindle.

[16] <https://www.lesechos.fr/industrie-services/services-conseils/teletravail-semaine-de-4-jours-cdi-pourquoi-le-travail-va-radicalement-changer-1987009>

[17] <https://www.sudouest.fr/economie/emploi/semaine-de-quatre-jours-on-travaille-mieux-c-est-l-avenir-assure-le-patron-de-ldlc-15529644.php>

[18] <https://www.jean-jaures.org/publication/je-taime-moi-non-plus-les-ambivalences-du-nouveau-rapport-au-travail/>

[19] <https://www.alternatives-economiques.fr/passer-a-semaine-de-quatre-jours-oui/00107528>

- [20] Posca, Julia. Travailler moins ne suffit pas (pp. 15-16). Écosociété. Édition du Kindle.
- [21] <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/14564882/>
- [22] https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf
- [23] ibid
- [24] Posca, Julia. Travailler moins ne suffit pas (pp. 17-18). Écosociété. Édition du Kindle.
- [25] <https://www.4dayweek.co.uk/pilot-programme>
- [26] https://www.theguardian.com/technology/2019/nov/04/microsoft-japan-four-day-work-week-productivity?CMP=fb_gu&utm_medium=Social&utm_source=Facebook#Echobox=1572905928
- [27] Posca, Julia. Travailler moins ne suffit pas (p. 20). Écosociété. Édition du Kindle.
- [28] Posca, Julia. Travailler moins ne suffit pas (p. 13). Écosociété. Édition du Kindle.
- [29] <https://ses.ens-lyon.fr/actualites/rapports-etudes-et-4-pages/un-effondrement-de-la-productivite-des-salaries-francais-en-trompe-loeil-the-conversation-novembre-2023>
- <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-impact-de-la-hausse-de-lalternance-depuis-2019-sur-la-productivite-moyenne-du-travail>
- [30] Weil, Simone. La Condition ouvrière - Prépas scientifiques 2023 (p. 249 et 263). Flammarion. Édition du Kindle.
- [31] Posca, Julia. Travailler moins ne suffit pas (pp. 34-35). Écosociété. Édition du Kindle.
- [32] https://www.researchgate.net/publication/254354725_Working_Hours_and_Sustainable_Development
- [33] Posca, Julia. Travailler moins ne suffit pas (p. 64). Écosociété. Édition du Kindle
- [34] Razmig Keucheyan, Les besoins artificiels. Comment sortir du consumérisme, Paris, La Découverte, 2019, p. 50.
- [35] <https://www.ouest-france.fr/economie/emploi/la-semaine-de-quatre-jours-un-modele-de-travail-plus-ecologique-32d64a02-e2ba-11ed-814e-527b887752e5>
- [36] <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15487733.2005.11907964>
- [37] André Gorz, « Tous entrepreneurs ? », Partage, n° 161, octobre-novembre 2002, p. 19.
- [38] <https://www.4dayweek.com/research-articles/stop-the-clock>
- [39] <https://www.helloworkplace.fr/bilan-semaine-4-jours-valence/>
- [40] <https://www.monde-diplomatique.fr/2021/06/LECOEUVRE/63211>
- [41] GOLLAIN, Françoise; GORZ, André; LATOUCHE, Serge. André Gorz et l'écossocialisme (p. 88). Passager clandestin (Le). Édition du Kindle.
- [42] Gorz, André. Misères du présent, richesse du possible (p. 90). FeniXX réédition numérique. Édition du Kindle.
- [43] Latouche, Serge. Travailler moins, travailler autrement ou ne pas travailler du tout (pp. 57-58). Rivages. Édition du Kindle.

[44] Latouche, Serge. Travailler moins, travailler autrement ou ne pas travailler du tout (pp. 31-32). Rivages. Édition du Kindle.

[45] <https://www.monde-diplomatique.fr/2021/06/LECOEUVRE/63211>

[46] <https://www.4dayweek.com/research-articles/stop-the-clock>

[47] https://ideas.repec.org/h/elg/eechap/14843_12.html

[48] <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17844926/>

[49] <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2019/05/The-Ecological-Limits-of-Work-final.pdf>

[50] Marty, Céline. Travailler moins pour vivre mieux - Guide pour une philosophie antiproductiviste : Guide pour une philosophie antiproductiviste (Hors Collection) (pp. 88-89). Dunod. Édition du Kindle.

[51] <https://www.lafinancementpourous.com/decryptages/politiques-economiques/economie-francaise/la-reduction-du-temps-de-travail-fait-elle-reculer-le-chomage/>

[52] Posca, Julia. Travailler moins ne suffit pas (p. 38). Écosociété. Édition du Kindle.

[53] https://www.liberation.fr/economie/il-y-a-treize-fois-plus-de-chomeurs-que-demplois-vacants-en-france-20210922_TOHGPIVLV5FABAP5NI5XH6GW3A/?redirected=1

[54] <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10645-010-9142-5.pdf>

[55] Larrourou, Pierre. 32 h ! La semaine de 4 jours, c'est possible (p. 63). Seuil. Édition du Kindle

[56] <https://www.alternatives-economiques.fr/creations-demploi-angle-mort-de-semaine-de-quatre-jours/00107533>

[57] ibid

[58] <https://www.ofce.sciences-po.fr/blog/35-heures-deteriore-economie-francaise/#:~:text=Cette%20mesure%20introduit%20une%20r%C3%A9duction,de%20plus%20de%20%20salari%C3%A9s>

[59] <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/le-debat-sur-la-semaine-de-4-jours-reliance/>

[60] <https://www.lesechos.fr/economie-france/social/les-comptes-de-lassurance-chomage-sameliorient-mais-moins-que-prevu-2077594>

[61] <https://www.ina.fr/ina-eclaire-actu/video/cab93070232/32h-senat>

[62] Larrourou, Pierre. 32 h ! La semaine de 4 jours, c'est possible (pp. 61-63). Seuil. Édition du Kindle.

[63] <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/le-debat-sur-la-semaine-de-4-jours-reliance/>

[64] <https://www.mercipourlinfo.fr/actualites/emploi/semaine-de-4-jours-comment-ca-se-passe-chez-nos-voisins-europeens-1055658>

[65] <https://www.courrier-picard.fr/id421991/article/2023-06-11/urssaf-picardie-pourquoi-la-semaine-de-4-jours-fait-un-flop>

[66] <https://www.alternatives-economiques.fr/reduire-horaires-baisser-charge-de-travail-na-de-sens/00107532>

Proposition de loi visant à réduire le temps de travail hebdomadaire à 32 heures en 4 jours

Article 1^{er}

- ① I. – Il est institué une incitation à la réduction collective du temps de travail au bénéfice des entreprises ou des établissements dans lesquels, sous réserve du II, un nouvel horaire collectif a pour effet de réduire la durée initiale de travail à 32 heures maximum en 4 jours soit par application d'une convention ou d'un accord de branche étendu, soit par un accord d'entreprise ou d'établissement.
- ② II. – Cette incitation prend la forme d'un allègement des cotisations employeur au titre des assurances sociales assises sur les gains et rémunérations des salariés concernés par l'accord ou la convention mentionnés au I. Son montant est égal à 40 % des cotisations la première année et à 30 % les trois années suivantes. L'employeur le déduit du montant total des cotisations dont il est redevable, pour la même période, à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales. L'allègement est plafonné à ce montant.
- ③ L'allègement est accordé pour une durée de sept ans par convention avec l'État lorsque la réduction de l'horaire collectif s'accompagne d'embauches intervenant dans un délai fixé par ladite convention, sans pouvoir excéder un an, et correspondant à au moins 10 % de l'effectif moyen annuel de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Pendant une durée de deux années, le niveau de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement doit rester au moins égal à celui atteint à l'issue de la période d'embauche.
- ④ III. – Un décret détermine les conditions d'application des I et II, notamment les modalités de contrôle du nombre d'emplois créés ainsi que les conditions dans lesquelles les mêmes I et II sont rendus applicables aux unités de travail dont l'horaire collectif est réduit dans le cadre d'une convention ou d'un accord conclu en application de l'article L. 3121-41 du code du travail.
- ⑤ IV. – Les pertes de recettes résultant pour les organismes de sécurité sociale des I et II du présent article sont compensées, à due concurrence, par la création d'une taxe à l'accise sur les tabacs prévue au chapitre IV du titre I^{er} du livre III du code des impositions sur les biens et services.

Article 2

Cinq ans après la promulgation de la présente loi, un rapport du Gouvernement au Parlement dresse le bilan de son application.

Article 3

Les conventions ou les accords collectifs de réduction de la durée du travail conclus dans les entreprises ou les établissements antérieurement à la promulgation de la présente loi peuvent ouvrir droit au bénéfice de celle-ci, compte tenu de l'horaire initial de travail en vigueur dans ces entreprises ou ces établissements avant l'entrée en vigueur desdits conventions ou accords.