

---

RAPPORTS



Ludivine MARTIN

Rapport relatif à l'évaluation  
de l'impact des heures  
d'ouverture dans le  
commerce de détail à  
destination du Ministère de  
l'Economie :

Principaux résultats de la  
consultation menée auprès des  
Employés



## **Remerciements**

L'auteur du présent rapport tient, tout d'abord, à remercier vivement le Ministère de l'Economie et l'Inspection Générale de la Sécurité Sociale pour leur support à la réalisation de l'enquête 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

L'auteur tient ensuite à remercier le Ministère de l'Economie, les partenaires sociaux, les professeurs Thierry Blayac de l'Université de Montpellier et Mathieu Lefebvre de l'Université de Strasbourg ainsi que les chercheurs du département Marché du Travail du LISER impliqués, pour leur participation au comité d'experts mis en place pour la définition du questionnaire et de l'expérience en choix discrets réalisée dans l'enquête.

L'auteur tient également à remercier l'équipe enquête du LISER pour la réalisation de la collecte de données et des travaux méthodologiques afférant, ainsi que les personnes ayant testé le questionnaire en ligne avant son lancement.

Enfin, l'auteur remercie Lucas Nonnenmacher, Doctorant à l'Université du Luxembourg et à l'École Normale Supérieure / PhD Student (UL/ENS), pour son support dans la réalisation du présent rapport.

*Photo de couverture de Lea Marzloff*



## ➤ *Table des matières*

Introduction .....	4
1 Synthèses du rapport .....	6
1.1 Synthèse pour le travail du dimanche .....	6
1.2 Synthèse pour le travail après 18h en semaine ou le samedi.....	9
2 Travail du dimanche .....	12
2.1 Caractéristiques socio-économiques.....	12
2.1.1 Entreprises.....	12
2.1.2 Salariés .....	13
2.2 Etat de santé.....	14
2.3 Situation familiale.....	15
2.4 Trajets domicile-travail.....	17
2.5 Caractéristiques du travail .....	19
2.6 Pratiques organisationnelles et managériales.....	21
2.7 Pénibilité, harcèlement et discrimination .....	23
2.8 Perspectives, motivation et engagement .....	24
2.9 Déterminants du travail du dimanche .....	27
2.10 Stress au travail .....	30
2.11 Satisfaction au travail .....	32
2.12 Perception de la législation actuelle .....	34
2.13 Raisons au travail du dimanche .....	35
2.14 Freins.....	37
2.15 Organisation et préférences quant au travail du dimanche.....	39
2.16 Pays de consommation et activités du dimanche .....	41
2.17 Compensations.....	42
2.18 Les préférences des employés concernant les compensations.....	46
2.18.1 Choix des attributs et design de l'expérience en choix discrets.....	47
2.18.2 Analyse des sous-échantillons basés sur l'expérience du travail du dimanche.....	51
2.18.3 Analyse des sous-échantillons basés sur la taille de l'entreprise .....	57
3 Travail après 18h en semaine ou le samedi .....	62
3.1 Caractéristiques socio-économiques.....	62
3.1.1 Entreprises.....	62
3.1.2 Salariés .....	63
3.2 Etat de santé.....	64
3.3 Situation familiale.....	65

3.4	Trajets domicile-travail.....	66
3.5	Caractéristiques du travail.....	68
3.6	Pratiques organisationnelles et managériales.....	70
3.7	Pénibilité, harcèlement et discrimination.....	72
3.8	Perspectives, motivation et engagement.....	73
3.9	Déterminants du travail en soirée.....	76
3.10	Stress au travail.....	79
3.11	Satisfaction au travail.....	81
3.12	Perception de la législation actuelle.....	83
3.13	Raisons au travail en soirée.....	84
3.14	Organisation et préférences quant au travail en soirée.....	85
	Conclusion générale.....	86
	Annexe.....	89

## ➤ *Table des tableaux*

Tableau 1.	Caractéristiques socio-économiques des commerces dans lesquels les employés interrogés travaillent (en %).....	12
Tableau 2.	Caractéristiques socio-économiques des salariés (en %).....	14
Tableau 3.	Situation familiale (en %).....	16
Tableau 4.	Trajets domicile-travail (en %).....	17
Tableau 5.	Trajet domicile-travail des employés travaillant le dimanche selon la localisation du lieu de travail (en %).....	18
Tableau 6.	Caractéristiques du travail (en %).....	20
Tableau 7.	Pratiques d'organisation du travail (en %).....	21
Tableau 8.	Pratiques managériales (en %).....	22
Tableau 9.	Pénibilité, harcèlement et discrimination (en %).....	23
Tableau 10.	Perspectives (en %).....	24
Tableau 11.	Le concept de motivation au travail.....	25
Tableau 12.	Odds ratios concernant la motivation.....	26
Tableau 13.	Résultats synthétiques de l'estimation économétrique des déterminants du travail le dimanche.....	28
Tableau 14.	Odds ratios concernant la satisfaction.....	33
Tableau 15.	Perception de la législation actuelle sur les heures d'ouverture (en %).....	34
Tableau 16.	Raisons pour travailler régulièrement le dimanche et localisation du commerce (en %).....	36
Tableau 17.	Frein au travail du dimanche et caractéristiques individuelles (en %).....	38
Tableau 18.	Préférence pour ne travailler que le matin (en %).....	40
Tableau 19.	Activités en cas d'ouverture de tous les commerces le dimanche (en %).....	42
Tableau 20.	Exemple de situation de choix (scénario 20).....	50
Tableau 21.	Caractéristiques des trois échantillons (en %).....	51
Tableau 22.	Résultats synthétiques de l'estimation économétrique.....	52
Tableau 23.	Odds ratio.....	54
Tableau 24.	Dispositions à recevoir.....	55
Tableau 25.	Caractéristiques des trois échantillons (en %).....	57

Tableau 26. Résultats synthétiques de l'estimation économétrique .....	58
Tableau 27. Odds ratio .....	60
Tableau 28. Dispositions à recevoir .....	60
Tableau 29. Caractéristiques socio-économiques des commerces dans lesquels les employés interrogés travaillent (en %).....	62
Tableau 30. Caractéristiques socio-économiques des salariés (en %) .....	63
Tableau 31. Etat de santé (en %).....	64
Tableau 32. Situation familiale (en %).....	65
Tableau 33. Trajets domicile-travail (en %).....	67
Tableau 34. Trajet domicile-travail des employés travaillant le dimanche selon la localisation du lieu de travail (en %).....	68
Tableau 35. Caractéristiques du travail (en %) .....	69
Tableau 36. Pratiques d'organisation du travail (en %) .....	70
Tableau 37. Pratiques managériales (en %) .....	71
Tableau 38. Pénibilité, harcèlement et discrimination (en %) .....	73
Tableau 39. Perspectives (en %) .....	74
Tableau 40. Odds ratios concernant la motivation.....	75
Tableau 41. Engagement envers l'employeur .....	76
Tableau 42. Résultats synthétiques de l'estimation économétrique des déterminants du travail en soirée .....	77
Tableau 43. Odds ratios concernant la satisfaction .....	82
Tableau 44. Perception de la législation actuelle sur les heures d'ouverture (en %) .....	83
Tableau 45. Profil-type des salariés qui travaillent en horaires atypiques .....	86

### ➤ *Table des graphiques*

Graphique 1. Motivation au travail.....	26
Graphique 2. Stress au travail .....	31
Graphique 3. Degré de satisfaction au travail .....	33
Graphique 4. Raisons au travail du dimanche .....	35
Graphique 5. Raisons pour travailler régulièrement le dimanche .....	36
Graphique 6. Freins au travail du dimanche .....	37
Graphique 7. Détermination des dimanches travaillés.....	39
Graphique 8. Organisation et préférences quant au travail du dimanche.....	40
Graphique 9. Activités du dimanche.....	41
Graphique 10. Majoration salariale .....	43
Graphique 11. Repos compensatoire.....	43
Graphique 12. Repos selon le nombre d'heures travaillées .....	44
Graphique 13. Gestion des congés.....	44
Graphique 14. Planning des dimanches travaillés .....	45
Graphique 15. Signature d'un consentement écrit.....	45
Graphique 16. Motivation au travail.....	74
Graphique 17. Stress au travail .....	80
Graphique 18. Degré de satisfaction.....	81
Graphique 19. Raisons au travail en soirée .....	84
Graphique 20. Détermination des soirées travaillées.....	85

# Introduction

Le présent rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet pluriannuel commandité par le Ministère de l'Economie dans sa volonté de progresser dans la connaissance des impacts potentiels sur les salariés, les entreprises et les consommateurs d'une modification de la réglementation des heures d'ouverture dans le secteur du commerce de détail.

Il s'inscrit dans sa volonté d'évaluation de ces impacts potentiels comme énoncé dans la partie dédiée au commerce du programme gouvernemental de 2013 : « Les dispositions actuelles en matière de réglementation des heures d'ouvertures dans le secteur du commerce seront évaluées et le cas échéant révisées après consultation des partenaires sociaux » (Programme gouvernemental - 2013, p. 55).

Il fait suite à un premier rapport fourni en 2016 au Ministère de l'Economie dont l'objet était de présenter le bilan des faits, des chiffres et de l'état du droit. Il fait également suite à un second rapport intitulé « Rapport relatif à l'évaluation de l'impact des heures d'ouverture dans le commerce de détail à destination du Ministère de l'Economie : Principaux résultats de la consultation menée auprès des employeurs » fourni en 2018 et visant à présenter les résultats de l'enquête 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail' réalisée au printemps 2018 auprès de l'ensemble des entreprises du commerce de détail au Grand-Duché de Luxembourg.

4

L'objet du présent rapport est de présenter les résultats de l'enquête 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail' réalisée au cours de l'été 2018 auprès de l'ensemble des salariés travaillant depuis septembre 2017 dans une entreprise du commerce de détail au Grand-Duché de Luxembourg et résidant de la Grande Région.

Les statistiques descriptives issues de cette enquête fournissent un panorama, selon les horaires d'ouverture le dimanche et en soirée de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, des caractéristiques socio-économiques des salariés, de leurs conditions de travail, de l'organisation de leur travail et de leur temps de travail, des raisons et contraintes liées au travail en horaires étendus, de leur sentiment concernant la législation des heures d'ouverture, et des compensations actuellement offertes et celles souhaitées pour travailler le dimanche.

Le rapport est structuré de la façon suivante, la partie 1 est consacrée aux synthèses relatives aux statistiques descriptives fournies par l'enquête pour ce qui concerne les ouvertures du dimanche et en soirée. Les parties 2 et 3 présentent les détails relatifs à l'analyse des données.

**Encadré 1** : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'

Le but de cette enquête est de collecter des données auprès des employés du commerce de détail en vue d'établir des statistiques sur leurs conditions de travail selon les horaires d'ouverture des entreprises dans lesquelles ils travaillent. Le questionnaire s'adressait exclusivement à la personne invitée par courrier à y répondre.

L'enquête a été réalisée par le LISER. Elle a été conduite en ligne, entre fin-juillet et début septembre 2018, auprès de l'ensemble des salariés travaillant au 30 septembre 2017 pour une entreprise employant au minimum 1 salarié au 30 Septembre 2017 et appartenant aux sous-secteurs du commerce retenus.

Champ de l'enquête : exhaustivité des employeurs des sous-secteurs suivants :

NACE : 47 - Commerce de détail, à l'exception des automobiles et motocycles ;

10.711 - Fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche ;

10.712 - Fabrication artisanale de pain et de pâtisserie fraîche ;

95.230 Réparation de chaussures et d'articles en cuir ;

95.290 Réparation d'autres biens personnels et domestiques ;

96.021 - Coiffure ;

96.022 - Soins de beauté.

A l'exclusion des codes NACE suivants : 47.300 Commerce de détail de carburants en magasin spécialisé;

47.8 Commerce de détail sur éventaires et marchés ; 47.9 Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés.

Au total, 25 413 employés ont été contactés. Avec un taux de réponse de l'ordre de 16%, l'échantillon final compte 3751 employés (4002 répondants mais changement d'entreprise entre septembre 2017 et le moment de l'enquête).

Différentes sections composent cette enquête. Ces sections permettent, notamment, de rendre compte :

- des caractéristiques des salariés ;

- des caractéristiques de leur travail ;

- des horaires d'ouverture le dimanche et en soirée ;

- de l'organisation du temps de travail dans leur entreprise, des conditions de travail, des pratiques de gestion des ressources humaines concernant notamment l'évaluation, la rémunération, les formations, de l'organisation du travail et la prise de décisions dans l'entreprise pour laquelle ils travaillent ;

- de leur niveau de satisfaction au travail, de motivation, de stress et leur état de santé ;

- des raisons et contraintes liées au travail en horaires étendus et notamment le dimanche perçue par les salariés ;

Des données concernant le secteur et la taille de l'entreprise pour laquelle les salariés travaillent et provenant de l'IGSS ont été ajoutées aux données collectées.

Un système de pondération a été mis en œuvre afin d'obtenir des résultats représentatifs de la population des salariés des entreprises du commerce de détail présentes sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et résidant dans le Grande Région. Pour plus de détails, se reporter au rapport de l'équipe méthodologique (document complémentaire).

# 1 Synthèses du rapport

## 1.1 Synthèse pour le travail du dimanche

Le rapport présente un bilan détaillé des chiffres obtenus suite à la conduite de l'enquête 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail' auprès de 3571 salariés du secteur. 60,10% des employés ont déclaré travailler le dimanche, 43% occasionnellement, 17,10% habituellement. Pour ce qui concerne les facteurs déterminants du travail le dimanche, la synthèse reprend ici les résultats d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » contrôlant pour un large ensemble de variables et fournissant donc une analyse plus fine que les comparaisons de moyennes. Il faut toutefois noter que même dans ces conditions, il faut être prudent sur le fait qu'il pourrait subsister des facteurs non observés (qui ne sont pas observés dans les données de l'enquête) qui seraient corrélés avec les horaires atypiques.

- L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » des déterminants du travail du dimanche se focalise sur les deux occupations les plus représentées dans la population des employés travaillant le dimanche (vendeur, chef de rayon, etc. et caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc.). L'analyse souligne que les femmes, les moins de 50 ans, les salariés avec un niveau d'éducation supérieur au primaire et inférieur à la licence, les salariés n'ayant aucune difficulté à parler le français, les salariés qui ont un état de santé général moyen, bon ou très bon, les salariés dont le conjoint travaille le dimanche, les salariés qui se rendent au travail en voiture ou transport en commun (en référence aux modes de mobilité doux) et dont un trajet domicile travail est de moins de 50 minutes, ont une plus grande probabilité de travailler le dimanche. A l'inverse, résider en Allemagne, n'avoir aucune difficulté à parler luxembourgeois ou anglais, être syndiqué, réduit la probabilité de travailler le dimanche.

Au niveau des caractéristiques liées au travail qui augmentent la probabilité de travailler le dimanche, il y a : le temps partiel choisi, travailler sur un lieu de travail unique, travailler habituellement 6 ou 7 jours, faire des heures supplémentaires payées, voir son travail contrôlé par un autre service de l'entreprise, avoir de l'influence sur le choix de ses tâches, travailler en équipe, avoir une rotation des tâches avec les collègues, avoir un salaire variable (en partie ou en totalité), participer à un cercle de qualité, rester longtemps debout, faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers, avoir subi une violence verbale au cours des 12 derniers mois, penser qu'il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires en cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, être motivé par l'obtention de récompenses, être engagé envers l'employeur.

A l'inverse, les caractéristiques du travail qui réduisent la probabilité de travailler le dimanche sont : avoir en général 48 heures consécutives de repos par semaine, faire des heures supplémentaires, compensées en repos, voir son travail contrôlé par les membres de l'équipe, avoir de l'influence sur son planning de tâches, recevoir l'aide et le soutien du supérieur quand en a un, suivre des formations payées par l'employeur, rester longtemps assis, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, être motivé par le comblement de ses valeurs ou par le plaisir lié au travail.

Enfin au niveau des caractéristiques de l'employeur, travailler dans une entreprise de 16 salariés et plus, vendant des produits pour la personne ou de grande distribution, localisées dans la 1<sup>ère</sup> couronne autour de Luxembourg ville, les terres-rouges ou la partie Nord et Moselle augmente la probabilité du

salarié de travailler le dimanche. A l'inverse, travailler pour un commerce vendant des produits technologiques, d'équipements pour la maison, des fleurs, réduit la probabilité de travailler le dimanche.

Le stress, la satisfaction et la motivation ont également fait l'objet d'analyses détaillées.

- Concernant le stress lié au travail, une analyse « toutes choses égales par ailleurs » contrôlant pour les principales caractéristiques individuelles et de l'environnement du travail, les salariés travaillant le dimanche ont 12% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que les ceux ne travaillant pas le dimanche. Il faut noter que le fait d'avoir une période de référence réduit la probabilité d'être souvent stressé de 18%, l'auto-contrôle du travail de 10%, le support du supérieur hiérarchique de 33%. Lorsque l'on contrôle pour deux contraintes familiales (avoir des enfants et travailler le dimanche et avoir un conjoint qui travaille le dimanche et travailler le dimanche), la différence significative entre les salariés travaillant le dimanche et ceux ne travaillant pas le dimanche sur la fréquence de leur stress a disparu.

En se focalisant sur la population des salariés travaillant le dimanche : la majoration salariale réduit de 7% les risques d'être souvent stressé par le travail. Le repos compensatoire n'est pas significatif. La garantie de pouvoir poser deux semaines de congés avec 3 week-ends consécutifs de libre le diminue de 27%. Connaître le planning des dimanches travaillés un mois avant réduit le risque d'être souvent stressé de 32%, alors qu'une semaine avant augmente ce risque de 34% et au cours de la semaine de 177%. La signature d'un consentement écrit réduit le risque de 22%.

- Concernant le degré de satisfaction du travail, du salaire et de la vie en générale, les salariés travaillant le dimanche sont moins nombreux à être satisfaits de leur travail que ceux ne travaillant pas le dimanche. En utilisant les mêmes variables de contrôle que lors de l'analyse du stress, nous observons que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés travaillant le dimanche en comparaison de ceux ne travaillant pas le dimanche ont moins de chances d'être satisfaits de leur travail sauf lorsque que l'on contrôle pour les contraintes familiales liées aux enfants et au travail du dimanche du conjoint.

Au niveau de la satisfaction en lien avec le salaire, le taux de salariés satisfaits est de 33% pour les salariés ne travaillant pas le dimanche et 29% pour ceux travaillant le dimanche. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » indique que les salariés du commerce de détail travaillant le dimanche ont 10% moins de chances d'être satisfaits de leur salaire que ceux ne travaillant pas le dimanche. Cette insatisfaction par rapport au salaire est gommée lorsque l'on contrôle pour les caractéristiques de l'organisation du travail mais réapparaît lorsque l'on ajoute les contraintes familiales.

Concernant la satisfaction par rapport à la vie menée actuellement, 56% des salariés ne travaillant pas le dimanche et 45% de ceux travaillant le dimanche se déclarent satisfaits dans la vie. L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » indique que les salariés du commerce de détail travaillant le dimanche ont 32% moins de chances d'être satisfaits dans la vie que les ceux ne travaillant pas le dimanche lorsque l'on inclut les variables de contrôle individuelles et se réduit à 22% lorsque l'on inclut les variables de contrôle de l'environnement de travail et les contraintes familiales.

Pour ce qui concerne la perception de la législation, les salariés travaillant le dimanche sont 44% à être satisfaits de la législation actuelle contre 71% pour ceux ne travaillant pas le dimanche. Pour les salariés non satisfaits de la législation actuelle, l'enquête leur en demande les raisons : moins de 5% sont pour une libéralisation totale ; 38% pensent que la législation devrait étendre les heures d'ouverture dans une certaine limite (49% pour ceux ne travaillant pas le dimanche) ; 87% souhaitent une restriction des ouvertures dominicales (71% pour ceux ne travaillant pas le dimanche) ; 90% souhaitent une restriction des ouvertures en soirée (75% pour ceux ne travaillant pas le dimanche).

Pour ce qui concerne les raisons et les freins au travail du dimanche, ceux qui travaillent le dimanche (60.10% de l'échantillon) et ceux qui ne travaillent pas (39,90%) ont été amenés à donner leur avis :

- Il apparaît que la majoration salariale est la raison principalement invoquée pour inciter les salariés à travailler le dimanche (58%). Ils sont toutefois 45% à déclarer un risque de perte d'emploi s'ils refusent de travailler le dimanche. Ils sont également 45% à déclarer un risque d'être mal vu des autres salariés s'ils refusent de travailler le dimanche. Le repos compensatoire n'est avancé comme raison que par 26% des salariés et le fait de vouloir avoir moins de trafic sur la route par seulement 18%.
- Au niveau des freins au travail du dimanche, les salariés ne travaillant jamais le dimanche (39,90% de l'échantillon) ont été interrogés. Le fait que le commerce n'ouvre pas le dimanche est le frein le plus souvent invoqué par les salariés ne travaillant pas le dimanche (72%), suivi par le fait de ne pas vouloir travailler le dimanche par conviction personnelle (61%). 40% déclarent que les contraintes familiales ne le permettent pas, 34% déclarent que les conditions actuelles ne sont pas favorables.
- Les salariés travaillant le dimanche ont également été interrogés sur la détermination des dimanches travaillés. Pour 45% d'entre-deux c'est l'employeur qui détermine les dimanches travaillés mais avec des possibilités d'arrangement entre collègues. Pour 26% c'est l'employeur qui décide sans possibilités de modification.

Au-delà du travail du dimanche, l'enquête fournit des informations sur les activités du dimanche. Les salariés ne travaillant pas le dimanche sont plus actifs que ceux qui travaillent et notamment pour ce qui concerne deux activités : faire du sport (53% chez ceux ne travaillant pas le dimanche et 47% chez ceux qui travaillent le dimanche) et faire une activité culturelle ou artistique (40% contre 34%). Le travail du dimanche peut ainsi limiter l'activité sportive des travailleurs ce qui pourrait in fine impacter leur bien être, voire la santé de ces derniers.

Concernant les compensations offertes aux salariés travaillant le dimanche. En majorité (62%) ils reçoivent une majoration salariale de 70% ; 35% ont un repos compensatoire (qui pour 74,50% d'entre eux correspond au nombre d'heures travaillées) ; 50% ont la possibilité de prendre deux semaines de congés incluant 3 week-end consécutifs de libre ; pour 28% des salariés, le planning est connu plus d'un mois avant le dimanche qui sera travaillé, et pour 29% un mois avant ; mais seulement 24% ont signé un consentement écrit.

Concernant les préférences des employés à propos des compensations selon qu'ils travaillent régulièrement, occasionnellement ou jamais le dimanche, l'expérience en choix discret incluse à l'enquête permet d'évaluer leur disposition à recevoir pour renoncer à des conditions plus favorables que l'existant et offrir ainsi une interprétation économique des résultats.

L'attribut le plus valorisé dans le choix du lot de conditions pour accepter de travailler le dimanche est la date à laquelle l'information sur le prochain dimanche travaillé est connue. Ainsi, pour accepter d'obtenir l'information seulement en début de semaine du dimanche concerné, il faudrait que les entreprises bonifient chaque heure travaillée de 4,20€ « toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire avec la présence d'une majoration salariale, d'un repos compensatoire, etc.) pour les salariés n'ayant pas l'expérience du travail du dimanche, de 3,50€ pour ceux qui travaillent occasionnellement et de 3,85€ pour ceux qui travaillent régulièrement le dimanche.

Le congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends est le deuxième attribut le plus valorisé. Il faudrait bonifier chaque heure travaillée pour le supprimer du lot de conditions pour accepter de travailler le dimanche de 3,68€ pour les salariés n'ayant pas l'expérience du travail du dimanche, de 3,32€ pour ceux qui travaillent occasionnellement et de 3,75€ ceux qui travaillent régulièrement le dimanche.

Concernant le repos compensatoire, par rapport à un repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées, pour que les salariés renoncent à une multiplication par deux il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 2,06€ les salariés n'ayant pas l'expérience du travail du dimanche, 1,49€ ceux qui travaillent occasionnellement et 1,61€ ceux qui travaillent régulièrement le dimanche. Et pour qu'ils renoncent à une multiplication par deux plus 1 jour de congé supplémentaire pour 25 dimanches travaillés, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 2,71€ les salariés n'ayant pas l'expérience du travail du dimanche, 1,70€ ceux qui travaillent occasionnellement et 2,78€ ceux qui travaillent régulièrement le dimanche.

Enfin, la signature d'un consentement écrit est le dernier attribut valorisé, avec une valorisation plus importante pour les salariés ne travaillant pas le dimanche. Il faudrait, ainsi, pour le supprimer du lot de conditions compensatoires au travail du dimanche, bonifier chaque heure travaillée de 2,53€ les salariés n'ayant pas l'expérience du travail du dimanche, 1,43€ ceux qui travaillent occasionnellement et 1.35€ ceux qui travaillent régulièrement le dimanche.

Le même exercice avec une ventilation des salariés selon la taille de l'entreprise pour laquelle ils travaillent donnent la même hiérarchie entre les attributs.

## 1.2 Synthèse pour le travail après 18h en semaine ou le samedi

82,10% des salariés ont déclaré travailler en soirée, 61,25% occasionnellement et 20,85% régulièrement.

9

Comme pour l'analyse des déterminants du travail le dimanche, la synthèse relative au travail en soirée reprend ici les résultats d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs » contrôlant pour un large ensemble de variables et fournissant donc une analyse plus fine que les comparaisons de moyennes.

- L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » des déterminants du travail en soirée se focalise sur les deux mêmes occupations les plus représentées dans la population des employés travaillant en soirée (d'une part les vendeurs, chefs de rayon, etc. et d'autre part les employés d'accueil (caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, etc.)). L'analyse souligne que *les femmes, les moins de 50 ans*<sup>1</sup>, les salariés avec un niveau d'éducation supérieur au secondaire 2ème cycle, *les salariés n'ayant aucune difficulté à parler le français*, et l'allemand, les salariés syndiqués, les salariés qui ont un état de santé général moyen, *les salariés dont le conjoint travaille en soirée* et dont un trajet domicile travail est entre 30 et 50 minutes ont une plus grande probabilité de travailler en soirée. A l'inverse, *n'avoir aucune difficulté à parler luxembourgeois*, faire du présentisme (venir travailler alors que malade), avoir au moins un enfant qui vit au domicile, les salariés qui se rendent au travail en train ou bus, réduit la probabilité de travailler en soirée.

Au niveau des caractéristiques liées au travail qui augmentent la probabilité de travailler en soirée, il y a : *le temps partiel choisi, travailler sur un lieu de travail unique, travailler habituellement 6 ou 7 jours, faire des heures supplémentaires, avoir un plan d'organisation du travail, plus le niveau de salaire est élevé, voir son travail contrôlé par les membres de l'équipe ou par un autre service de l'entreprise, avoir de l'influence sur le choix de ses tâches, recevoir l'aide et le soutien des collègues et/ou du supérieur quand il en a un, avoir une rotation des tâches avec les collègues, avoir un entretien d'évaluation annuel,*

---

<sup>1</sup> Les variables en italique sont celles communes aux déterminants du travail le dimanche.

suivre des formations payées par l'employeur, avoir des réunions utiles entre salariés et Direction, *avoir un salaire variable (en partie ou en totalité), rester longtemps debout*, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, *faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers*, avoir subi une violence verbale, intimidation, harcèlement ou violence physique au cours des 12 derniers mois, considérer que le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière, percevoir un risque de perte d'emploi dans les 6 prochains mois, *penser qu'il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires en cas de perte ou de départ de l'emploi actuel.*

A l'inverse, les variables qui réduisent la probabilité de travailler en soirée sont : avoir un temps partiel choisi, travailler habituellement 5, 6 ou 7 jours, *avoir en général 48 heures consécutives de repos par semaine, faire des heures supplémentaires compensées monétairement ou en repos, avoir de l'influence sur son planning de tâches*, avoir des réunions utiles entre salariés et délégation, *rester longtemps assis*, avoir subi une discrimination au cours des 12 derniers mois, avoir cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois, *être motivé par le comblement de ses valeurs.*

Enfin au niveau des caractéristiques de l'employeur, travailler dans une entreprise de 50 salariés et plus, vendant des produits technologiques, d'équipement de la maison, fleurs, *des produits pour la personne ou de grande distribution, localisées dans la 1<sup>ère</sup> couronne, la 2<sup>ème</sup> couronne autour de Luxembourg ville, les terres-rouges ou la partie Nord et Moselle* augmente la probabilité du salarié de travailler en soirée.

Le stress, la satisfaction et la motivation ont également fait l'objet d'analyses détaillées.

- Concernant le stress lié au travail, en distinguant le travail en soirée en semaine et le samedi, et en contrôlant pour les caractéristiques individuelles et de l'environnement du travail, il apparaît que les salariés travaillant en soirée en semaine ont 64% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que les ceux ne travaillant pas en soirée « toutes choses égales par ailleurs ». Pour le travail en soirée le samedi, le risque d'être stressé est moindre en étant à 23% plus élevé que ceux qui ne travaillent pas en soirée le samedi. Il faut noter que le fait d'avoir une période de référence réduit la probabilité d'être souvent stressé de 81%, l'auto-contrôle du travail de 90%, le contrôle par l'équipe de 89%, le support du supérieur hiérarchique de 68%, le support des collègues de 89%, l'autonomie dans la définition des méthodes de travail de 97%. Lorsque l'on contrôle pour deux contraintes familiales (avoir des enfants et travailler en soirée et avoir un conjoint qui travaille en soirée et travailler en soirée), les salariés travaillant en soirée en semaine ont 84% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que ceux ne travaillant pas en soirée « toutes choses égales par ailleurs » et 17% plus de risques pour ceux travaillant en soirée le samedi. Toutefois, en contrôlant pour le fait de devoir avoir à faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients et travailler en soirée, la différence de stress entre les salariés travaillant en soirée et ceux ne travaillant pas en soirée disparaît. Ce qui semble indiquer que la clientèle est plus agressive en soirée.

- Concernant le degré de satisfaction du travail, du salaire et de la vie en générale, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés travaillant en soirée en comparaison de ceux ne travaillant pas en soirée, ont moins de chances d'être satisfaits de leur travail lorsque l'on contrôle pour les caractéristiques individuelles, celle de l'emploi ou les contraintes familiales (25 à 31% moins de chances d'être satisfaits). Toutefois, en contrôlant pour le fait de devoir avoir à faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients en travaillant en soirée, la différence de degré de satisfaction disparaît.

Au niveau de la satisfaction en lien avec le salaire, avec le contrôle des différentes caractéristiques individuelles, l'emploi, les contraintes familiales, ou l'agressivité des clients, aucune différence entre les salariés n'apparaît.

Concernant la satisfaction par rapport à la vie menée actuellement, les salariés travaillant en soirée ont environ 35% moins de chances d'être satisfaits dans la vie que les ceux ne travaillant pas en soirée une fois contrôlé pour les différentes caractéristiques individuelles, de l'emploi et les contraintes familiales, cette différence se réduit à 17% lorsque l'on contrôle pour l'agressivité potentielle des clients.

Pour ce qui concerne la perception de la législation, comme pour les salariés travaillant le dimanche, 50% de ceux travaillant en soirée sont satisfaits de la législation actuelle contre 80% pour ceux ne travaillant pas en soirée. Pour les salariés non satisfaits de la législation actuelle, l'enquête leur en demande les raisons : moins de 2% sont pour une libéralisation totale ; 40% pense que la législation devrait étendre les heures d'ouverture dans une certaine limite (non différent de ce ceux ne travaillant pas en soirée) ; 85% souhaitent une restriction des ouvertures dominicales (66% pour ceux ne travaillant pas en soirée) ; 88% souhaitent une restriction des ouvertures en soirée (66% pour ceux ne travaillant pas en soirée).

Pour ce qui concerne les raisons et les freins au travail en soirée, ceux qui travaillent le dimanche (60.10% de l'échantillon) et ceux qui ne travaillent pas (39,90%) ont été amenés à donner leur avis :

- Il apparaît que le fait que ce soit prévu dans le contrat de travail est la raison principalement invoquée pour le travail en soirée (65%). Ils sont 41% à déclarer un risque de perte d'emploi s'ils refusent de travailler en soirée. Ils sont 26% à déclarer un risque d'être mal vu des autres salariés s'ils refusent de travailler en soirée. La majoration salariale et le repos compensatoire ne sont avancées comme raisons que par 10% et 15% des salariés travaillant en soirée et le fait de vouloir avoir moins de trafic sur la route par seulement 18% (chiffre identique à celui observé pour les travailleurs du dimanche).
- Les salariés travaillant en soirée ont également été interrogés sur la détermination des soirées travaillées. Pour 45% d'entre eux c'est l'employeur qui détermine les soirées travaillées sans possibilité de modifications. Pour 36% c'est l'employeur qui décide mais avec des possibilités d'arrangement entre collègues.

## 2 Travail du dimanche

60,10% des employés ont déclaré travailler le dimanche : 49,70% le matin, 42,75% l'après-midi.

43% travaillent occasionnellement le dimanche, 17,10% habituellement.

La proportion de dimanches travaillés par an (matin ou après-midi) est de :

- 28,60% moins de 8 dimanches ;
- 17,30% entre 9 et 20 dimanches ;
- 14,20% plus de 20 dimanches.

### 2.1 Caractéristiques socio-économiques

#### 2.1.1 Entreprises

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 1, les employeurs du secteur du commerce de détail des employés interrogés travaillant le dimanche se distinguent de ceux ne travaillant pas le dimanche, sur les caractéristiques socio-économiques suivantes.

12

Ils sont plus nombreux à :

- Être employés par des entreprises de 16 salariés et plus ;
- Être employés par des entreprises vendant des biens culturels ; des produits pour la personne ; ou être employés dans la grande distribution ;
- Travailler dans un commerce situé dans la 1<sup>ère</sup> couronne ; ou dans la partie Nord et Moselle.

Ils sont moins nombreux à :

- Être employés par des entreprises vendant des biens technologiques, pour la maison ou des fleurs ; ou des services pour la personne.
- Travailler dans un commerce situé à Luxembourg ville ; ou dans la 2<sup>ème</sup> couronne.

Il n'y a pas de différence concernant les salariés employés par des entreprises vendant des produits alimentaires ; travaillant dans un commerce situé dans les Terres-Rouges.

**Tableau 1. Caractéristiques socio-économiques des commerces dans lesquels les employés interrogés travaillent (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
1-15 salariés	46.91	23.31	***
16-49 salariés	11.12	18.43	***
50+ salariés	41.98	58.27	***
Alimentaire	16.78	15.42	NS

Technologie, équipement maison, fleurs	23.44	9.89	***
Biens culturels	2.91	4.44	**
Produits pour la personne	15.81	27.02	***
Services à la personne	21.89	2.82	***
Grande distribution et autres produits	19.17	40.41	***
Localisation du commerce : Luxembourg ville	24.96	20.8	***
1ère couronne	14.85	22.79	***
2ème couronne	29.03	19.94	***
Terres-rouges	15.22	13.94	NS
Nord et Moselle	15.61	22.47	***
Pas un lieu unique	0.33	0.07	NS

Source : Données IGSS et données de l'enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.1.2 Salariés

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 2, en comparaison des employés ne travaillant pas le dimanche, les employés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent sur leurs caractéristiques socio-économiques suivantes.

13

Ils sont plus nombreux à :

- i) Être des femmes ;
- ii) Être de nationalité Belge, Française ;
- iii) Résider en Belgique, en France ;
- iv) A n'avoir aucune difficulté à parler le français ;
- v) A être membre d'un syndicat (à noter que la proportion de syndiqués est comparable à celle observée en 2013, 26% dans le secteur du commerce de détail selon l'enquête 'Conditions de travail et qualité de vie au travail – Luxembourg' du LISER et du Ministère de la Sécurité Sociale).

Ils sont moins nombreux à :

- i) Être des âgés de 50 ans et plus ;
- ii) Être de nationalité Allemande, ou autre ;
- iii) Résider au Luxembourg, en Allemagne ;
- iv) Avoir un niveau d'études primaire ; Licence, Master ou Doctorat ;
- v) A n'avoir aucune difficulté à parler le luxembourgeois, l'allemand, l'anglais.

Il n'y a pas de différences pour les âges inférieurs à 50 ans, les nationalités Luxembourgeoise ou Portugaise, les niveaux d'études secondaire 1er cycle, secondaire 2e cycle, post secondaire non supérieur, supérieur de cycle court.

**Tableau 2. Caractéristiques socio-économiques des salariés (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Femme	63.06	73.57	***
Moins de 30 ans	23.19	24.91	NS
Entre 30 et 49 ans	55.05	56.84	NS
50 ans et plus	21.75	18.25	**
Nationalité : Luxembourgeoise	24.52	22.1	NS
Allemande	11.57	6.14	***
Belge	11.61	16.58	***
Française	33.33	39.18	***
Portugaise	12.6	12.1	NS
Autre	6.37	3.88	***
Pays de résidence : Luxembourg	46.36	40.63	***
Allemagne	11.94	6.29	***
Belgique	10.56	15.45	***
France	31.14	37.62	***
Niveau d'études : primaire	8.12	6.31	**
Secondaire 1er cycle	12.99	14.45	NS
Secondaire 2e cycle	30.23	30.99	NS
Post secondaire non supérieur	19.84	21.75	NS
Supérieur de cycle court	14.35	14.49	NS
Licence, Master ou Doctorat	14.46	12.01	**
Pas de difficultés à parler : Luxembourgeois	37.04	30.96	***
Allemand	41.35	33.06	***
Français	78.71	86	***
Anglais	21.6	17.25	***
Membre d'un syndicat	22.64	27.36	***
Membre d'un organe consultatif au sein de l'entreprise	6.99	5.76	NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.2 Etat de santé

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 3, en comparaison des employés ne travaillant pas le dimanche, les employés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau de leur état de santé de la manière suivante.

Ils sont plus nombreux à :

- i) Avoir été absent au moins une fois du travail au cours des 12 derniers mois pour cause de maladie ou blessure ;
- ii) A être venu travailler au moins une fois au cours des 12 derniers mois alors que malade ;
- iii) À souffrir souvent de divers problèmes de santé : Douleurs ou fatigues d'ordre musculo-squelettiques ; Maux de tête, fatigue oculaire ; Douleurs d'estomac ; Fatigue générale ; Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir ;
- iv) Considérer leur état de santé général comme moyen (26% contre 21% dans la population de ceux ne travaillant pas le dimanche. Mais il faut toutefois noter que 49% déclarent avoir un état de santé bon).

Il n'y a pas de différences au niveau du nombre de jours d'absence.

Tableau 1. Etat de santé (en %)

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Absenteisme	41.84	45.14	*
Présenteisme	66.57	76.96	***
Santé générale très bonne	23.72	20.39	**
Bonne	49.73	48.71	NS
Moyenne	21.34	25.78	***
Mauvaise	5.21	5.11	NS
Nombre de jours d'absence	21.2	20.81	NS
Douleurs ou des fatigues d'ordre musculo-squelettiques (douleurs aux lombaires, aux cervicales, au dos, etc.)	40.99	48.07	***
Maux de tête, fatigue oculaire	26.14	33.55	***
Douleurs d'estomac	11.18	13.56	**
Fatigue générale	32.09	43.01	***
Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir	22.59	28.63	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.3 Situation familiale

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 4, en comparaison des employés ne travaillant pas le dimanche, les employés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau de leur situation familiale de la manière suivante.

Ils sont plus nombreux à :

- i) Être en couple ;
- ii) Avoir un conjoint qui travaille à temps partiel ;

- iii) Avoir un conjoint qui travaille en Belgique, en France ;
- iv) Avoir un conjoint qui travaille le samedi, le samedi après 18h, le dimanche matin, le dimanche après-midi ;
- v) A recourir à un mode de garde des enfants de 0 à 13 ans à l'extérieur du domicile (nourrice ou membre de la famille) en semaine et le week-end ;
- vi) A recourir à un système de crèche le week-end (2,15%).

Ils sont moins nombreux à :

- i) Avoir un conjoint sans emploi ;
- ii) Avoir un conjoint qui travaille en Allemagne, ou un pays hors grande région ;
- iii) A recourir au conjoint comme mode de garde des enfants en semaine.

Il n'y a pas de différences au niveau de la part de conjoint travaillant à temps complet, qui travaille au Luxembourg, qui travaille en semaine après 18h. Il n'y a pas de différences au niveau de la présence d'enfant dans le ménage, du recours à un mode de garde des enfants à domicile ou autre (périscolaire) en semaine et le week-end, en crèche en semaine.

**Tableau 3. Situation familiale (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
En couple	72.21	76.09	**
Si en couple, le conjoint est sans emploi	10.68	8.05	**
Si en couple, le conjoint a un emploi à temps plein	10.71	9.26	NS
Si en couple, le conjoint a un emploi à temps partiel	78.61	82.69	**
Si conjoint a un emploi, il travaille en Allemagne	7.5	4.08	***
Si conjoint a un emploi, il travaille en Belgique	5.63	9.22	***
Si conjoint a un emploi, il travaille en France	14.39	16.89	*
Si conjoint a un emploi, il travaille au Luxembourg	69.65	68.02	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille dans un autre pays	2.82	1.79	*
Si conjoint a un emploi, il travaille en semaine après 18h	26.66	28.71	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille le samedi	23.6	28.8	***
Si conjoint a un emploi, il travaille le samedi après 18h	13.44	18.61	***
Si conjoint a un emploi, il travaille le dimanche matin	8.78	11.61	**
Si conjoint a un emploi, il travaille le dimanche après-midi	7.81	10.38	**
Au moins 1 enfant vit au domicile	55.04	56.46	NS
Au moins 1 enfant entre 0 et 3 ans	26.12	25.44	NS
Au moins 1 enfant entre 4 et 6 ans	19.49	18.96	NS
Au moins 1 enfant entre 7 et 13 ans	41.56	39.23	NS
Au moins 1 enfant de plus de 13 ans	48.79	50.47	NS
Mode de garde des enfants entre 0 et 13 ans en semaine : Conjoint	16.18	12.61	*
Crèche	26.62	25.12	NS

Nourrice ou membre de votre famille à votre domicile	6.61	7.41	NS
Nourrice ou membre de votre famille à son domicile	22.31	27.98	**
Autre (périscolaire, ...)	28.28	26.88	NS
Mode de garde des enfants entre 0 et 13 ans le week-end : Conjoint	68.99	60.2	***
Crèche	0.81	2.15	**
Nourrice ou membre de votre famille à votre domicile	7.49	9.16	NS
Nourrice ou membre de votre famille à son domicile	16.21	23.18	***
Autre (périscolaire, ...)	6.5	5.31	NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.4 Trajets domicile-travail

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 5, en comparaison des employés ne travaillant pas le dimanche, les employés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau des caractéristiques de leurs trajets domicile-travail de la manière suivante.

Ils sont plus nombreux à :

- i) Utiliser leur voiture pour se rendre à leur travail le week-end ;
- ii) Avoir un aller domicile-travail durant entre 30 et 50 minutes en semaine ou le week-end (31%).

Ils sont moins nombreux à :

- i) Utiliser la marche à pied ou le vélo pour se rendre à leur travail le week-end ;
- ii) Avoir un aller domicile-travail durant plus de 50 minutes en semaine ou le week-end (26%).

Ils ne se distinguent pas sur le mode de transport utilisé en semaine ou sur la part de ceux ayant un aller domicile-travail de moins de 30 minutes en semaine ou le week-end (43% en semaine, 60% le week-end).

**Tableau 4. Trajets domicile-travail (en %)**

		Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
		(1)	(2)	(1) vs (2)
Mode de transport en semaine :	Voiture/Moto	81.25	82.86	NS
	Train/Bus	15.13	14.29	NS
	Vélo/Marche à pied	3.62	2.85	NS
	Voiture/Moto	86.29	89.9	***

Mode de transport le week end :	Train/Bus	7.21	5.92	NS
	Vélo/Marche à pied	6.5	4.18	***
Aller domicile-travail en semaine :	Moins de 30 minutes	43.31	42.74	NS
	Entre 30 et 50 minutes	27.5	30.95	**
	Plus de 50 minutes	29.19	26.31	*
Aller domicile-travail le week end :	Moins de 30 minutes	61.25	58.62	NS
	Entre 30 et 50 minutes	25.72	30.94	***
	Plus de 50 minutes	13.03	10.44	**

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

Dans le but de fournir des statistiques descriptives plus détaillées pour les employés travaillant le dimanche, une ventilation selon la localisation de leur lieu de travail est présentée dans le tableau 6.

18

Nous observons que l'usage de la voiture (/moto) augmente fortement entre la semaine et le week-end pour les salariés travaillant à Luxembourg ville alors que pour les autres localisations les taux d'usage de la voiture sont élevés à la fois en semaine et pendant le week-end. Le temps de trajet diminue entre la semaine et le week-end pour tous les salariés et plus fortement pour ceux dont le lieu de travail est localisé à Luxembourg ville ou dans la première couronne. C'est dans la partie Nord et Moselle que la proportion de trajet de moins de 30 minutes est la plus grande en semaine et pendant le week-end.

**Tableau 5. Trajet domicile-travail des employés travaillant le dimanche selon la localisation du lieu de travail (en %)**

		Luxembourg ville	1ère couronne	2ème couronne	Terres-rouges	Nord et Moselle
Mode de transport en semaine :	Voiture/Moto	49.50	92.23	95.10	84.37	92.80
	Train/Bus	47.50	7.26	3.90	7.86	3.51
	Vélo/Marche à pied	3	0.51	1	7.77	3.69
Mode de transport le week end :	Voiture/Moto	78.28	94.3	95.22	84.5	94.58
	Train/Bus	17.17	3.8	1.88	5.8	1.51
	Vélo/Marche à pied	4.55	1.9	2.9	9.7	3.9
Aller domicile-travail en semaine :	Moins de 30 minutes	23.84	23.18	47.82	59.37	66.31
	Entre 30 et 50 minutes	31.17	35.87	34.74	29.29	23.99
	Plus de 50 minutes	44.99	40.95	17.44	11.34	9.70
	Moins de 30 minutes	45.31	48.44	61.95	71.25	71.52

Aller domicile-travail le week end :	Entre 30 et 50 minutes	35.99	40.35	31.12	21.85	21.56
	Plus de 50 minutes	18.70	11.20	6.93	6.90	6.92

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : 41 répondants sont exclus des statistiques présentées dans le tableau ci-dessus du fait soit d'un travail sur plusieurs lieux de travail ou l'absence de réponse.

## 2.5 Caractéristiques du travail

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 7, en comparaison des employés ne travaillant pas le dimanche, les employés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau des caractéristiques de leur travail de la manière suivante.

Ils sont plus nombreux à :

- i) Être vendeur, chef de rayon, etc. ;
- ii) Être caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc. ;
- iii) Travailler sur un lieu unique ;
- iv) Travailler habituellement 6 ou 7 jours par semaine ;
- v) Faire des heures supplémentaires parfois ou souvent ;
- vi) Quand ils font des heures supplémentaires, à les voir être payées ;
- vii) Avoir un salaire net mensuel entre 1.501 et 2.100€.

Ils sont moins nombreux à :

- i) Être directeurs et gérants ou travailler dans les services comptables, financiers et ressources humaines ;
- ii) Être coiffeur, boucher, boulanger, fleuriste ;
- iii) Avoir choisi d'être en temps partiel quand ils le sont ;
- iv) Travailler habituellement 5 jours ou moins par semaine ;
- v) Disposer de 48 heures consécutives de repos par semaine ;
- vi) Faire des heures supplémentaires rarement ou jamais ;
- vii) Avoir un salaire net mensuel inférieur à 1.501 € ;
- viii) Avoir un salaire net mensuel supérieur à 2.401€.

Les salariés du commerce de détail travaillant le dimanche ne se distinguent pas des autres quant au fait de travailler à temps plein et en CDI. Ils ne se distinguent pas non plus sur le fait que quand ils font des heures supplémentaires, ces dernières sont compensées en repos. Pas de différence pour un salaire net mensuel compris entre 2.101 et 2.400€.

Tableau 6. Caractéristiques du travail (en %)

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Directeurs et gérants ou services comptables, financiers et ressources humaines	13.4	8.08	***
Vendeur, chef de rayon, etc.	35.44	57.28	***
Caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc.	14.15	19.63	***
Coiffeur, boucher, boulanger, fleuriste	37	15.01	***
Temps plein	76.9	77.84	NS
Temps partiel choisi	18.73	16.32	*
CDI	90.58	91.96	NS
Lieu unique	86.98	89.71	**
Moins de 5 jours travaillés par semaine	18.27	14.03	***
5 jours travaillés	69.33	57.97	***
6 ou 7 jours travaillés	12.4	28	***
Dispose de 48 heures consécutives de repos par semaine	67.48	35.46	***
Heures supplémentaires rarement ou jamais	33.7	21.37	***
Heures supplémentaires parfois	46.58	50.55	**
Heures supplémentaires souvent	19.72	28.09	***
Si heures supplémentaires : payées	33.51	41.34	***
Si heures supplémentaires : compensées en repos	70.07	66.99	NS
Salaire net mensuel : jusqu'à 1.500€	17.39	13.1	***
1.501 - 1.800€	10.75	14.81	***
1.801 - 2.100€	22.27	29.73	***
2.101 - 2.400€	23.65	21.83	NS
2.401 - 2.800€	10.68	8.79	*
Plus de 2.800€	15.27	11.74	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.6 Pratiques organisationnelles et managériales

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans les Tableau 8 et 9, en comparaison des employés ne travaillant pas le dimanche, les employés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau des pratiques organisationnelles et managériales associées à leur travail de la manière suivante.

Concernant les pratiques d'organisation du travail, ils sont plus nombreux à :

- i) Avoir un Plan d'Organisation du Travail qui lorsqu'il existe, est le plus souvent affiché sur un tableau d'affichage (et moins souvent sur un Intranet) ;
- ii) Avoir une période de référence ;
- iii) Voir leur travail contrôlé par un supérieur hiérarchique, par les membres de l'équipe ou par un autre service de l'entreprise.

Ils sont moins nombreux à :

- i) Autocontrôler leur travail ;
- ii) Avoir un degré d'influence sur le planning des tâches ou sur les méthodes de travail élevé ;
- iii) Recevoir l'aide et le soutien du supérieur hiérarchique quand ils en ont un.

Ils ne se distinguent pas sur l'autonomie dans la résolution des problèmes imprévus, sur le degré d'influence qu'ils ont dans le choix des tâches, ni sur le fait de recevoir l'aide et le soutien des collègues.

**Tableau 7. Pratiques d'organisation du travail (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Plan d'Organisation du Travail	26.33	37.47	***
Plan d'Organisation du Travail n'existe pas	36.55	31.35	***
Si POT, lieu d'affichage			
Tableau d'affichage	75.88	83.7	***
Intranet	17.13	12.32	**
Autre (e.g. pas affiché, calendrier, document papier)	13.68	11.98	NS
Période de référence	4.28	6.23	**
Autonome dans la résolution des problèmes imprévus	85.7	85.54	NS
Auto-contrôle du travail	79.53	73.01	***
Quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail	72.02	84.81	***
Contrôle du travail par les membres de l'équipe	33.84	37.12	**
Contrôle du travail par un autre service de l'entreprise	11.9	17.7	***
Influence sur choix des tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	5.53	5.42	NS

Influence sur le planning des tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	6.06	5.61	***
Influence sur les méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande)	6.82	6.42	***
Quand a un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	2.44	2.36	**
Les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	2.71	2.69	NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

Concernant les pratiques managériales, ils sont plus nombreux à :

- i) Travailler en équipe ;
- ii) Avoir une rotation des tâches ;
- iii) Avoir un entretien d'évaluation annuel ;
- iv) Trouver utile ou très utile les réunions entre salariés et délégation du personnel ;
- v) Avoir un salaire au moins en partie variable.

22

Ils ne se distinguent pas au niveau de la participation à un cercle de qualité, sur le fait de suivre des normes de qualité, sur le fait de suivre des formations payées par l'employeur, à trouver utile ou très utile les réunions entre salariés et Direction.

**Tableau 8. Pratiques managériales (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Travail en équipe	70.08	77.58	***
Participation à un cercle de qualité (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	2.42	2.46	NS
Suivre des normes de qualité	84.38	86.08	NS
Rotation des tâches	61.17	75.33	***
Entretien d'évaluation annuel	43.37	52.04	***
Suit des formations payées par l'employeur	41.16	40.57	NS
Réunions utiles entre salariés et Direction	62.43	61.66	NS
Réunions utiles entre salariés et délégation du personnel	33.51	39.29	***
Salaire variable (en partie ou en totalité)	23.1	40.22	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.7 Pénibilité, harcèlement et discrimination

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 10, en comparaison des salariés ne travaillant pas le dimanche, les salariés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau de la pénibilité du travail, du harcèlement ou de la discrimination subis de la manière suivante.

Ils sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas le dimanche à :

- i) Être en contact avec la clientèle ;
- ii) Rester longtemps debout ;
- iii) Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ;
- iv) Porter ou déplacer des charges lourdes ;
- v) Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ;
- vi) Être exposé à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers ;
- vii) Avoir fait l'objet de violence verbale au cours des 12 derniers mois ;
- viii) Avoir fait l'objet d'intimidation et/ou harcèlement moral au cours des 12 derniers mois ;
- ix) Avoir fait l'objet de violence physique au cours des 12 derniers mois (1.9%) ;
- x) Avoir fait l'objet de discrimination (sexuelle, âge, nationalité, etc.) au cours des 12 derniers mois ;
- xi) Avoir fait l'objet de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois (2%).

Ils sont moins nombreux à :

- i) Rester longtemps assis ;
- ii) Subir des secousses ou vibrations.

**Tableau 9. Pénibilité, harcèlement et discrimination (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
En contact avec la clientèle	83.36	92.65	***
Rester longtemps debout	72.58	87.76	***
Rester longtemps assis	26.4	14.92	***
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	45.94	61.39	***
Porter ou déplacer des charges lourdes	43.56	68.2	***
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	46.17	60.67	***
Subir des secousses ou vibrations	9.43	7.74	*
Devoir faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers	48.49	70.53	***
Violence verbale au cours des 12 derniers mois	23.38	37.16	***

Intimidation et/ou harcèlement moral au cours des 12 derniers mois	23.92	30.12	***
Violence physique au cours des 12 derniers mois	1.02	1.92	**
Discrimination (sexuelle, âge, nationalité, etc.) au cours des 12 derniers mois	15.64	24.73	***
Harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois	0.91	2.01	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.8 Perspectives, motivation et engagement

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans les tableaux et graphiques qui suivent en comparaison des salariés ne travaillant pas le dimanche, les salariés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau de leurs perspectives, satisfaction et motivation au travail de la manière suivante.

Au niveau de leurs perspectives d'emploi, ils sont plus nombreux :

- i) En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, à considérer qu'il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires ;
- ii) A avoir cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois (31%).

Ils sont moins nombreux à :

- i) Considérer que le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière.

Ils ne se distinguent pas quant au risque perçu de perdre le travail au cours des 6 prochains mois ni sur le fait qu'il serait facile de trouver un emploi avec un salaire similaire en cas de perte ou de départ de l'emploi actuel.

**Tableau 10. Perspectives (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	26.9	23.53	**
Risque de perdre le travail au cours des 6 prochains mois	9.45	8.34	NS
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec un salaire similaire	35.23	33.17	NS
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires	37.89	42.4	***

A cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois	26.76	30.67	**
---	-------	-------	----

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

Concernant la motivation au travail, il convient dans un premier temps de décrire la définition de la motivation.

Le concept de motivation au travail retenu dans l'enquête est fondé sur des travaux en psychologie du travail et est strictement défini par différentes dimensions. Il se décompose, d'un côté, par une motivation liée à la réalisation de tâches en phase avec ses propres valeurs ou par plaisir (motivation dite **autonome**) ; et d'un autre côté, par une motivation illustrant l'adhésion du salarié au système de récompense de l'entreprise et la volonté de stimuler son ego (motivation dite **contrôlée**) (voir Tableau X).

La motivation autonome est associée à des comportements positifs des salariés avec plus de partage d'information, de coopération entre collègues, d'engagement affectif et de performance. Ce n'est pas le cas de la motivation contrôlée qui est uniquement associée à ce que l'on appelle un engagement de continuité vis-à-vis de l'entreprise qui conduit l'individu à rester dans son emploi pour éviter les coûts inhérents à un changement d'emploi.

Tableau 11. Le concept de motivation au travail

		Description générale	Exemples : « Je m'investis dans mon travail ... »
<b>Motivation contrôlée</b>	<b>Motivation extrinsèque</b>	Faire un travail pour obtenir des récompenses (bonus ou promotion)	« pour les récompenses »
	<b>Motivation introjectée</b>	Faire les tâches pour stimuler son ego personnel	« parce qu'autrement, je me sentirais mal face à moi-même »
<b>Motivation autonome</b>	<b>Motivation identifiée</b>	Faire des tâches car elles comblent les valeurs de l'individu	« parce qu'il me permet d'atteindre d'importants buts personnels »
	<b>Motivation intrinsèque</b>	Accomplir les tâches par intérêt et par plaisir	« parce que ce que je fais dans mon travail est stimulant »

Le graphique 3 montre que les deux motivations les plus présentes chez les salariés du secteur sont le fait d'être motivé par le développement de l'ego personnel et le fait d'être motivé par le plaisir lié au travail.

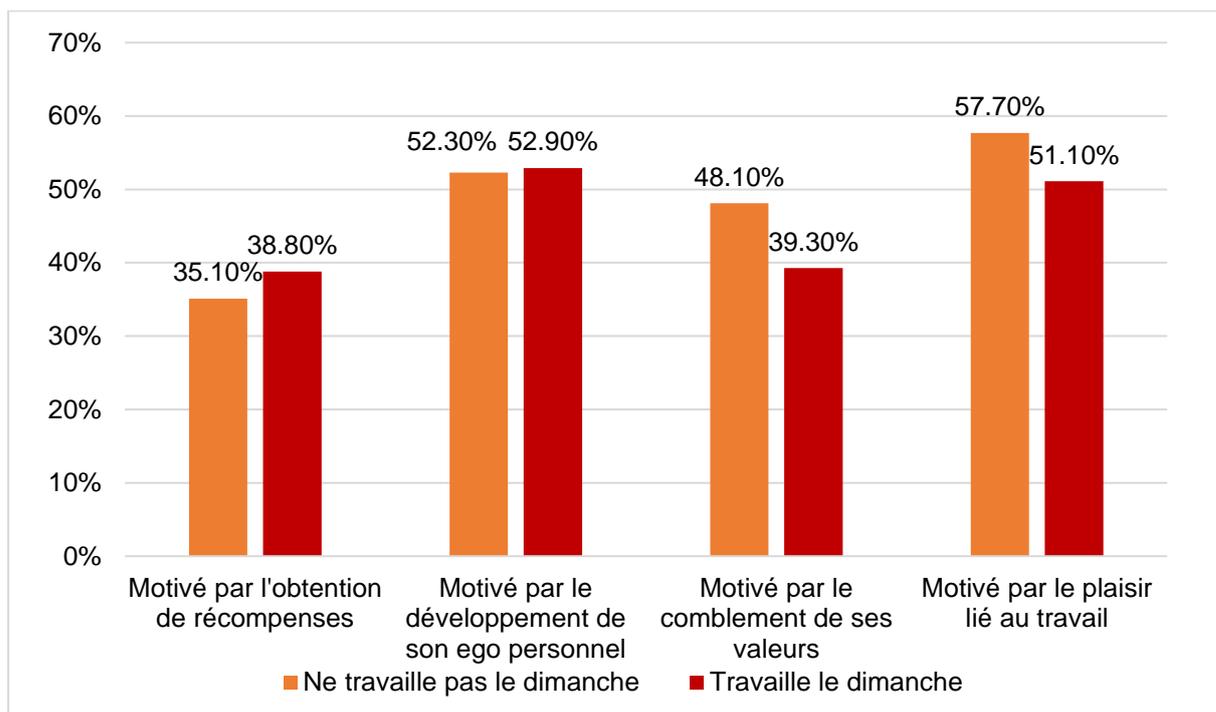
En utilisant les mêmes variables de contrôle que lors de l'analyse du stress, nous observons dans le tableau 14 que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés travaillant le dimanche en comparaison de ceux ne travaillant pas le dimanche :

- i) ont 10% plus de chances d'être motivés par l'obtention de récompenses ;

ii) ont 6% plus de chances d'être motivés par le développement de l'ego personnel mais cette différence disparaît lorsque l'on contrôle pour les contraintes familiales ;

iii) ont 10% moins de chances d'être motivés par le comblement des valeurs personnelles ;

iv) ont 10% moins de chances d'être motivés par le plaisir généré par le travail lorsque l'on contrôle pour les variables A ou B. Mais pour ceux concernés par des contraintes familiales, ils ont 25% moins de chances d'être motivé par le plaisir généré par le travail.



Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

**Tableau 12. Odds ratios concernant la motivation**

	A	B	C
Motivé par l'obtention de récompenses	+9%**	+9%**	+11%**
Motivé par le développement de son ego personnel	+6%*	+6%*	+8% NS
Motivé par le comblement de ses valeurs	-11%***	-9%**	-11%**
Motivé par le plaisir lié au travail	-11%***	-9%**	-25%***

Notes : Variables de contrôle :

A : genre, âge, pays de résidence, niveau d'éducation, langues parlées, situation familiale (conjoint qui travaille le dimanche, enfant), type de contrat de travail (cdd/cdi, temps complet, temps partiel choisi), occupation, être syndiqué, temps de trajet aller en semaine, secteur et taille du commerce.

B : variables de contrôle A + POT, période de référence, autonome dans la résolution des problèmes imprévus, auto-contrôle du travail, quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail, contrôle du travail par les membres de l'équipe, contrôle du travail par un autre service de l'entreprise, influence

*sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande), quand a un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours), les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours).*

*C : variables de contrôle A et B et avoir un(des) enfant(s) et travailler le dimanche ; avoir un conjoint qui travaille le dimanche et travailler le dimanche.*

Concernant l'engagement du salarié envers son employeur, il est mesuré à l'aide de trois questions relatives au partage d'un grand nombre des valeurs de l'entreprise, au fait d'éprouver de la loyauté à l'égard de l'entreprise et de la fierté de dire aux gens pour qui le salarié travaille.

Le taux de salariés engagés envers l'employeur est de 64% pour les salariés ne travaillant pas le dimanche et 61% pour ceux travaillant le dimanche. L'odds ratio indique que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du commerce de détail travaillant le dimanche ne sont pas différents de ceux ne travaillant pas le dimanche lorsque l'on contrôle pour les variables A et C (odds ratio : +3% NS). Toutefois, lorsque l'on contrôle pour les variables caractérisant l'organisation du travail (POT, support hiérarchique, etc.) ils ont 12% plus de chances d'être engagés envers leur employeur.

## 2.9 Déterminants du travail du dimanche

En focalisant l'analyse sur les deux occupations les plus représentées dans la population des employés travaillant le dimanche (d'une part les vendeurs, chefs de rayon, etc. et d'autre part les employés d'accueil (caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, etc.)), une analyse « toutes choses égales par ailleurs » souligne que les femmes, les moins de 50 ans, les salariés avec un niveau d'éducation supérieur au primaire et inférieur à la licence, les salariés n'ayant aucune difficulté à parler le français, les salariés qui ont un état de santé général moyen, bon ou très bon, les salariés dont le conjoint travaille le dimanche, les salariés qui se rendent au travail en voiture ou transport en commun (en référence aux modes de mobilité doux) et dont un trajet domicile travail est de moins de 50 minutes ont une plus grande probabilité de travailler le dimanche. A l'inverse, résider en Allemagne, n'avoir aucune difficulté à parler luxembourgeois ou anglais, être syndiqué, réduit la probabilité de travailler le dimanche.

Au niveau des caractéristiques liées au travail qui augmentent la probabilité de travailler le dimanche, il y a : le temps partiel choisi, travailler sur un lieu de travail unique, travailler habituellement 6 ou 7 jours, faire des heures supplémentaires payées, voir son travail contrôlé par un autre service de l'entreprise, avoir de l'influence sur le choix de ses tâches, travailler en équipe, avoir une rotation des tâches avec les collègues, avoir un salaire variable (en partie ou en totalité), participer à un cercle de qualité, rester longtemps debout, faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers, avoir subi une violence verbale au cours des 12 derniers mois, penser qu'il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires en cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, être motivé par l'obtention de récompenses, être engagé envers l'employeur.

A l'inverse, les caractéristiques du travail qui réduisent la probabilité de travailler le dimanche sont : avoir en général 48 heures consécutives de repos par semaine, faire des heures supplémentaires compensées en repos, voir son travail contrôlé par les membres de l'équipe, avoir de l'influence sur son

planning de tâches, recevoir l'aide et le soutien du supérieur quand en a un, suivre des formations payées par l'employeur, rester longtemps assis, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, être motivé par le comblement de ses valeurs ou par le plaisir lié au travail.

Enfin au niveau des caractéristiques de l'employeur, travailler dans une entreprise de 16 salariés et plus, vendant des produits pour la personne ou de grande distribution, localisées dans la 1<sup>ère</sup> couronne autour de Luxembourg ville, les terres-rouges ou la partie Nord et Moselle augmente la probabilité du salarié de travailler le dimanche. A l'inverse travailler pour un commerce vendant technologie, équipement maison, fleurs réduit la probabilité de travailler le dimanche.

**Tableau 13. Résultats synthétiques de l'estimation économétrique des déterminants du travail le dimanche**

	Travailler le dimanche
Femme	+
Moins de 30 ans	+
Entre 30 et 49 ans	+
50 ans et plus	Ref.
Pays de résidence : Luxembourg	Ref.
en Allemagne	-
en Belgique	NS
en France	NS
Niveau d'études : primaire	Ref.
Secondaire 1er cycle	+
Secondaire 2e cycle	+
Post secondaire non supérieur	+
Supérieur de cycle court	+
Licence, Master, Doctorat	NS
Pas de difficultés pour parler le luxembourgeois	-
Pas de difficultés pour parler l'allemand	NS
Pas de difficultés pour parler le français	+
Pas de difficultés pour parler l'anglais	-
Membre d'un syndicat	-
Présenteisme	NS
Santé générale très bonne	+
Bonne	+
Moyenne	+
Mauvaise	Ref.
Au moins 1 enfant vit au domicile	NS
En couple avec un conjoint qui travaille le dimanche	+
Mode de transport le week end (semaine si ne travaille pas le dimanche): Voiture/Moto	+
Train/Bus	+
Vélo/Marche à pied	Ref.
Aller domicile travail le week end (semaine si ne travaille pas le dimanche): Moins de 30 minutes	+
Entre 30 et 50 minutes	+
Plus de 50 minutes	Ref.
Temps partiel choisi	+
CDI	NS
Lieu unique	+
5 jours	NS
6 ou 7 jours	+
48 heures consécutives de repos par semaine	-
Heures supplémentaires rarement ou jamais	Ref.
Faire parfois des heures supplémentaires	+

Faire souvent des heures supplémentaires	+
Heures supplémentaires payées	+
Heures supplémentaires compensées en repos	-
Salaire net mensuel	+
Plan d'Organisation du Travail	NS
Autonome dans la résolution des problèmes imprévus	-
Auto-contrôle du travail	NS
Quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail	NS
Contrôle du travail par les membres de l'équipe	-
Contrôle du travail par un autre service de l'entreprise	+
Influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	+
Influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	-
Influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande)	NS
Quand à un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	-
Les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	NS
Travail en équipe	+
Suivre des normes de qualité	NS
Rotation des tâches	+
Entretien d'évaluation annuel	NS
Suit des formations payées par l'employeur	-
Réunions utiles entre salariés et Direction	NS
Réunions utiles entre salariés et délégation du personnel	NS
Salaire variable (en partie ou en totalité)	+
Participation à un cercle de qualité (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	+
Rester longtemps debout	+
Rester longtemps assis	-
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	-
Porter ou déplacer des charges lourdes	NS
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	-
Faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers	+
Violence verbale subies au cours des 12 derniers mois	+
Intimidation et/ou harcèlement moral et/ou harcèlement sexuel et/ou violence physique au cours des 12 derniers mois	NS
Discrimination (sexuelle, âge, nationalité, etc.) au cours des 12 derniers mois	NS
Le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	NS
Risque de perdre le travail au cours des 6 prochains mois	NS

En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec un salaire similaire	NS
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires	+
A cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois	NS
Motivé par l'obtention de récompenses	+
Motivé par le développement de son ego personnel	NS
Motivé par le comblement de ses valeurs	-
Motivé par le plaisir lié au travail	-
Engagement envers l'entreprise	+
1-15 salariés	Ref.
16-49 salariés	+
50+ salariés	+
Alimentaire, biens culturels, services à la personne	Ref.
Technologie, équipement maison, fleurs	-
Produits pour la personne	+
Grande distribution et autres produits	+
Localisation du commerce : Luxembourg ville	Ref.
1ère couronne	+
2ème couronne	NS
Terres-rouges	+
Nord et Moselle	+
Constant	-
Nombre d'observations	2531

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Régression logistique. Signe des coefficients et NS : non significatif.

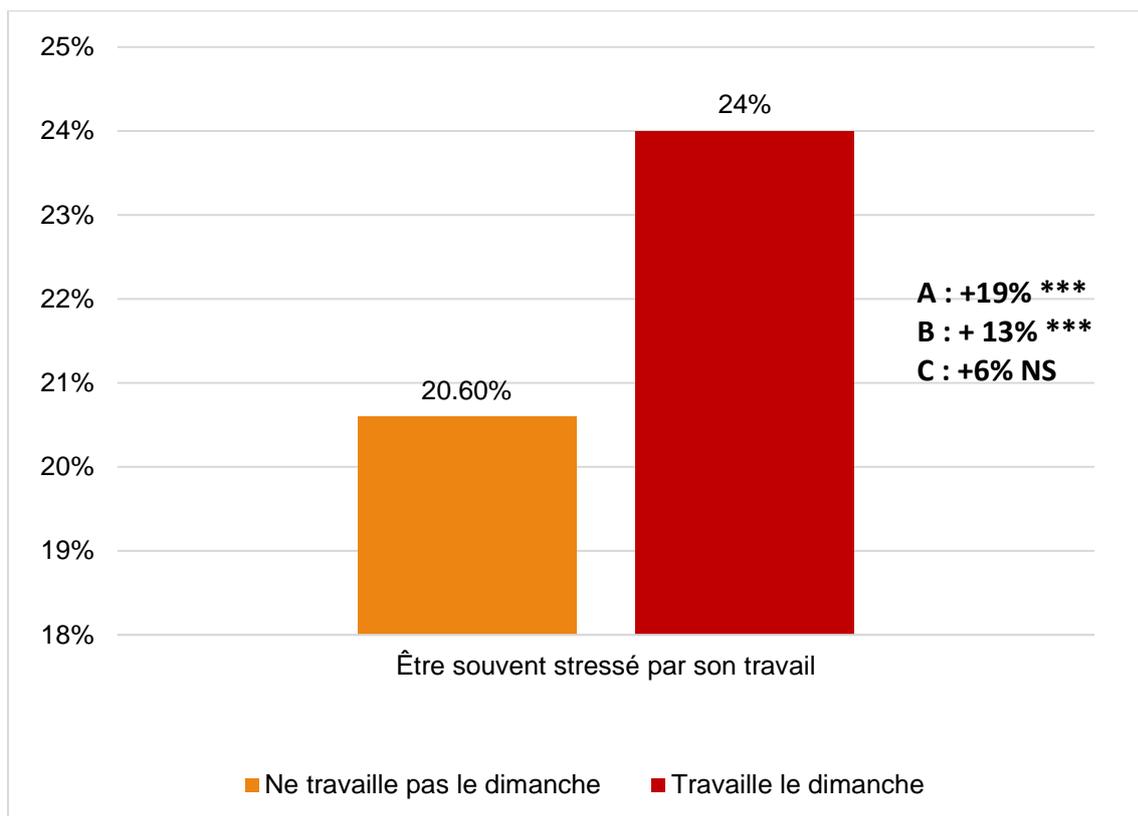
## 2.10 Stress au travail

Concernant le stress lié au travail, comme le montre le graphique 1 suivant, en contrôlant pour les caractéristiques individuelles et l'environnement du travail (variables de contrôle A et B), les salariés travaillant le dimanche ont 12% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que les ceux ne travaillant pas le dimanche « toutes choses égales par ailleurs ».

Il faut noter que le fait d'avoir une période de référence réduit la probabilité d'être souvent stressé de 18%, l'auto-contrôle du travail de 10%, le support du supérieur hiérarchique de 33%.

En contrôlant également pour deux contraintes familiales (enfants et conjoint travaillant le dimanche), la différence significative entre les salariés travaillant le dimanche et ceux ne travaillant pas le dimanche sur la fréquence de leur stress a disparu.

En se focalisant sur la population des salariés travaillant le dimanche : la majoration salariale réduit de 7% les risques d'être souvent stressé par le travail. Le repos compensatoire n'est pas significatif. La garantie de pouvoir poser deux semaines de congés avec 3 week-ends consécutifs de libre de 27%. Connaître le planning des dimanches travaillés un mois avant, réduit le risque d'être souvent stressé de 32%, alors qu'une semaine avant augmente ce risque de 34% et au cours de la semaine de 177%. La signature d'un consentement écrit réduit le risque de 22%.



Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : L'odds ratio est significatif au seuil de 1% (\*\*\*), ou NS : non significatif.

Légende : Variables de contrôle :

A : genre, âge, pays de résidence, niveau d'éducation, langues parlées, situation familiale (conjoint qui travaille le dimanche, enfant), type de contrat de travail (cdd/cdi, temps complet, temps partiel choisi), occupation, être syndiqué, temps de trajet aller en semaine, secteur et taille du commerce.

Guide de lecture : avec les variables de contrôle A, les salariés travaillant le dimanche ont 19% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que les ceux ne travaillant pas le dimanche « toutes choses égales par ailleurs ».

B : variables de contrôle A + POT, période de référence, autonome dans la résolution des problèmes imprévus, auto-contrôle du travail, quand à un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail, contrôle du travail par les membres de l'équipe, contrôle du travail par un autre service de l'entreprise, influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande), quand a un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours), les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours).

C : variables de contrôle A et B et avoir un(des) enfant(s) et travailler le dimanche ; avoir un conjoint qui travaille le dimanche et travailler le dimanche.

## 2.11 Satisfaction au travail

Concernant leur degré de satisfaction du travail, du salaire et de la vie en générale, comme le montre le graphique 2 et le Tableau 14, ils sont moins nombreux à être satisfaits de leur travail que les salariés ne travaillant pas le dimanche.

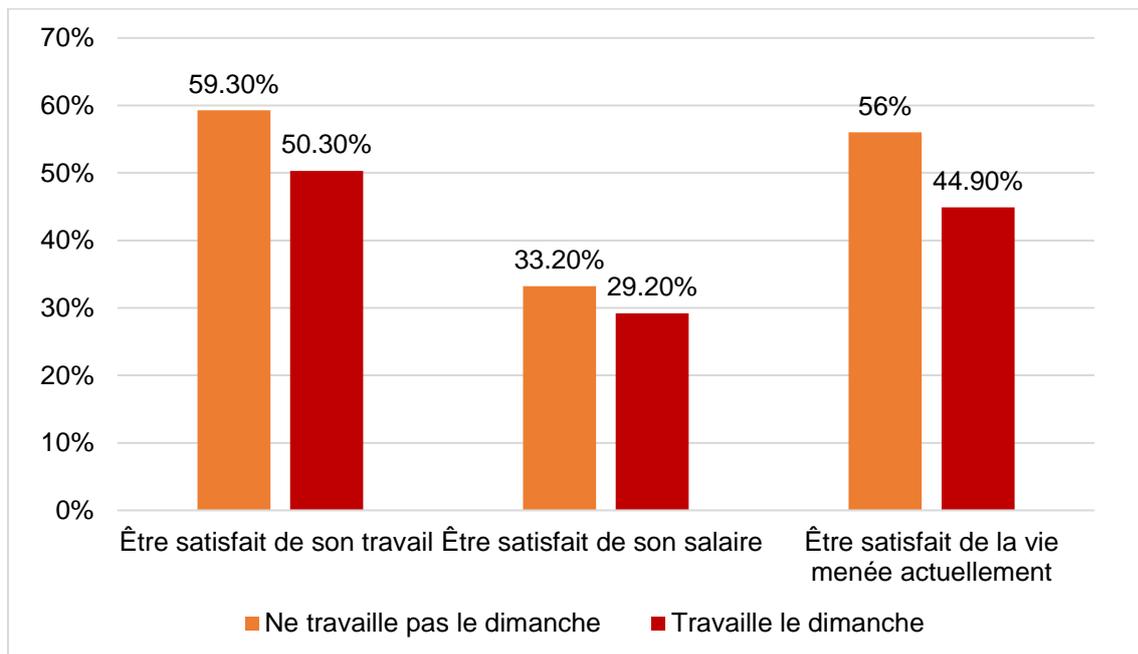
Nous approfondissons l'analyse de la satisfaction au travail des salariés selon qu'ils travaillent ou non le dimanche par le biais de modèles économétriques permettant de contrôler leurs caractéristiques socio-démographiques, celles de leur travail ainsi que le secteur, la taille du commerce dans lequel ils travaillent et pour leurs contraintes familiales.

En utilisant les mêmes variables de contrôle que lors de l'analyse du stress, nous observons que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés travaillant le dimanche en comparaison de ceux ne travaillant pas le dimanche ont moins de chances d'être satisfaits de leur travail sauf lorsque que l'on contrôle pour les contraintes familiales liées aux enfants et au travail du dimanche du conjoint.

Au niveau de la satisfaction en lien avec le salaire, le taux de salariés satisfaits est de 33% pour les salariés ne travaillant pas le dimanche et 29% pour ceux travaillant le dimanche.

L'odds ratio indique que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du commerce de détail travaillant le dimanche ont 10% moins de chances d'être satisfait de leur salaire que les ceux ne travaillant pas le dimanche. Cette insatisfaction par rapport au salaire est gommée lorsque l'on contrôle pour les caractéristiques de l'organisation du travail mais réapparaît lorsque l'on ajoute les contraintes familiales.

Concernant la satisfaction par rapport à la vie menée actuellement, 56% des salariés ne travaillant pas le dimanche et 45% de ceux travaillant le dimanche se déclarent satisfaction dans la vie. L'odds ratio indique que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du commerce de détail travaillant le dimanche ont 32% moins de chances d'être satisfait dans la vie que les ceux ne travaillant pas le dimanche lorsque l'on inclut les variables de contrôle A et se réduit à 22% lorsque l'on inclut les variables de contrôle C.



Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Guide de lecture : 50,30% des salariés du commerce de détail travaillant le dimanche se disent satisfaits de leur travail contre 59,30% des salariés ne travaillant pas le dimanche

Tableau 14. Odds ratios concernant la satisfaction

	A	B	C
Être satisfait de son travail	-17%***	-10%***	-3% NS
Être satisfait de son salaire	-10%***	-4% NS	-11%*
Être satisfait de la vie menée actuellement	-32%***	-27%***	-22%***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : -17% \*\*\* indique que, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du commerce de détail travaillant le dimanche ont 17 % moins de chances d'être satisfait de leur travail que les ceux ne travaillant pas le dimanche (situation de référence). Le calcul des odds ratios utilise un modèle économétrique de type logit.

Variables de contrôle :

A : genre, âge, pays de résidence, niveau d'éducation, langues parlées, situation familiale (conjoint qui travaille le dimanche, enfant), le type de contrat de travail (cdd/cdi, temps partiel/temps complet, temps partiel choisi ou non), l'occupation, être syndiqué, temps de trajet aller en semaine, secteur et taille du commerce

B : variables de contrôle A + POT, période de référence, autonome dans la résolution des problèmes imprévus, auto-contrôle du travail, quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail, contrôle

du travail par les membres de l'équipe, contrôle du travail par un autre service de l'entreprise, influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande), quand a un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours), les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours).

C : variables de contrôle A et B et avoir un(des) enfant(s) et travailler le dimanche ; avoir un conjoint qui travaille le dimanche et travailler le dimanche.

## 2.12 Perception de la législation actuelle

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le tableau 15 en comparaison des salariés ne travaillant pas le dimanche, les salariés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau de leur perception de la législation des heures de fermeture actuellement en vigueur de la manière suivante.

Ils sont ainsi 44% à être satisfaits de la législation actuelle contre 71% pour ceux ne travaillant pas le dimanche.

Pour les salariés non satisfaits de la législation actuelle, l'enquête leur en demande les raisons :

i) 38% pense que la législation devrait étendre les heures d'ouverture dans une certaine limite et 49% de ceux ne travaillant pas le dimanche ;

ii) Moins de 5% sont pour une libéralisation totale ;

iii) 87% souhaitent une restriction des ouvertures dominicales, 71% pour ceux ne travaillant pas le dimanche ;

iv) 90% souhaitent une restriction des ouvertures en soirée, 75% pour ceux ne travaillant pas le dimanche.

**Tableau 15. Perception de la législation actuelle sur les heures d'ouverture (en %)**

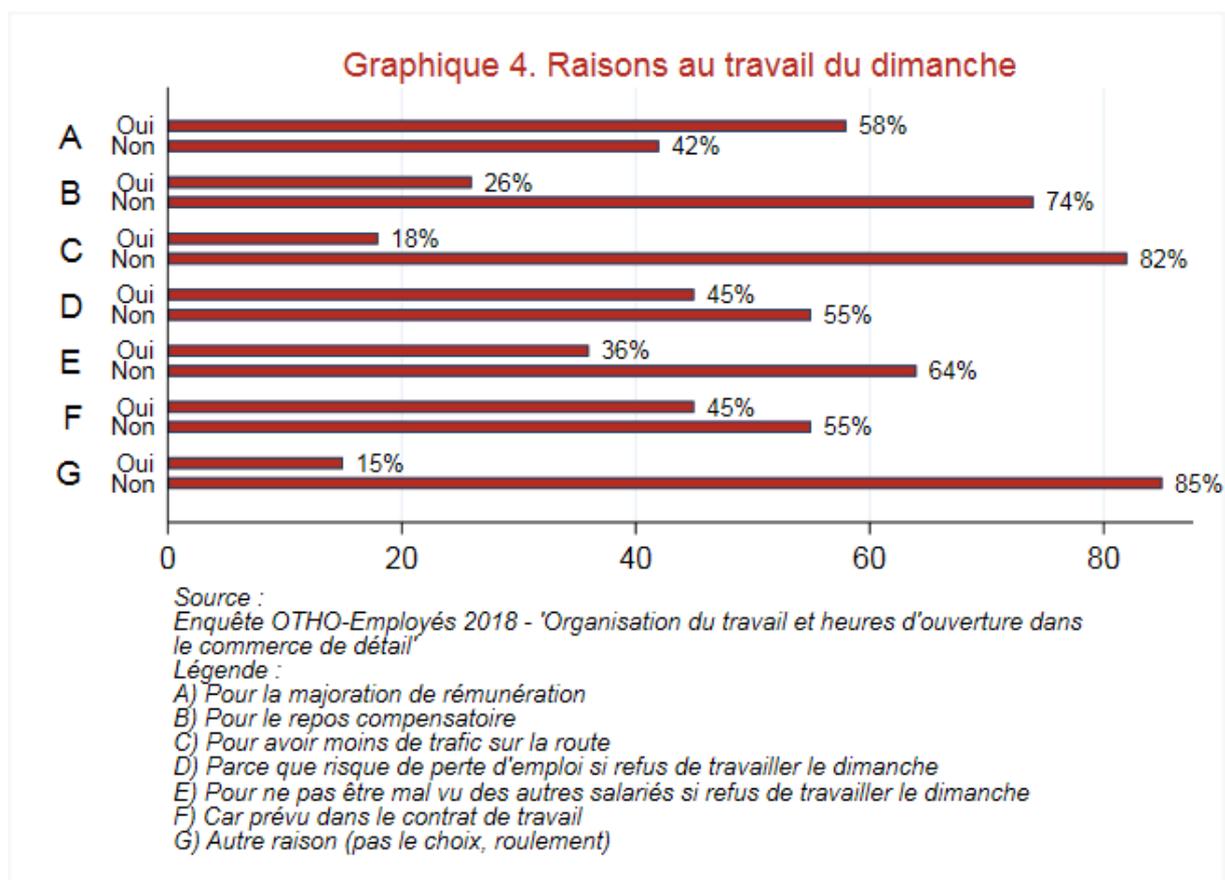
	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Salariés satisfaits de la législation actuelle	71.05	44.39	***
<b>Salariés non satisfaits :</b>			
La législation devrait étendre les heures d'ouverture dans une certaine limite	49.33	37.63	***
Les heures d'ouvertures devraient être entièrement libéralisées (24h/24-7j/7)	3.63	1.47	**
La législation devrait restreindre les ouvertures dominicales	71.44	86.38	***
La législation devrait restreindre les heures d'ouverture en soirée	75.07	90.17	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

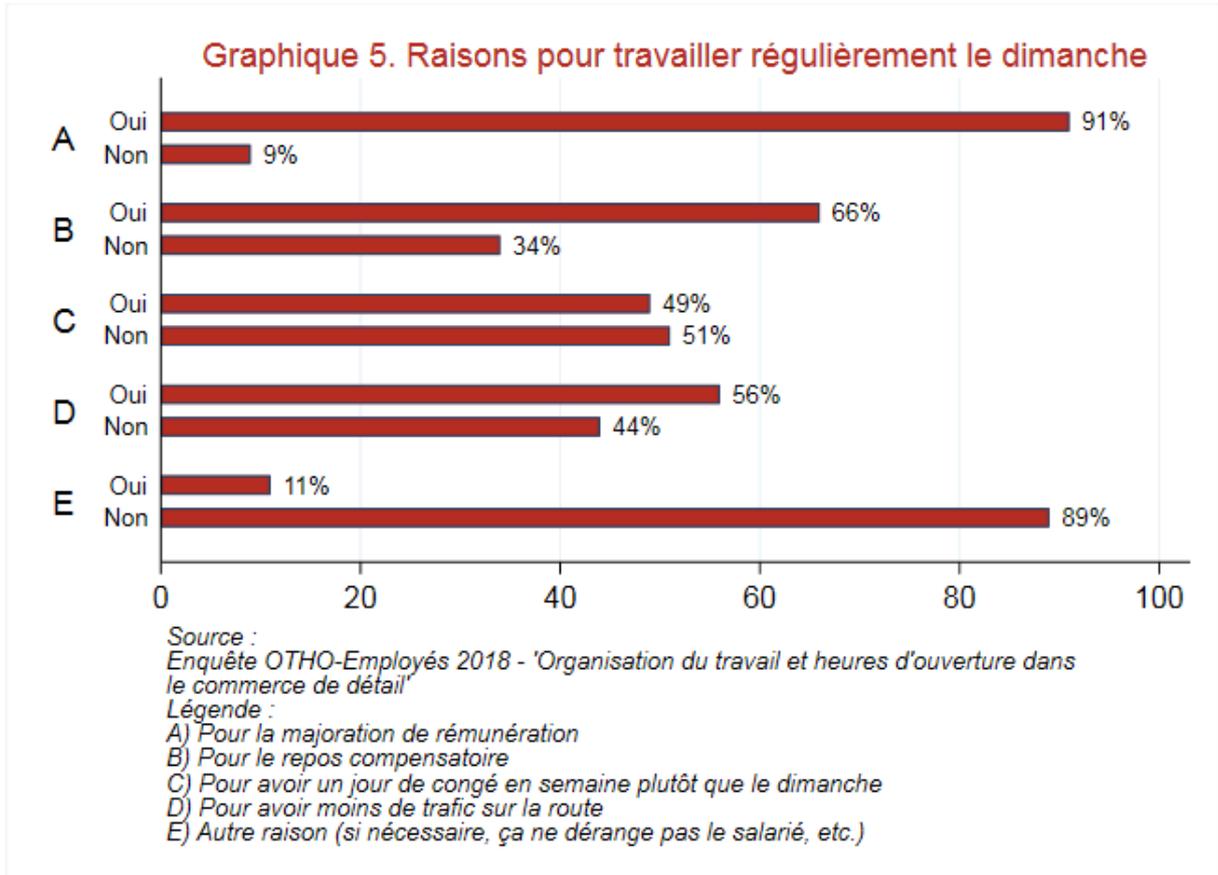
## 2.13 Raisons au travail du dimanche

Les salariés travaillant le dimanche (60.10% de l'échantillon) ont été interrogés sur leur choix de travailler le dimanche. Comme le montre le graphique 4, il apparaît que la majoration salariale est la raison principalement invoquée pour inciter les salariés à travailler le dimanche (58%). Ils sont toutefois 45% à déclarer un risque de perte d'emploi si refus de travailler le dimanche. Ils sont également 45% à déclarer un risque d'être mal vu des autres salariés si refus de travailler le dimanche. Le repos compensatoire n'est avancé comme raison que par 26% des salariés travaillant le dimanche et le fait de vouloir avoir moins de trafic sur la route par seulement 18%.



Les salariés ne travaillant jamais ou occasionnellement le dimanche mais prêts à travailler régulièrement (8.9% de l'échantillon) ont été interrogés sur les raisons qui les inciteraient à travailler régulièrement le dimanche.

Comme le montre le graphique 5, la majoration salariale est vue comme une incitation à travailler régulièrement le dimanche par 91% des salariés concernés, puis le repos compensatoire cité par 66% des salariés concernés et pour avoir moins de trafic sur la route cité par 56% des salariés concernés.



Pour ce qui concerne la raison D - avoir moins de trafic sur la route, une ventilation selon la localisation du commerce est présentée dans le tableau 16. Il apparaît que pour 64% des employés travaillant pour un commerce situé à Luxembourg ville c'est une raison alors que c'est seulement le cas pour 25% des employés travaillant dans un commerce situé dans la partie Nord-Moselle.

**Tableau 16. Raisons pour travailler régulièrement le dimanche et localisation du commerce (en %)**

	Luxembourg ville	1ère couronne	2ème couronne	Terres-rouges	Nord et Moselle
Raison D - avoir moins de trafic sur la route	63.97	59.51	61.16	53.94	25.45

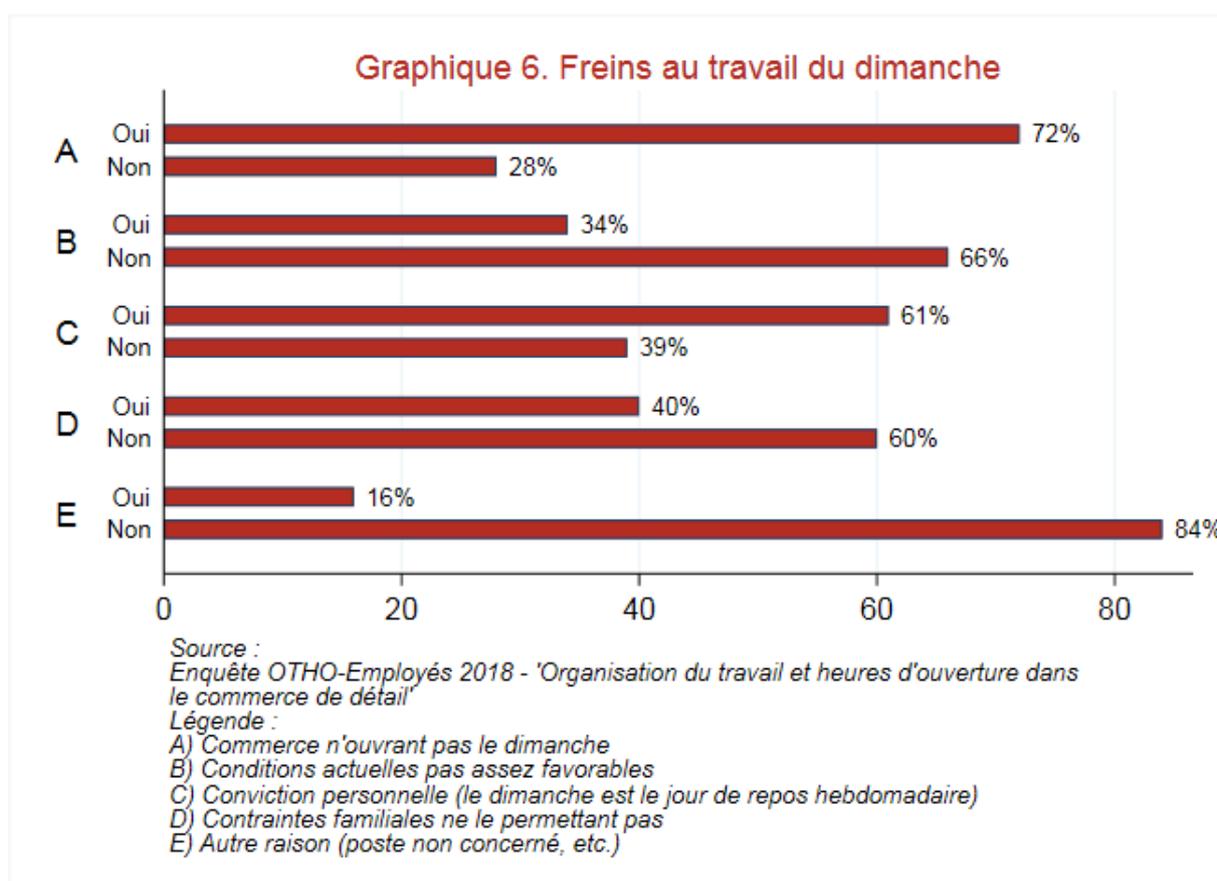
Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : 6 répondants sont exclus des statistiques présentées dans le tableau ci-dessus du fait soit d'un travail sur plusieurs lieux de travail ou l'absence de réponse.

## 2.14 Freins

Les salariés ne travaillant jamais le dimanche (39,90% de l'échantillon) ont été interrogés sur les freins.

Le fait que le commerce n'ouvre pas le dimanche est le frein le plus souvent invoqué par les salariés ne travaillant pas le dimanche (72%), suivi par le fait de ne pas vouloir travailler le dimanche par conviction personnelle (61%). 40% déclarent que les contraintes familiales ne le permettent pas, 34% déclarent que les conditions actuelles ne sont pas favorables.



Pour approfondir l'analyse des freins au travail du dimanche, une ventilation selon les caractéristiques des employés suivantes est proposée : genre, pays de résidence, âge, conjoint qui travaille le dimanche, présence d'enfant dans le ménage. En comparaison de statistiques moyennes observées dans l'échantillon, il se dégage certaines différences comme le montre le tableau 17.

Concernant le fait que le commerce n'ouvre pas le dimanche, les résidents allemands sont 85% à l'invoquer, contre 66% des résidents belges.

Concernant le fait que les conditions actuelles ne sont pas assez favorables, les hommes sont 37% contre 32% pour les femmes, à les considérer comme un frein. Les moins de 30 ans y sont moins sensibles que les autres (29% contre 33% et plus pour les autres classes d'âge). Les résidents de

Belgique y sont plus sensibles (37%) suivi des résidents d'Allemagne (35%), les résidents de France et du Luxembourg sont autour de la moyenne de l'échantillon (33%). Seuls 29% des salariés dont le conjoint travaille le dimanche invoquent ce frein.

Concernant le fait de considérer le dimanche comme le jour de repos hebdomadaire, les 50 ans et plus (55%) et les moins de 30 ans (58%) sont en dessous de la moyenne de l'échantillon, à l'inverse de la classe d'âge intermédiaire dont 64% des membres évoquent ce frein. Les résidents de Belgique (56%) et les résidents de France (59%) sont en dessous de la moyenne alors que les autres sont proches de la moyenne. Enfin, 55% des salariés dont le conjoint travaille le dimanche invoquent ce frein.

Concernant le fait d'avoir des contraintes familiales qui ne le permettent pas, les moins de 30 ans (27%) et les plus de 50 ans (32%) sont moins concernés que les 30-49 ans (49%). Les résidents du Luxembourg sont 34% à invoquer ce frein contre 46% et 47% pour les résidents de France et de Belgique. 38% des salariés dont le conjoint travaille le dimanche invoquent ce frein. Ce sont surtout les salariés avec enfants qui invoquent ce frein (51%).

Concernant les autres raisons (poste non concerné, etc.), les plus de 50 ans (20%) et les résidents de Belgique sont les plus nombreux à invoquer d'autres freins.

**Tableau 17. Frein au travail du dimanche et caractéristiques individuelles (en %)**

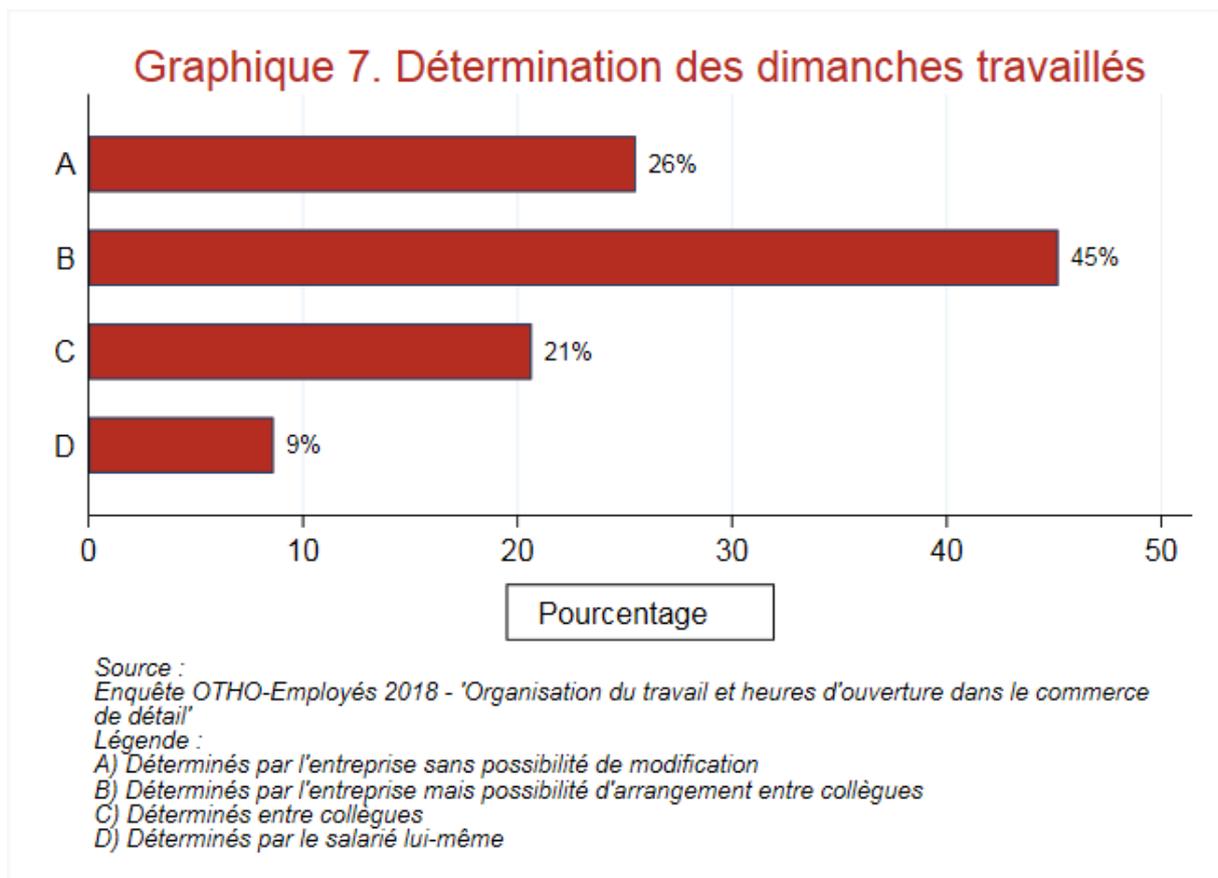
	Frein A	Frein B	Frein C	Frein D	Frein E
Homme	72.32	37.32	60.88	39.34	17.62
Femme	71.51	31.59	60.45	40.65	15.70
Moins de 30 ans	74.32	29.16	58.36	27.34	11.65
Entre 30 et 49 ans	70.56	35.77	63.70	48.70	17.15
50 ans et plus	72.28	33.33	55.18	32.26	19.61
Pays de résidence : Luxembourg.	69.96	32.81	62.50	34.01	13.66
Allemagne	85.88	35.10	61.83	41.70	15.61
Belgique	65.85	37.02	55.77	46.18	25.89
France	71.18	33.38	58.98	46.70	17.59
Enfant(s)	71.06	34.10	61.92	51.02	18.52
En couple avec un conjoint qui travaille le dimanche	72.16	28.71	54.91	38.28	18.62

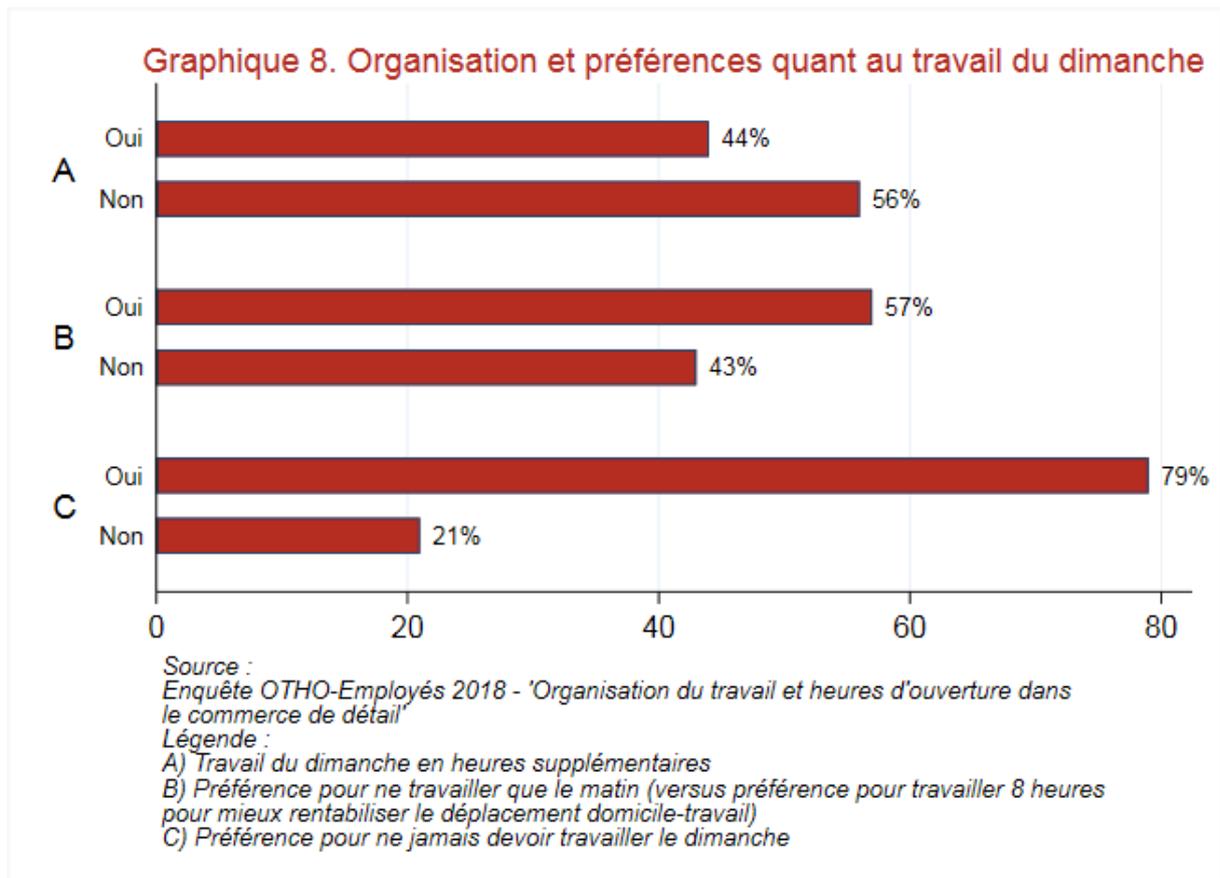
Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

## 2.15 Organisation et préférences quant au travail du dimanche

Les salariés travaillant le dimanche ont également été interrogés sur la détermination des dimanches travaillés.

Pour 45% d'entre eux c'est l'employeur qui détermine les dimanches travaillés mais avec des possibilités d'arrangement entre collègues. Pour 26% c'est l'employeur qui décide sans possibilités de modification.





Pour 44% des salariés travaillant le dimanche, ce dernier s'effectue en heures supplémentaires, 57% ont une préférence pour ne travailler que le matin et 79% préféreraient ne pas devoir travailler le dimanche.

Pour la préférence à ne travailler que le matin, une ventilation par taille et sous-secteur d'activités de l'entreprise révèle des disparités entre activités comme le montre le tableau qui suit.

**Tableau 18. Préférence pour ne travailler que le matin (en %)**

	Préférence pour ne travailler que le matin
1-15 salariés	53.20
16-49 salariés	56.95
50+ salariés	57.96
Alimentaire	54.59
Technologie, équipement maison, fleurs	44.52
Biens culturels	47.34
Produits pour la personne	46.94
Services à la personne	70.65
Grande distribution et autres produits	66.99

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

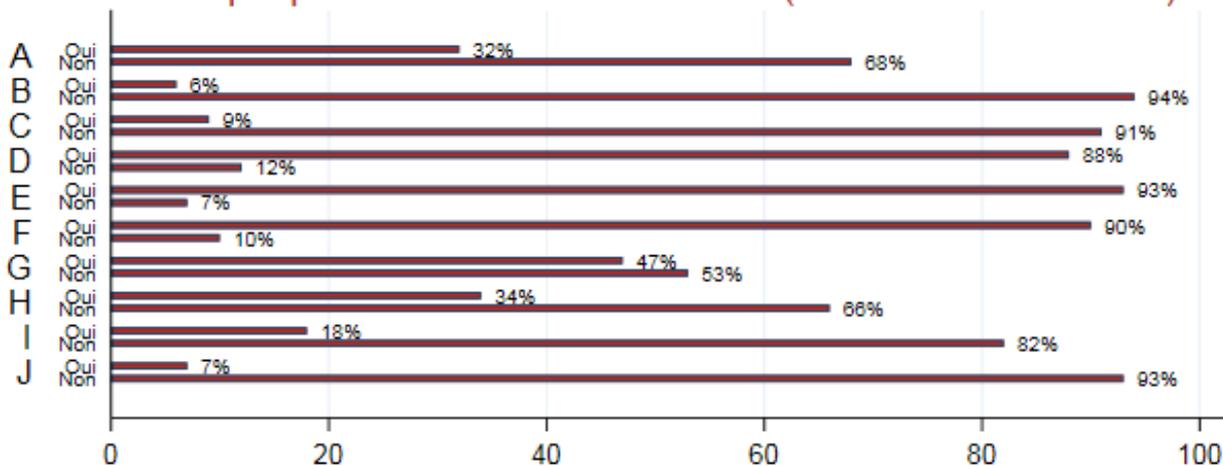
C'est dans les activités des services à la personne (70,65%) et de la grande distribution et autres produits (67%) que la préférence à ne travailler que le matin est la plus largement répandue et dans la vente de produits technologiques, équipement de la maison et fleurs qu'elle est la moins répandue (44,52%).

## 2.16 Pays de consommation et activités du dimanche

Le premier pays où sont généralement réalisés les achats est à 45,8% le Luxembourg, suivi à 30,50% par la France, 12,90% par l'Allemagne, et enfin 10,80% en Belgique.

Concernant les activités du dimanche, hormis le fait de travailler plus élevé chez les salariés travaillant le dimanche que les autres, les salariés ne travaillant pas le dimanche sont plus actifs que ceux qui travaillent et notamment pour ce qui concerne deux activités : faire du sport (53% chez ceux ne travaillant pas le dimanche et 47% chez ceux qui travaillent le dimanche) et faire une activité culturelle ou artistique (40% contre 34%).

Graphique 9b. Activités du dimanche (travaillant le dimanche)



Source :  
Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'

Légende :

- A) Travailler
- B) Faire des achats dans les magasins
- C) Faire des achats en ligne
- D) S'occuper de la maison et des enfants
- E) Se reposer (lire, regarder la télévision, se promener...)
- F) Recevoir ou rendre visite à des amis ou de la famille
- G) Faire du sport
- H) Faire une activité culturelle ou artistique
- I) Participer à l'activité d'une association
- J) Participer à une pratique religieuse

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le tableau 19 en comparaison des salariés ne travaillant pas le dimanche, les salariés du secteur du commerce de détail qui travaillent le dimanche se distinguent au niveau des activités qu'ils entreprendraient si tous les commerces étaient ouverts le dimanche de la manière suivante.

i) Du fait de travailler le dimanche, ils sont moins nombreux à vouloir faire des achats ou se balader dans les magasins le dimanche.

28% de ceux ne travaillant pas le dimanche déclarent qu'ils feraient des achats en plus de ceux effectués le reste de la semaine et se baladeraient dans les magasins.

**Tableau 19. Activités en cas d'ouverture de tous les commerces le dimanche (en %)**

	Ne travaillant pas le dimanche	Travaillant le dimanche	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) vs (2)
Faire des achats ce jour-là plutôt que le reste de la semaine	17.41	7.52	***
Faire des achats en plus de ceux effectués le reste de la semaine	27.64	13.09	***
Se balader dans les magasins	28.1	16.37	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

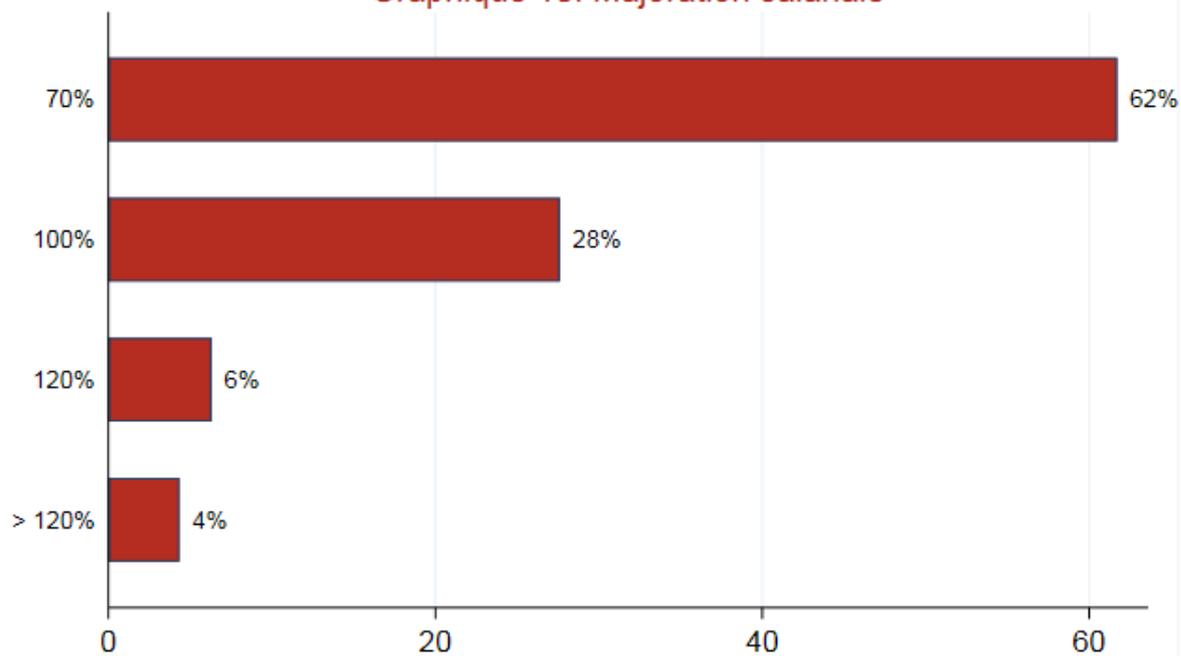
Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.17 Compensations

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans les graphiques qui suivent, les compensations offertes aux salariés travaillant le dimanche sont les suivantes.

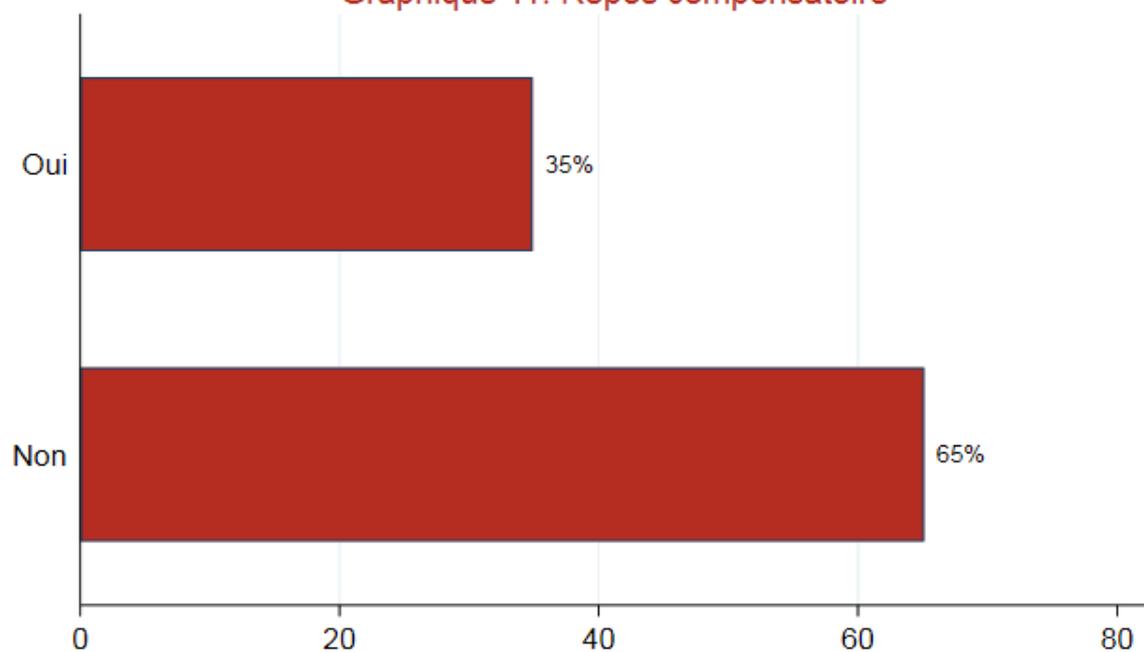
- i) En majorité (62%) ils reçoivent une majoration salariale de 70% ;
- ii) 35% ont un repos compensatoire qui pour 74,50% d'entre eux correspond au nombre d'heures travaillées ;
- iii) 50% ont la possibilité de prendre deux semaines de congés incluant 3 week-end consécutifs de libre ;
- iv) Pour 28% des salariés, le planning est connu plus d'un mois avant le dimanche qui sera travaillé, et pour 29% un mois avant ;
- v) Seuls 24% ont signé un consentement écrit.

Graphique 10. Majoration salariale

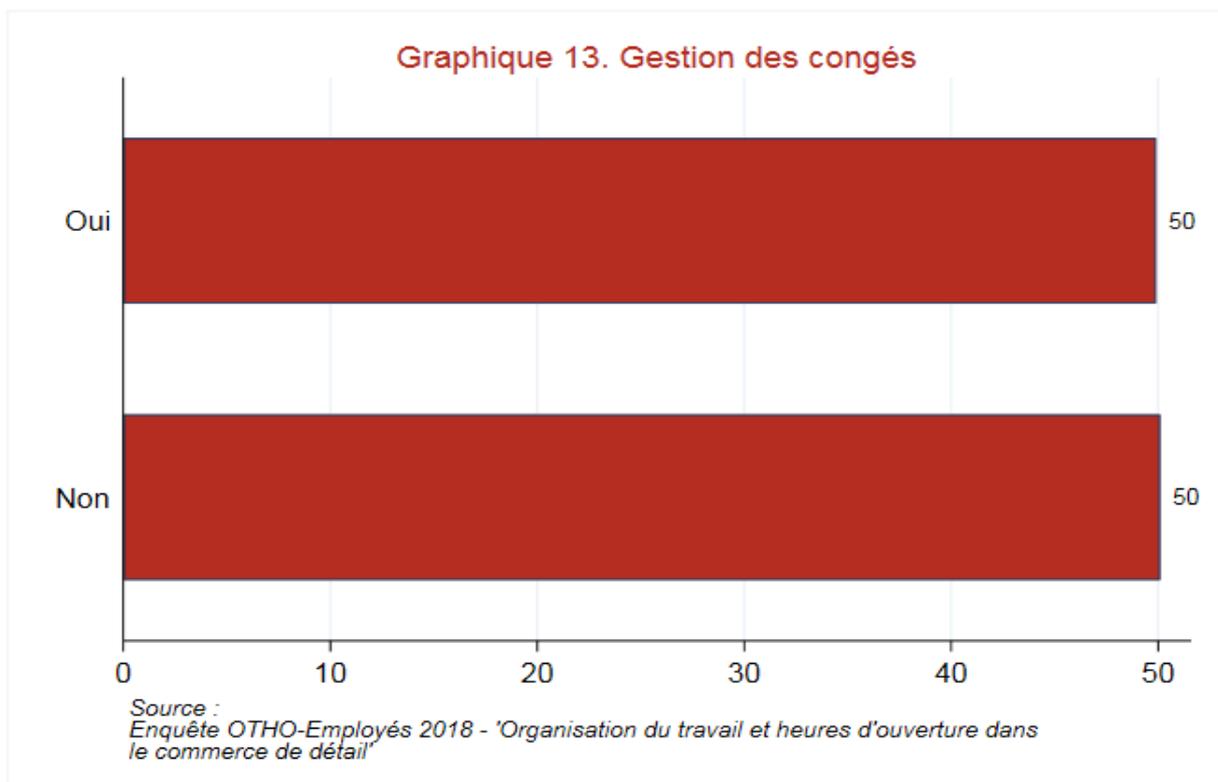
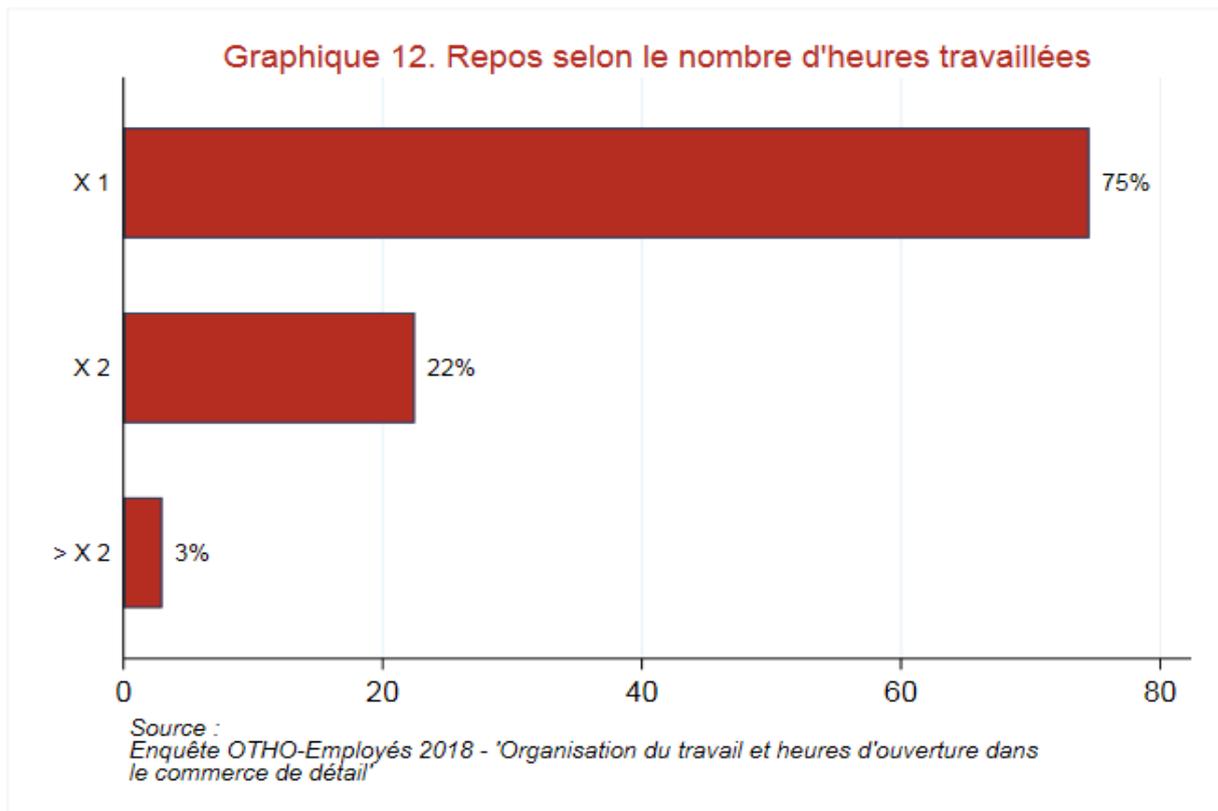


Source :  
Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'

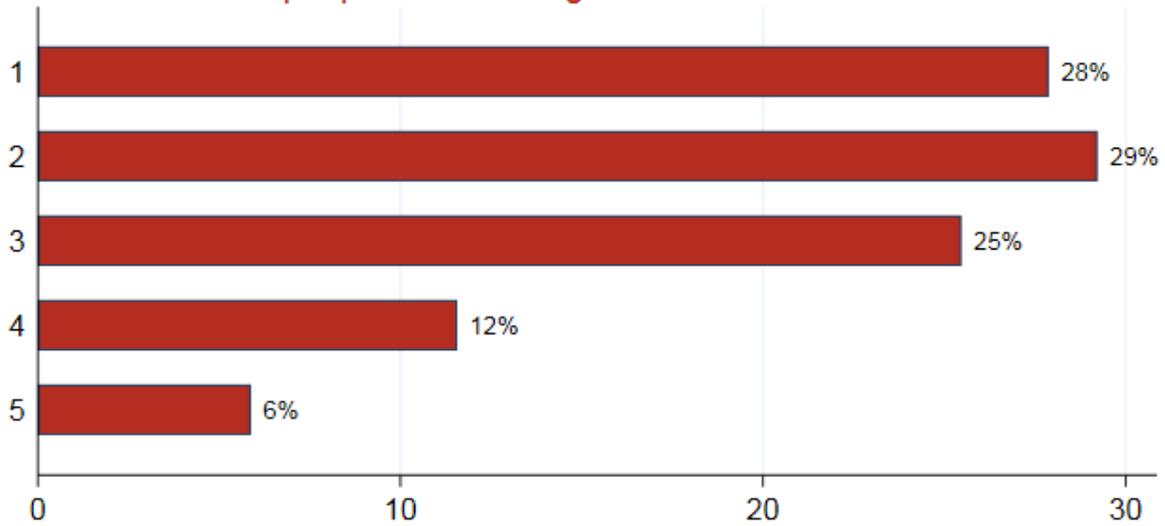
Graphique 11. Repos compensatoire



Source :  
Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'



Graphique 14. Planning des dimanches travaillés

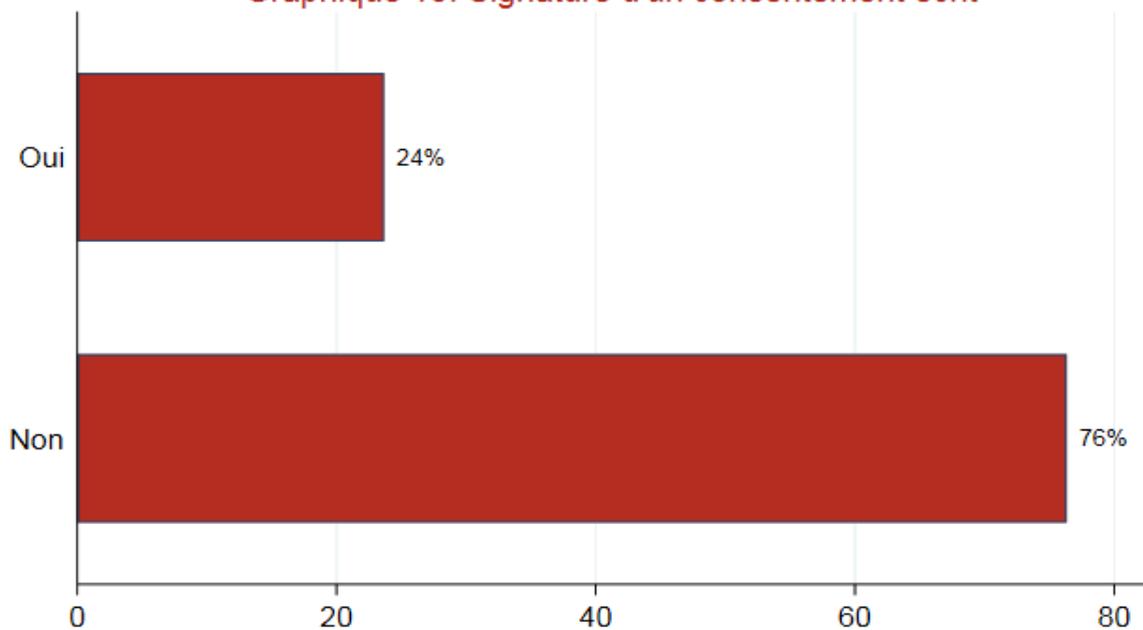


Source :  
Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'

Légende :

- 1) Plus d'un mois avant le dimanche concerné
- 2) Un mois avant le dimanche concerné
- 3) 15 jours avant le dimanche concerné
- 4) Une semaine avant le dimanche concerné
- 5) En début de semaine du dimanche concerné

Graphique 15. Signature d'un consentement écrit



Source :  
Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'

## 2.18 Les préférences des employés concernant les compensations

L'utilisation de la méthode des expériences en choix discrets (DCE) s'est considérablement développée dans le domaine de la santé, des transports et de l'aménagement du territoire au cours des deux dernières décennies. Elle constitue une méthode d'élicitation des préférences qui consiste à soumettre les individus interrogés à des situations hypothétiques de choix. Dans chacune d'elles, les individus sont amenés à choisir entre plusieurs alternatives caractérisées par un certain nombre d'attributs qui peuvent prendre plusieurs niveaux.

L'expérience en choix discret (DCE) réalisée dans ce travail permet d'étudier les préférences individuelles des employés entre deux ensembles de compensation et conditions de travail offertes par les employeurs aux salariés travaillant le dimanche en cas d'ouverture nécessaire pour satisfaire la volonté de la clientèle. Les mêmes attributs que ceux présentés aux employeurs dans l'enquête qui leur était dédiée ont été présentés aux employés.

46

Encadré méthodologique - Méthode des expériences en choix discrets (DCE)

D'un point de vue conceptuel, la méthode des DCE repose principalement sur la théorie de l'utilité aléatoire et la modélisation économétrique des choix discrets. Dans le cadre de la théorie de l'utilité aléatoire, l'utilité de l'individu  $i$  conditionnelle au choix de l'option  $j$  peut être décomposée en une composante déterministe  $V_{ij}$  et une composante aléatoire  $\varepsilon_{ij}$  :

$$U_{ij} = V_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad j = 1, \dots, J \quad (1)$$

expression dans laquelle  $J$  désigne l'ensemble de choix regroupant l'ensemble des options possibles.

La composante aléatoire de l'utilité  $\varepsilon$  est souvent due, selon les économistes, au caractère inobservable de certains attributs, à des erreurs de spécification ou de mesure. Les psychologues l'appréhendent plutôt comme des variations de goût entre les agents.

La composante déterministe de l'utilité  $V$  est une fonction, le plus souvent linéaire, des attributs des options ainsi que des caractéristiques socio-économiques des individus. Nous avons :

$$V_{ij} = \sum \beta_j X_{ij} + \sum \varphi_p W_{ip} \quad (2)$$

expression dans laquelle le vecteur  $X$  est le vecteur des attributs des alternatives et  $W$  est le vecteur des caractéristiques socio-économiques de l'individu  $i$ ,  $\beta_j$  et  $\varphi_p$  sont des coefficients à estimer.

Selon les propriétés ainsi que la loi de distribution suivie par le terme aléatoire  $\varepsilon$ , l'estimation économétrique est réalisée à l'aide, soit d'un modèle logit conditionnel ou une de ses variantes (mixed logit, nested logit, ...), soit à l'aide d'un modèle probit.

## 2.18.1 Choix des attributs et design de l'expérience en choix discrets

Les scénarios hypothétiques de choix mettent en jeu plusieurs options ou alternatives caractérisées par différents attributs qui peuvent avoir plusieurs niveaux. Le choix de ces attributs/niveaux est de première importance puisqu'ils assurent la cohérence des scénarios proposés conférant ainsi aux données recueillies une validité externe. En effet, les attributs sélectionnés doivent avoir une pertinence en termes de politique de régulation du travail dominical et sont susceptibles d'influencer le choix d'un système par les répondants à l'enquête.

### Sélection des attributs et de leurs niveaux :

Dans les deux enquêtes (employeur et employé), la sélection des attributs s'est appuyée sur (i) le cadre réglementaire régissant le travail du dimanche et (ii) la consultation d'un comité d'experts.

(i)- Le travail du dimanche doit répondre à certains critères définis par le cadre légal et selon les branches des dispositions conclues dans le cadre conventionnel. Par « cadre légal » nous entendons les dispositions législatives et réglementaires disponibles dans le Code du travail et par cadre conventionnel, nous entendons les accords et conventions collectives de travail. Dans la loi et dans les conventions collectives, les majorations salariales et le repos compensatoire font l'objet de dispositions particulières ce qui nous ont conduits à inclure deux attributs décrivant ces deux aspects.

(ii)- Le comité d'experts impliquait le Ministère de l'Economie qui est en charge du cadre réglementaire, les syndicats patronaux et salariés ainsi que des chercheurs en économie du travail et un expert de la méthode DCE.

Au final, 5 attributs susceptibles d'avoir une influence sur le choix des compensations et conditions de travail ont été sélectionnés. Il s'agit de la 'Majoration salariale', du 'Repos compensatoire', de la 'Gestion des congés', du 'Planning des dimanches travaillés' et du 'Consentement préalable au travail du dimanche'.

La présentation des attributs est détaillée ci-après.

### **Attribut 1 – majoration salariale**

Cet attribut renvoie à la façon dont le salarié travaillant le dimanche est compensé monétairement pour son travail dominical.

Le Code du travail prévoit à l'article L. 231-7 (2) une majoration de salaire de 70% pour chaque heure travaillée un dimanche, soit une rémunération de 170% du salaire horaire normal. Selon ce minimum inscrit dans le code du travail et de deux autres multiplicateurs observés dans les conventions collectives du secteur du commerce de détail actuellement en vigueur au Luxembourg (se référer au rapport du LISER de 2016<sup>2</sup>), trois niveaux différents sont retenus :

Niveaux	Description
1	70% soit un salaire multiplié par 1.7
2	100% soit un salaire multiplié par 2
3	120% soit un salaire multiplié par 2.2

<sup>2</sup> Doorley, K. Martin, L. et Robert, F. (2016) '1er Rapport relatif à l'évaluation de l'impact des heures d'ouverture dans le commerce à destination du Ministère de l'Economie', Les rapports du LISER pour le Ministère de l'Economie, confidentiel.

### Attribut 2 – repos compensatoire

Cet attribut renvoie un nombre d'heures de repos en compensation des heures travaillées le dimanche. A nouveau, c'est la réglementation actuelle (nombre d'heures équivalent) et les pratiques décrites dans les conventions collectives qui ont permis de définir les trois niveaux proposés aux répondants :

Niveaux	Description
1	Repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées
2	Repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées multipliées par 2
3	Repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées multipliées par 2 et 1 jour de congé supplémentaire pour 25 dimanches travaillés

### Attribut 3 – gestion des congés

Cet attribut inclus suite aux échanges dans le cadre du comité d'experts renvoie à la possibilité offerte aux travailleurs du dimanche de pouvoir ou non poser 1 fois par an, 2 semaines de congés incluant 3 week-ends consécutifs de libre.

Cet attribut présente ainsi deux niveaux :

Niveaux	Description
1	Le salarié concerné par le travail du dimanche n'a pas de garantie de pouvoir 1 fois par an poser 2 semaines de congés incluant 3 week-ends consécutifs de libre
2	Le salarié concerné par le travail du dimanche a la garantie de pouvoir 1 fois par an poser 2 semaines de congés incluant 3 week-ends consécutifs de libre

48

### Attribut 4 – planning des dimanches travaillés

Le travail du dimanche demande une planification des dimanches concernés par l'employeur pour informer à l'avance les salariés concernés. Quatre niveaux ont été retenus :

Niveaux	Description
1	Le salarié concerné est au plus tard informé en début de la semaine du dimanche concerné
2	Le salarié concerné est au plus tard informé la semaine avant le dimanche concerné
3	Le salarié concerné est au plus tard informé 15 jours avant le dimanche concerné
4	Le salarié concerné est au plus tard informé 1 mois avant le dimanche concerné

### Attribut 5 – consentement préalable au travail du dimanche

Cet attribut renvoie à une disposition légale récemment incluse dans le code du travail français et pouvant être aisément transposée au Luxembourg consistant à demander la signature d'un consentement écrit préalable au travail du dimanche par les salariés concernés.

Cet attribut présente ainsi deux niveaux :

Niveaux	Description
1	Pas de signature d'un consentement écrit : L'employeur décide qui sont les salariés concernés sans leur demander de signer un consentement écrit.

2	Signature d'un consentement écrit : l'employeur demande aux salariés concernés de signer un consentement écrit préalable au travail du dimanche.
---	--

Le tableau qui suit présente l'ensemble des attributs retenus ainsi que les différents niveaux choisis. Les différents niveaux d'attribut sont combinés afin de créer des scénarios hypothétiques de choix soumis aux répondants.

Attributs	Niveaux	Description
1 – majoration salariale	1	70% soit un salaire multiplié par 1.7
	2	100% soit un salaire multiplié par 2
	3	120% soit un salaire multiplié par 2.2
2 – repos compensatoire	1	Repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées
	2	Repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées multipliées par 2
	3	Repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées multipliées par 2 et 1 jour de congé supplémentaire pour 25 dimanches travaillés
3 – gestion des congés	1	Le salarié concerné par le travail du dimanche n'a pas de garantie de pouvoir 1 fois par an poser 2 semaines de congés incluant 3 week-ends consécutifs de libre
	2	Le salarié concerné par le travail du dimanche a la garantie de pouvoir 1 fois par an poser 2 semaines de congés incluant 3 week-ends consécutifs de libre
4 – planning des dimanches travaillés	1	Le salarié concerné est au plus tard informé en début de la semaine du dimanche concerné
	2	Le salarié concerné est au plus tard informé la semaine avant le dimanche concerné
	3	Le salarié concerné est au plus tard informé 15 jours avant le dimanche concerné
	4	Le salarié concerné est au plus tard informé 1 mois avant le dimanche concerné
5 – consentement préalable au travail du dimanche	1	Pas de signature d'un consentement écrit
	2	Signature d'un consentement écrit

Design du DCE :

Nous avons donc retenu cinq attributs avec des niveaux différents pour chacun. La combinaison des tous les niveaux d'attributs conduit à un Full Factorial Design de 144 situations de choix hypothétiques ( $2^2 \times 3^2 \times 4^1 = 144$ ). Cette situation n'est pas facilement implémentable et nous avons choisi de recourir à un *Fractional Factorial Design* afin de réduire le nombre de situations de choix proposées aux entreprises échantillonnées. A l'aide d'une méthode appropriée (Kuhfeld, 2000<sup>3</sup>), il est possible de se ramener à un *Fractional Factorial Design* comportant seulement 36 situations de choix, plus facilement gérable. Néanmoins, une perte d'efficacité statistique résulte de cette réduction du nombre de situations hypothétiques de choix à proposer aux individus enquêtés. Dans notre cas, celle-ci est modérée puisque

<sup>3</sup> Kuhfeld, W. (2000) 'Marketing Research Methods in the SAS system', Version 8 edition. SAS Institute: Cary, NC, USA.

la *D-efficacité* atteint 91,84% si l'on tient compte des seuls effets principaux et 76,87% pour les effets principaux et toutes les interactions d'ordre 2.

A partir des 36 scénarios retenus, un tirage au sort a permis de constituer 6 questionnaires comprenant chacun 6 situations de choix.

Le questionnaire de l'enquête OTHO-Employés 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail' ainsi que des données administratives obtenues de l'Inspection Générale de la Sécurité Sociales (IGSS) vient compléter les 6 scénarios de choix proposés. Les informations recueillies portent notamment sur les caractéristiques individuelles, la taille de l'entreprise, son sous-secteur d'activité.

Le tableau 20 est une illustration d'une situation de choix hypothétique (scénario 20) telle qu'elle a été proposée aux salariés enquêtés.

**Tableau 20. Exemple de situation de choix (scénario 20)**

	<b>Option A</b>	<b>Option B</b>
<b>Majoration salariale</b>	70%, soit un salaire multiplié par 1.7	100%, soit un salaire multiplié par 2
<b>Repos compensatoire</b>	Nombre d'heures travaillées	Nombre d'heures travaillées multipliées par 2
<b>Gestion des congés</b>	Garantie de pouvoir poser 1 fois par an 2 semaines de congés incluant 3 week-ends consécutifs de libre	Pas de garantie
<b>Planning des dimanches travaillés</b>	Informé la semaine avant	Informé 15 jours avant
<b>Consentement préalable au travail du dimanche</b>	Pas de signature d'un consentement écrit	Signature d'un consentement écrit
<b>Votre choix</b>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Encadré méthodologique - Estimations économétriques**

L'expérience en choix discret a été conçue de manière à pouvoir estimer un modèle conditionnel logit utilisant une forme fonctionnelle à coefficients spécifiques. La forme fonctionnelle retenue est du type suivant :

$$V_j = \beta_0 + \beta_{j1} \text{majoration} + \beta_{j2} \text{repos} + \beta_{j3} \text{congé} + \beta_{j4} \text{planning} + \beta_{j5} \text{consentement} + \varphi W \quad (3)$$

avec  $j =$  option 1, option 2.  $W$  est un vecteur de paramètres faisant référence aux caractéristiques socio-économiques des entreprises.

Le choix du logit conditionnel peut être discuté en raison des propriétés intrinsèques de cette spécification : (i) Indépendance des alternatives non pertinentes (IIA) (ii) Terme d'erreur indépendamment et identiquement distribué entre les observations (IID) et (iii) Pas d'hétérogénéité des goûts. Compte tenu du choix binaire proposé dans la présente DCE, seule l'hypothèse (ii) pose

potentiellement problème. De Bekker-Grob et al. (2012)<sup>4</sup> présente les spécifications permettant de dépasser l'ensemble des restrictions associées au logit conditionnel.

## 2.18.2 Analyse des sous-échantillons basés sur l'expérience du travail du dimanche

### 2.18.2.1 Caractéristiques des sous-échantillons étudiés

Les données ont été recueillies à la fois auprès des employés du secteur du commerce de détail ne travaillant jamais le dimanche (39,90% des répondants), ceux travaillant occasionnellement le dimanche (43% des répondants) ou régulièrement le dimanche (17,10% des répondants). Nous nous focalisons comme pour les déterminants du travail du dimanche sur les deux occupations les plus concernées, à savoir les occupations suivantes : vendeur, chef de rayon, etc. et caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc.

Le tableau 21 présente les caractéristiques des trois échantillons. Des différences significatives apparaissent assez logiquement entre les échantillons et confirmant les résultats observés plus haut. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à travailler régulièrement le dimanche ainsi que les jeunes (moins de 30 ans), les résidents en Belgique, les diplômés du secondaire 2e cycle, les employés des entreprises de 50 salariés et plus, et de la grande distribution.

Néanmoins, ces différences ne se traduisent pas de manière significative sur les choix opérés entre les deux options. Les employés échantillonnés choisissent préférentiellement l'option 1 à l'option 2 : 53,21% pour ceux qui ne travaillent pas le dimanche, 53,01% pour ceux qui travaillent occasionnellement et 53,69% pour ceux qui travaillent régulièrement.

**Tableau 21. Caractéristiques des trois échantillons (en %)**

	Salariés qui ne travaillent pas le dimanche	Salariés qui travaillent occasionnellement le dimanche	Salariés qui travaillent régulièrement le dimanche	Test de différence de moyenne		
	(1)	(2)	(3)	(1) vs (2-3)	(2) vs (1-3)	(3) vs (1-2)
Femme	58.45	75.81	82.78	***	***	***
Moins de 30 ans	21.85	24.93	27.4	**	NS	*
Entre 30 et 49 ans	52.14	55.43	56.64	NS	NS	NS
Plus de 50 ans	26.01	19.63	15.96	***	NS	***
Résider au Luxembourg	41.79	40.71	36.97	NS	NS	*
en Allemagne	14.59	5.01	9.31	***	***	NS
en Belgique	10.08	10.51	27.38	***	***	***
en France	33.54	43.76	26.34	**	***	***
Primaire	9.68	7	5.64	**	NS	**
Secondaire 1er cycle	15.22	15.73	13.91	NS	NS	NS

<sup>4</sup> De Bekker-Grob, E., Ryan, M., Gerard, K. (2012) 'Discrete choice experiments in health economics: a review of the literature', Health Economics 21, 145–172.

Secondaire 2e cycle	31.2	28.09	39.78	NS	***	***
Post secondaire non supérieur	17.01	20.8	22.01	**	NS	NS
Supérieur de cycle court	11.79	16.22	11.83	**	***	*
Licence, Master, Doctorat	15.1	12.16	6.83	***	NS	***
Moins de 15 salariés	34.29	22.89	15.59	***	**	***
15 à 49 salariés	12.25	17.84	18.1	***	**	NS
50+ salariés	53.46	59.27	66.31	***	NS	***
Alimentaire	15.8	8.76	17.1	***	***	***
Technologie, équipement maison, fleurs	33.85	11.98	6.67	***	***	***
Produits pour la personne	18.35	32.6	16.19	***	***	***
Biens culturels et services à la personne	5.09	5.37	3.97	NS	NS	NS
Grande distribution	26.91	41.3	56.07	***	NS	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 2.18.2.2 Résultats synthétiques

Les résultats synthétiques de l'estimation économétrique sont présentés dans le tableau 22.

**Tableau 22. Résultats synthétiques de l'estimation économétrique**

	Ne travaille pas le dimanche	Travaille occasionnellement le dimanche	Travaille régulièrement le dimanche
Majoration salariale	+	+	+
Repos x 1	Ref.	Ref.	Ref.
Repos x 2	+	+	+
Repos > x 2	+	+	+
Congé 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends	+	+	+
Informé en début de semaine	-	-	-
Informé semaine précédente	-	-	-
Informé 15 jours avant	-	-	NS
Informé 1 mois avant	Ref.	Ref.	Ref.
Consentement écrit	+	+	+
Femme	+	+	NS
Moins de 30 ans	-	NS	NS
Entre 30 et 49 ans	-	NS	+
Plus de 50 ans	Ref.	Ref.	Ref.
Résider au Luxembourg	Ref.	Ref.	Ref.
en Allemagne	-	NS	NS
en Belgique	NS	NS	NS
en France	-	NS	NS

Primaire	Ref.	Ref.	Ref.
Secondaire 1er cycle	NS	-	NS
Secondaire 2e cycle	NS	-	NS
Post secondaire non supérieur	NS	-	NS
Supérieur de cycle court	NS	-	NS
Licence, Master, Doctorat	NS	NS	-
Moins de 15 salariés	Ref.	Ref.	Ref.
15 à 49 salariés	NS	NS	NS
50+ salariés	NS	NS	NS
Alimentaire	Ref.	Ref.	Ref.
Technologie, équipement maison, fleurs	NS	NS	+
Produits pour la personne	+	NS	+
Biens culturels et services à la personne	NS	NS	+
Grande distribution	NS	NS	+
Constante	NS	+	NS

Notes : Signe des coefficients, ou significativité : \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significatif.

#### Caractéristiques socio-économiques des employés

Le fait d'être une femme a un effet significatif sur la probabilité de choisir l'option 1 (qui n'a pas de signification particulière) pour les sous-échantillons des salariés ne travaillant pas le dimanche et de ceux travaillant occasionnellement le dimanche. Avoir moins de 50 ans est significatif pour le sous-échantillon des salariés ne travaillant pas le dimanche et avoir entre 30 et 49 ans dans le sous-échantillon des salariés travaillant régulièrement. Résider en Allemagne ou en France est significatif pour le sous-échantillon des salariés ne travaillant pas le dimanche. Le niveau d'éducation est significatif dans le cas du sous-échantillon des salariés travaillant occasionnellement le dimanche. Le fait d'avoir un diplôme de l'enseignement supérieur est significatif pour le sous-échantillon des salariés travaillant régulièrement le dimanche.

#### Caractéristiques socio-économiques des entreprises

Peu de caractéristiques socio-économiques des entreprises sont significatives. La taille n'influence pas le choix des options selon les attributs les caractérisant. Pour les employés qui ne travaillent pas le dimanche, seul le sous-secteur des services à la personne a un effet significatif sur la probabilité de choisir l'option 1. Pour les employés qui travaillent occasionnellement le dimanche, aucun sous-secteurs n'est significatif. Pour les employés qui travaillent le dimanche tous les sous-secteurs ont un effet significatif sur la probabilité de choisir l'option 1.

Considérons à présent la significativité statistique des attributs du DCE.

#### Majoration salariale

Sur les trois sous-échantillons, il apparaît que les salariés souhaitent une majoration salariale supérieure à celle qui est d'ores et déjà prévue dans la réglementation actuelle, c'est-à-dire une majoration salariale de 70% pour chaque heure travaillée un dimanche.

#### Repos compensatoire

Sur les trois sous-échantillons de salariés, une différence significative apparaît entre se reposer un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures travaillées le dimanche et un nombre d'heures multiplié par deux ou un nombre d'heures multiplié par deux selon le nombre d'heures travaillées en y

ajoutant 1 jour de congé par 25 dimanches travaillés. Les salariés des trois sous-échantillons y sont favorables.

### Gestion des congés

Pour ce qui concerne la garantie offerte par l'entreprise de pouvoir poser congés deux semaines incluant trois week-ends consécutifs de libre aux salariés travaillant le dimanche, les salariés des trois sous-échantillons y sont favorables.

A noter, comme nous l'avons vu au préalable dans les statistiques concernant les pratiques actuelles des entreprises (section 2.17), 50% des salariés travaillant le dimanche ont déjà cette garantie.

### Planning des dimanches travaillés

Comme nous l'avons observé dans les statistiques concernant les pratiques actuelles en matière de travail du dimanche, les salariés qui travaillent le dimanche sont une majorité (57%) à obtenir le planning au plus tard un mois avant les dimanches concernés.

Les salariés des trois sous-échantillons sont défavorables à obtenir l'information sur le planning moins d'un mois avant le dimanche travaillé, sauf pour les salariés travaillant régulièrement le dimanche qui sont indifférents à une annonce de planning entre 15 jours et 1 mois avant le dimanche concerné.

### Consentement écrit préalable au travail du dimanche

Les salariés des trois sous-échantillons sont favorables à la signature d'un consentement écrit.

## 2.18.2.3 Interprétation économique des résultats

Afin de donner une interprétation plus économique aux résultats obtenus dans le paragraphe précédent, le calcul des odds ratio (Tableau 23) et des dispositions à recevoir (Tableau 24), fournissent un éclairage utile. En effet, dans la mesure où la variable monétaire (majoration salariale) est significative pour les trois sous-échantillons, il est possible d'évaluer la disposition à recevoir des salariés pour l'attribut en question. En utilisant le montant du salaire horaire minimum non qualifié brut à 11.84€, nous pouvons ainsi calculer le montant à payer aux salariés pour qu'ils renoncent à des conditions compensatrices au travail du dimanche plus favorables que la condition en référence (pour le repos compensatoire, les congés de 15 jours ou le consentement écrit) ou pour qu'ils acceptent de renoncer à être prévenu un mois à l'avance dans le cas de la date d'annonce des plannings des dimanches travaillés.

**Tableau 23. Odds ratio**

	Ne travaille pas le dimanche	Travaille occasionnellement le dimanche	Travaille régulièrement le dimanche
Majoration salariale	6.47	10.66	7.31
Repos x 1	Ref.	Ref.	Ref.
Repos x 2	1.38	1.35	1.31
Repos > x 2	1.53	1.41	1.59
Congé 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends	1.79	1.94	1.88
Informé en début de semaine	0.52	0.50	0.52
Informé semaine précédente	0.65	0.48	0.61
Informé 15 jours avant	0.77	0.76	NS

Informé 1 mois avant	Ref.	Ref.	Ref.
Consentement écrit	1.49	1.33	1.25

**Tableau 24. Dispositions à recevoir**

	Ne travaille pas le dimanche	Travaille occasionnellement le dimanche	Travaille régulièrement le dimanche
Repos x 1	Ref.	Ref.	Ref.
Repos x 2	€ 2.06	€ 1.49	€ 1.61
Repos > x 2	€ 2.71	€ 1.70	€ 2.78
Congé 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends	€ 3.68	€ 3.32	€ 3.75
Informé en début de semaine	€ 4.20	€ 3.50	€ 3.85
Informé semaine précédente	€ 2.75	€ 3.64	€ 2.98
Informé 15 jours avant	€ 1.65	€ 1.41	NS
Informé 1 mois avant	Ref.	Ref.	Ref.
Consentement écrit	€ 2.53	€ 1.43	€ 1.35

Notes : chiffres en valeurs absolues

Salariés travaillant régulièrement le dimanche :

L'attribut majeur dans leur choix du lot de conditions pour accepter de travailler le dimanche est la date à laquelle l'information sur le prochain dimanche travaillé est connue. Par rapport à une information donnée 1 mois ou 15 jours à l'avance (les deux modalités n'étant pas différemment évaluées par les salariés), pour que les salariés renoncent à 7 jours d'informations pour connaître le dimanche travaillé (c'est-à-dire avoir l'information une semaine avant), il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 2,98€ « toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire avec la présence d'une majoration salariale, d'un repos compensatoire, etc.). Pour que les salariés acceptent d'avoir l'information en début de semaine, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 3,85€.

Le congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends est le deuxième attribut le plus valorisé. Il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 3,75€ pour le supprimer du lot de conditions nécessaires aux salariés pour accepter de travailler le dimanche.

Concernant le repos compensatoire, par rapport à un repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 1,61€ pour que les salariés renoncent à une multiplication par deux et de 2,77€ pour une multiplication par deux plus 1 jour de congé supplémentaire pour 25 dimanches travaillés.

Enfin, la signature d'un consentement écrit est le dernier attribut valorisé, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 1,35€ pour le supprimer du lot des conditions compensatoires au travail du dimanche.

### Salariés travaillant occasionnellement le dimanche :

Il faut noter que la majoration salariale est plus importante dans la détermination de leur choix de conditions compensatrices du travail du dimanche que pour les deux autres sous-populations. Au niveau des quatre autres attributs, nous retrouvons la même hiérarchie entre les attributs que pour les salariés travaillant régulièrement le dimanche.

Par rapport à une information donnée 1 mois à l'avance, pour que les salariés renoncent à 15 jours d'informations pour connaître le dimanche travaillé (c'est-à-dire avoir l'information 15 jours avant), il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 1,40€ « toutes choses égales par ailleurs ». Pour que les salariés acceptent d'avoir l'information une semaine avant, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 3,64€. Pour que les salariés acceptent d'avoir l'information en début de semaine, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 3.50€.

Le congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends est le deuxième attribut le plus valorisé. Il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 3,30€ pour le supprimer du lot de conditions nécessaires pour accepter de travailler le dimanche.

Concernant le repos compensatoire, par rapport à un repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 1,49€ pour que les salariés renoncent à une multiplication par deux et de 1,70€ pour une multiplication par deux plus 1 jour de congé supplémentaire pour 25 dimanches travaillés.

Enfin, concernant la signature d'un consentement écrit, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 1,43€ pour le supprimer du lot de conditions compensatoires au travail du dimanche.

### Salariés ne travaillant pas le dimanche :

Nous retrouvons la même hiérarchie entre les attributs que pour les salariés travaillant régulièrement ou occasionnellement le dimanche mais il faut noter que le consentement écrit est plus valorisé que pour les deux autres sous-populations.

Par rapport à une information donnée 1 mois l'avance, pour que les salariés renoncent à 15 jours d'informations pour connaître le dimanche travaillé (c'est-à-dire avoir l'information 15 jours avant), il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 1,65€ « toutes choses égales par ailleurs ». Pour que les salariés acceptent d'avoir l'information une semaine avant, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 2,75€. Pour que les salariés acceptent d'avoir l'information en début de semaine, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 4,20€.

Le congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends est le deuxième attribut le plus valorisé, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 3,68€ pour le supprimer du lot de conditions pour accepter de travailler le dimanche.

Concernant le repos compensatoire, par rapport à un repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 2,06€ pour que les salariés renoncent à une multiplication par deux et de 2,71€ pour une multiplication par deux plus 1 jour de congé supplémentaire pour 25 dimanches travaillés.

Enfin, concernant la signature d'un consentement écrit, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 2,53€ pour le supprimer du lot de conditions compensatoires au travail du dimanche.

## 2.18.3 Analyse des sous-échantillons basés sur la taille de l'entreprise

### 2.18.3.1 Caractéristiques des sous-échantillons étudiés

Les données de l'enquête peuvent également être ventilées selon la taille de l'entreprise dans laquelle les salariés travaillent : dans les entreprises de moins de 15 salariés (24,80% des répondants), ceux travaillant dans les entreprises de 15 à 49 salariés (16,20% des répondants) ou dans les entreprises de 50 salariés et plus (59% des répondants). Nous nous focalisons comme pour les déterminants du travail du dimanche sur les deux occupations les plus concernées, à savoir les occupations suivantes : vendeur, chef de rayon, etc. et caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc.

Le tableau 25 présente les caractéristiques des trois échantillons. Des différences significatives apparaissent entre les échantillons. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses à travailler dans les entreprises de 15 à 49 salariés mais moins dans les entreprises de 50 salariés et plus, les jeunes (moins de 30 ans) sont moins nombreux dans les entreprises de 50 salariés et plus. Les résidents du Luxembourg (également ceux de France) sont plus nombreux dans les petites entreprises mais moins nombreux dans les grandes et les résidents en Belgique sont moins nombreux dans les petites entreprises. Les diplômés du primaire sont moins nombreux dans les entreprises de taille moyenne et plus nombreux dans les grandes, les diplômés du secondaire 2e cycle sont moins nombreux dans les petites, les diplômés de l'enseignement supérieur sont plus nombreux dans les petites et moins nombreux dans les grandes. Au niveau sectoriel, les salariés des grandes entreprises travaillent assez logiquement dans la grande distribution, les salariés des petites entreprises travaillent principalement dans trois sous-secteurs (technologie, équipement maison, fleurs ; produits pour la personne ; biens culturels et services à la personne).

Néanmoins, ces différences ne se traduisent pas de manière significative sur les choix opérés entre les deux options. Les employés échantillonnés choisissent préférentiellement l'option 1 à l'option 2 : 54,75% pour ceux qui travaillent dans les petites entreprises, 55% pour ceux qui travaillent dans les moyennes et 52,75% pour ceux qui travaillent dans les grandes.

**Tableau 25. Caractéristiques des trois échantillons (en %)**

	Moins de 15 salariés	15-49 salariés	50+ salariés	Test de différence de moyenne		
	(1)	(2)	(3)	(1) vs (2-3)	(2) vs (1-3)	(3) vs (1-2)
Femme	74.42	78.64	69.27	NS	***	***
Moins de 30 ans	25.97	27.24	23.17	NS	NS	*
Entre 30 et 49 ans	54.15	51.38	55.84	NS	NS	NS
Plus de 50 ans	19.89	21.38	20.98	NS	NS	NS
Résider au Luxembourg	50.56	39.68	36.09	***	NS	***
en Allemagne	8.96	8.23	8.85	NS	NS	NS
en Belgique	10.43	16.28	14.7	***	NS	NS
en France	30.05	35.82	40.36	***	NS	***

Primaire	6.93	5.6	8.29	NS	*	*
Secondaire 1er cycle	14.49	15.27	15.48	NS	NS	NS
Secondaire 2e cycle	27.62	34.11	32.34	**	NS	NS
Post secondaire non supérieur	19.41	20.89	19.86	NS	NS	NS
Supérieur de cycle court	13.18	12.91	14.61	NS	NS	NS
Licence, Master, Doctorat	18.37	11.23	9.42	***	NS	***
Alimentaire	13.1	13.97	12.02	NS	NS	NS
Technologie, équipement maison, fleurs	21.44	17.04	15.84	**	NS	**
Produits pour la personne	46.56	39.58	11.79	***	***	***
Biens culturels et services à la personne	9.4	7.65	2.41	***	**	***
Grande distribution	9.49	21.76	57.95	***	***	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

### 2.18.3.2 Résultats synthétiques

58

Les résultats synthétiques de l'estimation économétrique sont présentés dans le tableau 26.

Tableau 26. Résultats synthétiques de l'estimation économétrique

	Moins de 15 salariés	15-49 salariés	50+ salariés
Majoration salariale	+	+	+
Repos x 1	Ref.	Ref.	Ref.
Repos x 2	+	+	+
Repos > x 2	+	+	+
Congé 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends	+	+	+
Informé en début de semaine précédente	-	-	-
Informé semaine précédente	-	-	-
Informé 15 jours avant	-	-	-
Informé 1 mois avant	Ref.	Ref.	Ref.
Consentement écrit	+	+	+
Femme	NS	+	+
Moins de 30 ans	NS	NS	NS
Entre 30 et 49 ans	-	NS	NS
Plus de 50 ans	Ref.	Ref.	Ref.
Resider au Luxembourg	Ref.	Ref.	Ref.
en Allemagne	NS	+	-
en Belgique	NS	NS	NS
en France	NS	NS	-
Primaire	Ref.	Ref.	Ref.
Secondaire 1er cycle	NS	NS	NS
Secondaire 2e cycle	NS	NS	NS

Post secondaire non supérieur	NS	NS	NS
Supérieur de cycle court	NS	NS	NS
Licence, Master, Doctorat	NS	NS	NS
Alimentaire	Ref.	Ref.	
Technologie, équipement maison, fleurs	NS	NS	NS
Produits pour la personne	NS	NS	NS
Biens culturels et services à la personne	+	NS	+
Grande distribution	+	NS	+
Constante	NS	NS	NS

Notes : Signe des coefficients, ou significativité : \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significatif.

### Caractéristiques socio-économiques des employés

Le fait d'être une femme a un effet significatif sur la probabilité de choisir l'option 1 (qui n'a pas de signification particulière) pour les sous-échantillons des salariés travaillant dans les moyennes et grandes entreprises. Etre âgé de 30 à 49 ans est significatif pour le sous-échantillon des salariés travaillant dans les petites entreprises. Résider en Allemagne est significatif pour les salariés des moyennes et grandes entreprises et résider en France est significatif pour les salariés des grandes entreprises. Le niveau d'éducation ne ressort pas significativement dans le choix de l'option.

### Caractéristiques socio-économiques des entreprises

Pour les salariés qui travaillent dans les petites ou les grandes entreprises, des différences apparaissent pour les secteurs des biens culturels, celui des services à la personne et de la grande distribution. Pour les salariés travaillant dans les entreprises de taille moyenne, aucun sous-secteur n'est significatif. Pour les salariés travaillant dans les grandes entreprises, aucun sous-secteur n'est significatif.

Considérons à présent la significativité statistique des attributs du DCE.

### Majoration salariale

Sur les trois sous-échantillons, il apparaît que les salariés souhaitent une majoration salariale supérieure à celle qui est d'ores et déjà prévue dans la réglementation actuelle, c'est-à-dire une majoration salariale de 70% pour chaque heure travaillée un dimanche.

### Repos compensatoire

Sur les trois sous-échantillons de salariés, une différence significative apparaît entre se reposer un nombre d'heure correspondant au nombre d'heures travaillées le dimanche et un nombre d'heures multiplié par deux ou un nombre d'heures multiplié par deux selon le nombre d'heures travaillées en y ajoutant 1 jour de congé par 25 dimanches travaillés. Les salariés des trois sous-échantillons y sont favorables.

### Gestion des congés

Pour ce qui concerne la garantie offerte par l'entreprise de pouvoir poser congés deux semaines incluant trois week-ends consécutifs de libre aux salariés travaillant le dimanche, les salariés des trois sous-échantillons y sont favorables.

### Planning des dimanches travaillés

Les salariés des trois sous-échantillons sont défavorables à l'idée d'obtenir l'information sur le planning moins d'un mois avant le dimanche travaillé.

### Consentement écrit préalable au travail du dimanche

Les salariés des trois sous-échantillons sont favorables à la signature d'un consentement écrit.

## 2.18.3.3 Interprétation économique des résultats

Afin de donner une interprétation plus économique aux résultats obtenus dans le paragraphe précédent, le calcul des odds ratio (Tableau 27) et des dispositions à recevoir (Tableau 28), fournissent un éclairage utile pour différencier les attentes des salariés selon qu'ils travaillent dans un commerce employant moins de 15 salariés, 15 à 49 salariés ou 50 salariés et plus.

**Tableau 27. Odds ratio**

	Moins de 15 salariés	15-49 salariés	50+ salariés
Majoration salariale	7.95	6.70	9.07
Repos x 1	Ref.	Ref.	Ref.
Repos x 2	1.26	1.44	1.36
Repos > x 2	1.50	1.55	1.47
Congé 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends	1.88	1.77	1.89
Informé en début de semaine précédente	0.52	0.53	0.51
Informé semaine précédente	0.56	0.59	0.54
Informé 15 jours avant	0.75	0.79	0.81
Informé 1 mois avant	Ref.	Ref.	Ref.
Consentement écrit	1.25	1.24	1.42

**Tableau 28. Dispositions à recevoir**

	Moins de 15 salariés	15-49 salariés	50+ salariés
Repos x 1	Ref.	Ref.	Ref.
Repos x 2	€ 1.32	€ 2.27	€ 1.67
Repos > x 2	€ 2.31	€ 2.71	€ 2.06
Congé 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends	€ 3.62	€ 3.56	€ 3.41
Informé en début de semaine précédente	€ 3.75	€ 3.96	€ 3.66
Informé semaine précédente	€ 3.36	€ 3.24	€ 3.27
Informé 15 jours avant	€ 1.66	€ 1.50	€ 1.12
Informé 1 mois avant	Ref.	Ref.	Ref.
Consentement écrit	€ 1.27	€ 1.33	€ 1.89

Notes : chiffres en valeurs absolues

L'attribut majeur dans le choix du lot de conditions pour accepter de travailler le dimanche là encore est la date à laquelle l'information sur le prochain dimanche travaillé est connue. Ainsi, pour accepter d'obtenir l'information en début de semaine du dimanche concerné, il faudrait que les entreprises bonifient chaque heure travaillée de 3,75€ « toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire avec la présence d'une majoration salariale, d'un repos compensatoire, etc.) les salariés travaillant dans une petite entreprise, 3,96€ ceux qui travaillent dans une entreprise de taille moyenne et 3,66€ ceux qui travaillent dans une grande entreprise.

Le congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends est le deuxième attribut le plus valorisé, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 3,62€ les salariés travaillant dans une petite entreprise, 3,56€ ceux qui travaillent dans une entreprise de taille moyenne et 3,41€ ceux qui travaillent dans une grande entreprise, pour le supprimer du lot de conditions pour que les salariés acceptent de travailler le dimanche.

Concernant le repos compensatoire, par rapport à un repos compensatoire équivalent au nombre d'heures travaillées, pour que les salariés renoncent à une multiplication par deux il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 1,32€ les salariés travaillant dans une petite entreprise, 2,27€ ceux qui travaillent dans une entreprise de taille moyenne et 1,67€ ceux qui travaillent dans une grande entreprise. Et pour qu'ils renoncent à une multiplication par deux plus 1 jour de congé supplémentaire pour 25 dimanches travaillés, il faudrait bonifier chaque heure travaillée de 2,31€ les salariés travaillant dans une petite entreprise, 2,71€ ceux qui travaillent dans une entreprise de taille moyenne et 2,06€ ceux qui travaillent dans une grande entreprise.

Enfin, la signature d'un consentement écrit est le dernier attribut valorisé, avec une valorisation plus importante pour les salariés des grandes entreprises. Il faudrait, ainsi, pour le supprimer du lot de conditions compensatoires au travail du dimanche, bonifier chaque heure travaillée de 1,27€ les salariés travaillant dans une petite entreprise, 1,33€ ceux qui travaillent dans une entreprise de taille moyenne et 1,89€ ceux qui travaillent dans une grande entreprise.

A noter que ce sont les salariés des grandes entreprises qui valorisent le plus la majoration salariale.

## 3 Travail après 18h en semaine ou le samedi

82,10% des salariés ont déclaré travailler en soirée, 80,75% le font en semaine, 61,70% le samedi :

- 61,25% travaillent occasionnellement ;
- 20,85% régulièrement.

### 3.1 Caractéristiques socio-économiques

#### 3.1.1 Entreprises

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 23, les employeurs du secteur du commerce de détail des employés interrogés travaillant en soirée se distinguent de ceux ne travaillant pas en soirée, sur les caractéristiques socio-économiques suivantes.

Ils sont plus nombreux à :

- Être employés dans des entreprises de 50 salariés et plus (plus grande que pour le travail du dimanche) ;
- Être employés par des entreprises vendant des biens culturels ; dans la grande distribution (deux secteurs également sur-représentés pour le travail du dimanche) ;
- Travailler dans un commerce situé dans la 1<sup>ère</sup> couronne (également sur-représenté pour le travail du dimanche).

Ils sont moins nombreux à :

- Travailler dans un commerce situé à Luxembourg ville (également sous-représenté pour le travail du dimanche).

Il n'y a pas de différence pour les autres caractéristiques.

**Tableau 29. Caractéristiques socio-économiques des commerces dans lesquels les employés interrogés travaillent (en %)**

	Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
1-15 salariés	50.54	28.83	***
16-49 salariés	16.58	15.28	NS
50+ salariés	32.88	55.89	***
Alimentaire	25.2	13.95	***
Technologie, équipement maison, fleurs	19.59	14.35	***
Biens culturels	2.48	4.12	**
Produits pour la personne	23.07	22.44	NS
Services à la personne	13.38	9.78	**
Grande distribution et autres produits	16.27	35.36	***
Luxembourg ville	30.68	20.68	***
1ère couronne	9.37	21.84	***

2ème couronne	22.28	23.85	NS
Terres-rouges	15.33	14.26	NS
Nord et Moselle	22.22	19.18	NS
Pas un lieu unique	0.11	0.18	NS

Source : Données IGSS.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

### 3.1.2 Salariés

À l'instar des salariés travaillant le dimanche, le tableau 24 montre que les employés travaillant en soirée, sont plus nombreux à :

- i) Être des femmes
- ii) Résider en Belgique, en France ;
- iii) A n'avoir aucune difficulté à parler le français ;
- iv) A être membre d'un syndicat.

Par contre, les moins de 30 ans et les 30-49 ans sont plus nombreux à travailler en soirée alors que pas le cas pour le travail du dimanche.

**Tableau 30. Caractéristiques socio-économiques des salariés (en %)**

	Ne travaillant pas en soirée (1)	Travaillant en soirée (2)	Test de différence de moyenne (1) versus (2)
Femme	65.23	70.29	**
Moins de 30 ans	21.34	24.85	*
Entre 30 et 49 ans	52.41	56.94	**
50 ans et plus	26.25	18.21	***
Nationalité : Luxembourgeoise	28.76	21.83	***
Allemande	10.37	7.86	*
Belge	11.89	15.19	**
Française	31.87	37.93	***
Portugaise	12.24	12.31	NS
Autre	4.86	4.88	NS
Pays de résidence : Luxembourg	48.52	41.69	***
Allemagne	10.21	8.18	NS
Belgique	10.16	14.23	***
France	31.11	35.89	**
Niveau d'études : primaire	8.15	6.79	NS
Secondaire 1er cycle	16.88	13.21	**
Secondaire 2e cycle	30.6	30.7	NS
Post secondaire non supérieur	19.91	21.22	NS
Superieur de cycle court	13.03	14.74	NS
Licence, Master ou Doctorat	11.44	13.33	NS

Pas de difficultés à parler : Luxembourgeois	42.68	31.36	***
Allemand	45.33	34.41	***
Français	77.39	84.34	***
Anglais	19.33	18.91	NS
Membre d'un syndicat	18.21	27.06	***
Membre d'un organe consultatif au sein de l'entreprise	4.89	6.54	NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 3.2 Etat de santé

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 25, comme pour ceux travaillant le dimanche, les salariés du commerce de détail travaillant en soirée sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas en soirée à :

- i) A être venu travailler au moins une fois au cours des 12 derniers mois alors que malade (mais pas plus absent) ;
- ii) À souffrir souvent de divers problèmes de santé : Douleurs ou fatigues d'ordre musculo-squelettiques ; Maux de tête, fatigue oculaire ; Fatigue générale ; Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir (hors Douleurs d'estomac) ;
- iii) Considérer leur état de santé général comme moyen (25% contre 20% pour ceux ne travaillant pas en soirée). Mais il faut toutefois noter que 48% déclarent avoir un état de santé générale bon.

Ils ont, par contre, un nombre plus élevé de jours d'absence (22 contre 15 pour ceux ne travaillant pas en soirée et 21 pour ceux travaillant le dimanche).

**Tableau 31. Etat de santé (en %)**

	Ne travaillant pas en soirée	Travaillant en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
Absenteisme	41.98	44.23	NS
Présenteisme	63.87	74.77	***
Santé générale très bonne	22.27	21.6	NS
Bonne	52.94	48.29	**
Moyenne	20	24.89	***
Mauvaise	4.79	5.23	NS
Nombre de jours d'absence	15.1	22.17	***
Douleurs ou des fatigues d'ordre musculo-squelettiques (douleurs aux lombaires, aux	36.99	47.04	***

cervicales, au dos, etc.) (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : souvent)			
Maux de tête, fatigue oculaire (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : souvent)	22.97	32.25	***
Douleurs d'estomac (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : souvent)	10.75	13.02	NS
Fatigue générale (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : souvent)	27.45	41.1	***
Problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : souvent)	21.8	27.19	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

### 3.3 Situation familiale

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 26, comme pour ceux travaillant le dimanche, les salariés du commerce de détail travaillant en soirée sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas en soirée à :

- i) Avoir un conjoint qui travaille à temps partiel ;
- ii) Avoir un conjoint qui travaille en Belgique (mais pas plus en France contrairement aux employés travaillant le dimanche) ;
- iii) A recourir à un mode de garde des enfants à l'extérieur du domicile (nourrice ou membre de la famille) en semaine et le week-end

Par contre, il n'y a pas de différence sur le fait d'être en couple, sur le travail du conjoint en horaires atypiques sauf une sur-représentation du travail en soirée en semaine. Ils ont plus souvent des enfants de 7 à 13 ans mais moins d'enfants de plus de 13 ans. Ils sont moins nombreux à recourir à un autre système de garde le week-end (5%).

**Tableau 32. Situation familiale (en %)**

	Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
En couple	72.98	74.88	NS
Si en couple, le conjoint est sans emploi	12.24	8.4	**
Si en couple, le conjoint a un emploi à temps plein	10.43	9.68	NS
Si en couple, le conjoint a un emploi à temps partiel	77.32	81.92	**
Si conjoint a un emploi, il travaille en Allemagne	6.9	5.09	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille en Belgique	5.86	8.25	*
Si conjoint a un emploi, il travaille en France	16.26	15.86	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille au Luxembourg	68.88	68.6	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille dans un autre pays	2.1	2.2	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille en semaine après 18h	24.69	28.6	*

Si conjoint a un emploi, il travaille le samedi	25.63	27.03	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille le samedi après 18h	14.96	16.96	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille le dimanche matin	11.14	10.38	NS
Si conjoint a un emploi, il travaille le dimanche après-midi	10.1	9.24	NS
Au moins 1 enfant vit au domicile	57.8	55.48	NS
Au moins 1 enfant entre 0 et 3 ans	24.34	26.02	NS
Au moins 1 enfant entre 4 et 6 ans	16.69	19.73	NS
Au moins 1 enfant entre 7 et 13 ans	35.54	41.19	*
Au moins 1 enfant de plus de 13 ans	58.09	47.93	***
Mode de garde des enfants entre 0 et 13 ans en semaine : Conjoint	16.84	13.48	NS
Crèche	26.72	25.53	NS
Nourrice ou membre de votre famille à votre domicile	8.12	6.89	NS
Nourrice ou membre de votre famille à son domicile	20.18	26.8	**
Autre (périscolaire, ...)	28.14	27.3	NS
Mode de garde des enfants entre 0 et 13 ans le week-end : Conjoint	67.04	63.05	NS
Crèche	0.93	1.75	NS
Nourrice ou membre de votre famille à votre domicile	10.32	8.14	NS
Nourrice ou membre de votre famille à son domicile	11.99	22.05	***
Autre (périscolaire, ...)	9.72	5.01	**

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

### 3.4 Trajets domicile-travail

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 27, comme pour ceux travaillant le dimanche, les salariés du commerce de détail travaillant en soirée sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas en soirée à :

- i) Utiliser leur voiture pour se rendre à leur travail le week-end ;
- ii) Avoir un aller domicile-travail durant entre 30 et 50 minutes en semaine ou le week-end (30%).

Par contre, plus d'utilisation de la voiture et des transports en commun en semaine mais pas plus de marche à pied ou de vélo le week-end et 28% ont un trajet de plus de 50 minutes en semaine (contre 24% de ceux ne travaillant pas en soirée).

**Tableau 33. Trajets domicile-travail (en %)**

		Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
		(1)	(2)	(1) versus (2)
Mode de transport en semaine :	Voiture/Moto	77.3	83.29	***
	Train/Bus	18.4	13.8	***
	Vélo/Marche à pied	4.3	2.9	NS
Mode de transport le week end :	Voiture/Moto	85.36	89.2	**
	Train/Bus	8.56	6	*
	Vélo/Marche à pied	6.08	4.8	NS
Aller domicile travail en semaine :	Moins de 30 minutes	49.41	41.57	***
	Entre 30 et 50 minutes	26.44	30.25	*
	Plus de 50 minutes	24.15	28.18	**
Aller domicile travail le week end :	Moins de 30 minutes	64.7	58.68	**
	Entre 30 et 50 minutes	23.02	30.15	***
	Plus de 50 minutes	12.29	11.17	NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

Dans le but de fournir des statistiques descriptives plus détaillées pour les employés travaillant en soirée, une ventilation selon la localisation de leur lieu de travail est présentée dans le Tableau 28.

Comme pour les salariés travaillant le dimanche, nous observons que l'usage de la voiture (/moto) augmente fortement entre la semaine et le week-end pour les salariés travaillant à Luxembourg ville alors que pour les autres localisations les taux d'usage de la voiture sont élevés à la fois en semaine et pendant le week-end. Le temps de trajet diminue entre la semaine et le week-end pour tous les salariés et plus fortement pour ceux dont le commerce est localisé à Luxembourg ville ou dans la première couronne. C'est dans la partie Nord et Moselle que la proportion de moins de 30 minutes est la plus grande en semaine et pendant le week-end.

**Tableau 34. Trajet domicile-travail des employés travaillant le dimanche selon la localisation du lieu de travail (en %)**

		Luxembourg ville	1ère couronne	2ème couronne	Terres-rouges	Nord et Moselle
Mode de transport en semaine :	Voiture/Moto	54.15	90.46	94.33	83.20	93.47
	Train/Bus	42.57	8.82	4.64	8.13	3.23
	Vélo/Marche à pied	3.28	0.72	1.03	8.67	3.30
Mode de transport le week end :	Voiture/Moto	78.93	93.84	93.91	82.95	93.91
	Train/Bus	16.20	3.51	2.89	6.17	1.25
	Vélo/Marche à pied	4.87	2.65	3.2	10.88	4.84
Aller domicile-travail en semaine :	Moins de 30 minutes	20.52	22.79	46.58	60.05	66.73
	Entre 30 et 50 minutes	31.35	33.96	34.02	27.57	23.14
	Plus de 50 minutes	48.14	43.25	19.41	12.38	10.14
Aller domicile-travail le week end :	Moins de 30 minutes	46.18	47.30	62.30	72.28	72.15
	Entre 30 et 50 minutes	35.76	39.45	29.31	21.12	20.79
	Plus de 50 minutes	18.06	13.25	8.39	6.59	7.06

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : 50 répondants sont exclus des statistiques présentées dans le tableau ci-dessus du fait soit d'un travail sur plusieurs lieux de travail ou l'absence de réponse.

### 3.5 Caractéristiques du travail

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 29, comme pour ceux travaillant le dimanche, les salariés du commerce de détail travaillant en soirée sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas en soirée à :

- i) Être vendeur, chef de rayon, etc. ;
- ii) Être caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc. ;
- iii) Travailler habituellement 6 ou 7 jours par semaine ;
- iv) Faire des heures supplémentaires parfois ou souvent ;
- v) Avoir un salaire net mensuel entre 1.501 et 2.100€.

Ils sont moins nombreux à :

- i) Être directeurs et gérants ou travailler dans les services comptables, financiers et ressources humaines ;
- ii) Être coiffeur, boucher, boulanger, fleuriste ;
- i) Avoir choisi d'être en temps partiel quand ils le sont ;
- ii) Travailler habituellement 5 jours ou moins par semaine ;
- iii) Disposer de 48 heures consécutives de repos par semaine ;
- iv) Avoir un salaire net mensuel inférieur à 1.501 € ;
- v) Avoir un salaire net mensuel supérieur à 2.401€.

Ils ne se distinguent pas sur le fait que lorsqu'ils réalisent des heures supplémentaires, ces dernières sont compensées en repos. Pas de différence également, pour un salaire net mensuel compris entre 2.101 et 2.400€.

Par contre, ils sont plus nombreux à être à temps plein (79% contre 71% de ceux ne travaillant pas en soirée), moins nombreux à travailler sur un lieu unique (88% contre 91% de ceux ne travaillant pas en soirée), et quand ils font des heures supplémentaires, ils sont moins nombreux à les voir être payées.

**Tableau 35. Caractéristiques du travail (en %)**

	Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
Directeurs et gérants ou services comptables, financiers et ressources humaines	13.4	8.08	***
Vendeur, chef de rayon, etc.	35.44	57.28	***
Caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc.	14.15	19.63	***
Coiffeur, boucher, boulanger, fleuriste	37	15.01	***
Temps plein	70.71	78.94	***
Temps partiel choisi	24.82	15.64	***
CDI	91.42	91.41	NS
Lieu unique	90.54	88.21	*
Moins de 5 jours travaillés par semaine	21.14	14.54	***
5 jours travaillés	67.77	61.35	***
6 ou 7 jours travaillés	11.09	24.11	***
Dispose de 48 heures consécutives de repos par semaine	75.54	42.27	***
Heures supplémentaires rarement ou jamais	47.1	21.75	***
Heures supplémentaires parfois	40.66	50.77	***
Heures supplémentaires souvent	12.24	27.48	***
Si heures supplémentaires : payées	43.84	37.76	**
Si heures supplémentaires : compensées en repos	70.67	67.71	NS
Salaire net mensuel : jusqu'à 1.500€	17.39	13.1	***
1.501 - 1.800€	10.75	14.81	***
1.801 - 2.100€	22.27	29.73	***
2.101 - 2.400€	23.65	21.83	NS

2.401 - 2.800€	10.68	8.79	*
Plus de 2.800€	15.27	11.74	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 3.6 Pratiques organisationnelles et managériales

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 30, comme pour ceux travaillant le dimanche, les salariés du commerce de détail travaillant en soirée sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas en soirée à :

- i) Avoir un Plan d'Organisation du Travail qui lorsqu'il existe, est le plus souvent affiché sur un tableau d'affichage (mais pas moins souvent sur un Intranet)
- ii) Avoir une période de référence
- iii) Voir leur travail contrôlé par un supérieur hiérarchique ou par un autre service de l'entreprise (mais pas par les membres de l'équipe)

Ils sont moins nombreux à :

- i) Autocontrôler leur travail ;
- ii) Avoir un degré d'influence sur le planning des tâches élevé (mais pas sur les méthodes de travail) ;
- iii) Recevoir l'aide et le soutien du supérieur hiérarchique quand ils en ont un.

Ils ne se distinguent pas sur l'autonomie dans la résolution des problèmes imprévus, sur le degré d'influence qu'ils ont dans le choix des tâches, ni sur le fait de recevoir l'aide et le soutien des collègues.

**Tableau 36. Pratiques d'organisation du travail (en %)**

	Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
Plan d'Organisation du Travail	18.19	36.26	***
Plan d'Organisation du Travail n'existe pas	39.04	32.2	***
Si POT, lieu d'affichage			
Tableau d'affichage	72.45	82.17	**
Intranet	14.66	13.76	NS
Autre (e.g. pas affiché, calendrier, document papier)	12.53	12.52	NS
Période de référence	3.87	5.8	**
Autonome dans la résolution des problèmes imprévus	84.83	85.77	NS
Auto-contrôle du travail	81.54	74.31	***

Quand à un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail	73.34	81.11	***
Contrôle du travail par les membres de l'équipe	34.04	36.2	NS
Contrôle du travail par un autre service de l'entreprise	10.02	16.56	***
Influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	5.55	5.44	NS
Influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	6.15	5.71	***
Influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande)	6.75	6.54	NS
Quand à un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	2.49	2.37	**
Les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	2.68	2.7	NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

Concernant les pratiques managériales, ils sont plus nombreux à :

- i) Travailler en équipe
- ii) Avoir une rotation des tâches
- iii) Avoir un entretien d'évaluation annuel
- iv) Trouver utile ou très utile les réunions entre salariés et délégation du personnel
- v) Avoir un salaire au moins en partie variable

Ils ne se distinguent pas sur la part qui participe à un cercle de qualité.

Par contre, ils sont plus nombreux à suivre des normes de qualité, à suivre des formations payées par l'employeur, à trouver utile ou très utile les réunions entre salariés et Direction.

**Tableau 37. Pratiques managériales (en %)**

	Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
Travail en équipe	69.29	75.74	***
Participation à un cercle de qualité (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	2.42	2.45	NS
Suivre des normes de qualité	81.36	86.28	***
Rotation des tâches	56.82	72.49	***
Entretien d'évaluation annuel	37.88	50.92	***
Suit des formations payées par l'employeur	26.67	43.89	***
Réunions utiles entre salariés et Direction	58.27	62.77	**
Réunions utiles entre salariés et délégation du personnel	28.34	38.86	***
Salaire variable (en partie ou en totalité)	17.4	36.88	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

## 3.7 Pénibilité, harcèlement et discrimination

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 32, comme pour ceux travaillant le dimanche, les salariés du commerce de détail travaillant en soirée sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas en soirée à :

- i) Être en contact avec la clientèle ;
- ii) Rester longtemps debout ;
- iii) Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents ;
- iv) Porter ou déplacer des charges lourdes ;
- v) Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants ;
- vi) Être exposé à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers (68% contre 33% pour ceux qui ne travaillent pas en soirée) ;
- vii) Avoir fait l'objet de violence verbale au cours des 12 derniers mois (35% contre 17% pour ceux qui ne travaillent pas en soirée) ;
- viii) Avoir fait l'objet d'intimidation et/ou harcèlement moral au cours des 12 derniers mois (30% contre 18% pour ceux qui ne travaillent pas en soirée) ;
- ix) Avoir fait l'objet de violence physique au cours des 12 derniers mois (1.8% contre 1% pour ceux qui ne travaillent pas en soirée) ;
- x) Avoir fait l'objet de discrimination (sexuelle, âge, nationalité, etc.) au cours des 12 derniers mois (23% contre 14% pour ceux qui ne travaillent pas en soirée).

Ils sont moins nombreux à :

- i) Rester longtemps assis.

Par contre il n'y a pas de différences sur le fait de subir des secousses ou vibrations et à avoir fait l'objet de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois (1.7%).

**Tableau 38. Pénibilité, harcèlement et discrimination (en %)**

	Ne travaillant pas en soirée	Travaillant en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
En contact avec la clientèle	73.22	92.37	***
Rester longtemps debout	69.3	84.41	***
Rester longtemps assis	26.59	17.95	***
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	41.63	58.19	***
Porter ou déplacer des charges lourdes	39.82	62.42	***
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	38.45	58.47	***
Subir des secousses ou vibrations	7.69	8.57	NS
Faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers	32.82	68.04	***
Violence verbale au cours des 12 derniers mois	17.24	34.8	***
Intimidation et/ou harcèlement moral au cours des 12 derniers mois	18.26	29.69	***
Violence physique au cours des 12 derniers mois	0.67	1.75	**
Discrimination (sexuelle, âge, nationalité, etc.) au cours des 12 derniers mois	13.88	22.68	***
Harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois	0.97	1.7	NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

### 3.8 Perspectives, motivation et engagement

D'après les chiffres de l'enquête, présentés dans le Tableau 33, comme pour ceux travaillant le dimanche, les salariés du commerce de détail travaillant en soirée sont plus nombreux que ceux ne travaillant pas en soirée à :

- i) En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, à considérer qu'il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires ;
- ii) A avoir cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois (30%).

Ils ne se distinguent pas sur le fait qu'il serait facile de trouver un emploi avec un salaire similaire en cas de perte ou de départ de l'emploi actuel.

Par contre, ils sont plus nombreux à considérer que le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière, à percevoir un risque de perdre le travail au cours des 6 prochains mois.

**Tableau 39. Perspectives (en %)**

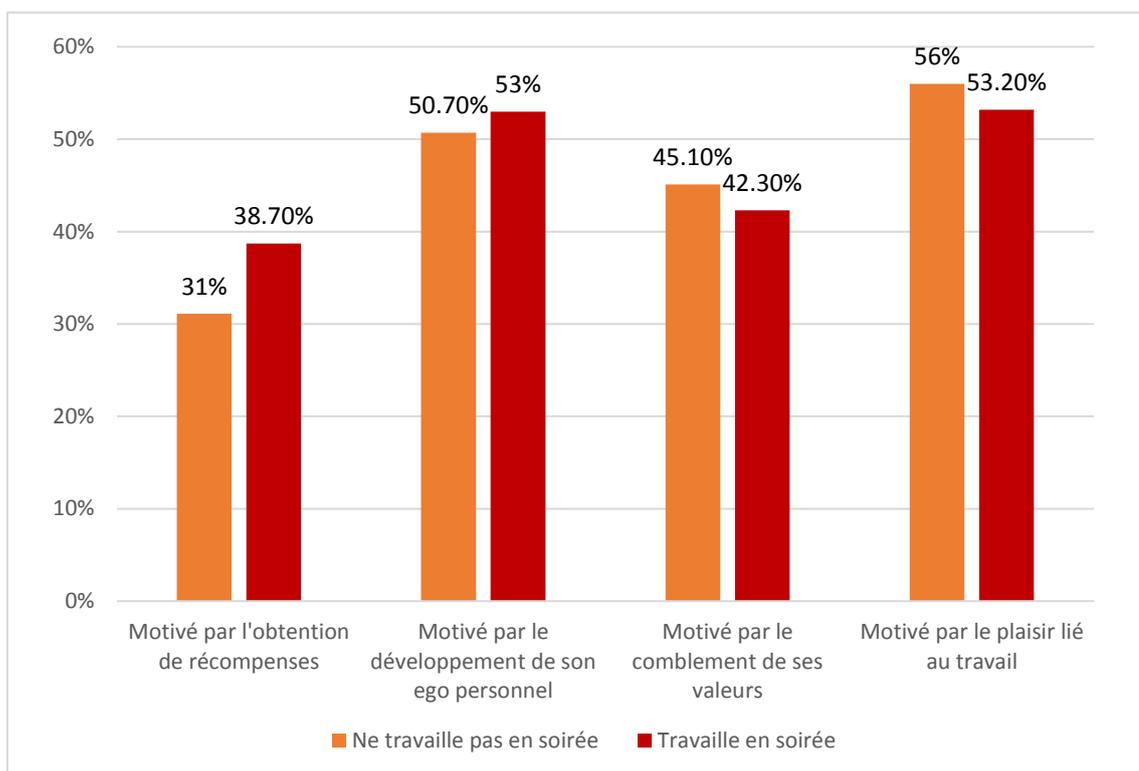
	Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
Le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	21.88	25.52	*
Risque de perdre le travail au cours des 6 prochains mois	6.28	9.32	***
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec un salaire similaire	36.45	33.46	NS
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires	35.53	41.71	***
A cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois	23.56	30.32	***

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

Concernant la motivation au travail, comme pour les employés travaillant le dimanche, les deux motivations les plus présentes sont liés au développement de l'ego et plaisir pris dans le travail. Dans le tableau 34, en utilisant les mêmes variables de contrôle que lors de l'analyse du stress, nous observons que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés travaillant en soirée en comparaison de ceux ne travaillant pas en soirée :

- i) ont 20% plus de chances d'être motivé par l'obtention de récompenses avec les variables de contrôle A et B, mais une fois contrôlées pour les contraintes familiales, aucune différence ne ressort entre les employés travaillant en soirée et ceux ne travaillant pas en soirée ;
- ii) ont 7 à 15% plus de chances d'être motivé par le développement de l'ego personnel selon les variables de contrôles introduites ;
- iii) ne sont pas plus motivés par le comblement des valeurs personnelles ;
- iv) ont 20% plus de risques de ne pas être motivé par le plaisir généré par le travail quand les contraintes familiales sont contrôlées.



Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Tableau 40. Odds ratios concernant la motivation

	A	B	C	D
Motivé par l'obtention de récompenses	+ 22%***	+ 20%***	+ 2% NS	+10% NS
Motivé par le développement de son ego personnel	+ 8% **	+ 7% *	+ 15% **	+ 13% *
Motivé par le comblement de ses valeurs	+ 0% NS	+ 0% NS	+ 6% NS	+30% ***
Motivé par le plaisir lié au travail	+ 5% NS	+ 6% NS	- 20%***	-3% NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Variables de contrôle :

A : genre, âge, pays de résidence, niveau d'éducation, langues parlées, situation familiale (conjoint qui travaille en soirée, enfant), type de contrat de travail (cdd/cdi, temps complet, temps partiel choisi), occupation, être syndiqué, temps de trajet aller en semaine, secteur et taille du commerce.

B : variables de contrôle A + POT, période de référence, autonome dans la résolution des problèmes imprévus, auto-contrôle du travail, quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail, contrôle du travail par les membres de l'équipe, contrôle du travail par un autre service de l'entreprise, influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande), quand a un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours), les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours).

C : variables de contrôle A et B et avoir un(des) enfant(s) et travailler en soirée ; avoir un conjoint qui travaille le dimanche et travailler en soirée.

D : variables de contrôle A, B et C + devoir faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou usagers et travailler en soirée.

Concernant l'engagement du salarié envers son employeur, le taux de salariés engagés est de 66% pour les salariés ne travaillant pas en soirée et 62% pour ceux travaillant en soirée. L'odds ratio indique que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du commerce de détail travaillant en soirée ont 8% moins de chances d'être engagé envers leur employeur que les autres en contrôlant pour les caractéristiques individuelles. Les salariés du commerce de détail travaillant en soirée ne sont pas différents de ceux ne travaillant pas en soirée lorsque l'on contrôle en plus pour les caractéristiques de l'emploi et notamment les pratiques d'organisation et managériales – variables B (odds ratio : -7% NS). Toutefois, lorsque l'on contrôle pour les variables de contraintes familiales, ils ont 28% moins de chances d'être engagés envers leur employeur. La différence entre les deux populations disparaît lorsque l'on contrôle pour l'agressivité des clients.

**Tableau 41. Engagement envers l'employeur**

	A	B	C	D
Engagement envers l'employeur	- 8%**	- 7% NS	- 28% ***	- 10% NS

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Variables de contrôle : les mêmes que dans le tableau 34.

### 3.9 Déterminants du travail en soirée

Comme pour l'analyse des déterminants du travail le dimanche, l'analyse des déterminants du travail en soirée qui suit, se focalise sur les deux occupations les plus représentées dans la population des employés travaillant en soirée (vendeur, chef de rayon, etc. et caissier, agent d'accueil, portier, agent de sécurité, employés d'approvisionnement, etc.). Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » souligne que *les femmes*, *les moins de 50 ans*<sup>5</sup>, les salariés avec un niveau d'éducation supérieur au secondaire 2<sup>ème</sup> cycle, *les salariés n'ayant aucune difficulté à parler le français*, et l'allemand, les salariés syndiqués, les salariés qui ont un état de santé général moyen, *les salariés dont le conjoint travaille en soirée* et dont un trajet domicile travail est entre 30 et 50 minutes, ont une plus grande probabilité de travailler en soirée.

A l'inverse, *n'avoir aucune difficulté à parler luxembourgeois*, faire du présentisme (venir travailler alors que malade), avoir au moins un enfant qui vit au domicile et se rendre au travail en train ou bus, réduit la probabilité de travailler en soirée.

Au niveau des caractéristiques liées au travail qui augmentent la probabilité de travailler en soirée, il y a : *le temps partiel choisi*, *travailler sur un lieu de travail unique*, *travailler habituellement 6 ou 7 jours*, faire des heures supplémentaires, avoir un plan d'organisation du travail, plus le niveau de salaire est élevé, voir son travail contrôlé par les membres de l'équipe *ou par un autre service de l'entreprise*, avoir

<sup>5</sup> Les variables en italique sont celles communes aux déterminants du travail le dimanche.

de l'influence sur le choix de ses tâches, recevoir l'aide et le soutien des collègues et/ou du supérieur quand en a un, avoir une rotation des tâches avec les collègues, avoir un entretien d'évaluation annuel, suivre des formations payées par l'employeur, avoir des réunions utiles entre salariés et Direction, avoir un salaire variable (en partie ou en totalité), rester longtemps debout, effectuer des mouvements douloureux ou fatigants, faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers, avoir subi une violence verbale, intimidation, harcèlement ou violence physique au cours des 12 derniers mois, considérer que le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière, percevoir un risque de perte d'emploi dans les 6 prochains mois, penser qu'il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires en cas de perte ou de départ de l'emploi actuel.

A l'inverse, les variables qui réduisent la probabilité de travailler en soirée sont : avoir un temps partiel choisi, travailler habituellement 5, 6 ou 7 jours, avoir en général 48 heures consécutives de repos par semaine, faire des heures supplémentaires compensées monétairement ou en repos, avoir de l'influence sur son planning de tâches, avoir des réunions utiles entre salariés et délégation, rester longtemps assis, avoir subi une discrimination au cours des 12 derniers mois, avoir cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois, être motivé par le comblement de ses valeurs.

Enfin au niveau des caractéristiques de l'employeur, travailler dans une entreprise de 50 salariés et plus, vendant des produits technologiques, d'équipement de la maison, fleurs, des produits pour la personne ou de grande distribution, localisées dans la 1<sup>ère</sup> couronne, la 2<sup>ème</sup> couronne autour de Luxembourg ville, les terres-rouges ou la partie Nord et Moselle augmente la probabilité du salarié de travailler en soirée.

**Tableau 42. Résultats synthétiques de l'estimation économétrique des déterminants du travail en soirée**

	Travailler en soirée
Femme	+
Moins de 30 ans	+
Entre 30 et 49 ans	+
50 ans et plus	Ref.
Pays de résidence : Luxembourg	Ref.
en Allemagne	-
en Belgique	-
en France	-
Niveau d'études : primaire	Ref.
Secondaire 1er cycle	NS
Secondaire 2e cycle	NS
Post secondaire non supérieur	+
Supérieur de cycle court	+
Licence, Master, Doctorat	+
Pas de difficultés pour parler le luxembourgeois	-
Pas de difficultés pour parler l'allemand	+
Pas de difficultés pour parler le français	+
Pas de difficultés pour parler l'anglais	NS
Membre d'un syndicat	+
Présenteisme	-
Santé générale très bonne	NS
Bonne	NS
Moyenne	+
Mauvaise	Ref.
Au moins 1 enfant vit au domicile	-
En couple avec un conjoint qui travaille en soirée	+
Mode de transport le week end (semaine si ne travaille pas le dimanche) : Voiture/Moto	NS

Train/Bus	-
Vélo/Marche à pied	Ref.
Aller domicile travail le week end (semaine si ne travaille pas le dimanche): Moins de 30 minutes	NS
Entre 30 et 50 minutes	+
Plus de 50 minutes	Ref.
Temps partiel choisi	-
CDI	NS
Lieu unique	NS
5 jours	-
6 ou 7 jours	-
48 heures consécutives de repos par semaine	-
Heures supplémentaires rarement ou jamais	Ref.
Faire parfois des heures supplémentaires	+
Faire souvent des heures supplémentaires	+
Heures supplémentaires payées	-
Heures supplémentaires compensées en repos	-
Salaire net mensuel	+
Plan d'Organisation du Travail	+
Autonome dans la résolution des problèmes imprévus	NS
Auto-contrôle du travail	-
Quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail	NS
Contrôle du travail par les membres de l'équipe	+
Contrôle du travail par un autre service de l'entreprise	+
Influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	+
Influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande)	-
Influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande)	NS
Quand à un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	+
Les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	+
Travail en équipe	NS
Suivre des normes de qualité	NS
Rotation des tâches	+
Entretien d'évaluation annuel	+
Suit des formations payées par l'employeur	+
Réunions utiles entre salariés et Direction	+
Réunions utiles entre salariés et délégation du personnel	-
Salaire variable (en partie ou en totalité)	+
Participation à un cercle de qualité (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours)	NS
Rester longtemps debout	+
Rester longtemps assis	-
Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents	NS
Porter ou déplacer des charges lourdes	+
Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants	+
Faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou des usagers	+
Violence verbale subies au cours des 12 derniers mois	+
Intimidation et/ou harcèlement moral et/ou harcèlement sexuel et/ou violence physique au cours des 12 derniers mois	+
Discrimination (sexuelle, âge, nationalité, etc.) au cours des 12 derniers mois	-
Le travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	+
Risque de perdre le travail au cours des 6 prochains mois	+
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec un salaire similaire	NS
En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il lui serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires	+

A cherché à quitter l'emploi actuel au cours des 12 derniers mois	-
Motivé par l'obtention de récompenses	NS
Motivé par le développement de son ego personnel	NS
Motivé par le comblement de ses valeurs	-
Motivé par le plaisir lié au travail	NS
Engagement envers l'entreprise	NS
1-15 salariés	Ref.
16-49 salariés	NS
50+ salariés	+
Alimentaire, biens culturels, services à la personne	Ref.
Technologie, équipement maison, fleurs	+
Produits pour la personne	+
Grande distribution et autres produits	+
Localisation du commerce : Luxembourg ville	Ref.
1ère couronne	+
2ème couronne	+
Terres-rouges	+
Nord et Moselle	+
Constant	-
Nombre d'observations	2531

Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Modèle logit. Signe des coefficients significatifs ; NS : coefficient non significatif ; Ref. Variables de référence.

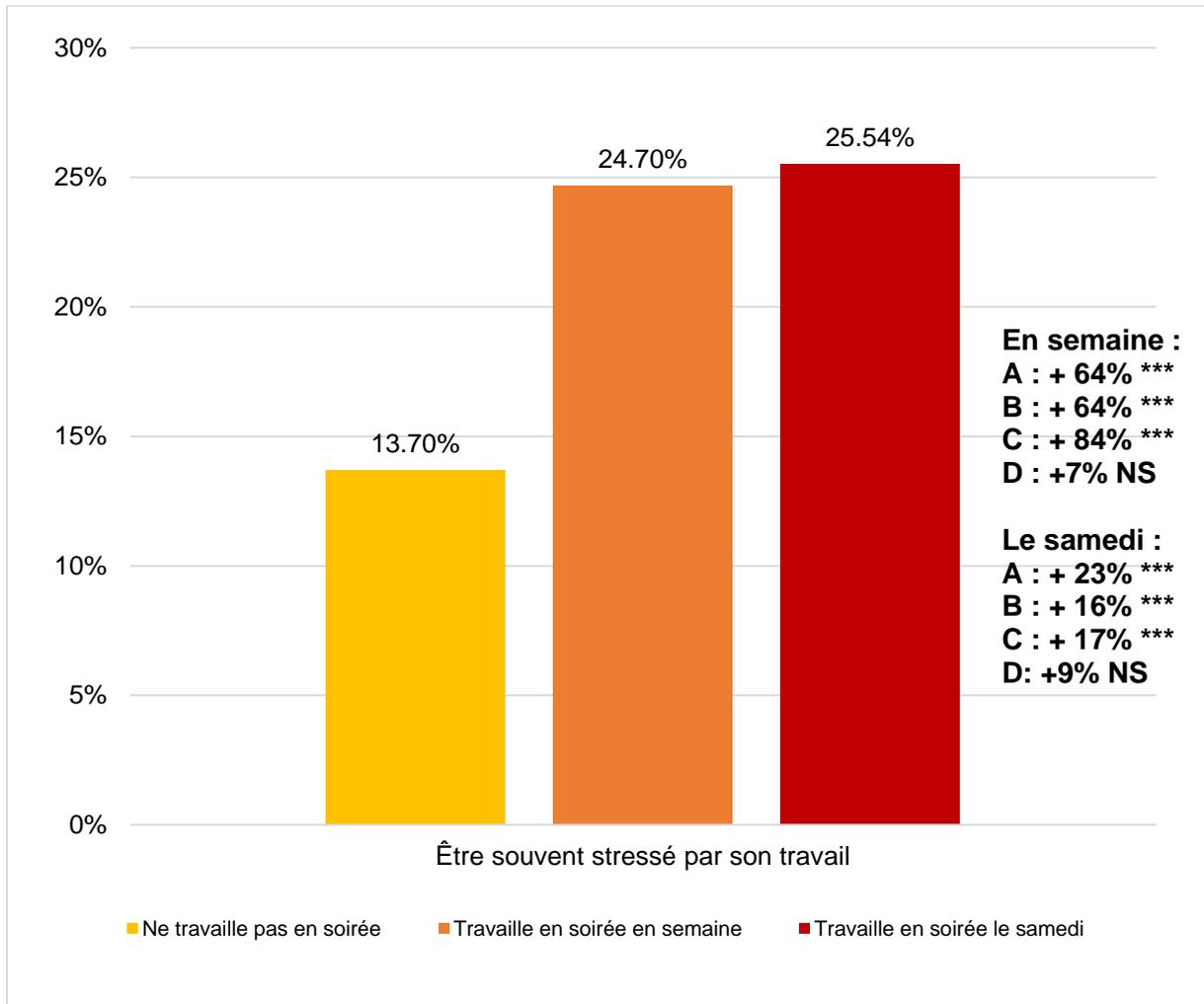
### 3.10 Stress au travail

Concernant le stress lié au travail comme le montre le graphique ci-dessous, en distinguant le travail en soirée en semaine et le samedi, et en contrôlant pour les caractéristiques individuelles et de l'environnement du travail (variables de contrôle A et B), les salariés travaillant en soirée en semaine ont 64% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que ceux ne travaillant pas en soirée « toutes choses égales par ailleurs ». Pour le travail en soirée le samedi, le risque d'être stressé reste plus élevé mais avec une différence moindre - avec ceux qui ne travaillent pas en soirée le samedi : il est de 23% plus élevé.

Il faut noter que le fait d'avoir une période de référence réduit la probabilité d'être souvent stressé de 81%, l'auto-contrôle du travail de 90%, le contrôle par l'équipe de 89%, le support du supérieur hiérarchique de 68%, le support des collègues de 89%, l'autonomie de définition des méthodes de travail de 97%.

En contrôlant pour deux contraintes familiales (avoir des enfants et travailler en soirée et avoir un conjoint qui travaille en soirée et travailler en soirée), les salariés travaillant en soirée en semaine ont 84% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que ceux ne travaillant pas en soirée « toutes choses égales par ailleurs » et 17% plus de risques pour ceux travaillant en soirée le samedi.

En contrôlant pour le fait de devoir faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou usagers en distinguant celle perçue en soirée durant la semaine de celle en soirée le samedi, la différence de stress entre les salariés travaillant en soirée et les salariés ne travaillant pas en soirée n'est plus significative.



Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : L'odds ratio est significatif au seuil de 1% (\*\*\*), et NS : non significatif.

Légende : Variables de contrôle :

A : genre, âge, pays de résidence, niveau d'éducation, langues parlées, situation familiale (conjoint qui travaille en soirée, enfant), le type de contrat de travail (cdd/cdi, temps partiel/temps complet, temps partiel choisi ou non), l'occupation, être syndiqué, temps de trajet aller en semaine, secteur et taille du commerce.

Guide de lecture : avec les variables de contrôle A, les salariés travaillant en soirée en semaine ont 64% plus de risques d'être souvent stressés par leur travail que les ceux ne travaillant pas en soirée « toutes choses égales par ailleurs » et 23% pour ceux travaillant en soirée le samedi.

B : variables de contrôle A + POT, période de référence, autonome dans la résolution des problèmes imprévus, auto-contrôle du travail, quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail, contrôle du travail par les membres de l'équipe, contrôle du travail par un autre service de l'entreprise, influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande), quand a un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart)

du temps ; 4 : toujours), les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais ; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours).

*C : variables de contrôle A et B + avoir un(des) enfant(s) et travailler en soirée ; avoir un conjoint qui travaille en soirée et travailler en soirée.*

*D : variables de contrôle A, B et C + devoir faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou usagers et travailler en soirée en semaine ; devoir faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou usagers et travailler en soirée le samedi.*

## 3.11 Satisfaction au travail

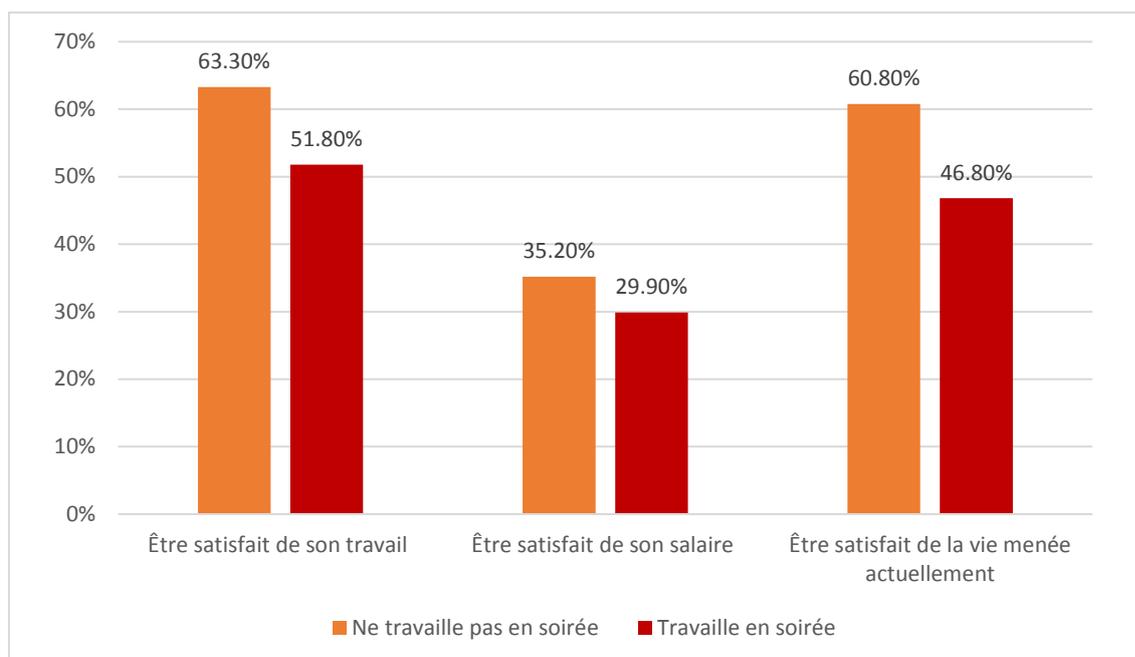
Concernant leur degré de satisfaction au travail, du salaire et de la vie en générale, comme le montre le graphique 15 et le Tableau 34, ils sont moins nombreux à être satisfaits de leur travail que les salariés ne travaillant pas en soirée.

Nous approfondissons l'analyse de la satisfaction au travail des salariés selon qu'ils travaillent ou non en soirée par le biais de modèles économétriques permettant de contrôler leurs caractéristiques socio-démographiques, celles de leur travail ainsi que le secteur, la taille du commerce dans lequel ils travaillent, pour leurs contraintes familiales et pour l'agressivité des clients.

En utilisant les mêmes variables de contrôle que lors de l'analyse du stress, nous observons que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés travaillant en soirée en comparaison de ceux ne travaillant pas en soirée ont moins de chances d'être satisfaits de leur travail quelles que soient les variables de contrôle introduites dans l'analyse (25 à 31% moins de chances d'être satisfaits de leur travail). Toutefois lorsque l'on contrôle pour le fait de devoir faire face à l'agressivité des clients, la différence entre les deux populations disparaît.

Au niveau de la satisfaction en lien avec le salaire, le taux de salariés satisfait est de 35% pour les salariés ne travaillant pas en soirée et 30% pour ceux travaillant en soirée. Mais une fois contrôlé pour les différentes caractéristiques des salariés, de leur emploi, de leurs contraintes familiales ou l'agressivité des clients, aucune différence entre les salariés n'apparaît.

Concernant la satisfaction par rapport à la vie menée actuellement, 61% des salariés ne travaillant pas le dimanche et 47% de ceux travaillant le dimanche se déclarent satisfaits dans la vie. L'odds ratio indique que « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du commerce de détail travaillant en soirée ont 33% moins de chances d'être satisfaits dans la vie que les ceux ne travaillant pas en soirée lorsque l'on inclut les variables de contrôle A et reste stable à 32% avec les variables de contrôle B et augmente à 37% lorsque l'on inclut les variables de contrôle C et se réduit à 18% lorsque l'on inclut la variable de contrôle D, concernant le fait de faire face à l'agressivité des clients.



Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Lecture : 51,80% des salariés du commerce de détail travaillant en soirée se disent satisfaits de leur travail contre 63,30% des salariés ne travaillant pas en soirée.

Tableau 43.Odds ratios concernant la satisfaction

	A	B	C	D
Être satisfait de son travail	-25%***	-25%***	-31%***	+ 6% NS
Être satisfait de son salaire	- 6% NS	- 1% NS	- 2% NS	+ 8% NS
Être satisfait de la vie menée actuellement	- 33% ***	- 32% ***	- 37% ***	- 18% ***

Notes : - 25% \*\*\* indique que, « toutes choses égales par ailleurs », les salariés du commerce de détail travaillant en soirée ont 25 % moins de chances d'être satisfaits de leur travail que les ceux ne travaillant pas en soirée (situation de référence). Le calcul des odds ratios utilise un modèle économétrique de type logit.

Variables de contrôle :

A : genre, âge, pays de résidence, niveau d'éducation, langues parlées, situation familiale (conjoint qui travaille en soirée, enfant), le type de contrat de travail (cdd/cdi, temps partiel/temps complet, temps partiel choisi ou non), l'occupation, être syndiqué, temps de trajet aller en semaine, secteur et taille du commerce

B : variables de contrôle A + POT, période de référence, autonome dans la résolution des problèmes imprévus, auto-contrôle du travail, quand a un supérieur hiérarchique celui-ci contrôle le travail, contrôle du travail par les membres de l'équipe, contrôle du travail par un autre service de l'entreprise, influence sur choix de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur le planning de ses tâches (0 : aucune ; 10 : très grande), influence sur ses méthodes de travail (0 : aucune ; 10 : très grande), quand

a un supérieur hiérarchique celui-ci aide et soutient (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours), les collègues aident et soutiennent (1 : rarement ou jamais; 2 : parfois ; 3 : la plupart du temps ; 4 : toujours).

C : variables de contrôle A et B et avoir un(des) enfant(s) et travailler en soirée ; avoir un conjoint qui travaille en soirée et travailler en soirée.

D : variables de contrôle A, B et C + devoir faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients ou usagers et travailler en soirée.

## 3.12 Perception de la législation actuelle

Comme pour les salariés travaillant le dimanche, 50% de ceux travaillant en soirée sont satisfaits de la législation actuelle contre 80% pour ceux ne travaillant pas en soirée.

Pour les salariés non satisfaits de la législation actuelle, l'enquête leur en demande les raisons :

ii) 40% pensent que la législation devrait étendre les heures d'ouverture dans une certaine limite et 46% de ceux ne travaillant pas (différence non significative) ;

iii) Peu sont pour une libéralisation totale : 1,6% de ceux travaillant en soirée et 7,5% de ceux ne travaillant pas en soirée.

iv) 84% souhaitent une restriction des ouvertures dominicales, 66% pour ceux ne travaillant pas en soirée.

v) 88% souhaitent une restriction des ouvertures en soirée, 66% pour ceux ne travaillant pas en soirée.

**Tableau 44. Perception de la législation actuelle sur les heures d'ouverture (en %)**

	Ne travaille pas en soirée	Travaille en soirée	Test de différence de moyenne
	(1)	(2)	(1) versus (2)
Salariés satisfaits de la législation actuelle	80.16	50.33	***
La législation devrait étendre les heures d'ouverture, dans une certaine limite	45.63	40.31	NS
Les heures d'ouvertures devraient être entièrement libéralisées (24h/24-7j/7)	7.46	1.61	**
La législation devrait restreindre les ouvertures dominicales	65.92	83.75	***
La législation devrait restreindre les heures d'ouverture en soirée	66.05	87.78	***

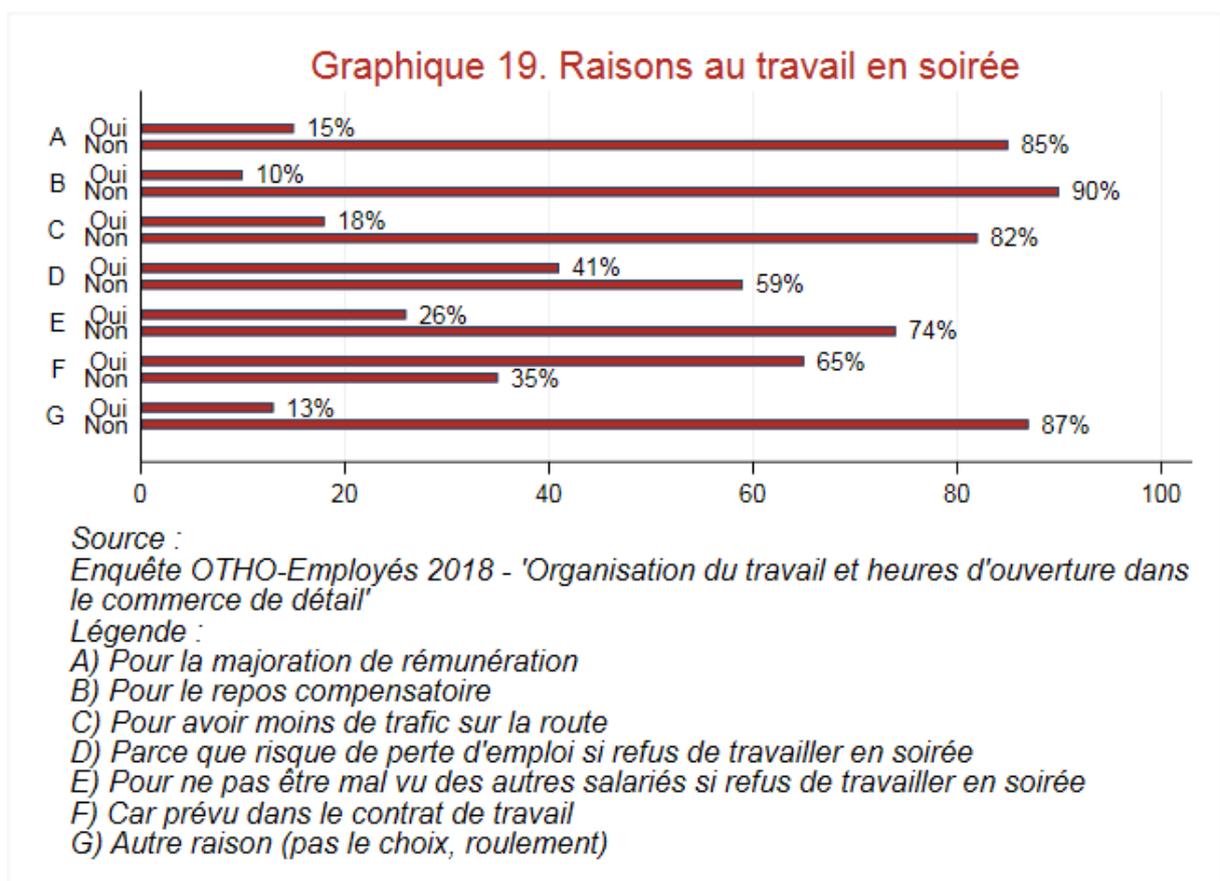
Source : Enquête OTHO-Employés 2018 - 'Organisation du travail et heures d'ouverture dans le commerce de détail'.

Notes : Différence entre les moyennes observées entre les colonnes (1) et (2) : significative \* à 10% ; \*\* à 5% ; \*\*\* à 1% et NS : non significative.

### 3.13 Raisons au travail en soirée

Les salariés travaillant en soirée (82,10% de l'échantillon) ont été interrogés sur leur choix de travailler après 18h en semaine ou le samedi. Comme le montre le graphique ci-dessous, il apparaît que le fait que ce soit prévu dans le contrat de travail est la raison principalement invoquée pour le travail en soirée (65%).

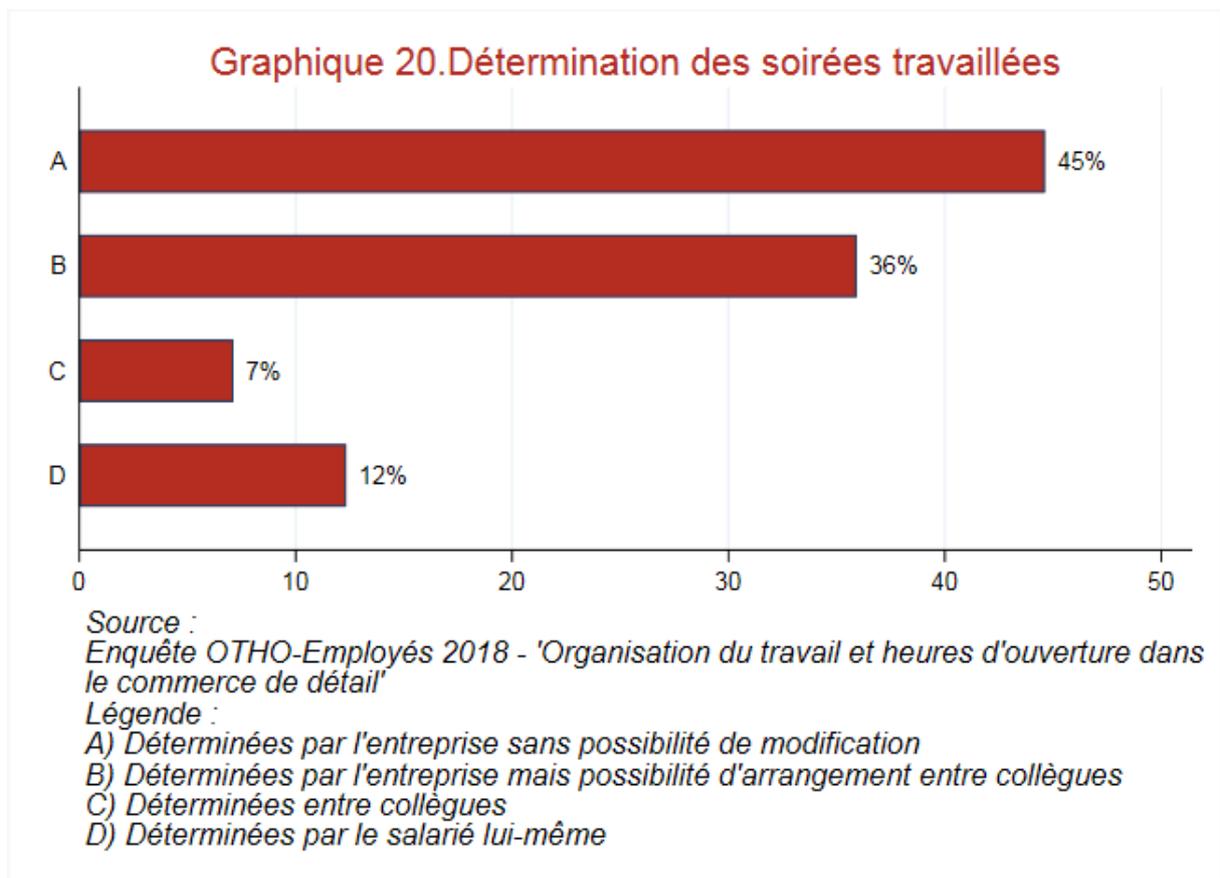
Ils sont également 41% à déclarer un risque de perte d'emploi s'ils refusent de travailler en soirée. Ils sont 26% à déclarer un risque d'être mal vu des autres salariés s'ils refusent de travailler en soirée. La majoration salariale et le repos compensatoire ne sont avancées comme raisons que par 10% et 15% des salariés travaillant en soirée et le fait de vouloir avoir moins de trafic sur la route par seulement 18% (chiffre identique à celui observé pour les travailleurs du dimanche).



### 3.14 Organisation et préférences quant au travail en soirée

Les salariés travaillant en soirée ont également été interrogés sur la détermination des soirées travaillées.

Pour 45% d'entre-deux c'est l'employeur sans possibilité de modifications qui détermine les soirées travaillées. Pour 36% même si c'est l'employeur qui décide, ils ont la possibilité de s'arranger avec les collègues.



## Conclusion générale

Ce rapport complète le panorama fourni par un second rapport présentant les résultats de la consultation des employeurs du secteur du commerce de détail menée au printemps 2018.

Les statistiques descriptives synthétisées dans le présent rapport visent à fournir au Ministère de l'Economie des nouvelles connaissances pour évaluer les impacts potentiels sur les salariés d'une modification de la réglementation des heures d'ouverture dans le secteur du commerce de détail.

Les résultats présentés ici fournissent un panorama, selon le travail le dimanche et en soirée des salariés, de leurs caractéristiques socio-économiques, de leurs conditions de travail, de l'organisation de leur travail et de leur temps de travail, des raisons et contraintes liées au travail en horaires étendus, de leur sentiment concernant la législation des heures d'ouverture, et des compensations actuellement offertes et souhaitées. Le Tableau 45 fournit le profil-type des salariés qui travaillent en horaires atypiques.

**Tableau 45. Profil-type des salariés qui travaillent en horaires atypiques**

	Travailler le dimanche	Travailler en soirée
Facteurs objectifs - caractéristiques des commerces pour lesquels les salariés travaillent	Entreprises de plus de 15 salariés	Entreprises de 49 salariés et plus
	Vente de produits pour la personne ; Grande distribution	Vente de produits pour la personne ; Technologie, équipement maison, fleurs ; Grande distribution
	Localisation : 1 <sup>ère</sup> couronne autour de Luxembourg ville ; Terres-rouges ; Nord/Moselle	Localisation : 1 <sup>ère</sup> couronne ; 2 <sup>ème</sup> couronne ; Terres-rouges ; Nord/Moselle
Facteurs objectifs - caractéristiques individuelles et du travail	Femme	Femme
	Moins de 50 ans	Moins de 50 ans
	Pas de difficultés pour parler le français	Pas de difficultés pour parler l'allemand, le français
		Membre d'un syndicat
	En couple avec un conjoint qui travaille le dimanche	En couple avec un conjoint qui travaille en soirée
	Mode de transport le week end : Voiture/Moto ou Train/Bus	
	Aller domicile travail le week end : moins de 50 minutes	Aller domicile travail le week-end : entre 30 et 50 minutes
	Temps partiel choisi	
	Lieu unique	
	Faire des heures supplémentaires payées	Faire des heures supplémentaires payées
		Plan d'Organisation du Travail
	Travail en équipe, rotation des tâches, autonomie dans le choix des tâches, participation à un cercle de qualité	Rotation des tâches, autonomie dans le choix des tâches, aide et soutien du supérieur et/ou des collègues, entretien d'évaluation annuel, suivre des formations payées par l'employeur, réunions utiles avec la direction

	Rester longtemps debout	Rester longtemps debout Porter ou déplacer des charges lourdes Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants
	Faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients (et violence verbale)	Faire face à l'agressivité ou aux demandes excessives des clients (et violence verbale)
Facteurs subjectifs	Engagement envers l'entreprise	
		Bonne perspectives d'évolution de carrière
	En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires	Risque de perte d'emploi au cours des 6 prochains mois En cas de perte ou de départ de l'emploi actuel, il serait facile de trouver un emploi avec des horaires de travail similaires
Facteurs facilitateurs	Majoration salariale (et motivés par l'obtention de récompenses, salaire variable)	Salaire variable
	Arrangement entre collègues pour les dimanches travaillés	
	Travailler uniquement le matin	
Contraintes		Prévu dans le contrat de travail, soirées travaillées déterminées par l'employeur
Conséquences	Plus souvent stressés, moins satisfaits, mais ces différences disparaissent lorsque que l'on contrôle pour les contraintes familiales (enfants, travail du dimanche du conjoint)	Moins satisfaits, plus souvent stressés mais la différence disparaît lorsque que l'on contrôle pour l'agressivité ou les demandes excessives des clients
	Limitation des activités sportives	

Au niveau des freins perçus par les salariés au travail du dimanche il apparaît que le fait que le commerce n'ouvre pas, que le dimanche est considéré comme le jour de repos hebdomadaire (pour ce ne travaillant pas le dimanche) ainsi qu'une crainte de perte d'emploi si refus ou d'être mal vu des autres salariés si refus (pour ceux qui travaillent le dimanche) sont les freins majeurs.

Pour ce qui concerne la perception de la législation, les salariés travaillant le dimanche sont 44% à être satisfaits de la législation actuelle (50% pour ceux travaillant en soirée) contre 71% pour ceux ne travaillant pas le dimanche (contre 80% pour ceux ne travaillant pas en soirée). Pour les non satisfaits de la législation actuelle, une restriction des ouvertures dominicales et des ouvertures en soirée sont très largement souhaitées.

Pour ce qui concerne les compensations souhaitées par les salariés pour accepter de travailler le dimanche, que les salariés ne travaillent pas ou travaillent, occasionnellement ou régulièrement, la hiérarchie des préférences entre les attributs proposés est la même. L'information sur les plannings obtenue en avance (15 jours /1 mois) constitue la compensation la plus valorisée, le congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends est le deuxième attribut le plus valorisé, vient ensuite le repos compensatoire. La signature d'un consentement écrit est le dernier attribut valorisé par les salariés travaillant le dimanche mais avec une valorisation plus importante pour les salariés ne travaillant pas le dimanche.

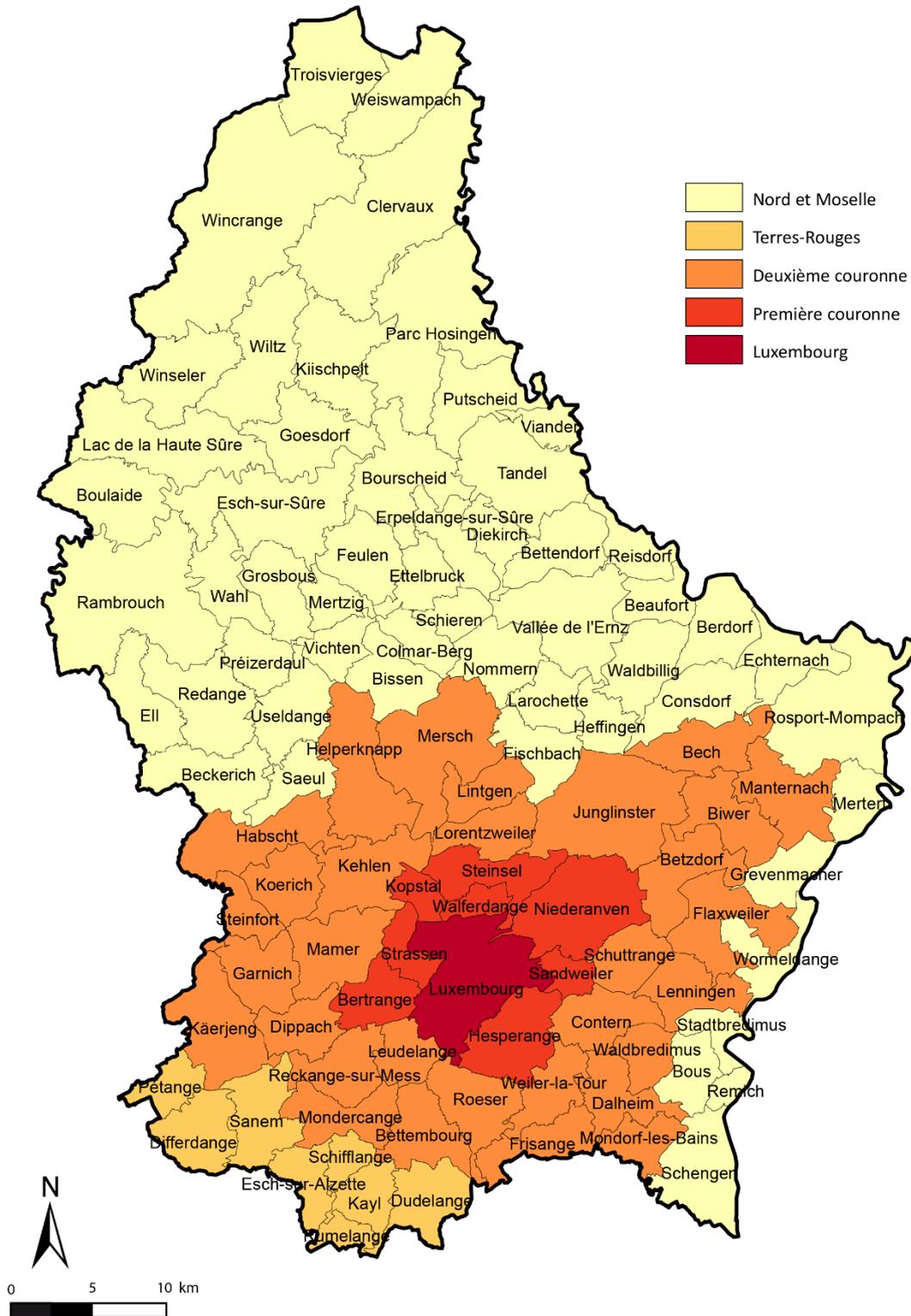
Au final, les résultats obtenus suite à la concertation réalisée auprès des salariés mettent en évidence qu'ils souhaitent que les horaires d'ouverture restent maîtrisés.

Au niveau du travail du dimanche, il apparaît que ce dernier doit rester un choix. Ainsi, la signature préalable d'un consentement écrit pourrait permettre d'affirmer que le choix est volontaire et réduire les craintes des salariés (perte d'emploi et/ou être mal vu des collègues si refus de travailler le dimanche). Par ailleurs, la mise en place de solutions de support pour gérer les contraintes familiales permettrait de réduire le stress et l'insatisfaction au travail des salariés concernés. Majoration salariale, travailler uniquement le dimanche matin et les possibilités d'arrangement entre collègues sont des facteurs facilitateurs. La planification des dimanches travaillés et avoir la possibilité de poser un congé de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends sont les deux compensations les plus valorisées par les salariés.

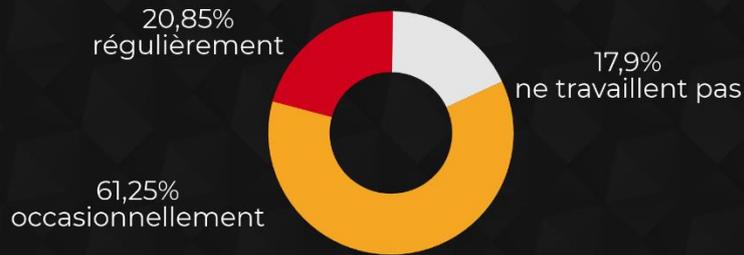
Au niveau du travail en soirée, il apparaît que les salariés ont peu de liberté de choix, le travail en soirée étant souvent inscrit dans le contrat de travail et les soirées travaillées déterminées par l'employeur. Un salaire variable est le seul facteur facilitateur. Le stress des salariés est plus élevé en semaine que le samedi. Lutter contre l'agressivité et les demandes excessives des clients permettrait de diminuer le stress et l'insatisfaction au travail des salariés concernés.

# Annexe

## Découpage géographique des communes du Luxembourg



# Travail en soirée



## Qui ?

- Femmes
- Moins de 50 ans
- Parlant le français et/ou l'allemand
- En couple avec salarié travaillant en soirée

## Satisfaits de la législation actuelle



5/10

lorsque travaille en soirée



8/10

lorsque ne travaille pas en soirée



## Restriction souhaitée des horaires d'ouverture

### Craintes :

- Risque de perte d'emploi au cours des 6 prochains mois



### Stress au travail :

- Plus important en semaine que le samedi
- Moins d'agressivité et de demandes excessives des clients réduirait stress et insatisfaction

### Facteur facilitateur :

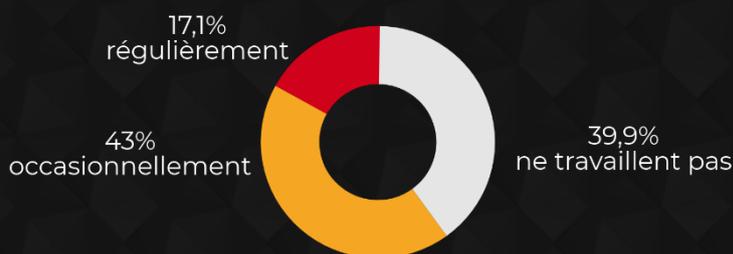
- Salaire variable

### Contraintes :

- Inscrit dans le contrat de travail
- Soirées travaillées déterminées par l'employeur



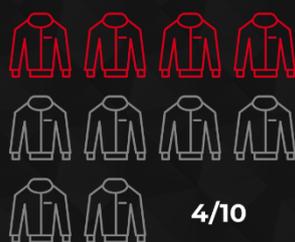
# Travail du dimanche



## Qui ?

- Femmes
- Moins de 50 ans
- Parlant le français
- En couple avec salarié travaillant le dimanche

## Satisfaits de la législation actuelle



**lorsque travaille le dimanche**



**lorsque ne travaille pas le dimanche**



**Restriction souhaitée des horaires d'ouverture**

## Craintes :

De perte d'emploi et/ou d'être mal vu des collègues si refus de travailler le dimanche



## Pour réduire stress et insatisfaction au travail :

Besoin de support pour gérer les contraintes familiale

## Facteurs facilitateurs :

- Majoration salariale
- Possibilité d'arrangement entre collègues
- Préférence pour travailler que le matin



## Compensations souhaitées :

- Majoration salariale
- Planning connu 15 jours voire 1 mois à l'avance
- Congés de 15 jours consécutifs incluant 3 week-ends
- Repos compensatoire X 2 les heures travaillées voire plus
- Signature d'un consentement écrit (surtout pour ceux ne travaillant pas le dimanche)

