

LA DURÉE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

En 2011, en France métropolitaine, les salariés à temps complet ont déclaré une durée habituelle hebdomadaire pour une semaine normale de travail de 39,5 heures, supérieure à la durée légale de 35 heures. En effet, certains salariés sont soumis à un horaire collectif supérieur à 35 heures (35,8 heures en moyenne) et réalisent des heures supplémentaires « structurelles », d'autres sont soumis à un forfait annuel en jours avec des durées quotidiennes travaillées plus longues.

La durée annuelle effective intègre tous les éléments de variations individuelles du temps de travail sur l'année (heures supplémentaires conjoncturelles, modulation, congés, absences...). Depuis 2003, elle tend à augmenter et s'est établie à 1 683 heures en 2011 selon les déclarations des salariés à temps complet.

En comparaison internationale, la durée habituelle hebdomadaire est une mesure du temps de travail plus fiable que la durée annuelle effective. Pour les salariés à temps complet, elle est en France l'une des plus faibles dans l'Union européenne à 15 pays (39,5 contre 40,3 heures en moyenne). Or elle est l'une des plus élevées pour les salariés à temps partiel et le taux de temps partiel y est relativement plus faible. Ainsi, pour l'ensemble des salariés, la durée habituelle hebdomadaire en France est supérieure à celle de l'Union européenne à 15 pays (36,6 contre 35,6 heures).

Depuis le début de l'année 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés et depuis 2002 pour l'ensemble des salariés du privé comme du public, la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures pour les personnes travaillant à temps complet. De fait, la grande majorité des salariés ont vu leur entreprise procéder à une réduction de la durée du travail avec un rythme et une intensité variables en fonction de la taille des entreprises [1].

Pour les salariés à temps complet, une durée habituelle hebdomadaire de travail de 39,5 heures...

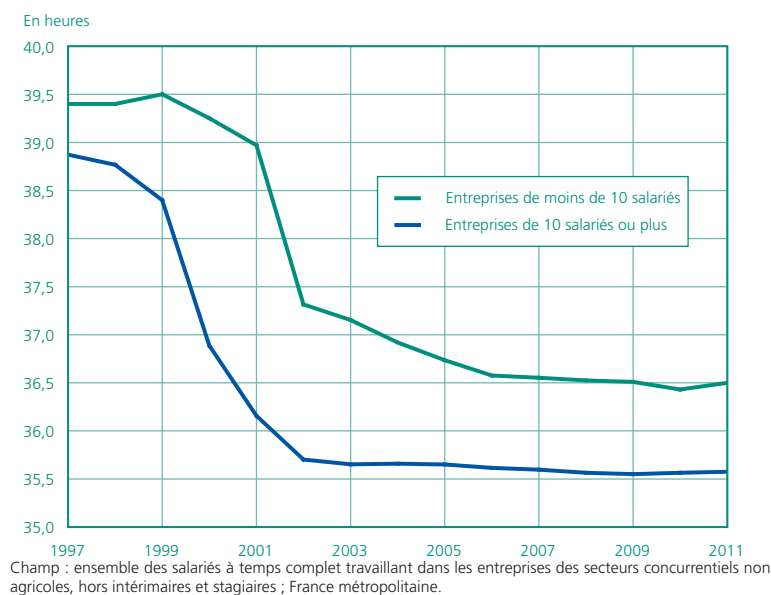
D'après l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre de la Dares (Acemo, encadré 1), dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la durée collective hebdomadaire du travail est passée de 38,9 à 35,6 heures entre 1997 et fin 2003, et s'est stabilisée depuis (graphique 1). Dans les entreprises de moins de 10 salariés elle est passée de 39,4 heures en 1997 à 36,5 en 2011. Pour l'ensemble des entreprises, la durée collective hebdomadaire du travail est de 35,8 heures en 2011, niveau supérieur à la durée légale. En effet, un certain nombre d'entreprises ont maintenu une durée collective du travail supérieure à la durée légale et leurs salariés effectuent chaque semaine des heures supplémentaires qualifiées de « structurelles » (1) (encadré 2).

La durée habituelle hebdomadaire de travail, à savoir la durée moyenne de travail qui s'applique à une

(1) Les heures supplémentaires « structurelles » sont celles qui sont effectuées sur une base régulière, chaque semaine, par les salariés. Elles sont principalement effectuées par les salariés des entreprises n'ayant pas réduit leur durée du travail à 35 heures ou l'ayant réduit partiellement. Mais elles peuvent aussi être effectuées dans des entreprises qui ont une durée collective du travail de 35 heures, par certains salariés. Les heures supplémentaires « structurelles » se distinguent des heures supplémentaires conjoncturelles effectuées occasionnellement, pour faire face à un pic d'activité [2].

semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) (encadré 2), est nettement supérieure à la durée collective hebdomadaire. D'après l'enquête Emploi de l'Insee (encadré 1), elle est pour les salariés à temps complet de 39,5 heures en 2011, soit 3,7 heures de plus que la durée collective hebdomadaire. Divers facteurs expliquent cet écart. Lors du passage à 35 heures, un certain nombre d'entreprises ont choisi de conserver un horaire hebdomadaire d'un niveau supérieur en accordant à leurs salariés des jours de congés supplémentaires : les jours de réduction du temps de travail (RTT). Ceux-ci ont contribué à limiter la durée collective hebdomadaire à la différence de la durée habituelle hebdomadaire (2). Par ailleurs, certains salariés, les cadres en particulier, relèvent d'un régime de durée du travail sans référence à une durée hebdomadaire : le forfait annuel en jours (encadré 3). Ils déclarent ainsi dans l'enquête Emploi une durée hebdomadaire de travail supérieure en moyenne à celle des salariés relevant d'un régime horaire de durée. Enfin, certains salariés effectuent à titre individuel des heures supplémentaires régulières « structurelles », rémunérées ou non.

Graphique 1 • Évolution de la durée collective hebdomadaire du travail entre 1997 et 2011



Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE 1997-2011.

... et une durée annuelle effective de 1 683 heures

La durée habituelle hebdomadaire traduit l'intensité d'une semaine de travail habituelle, mais ne préjuge pas de la durée effectivement travaillée au cours d'une année. Plusieurs facteurs peuvent conduire les salariés à temps complet à effectuer des durées hebdomadaires de travail plus ou moins élevées par rapport à une semaine de travail habituelle.

(2) Les jours de RTT sont pris en compte dans la durée collective mais non dans la durée habituelle hebdomadaire (encadré 2).

Encadré 1

SOURCES MOBILISÉES

- L'enquête Acemo trimestrielle

L'enquête de la Dares Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) trimestrielle porte sur les entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels hors agriculture. Elle est mobilisée ici pour mesurer les concepts suivants : la durée collective hebdomadaire et, depuis 2001, la part de salariés à temps complet relevant d'un régime de forfait annuel en jours. Elle fournit également des informations sur le volume trimestriel moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet qui en effectuent, ainsi que sur l'emploi à temps partiel.

- L'enquête Acemo TPE

L'enquête Acemo annuelle sur les petites entreprises (Acemo TPE) porte sur les entreprises de moins de 10 salariés des secteurs concurrentiels hors agriculture. Elle est mobilisée ici pour mesurer la durée collective hebdomadaire. Elle contient également des informations sur l'emploi à temps partiel.

- L'enquête Emploi en continu

L'enquête Emploi en continu de l'Insee est une enquête auprès d'un échantillon de ménages, produite selon un calendrier trimestriel et dont la collecte est réalisée en continu tout au long de l'année. Elle est utilisée ici pour mesurer la durée habituelle hebdomadaire, la durée annuelle effective et ses composantes (congés, absences, heures supplémentaires...). Elle fournit également des informations sur les salariés au forfait (depuis 2007) et sur l'emploi à temps partiel.

- Les sources internationales

Les enquêtes européennes sur les forces de travail (Labour Force Survey, LFS) sont régies par un règlement européen qui fixe un mode d'interrogation commun et des questions s'appuyant sur des définitions internationales de la durée du travail. Ce règlement vise ainsi à harmoniser les concepts et pratiques des enquêtes gérées à l'échelle nationale par les instituts nationaux de statistique de l'Union européenne. Pour la France, les données LFS viennent de l'enquête Emploi. Elles sont mobilisées ici pour comparer les durées habituelles hebdomadaires des salariés et les taux de temps partiel des pays européens.

L'OCDE fournit également des données sur la durée annuelle de travail de l'ensemble des salariés, sans distinguer les salariés à temps complet des salariés à temps partiel. Les estimations de l'OCDE pour les salariés sont conformes à celles des comptes nationaux pour huit pays européens (Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, France, Hongrie, Pays-Bas et République tchèque). Pour l'Autriche, la Belgique, l'Estonie, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, la Slovénie et le Royaume-Uni, elles sont basées sur les LFS [10].

Tableau 1 • Composantes de la durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet selon le sexe en 2011

	Hommes	Femmes	Ensemble
Durée annuelle effective (en heures).....	1 741	1 603	1 683
Durée habituelle hebdomadaire (en heures).....	40,2	38,6	39,5
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures) (1).....	8,1	7,8	8,0
Nombre de jours moyen travaillés dans l'année.....	217	207	213
Heures supplémentaires dans l'année (2).....	40,6	27,3	35,0
<i>En semaines</i>			
Chômage partiel.....	0,06	0,03	0,05
Congés ordinaires.....	6,23	6,75	6,44
Congés de maternité, congé de paternité (selon le sexe) (3).....	0,06	0,94	0,42
Congés maladie (y.c. pour garde d'enfant), accidents du travail.....	1,37	1,80	1,55
Grèves.....	0,01	0,01	0,01
Jours fériés.....	0,80	0,72	0,77
Formation.....	0,34	0,30	0,32
Autres (congés non rémunérés, jours de récupération).....	0,21	0,20	0,21

(1) Pour chaque individu, la durée moyenne d'une journée de travail est égal au rapport de la durée annuelle effective sur le nombre de jours travaillés dans l'année. Une fois qu'on calcule la moyenne pour l'ensemble des salariés à temps complet, on ne retrouve pas exactement ce rapport : $1683 / 213 = 7,9$ heures par jour en 2011 et non 8,0 heures.

(2) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la semaine de référence, extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

(3) Les congés maternité ou paternité sont sous-estimés dans l'enquête Emploi. En effet, il est supposé que ces congés sont pris en début de semaine de référence. Les congés qui ont débuté au milieu de la semaine de référence ne sont pas comptabilisés.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011 ; calculs Dares.

Sont des facteurs de hausse, les heures supplémentaires conjoncturelles, effectuées occasionnellement pour faire face à un pic d'activité ; elles peuvent être rémunérées, compensées en repos ou ne font parfois l'objet d'aucune contrepartie (3). D'après l'enquête Emploi, en 2011, les salariés à temps complet ont déclaré avoir effectué en moyenne pendant leur semaine de référence, 0,7 heure supplémentaire (4), soit 35 heures supplémentaires en extrapolant à l'année (dont 15 en moyenne sont rémunérées). Les hommes en ont effectué 40,6 et les femmes 27,3 (tableau 1).

Au titre des facteurs de baisse figurent les heures non travaillées dans l'année pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité... Les congés ordinaires (y compris les jours de RTT), les congés de maternité et paternité, pour maladie ou accidents du travail, et les jours fériés représentent 94 % des temps non travaillés (respectivement 65,9 %, 20,2 % et 7,9 %). Les autres temps non travaillés le sont pour formation (3,3 % des temps non travaillés), jours de récupération ou congés non rémunérés (2,1 %) et enfin pour chômage partiel et grèves (0,5 % et 0,1 %).

Par ailleurs, au cours des dernières années, la législation a multiplié les outils, individuels ou collectifs, permettant de faire varier d'une semaine à l'autre la durée du travail : desserrement des contraintes sur le recours aux heures supplémentaires, possibilité de reporter des jours de congés ou d'y renoncer contre rémunération supplémentaire, horaires variables, modulation du temps de travail qui prévoit une alternance de périodes d'activité haute et basse sur l'année (encadré 3).

Ainsi, en 2011, les salariés à temps complet ont déclaré une durée annuelle effective du travail de 1 683 heures (5), sensiblement plus élevée que l'équivalent annuel de la durée légale hebdomadaire de 1 607 heures (6).

Les femmes déclarent moins d'heures travaillées par an que les hommes

En 2011, les femmes à temps complet travaillent en moyenne 1 603 heures par an contre 1 741 heures pour les hommes (tableau 1). Leur temps de travail est nettement plus lié à leur situation familiale que celui des hommes : en 2011, les femmes vivant seules et salariées à temps complet travaillent 56 heures de plus que celles vivant en couple avec des enfants ; à l'inverse, les hommes vivant seuls et salariés à temps complet travaillent 8 heures de moins que ceux vivant en couple avec des enfants.

Les femmes connaissent en outre des périodes de congés maladie (y compris pour garde d'enfant) ou pour accidents du travail supérieures à celles des hommes (1,8 semaine sur l'année contre 1,4), cet écart étant probablement en grande partie dû au rôle qu'elles occupent en terme de conciliation vie familiale et vie professionnelle, en particulier en présence de jeunes enfants [5].

Les cadres ont des durées de travail plus longues que les ouvriers, employés et professions intermédiaires

Les cadres à temps complet déclarent en moyenne des durées plus longues que les autres catégories de salariés, tant quotidiennes (8,8 heures), qu'hebdomadaires (44,1 heures). Leur durée annuelle effective est également plus longue (1 867 heures), bien qu'ils prennent davantage de congés ordinaires [6]. Ils disposent notamment de plus de jours de RTT, en plus des congés annuels qu'ils déclarent : 11 jours en moyenne, contre 9,7 jours pour les professions intermédiaires, 8,1 jours pour les employés et 6,1 jours pour les ouvriers.

Les professions intermédiaires, employés et ouvriers affichent des durées annuelles proches,

(3) Diverses raisons peuvent expliquer que des heures supplémentaires peuvent ne pas être prises en compte comme telles par les employeurs et ne pas faire l'objet d'une rémunération. Il est également possible que certains salariés soumis à un régime d'annualisation du temps de travail considèrent comme heures supplémentaires les heures faites au-delà des 35 heures lors des périodes dites « hautes de modulation » [3].

(4) Dans les instructions détaillées aux enquêteurs, les heures supplémentaires correspondent à toutes les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire définie par le contrat de travail, l'organisation du temps de travail dans l'entreprise ou des événements particuliers (diminution d'horaires, maladie, maternité, fin d'emploi, pré-retraite dans le secteur privé, cessation progressive d'activité dans le secteur public). Les heures supplémentaires déclarées seraient principalement des heures supplémentaires conjoncturelles.

(5) Il s'agit de l'extrapolation à l'année de la durée effective hebdomadaire moyenne, déclarée pendant la semaine de référence. Elle diffère légèrement de celle calculée par l'Insee (1 705 heures), qui est calculée sur le champ des salariés à temps complet en emploi quatre trimestres consécutifs, hors enseignants [4] (encadré 4).

(6) Durée travaillée pendant l'année par un salarié employé 35 heures hebdomadaires et bénéficiant de l'ensemble des jours de congés et fériés chômés légaux.

qui se différencient néanmoins par leurs composantes : un plus grand nombre de jours travaillés dans l'année pour les ouvriers, des durées quotidiennes et hebdomadaires un peu plus élevées pour les professions intermédiaires. Les pratiques d'heures supplémentaires sont moins fréquentes pour les employés tandis que le chômage partiel, essentiellement utilisé dans l'industrie, concerne surtout les ouvriers (tableau 2).

De 2003 à 2011, la durée du travail des salariés à temps complet a augmenté

Entre 2003 et 2011 (7), la durée habituelle hebdomadaire du travail des salariés à temps complet a crû de 1,7 %, et leur durée annuelle effective de 3,8 % (tableau 3). Ce sont les femmes qui ont connu les augmentations les plus fortes de leur durée du travail hebdomadaire et annuelle (respectivement +2,5 % et +4,9 % contre +1,3 % et +3,4 % pour les hommes).

Parmi les différentes catégories socioprofessionnelles (CSP), les cadres ont connu la croissance de la durée habituelle hebdomadaire du travail la plus sensible (+3,6 %). C'est également pour

eux que l'on observe la plus forte croissance de la durée annuelle effective (+5,8 %) : de 1 765 en 2003 à 1 867 heures en 2011 (tableau 4). Quant aux autres CSP, leur durée hebdomadaire a stagné ou augmenté légèrement, mais leur durée annuelle effective a crû sensiblement : +4,3 % pour les professions intermédiaires, +2,3 % pour les ouvriers et +2,2 % pour les employés. Entre cadres et ouvriers, les écarts de durée annuelle effective se sont creusés en moyenne (de 151 heures en 2003 à 217 heures en 2011). L'écart est le plus marqué dans le haut de la distribution des heures travaillées, pour les 10 % de cadres et d'ouvriers qui travaillent le plus, et il s'est creusé au fil du temps : il est passé de 468 heures en 2003 à 676 heures en 2011.

La part croissante des salariés à temps complet au forfait, principalement des cadres, explique en partie la hausse de la durée annuelle effective des salariés à temps complet (encadré 3). D'après les données de l'enquête Acemo de la Dares, dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels hors agriculture, cette part est passée en moyenne de 5,0 % en 2001 à 9,8 % en 2007 et 12,0 % en 2011 [1] (graphique 2). Entre 2001 et 2007, ce doublement de la part de salariés au forfait aurait contribué à hauteur

(7) Pour l'historique depuis 1950 pour l'ensemble des salariés, voir encadré 5.

Tableau 2 • Composantes de la durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle en 2011

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
Durée annuelle effective (en heures).....	1 867	1 628	1 636	1 650	1 683
Durée habituelle hebdomadaire (en heures).....	44,1	38,8	38,3	38,0	39,5
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures) (1).....	8,8	7,9	7,8	7,7	8,0
Nombre de jours moyen travaillés dans l'année.....	214	207	214	217	213
Heures supplémentaires dans l'année (2).....	36,6	39,7	24,6	39,7	35,0
<i>En semaines</i>					
Chômage partiel.....	0,04	0,03	0,03	0,11	0,05
Congés ordinaires.....	7,56	7,32	5,91	5,09	6,44
Congés de maternité, congé de paternité (selon le sexe) (3).....	0,40	0,53	0,61	0,14	0,42
Congés maladie (y.c. pour garde d'enfant), accidents du travail.....	0,66	1,36	1,89	2,17	1,55
Grèves.....	0,01	0,01	0,01	0,02	0,01
Jours fériés.....	0,78	0,80	0,65	0,85	0,77
Formation.....	0,20	0,33	0,36	0,38	0,32
Autres (congés non rémunérés, jours de récupération).....	0,12	0,22	0,22	0,25	0,21

(1) Pour chaque individu, la durée moyenne d'une journée de travail est égal au rapport de la durée annuelle effective sur le nombre de jours travaillés dans l'année. Une fois qu'on calcule la moyenne pour l'ensemble des salariés à temps complet, on ne retrouve pas exactement ce rapport : 1 683 / 213 = 7,9 heures par jour en 2011 et non 8,0 heures.

(2) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la semaine de référence, extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

(3) Les congés maternité ou paternité sont sous-estimés dans l'enquête Emploi. En effet, il est supposé que ces congés sont pris en début de semaine de référence. Les congés qui ont débuté au milieu de la semaine de référence ne sont pas comptabilisés.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011 ; calculs Dares.

Tableau 3 • Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet selon le sexe entre 2003 et 2011

	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective
2003.....	37,7	1 528	39,7	1 683	38,9	1 621
2004.....	37,8	1 541	39,7	1 694	39,0	1 633
2005.....	37,9	1 571	39,9	1 723	39,1	1 661
2006.....	38,0	1 569	39,9	1 725	39,1	1 661
2007.....	38,1	1 572	40,0	1 720	39,2	1 659
2008.....	38,3	1 586	40,1	1 735	39,3	1 673
2009.....	38,4	1 566	40,1	1 695	39,4	1 641
2010.....	38,5	1 602	40,1	1 737	39,4	1 680
2011.....	38,6	1 603	40,2	1 741	39,5	1 683
2011/2003.....	2,5%	4,9%	1,3%	3,4%	1,7%	3,8%

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2011 ; calculs Dares.

Tableau 4 • **Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet selon la catégorie socioprofessionnelle entre 2003 et 2011**

	Cadres		Professions Intermédiaires		Employés		Ouvriers		Ensemble	
	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective	Durée habituelle hebdomadaire	Durée annuelle effective
2003.....	42,6	1 765	38,3	1 560	38,3	1 600	37,8	1 614	38,9	1 621
2004.....	43,0	1 788	38,4	1 580	38,3	1 608	37,7	1 615	39,0	1 633
2005.....	43,1	1 819	38,5	1 614	38,3	1 625	37,8	1 644	39,1	1 661
2006.....	43,0	1 808	38,6	1 616	38,3	1 625	37,9	1 645	39,1	1 661
2007.....	43,5	1 822	38,8	1 617	38,2	1 617	37,9	1 636	39,2	1 659
2008.....	43,7	1 845	38,8	1 622	38,5	1 637	38,0	1 648	39,3	1 673
2009.....	43,9	1 805	38,7	1 592	38,3	1 607	38,0	1 612	39,4	1 641
2010.....	44,0	1 853	38,6	1 626	38,3	1 642	38,0	1 652	39,4	1 680
2011.....	44,1	1 867	38,8	1 628	38,3	1 636	38,0	1 650	39,5	1 683
2011/2003.....	3,6%	5,8%	1,3%	4,3%	0,0%	2,2%	0,6%	2,3%	1,7%	3,8%

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

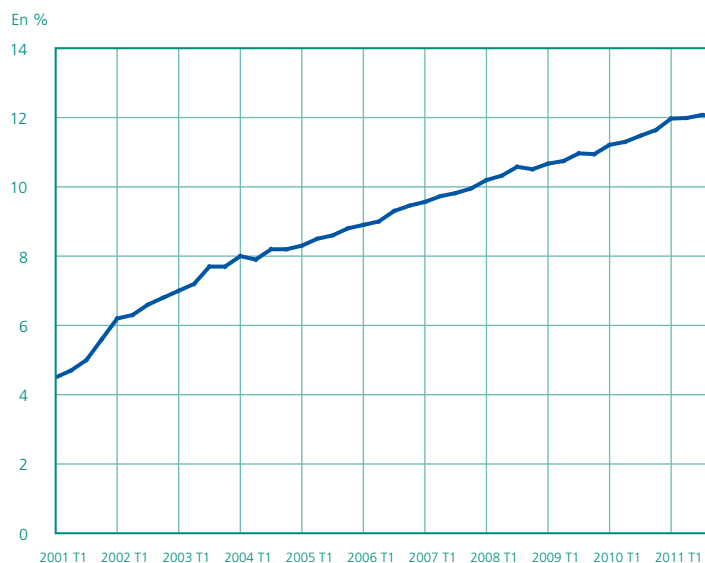
de 6 heures à la hausse de la durée annuelle effective (8) et, entre 2007 et 2011, pour près de 3 heures sur les 24 heures de hausse (tableau 5). Entre 2007 et 2011, c'est surtout la durée travaillée par les salariés au forfait qui a nettement progressé, de plus de 120 heures, soit un équivalent de 2,4 heures par semaine. Cette progression explique plus de la moitié de la hausse de la durée annuelle effective travaillée des salariés à temps complet sur cette période.

Plus généralement, le développement depuis 2003 de nombreuses mesures visant à favoriser l'allongement du temps de travail a contribué à ces hausses de la durée annuelle du travail (encadrés 3 et 6) : augmentation des contingents annuels légaux d'heures supplémentaires, mesures sociales et fiscales de diminution de leur coût, dispositifs d'encouragement par les employeurs au rachat de jours de congés, souplesse accrue d'utilisation des comptes épargne-temps, mise en œuvre de la journée de solidarité en 2005...

En 2009, la dégradation de la situation économique s'est accompagnée d'une baisse de près de 2 % de la durée annuelle effective de travail des salariés à temps complet

Du fait de la crise économique de 2008-2009 et de ses fortes répercussions sur l'activité, les entreprises ont mobilisé différentes mesures de « flexibilité interne » destinées à ajuster leur volume de travail : diminution du recours aux heures supplémentaires, usage de la modulation du temps de travail, incitations des salariés à anticiper leurs prises de congés ou à utiliser les jours déposés sur

Graphique 2 • **Part des salariés à temps complet relevant d'un régime de forfait annuel en jours**



Champ : ensemble des salariés à temps complet travaillant dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles, hors intérimaires et stagiaires ; France métropolitaine.

un compte épargne-temps, recours au chômage partiel [7]. Elles ont également eu recours à des instruments de « flexibilité externe » comme la diminution du recours au travail intérimaire, le non renouvellement des contrats à durée déterminée, le licenciement ou le non remplacement lors de leur départ, des salariés en contrat à durée indéterminée [8].

En 2008, les salariés à temps complet ont connu une légère hausse de leur durée annuelle du travail (+0,8 %) du fait de la progression du nombre total d'heures supplémentaires déclarées, rémunérées ou non, et d'un moindre nombre de jours de congés ordinaires pris (graphique 3 et tableau 6). En 2009, la dégradation de la situation économique s'est accompagnée d'une baisse de 1,9 % de la durée annuelle effective des salariés à temps complet, avec une durée habituelle hebdomadaire en légère hausse, mais une diminution du nombre d'heures supplémentaires et un moindre nombre de jours travaillés. Cette baisse résulte de l'augmentation du nombre de jours de congés effectivement pris par les salariés (presque trois jours de plus en 2009 qu'en 2008) et d'une forte croissance du recours au chômage partiel.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2011 ; calculs Dares.



Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles 2001-2011.

(8) Cette contribution de la diffusion du forfait entre 2001 et 2007 correspond normalement à la variation de la part des salariés au forfait entre 2001 et 2007, multipliée par l'écart entre la durée de travail pour les salariés au forfait et celle pour l'ensemble des salariés à temps complet en 2001. Ici, l'écart entre ces deux durées est celui de 2007 et non de 2001, car l'information sur les salariés travaillant au forfait n'est disponible que depuis 2007 dans l'enquête Emploi. Cette hypothèse simplificatrice implique que l'écart entre ces deux durées est resté constant de 2001 à 2007.

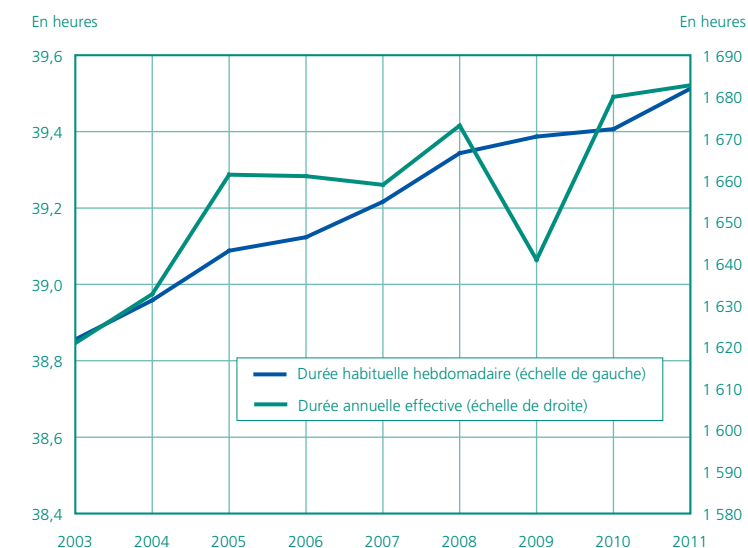
En 2010, en hausse de 2,4 % par rapport à 2009, la durée annuelle effective a retrouvé et même dépassé son niveau de 2008. À durée habituelle hebdomadaire de travail inchangée, la hausse annuelle repose sur l'augmentation du nombre de jours travaillés résultant à la fois de prises de congés moins importantes, d'une diminution de l'impact des jours fériés et d'un repli du chômage partiel, qui reste toutefois à un niveau supérieur à celui des années 2007 et 2008. En 2011, la durée annuelle effective est restée stable. D'un côté, le recours aux heures supplémentaires a baissé et le nombre de semaines de congé a été légèrement plus élevé; de l'autre, la durée hebdomadaire a augmenté légèrement et le chômage partiel a reculé nettement.

La durée habituelle hebdomadaire de travail des salariés à temps complet s'établit dans l'UE à 27 à 40,4 heures

Deux grandes catégories d'indicateurs permettent des comparaisons internationales de durée du travail : les données agrégées de comptabilité nationale et les résultats directs des enquêtes européennes sur les forces de travail (Labour Force Survey, LFS (9)).

À partir des LFS, en 2011, la durée habituelle hebdomadaire du travail déclarée par les salariés à temps complet en France s'établit en moyenne à 39,5 heures. Cette durée situe la France au 21^e

Graphique 3 • **Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet entre 2003 et 2011**



Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

rang parmi les 27 pays de l'Union européenne (UE27), devant la Belgique, la Finlande, les Pays-Bas, l'Italie, l'Irlande et le Danemark (graphique 4). En moyenne dans l'UE27, elle est de 40,4 heures (40,3 heures dans l'UE15). La durée habituelle hebdomadaire la plus élevée est celle du Royaume-Uni à 42,2 heures.

Un raisonnement sur l'ensemble des salariés permet de se prémunir face à différentes définitions du temps partiel retenues selon les pays. En effet, dans les LFS, pour certains pays, la distinction entre un travail principal à temps complet ou à temps partiel est établie uniquement sur la base des déclarations des personnes interrogées, comme c'est le cas en France ; dans d'autres pays, un seuil de durée habituelle hebdomadaire est utilisé pour corriger les déclarations des personnes interrogées, par exemple, aux Pays-Bas où ce seuil est de 35 heures.

Tableau 5 • **Décomposition de la hausse de la durée annuelle effective du travail des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus entre 2007 et 2011**

En heures

	2007	2011	2007/2011
Durée annuelle effective totale.....	1689	1713	23,9
Durée annuelle effective des salariés au forfait	1814	1939	124,7
Durée annuelle effective des salariés hors forfait.....	1675	1681	6,6
Part des salariés au forfait (1)	10,2%	12,2%	2,0%
Part des salariés hors forfait (1).....	89,8%	87,8%	-2,0%
Variation de la durée annuelle effective totale	-	-	23,9
Contributions de :			
- variation de la durée annuelle effective des salariés au forfait (2).....	-	-	12,7
- variation de la durée annuelle effective des salariés hors forfait (3)	-	-	5,9
- variation de la part des salariés au forfait (4).....	-	-	2,6
- variation de la part des salariés hors forfait (5).....	-	-	0,3
- effet croisé.....	-	-	2,4

(1) Pour le calcul des contributions, on privilégie la part des salariés au forfait (hors forfait) calculée à partir de l'enquête Emploi. Les chiffres sont proches de ceux calculés à partir de l'enquête Acemo (9,8% de salariés au forfait en 2007 et 12,0% en 2011).

(2) Variation de la durée entre 2007 et 2011, multipliée par la part des salariés au forfait en 2007 : $(1939 - 1814) \times 10,2\% = 12,7$.

(3) Variation de la durée entre 2007 et 2011, multipliée par la part des salariés hors forfait en 2007 : $(1681 - 1675) \times 89,8\% = 5,9$.

(4) Variation de la part des salariés au forfait entre 2007 et 2011, multipliée par le différentiel entre durée pour les salariés au forfait et durée pour l'ensemble des salariés à temps complet en 2007 : $(12,2\% - 10,2\%) \times (1814 - 1689) = 2,6$.

(5) Variation de la part des salariés hors forfait entre 2007 et 2011, multipliée par le différentiel entre durée pour les salariés hors forfait et durée pour l'ensemble des salariés à temps complet en 2007 : $(87,8\% - 89,8\%) \times (1675 - 1689) = 0,3$.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre), travaillant dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles, hors intérimaires et stagiaires, dit champ «Acemo» ; France métropolitaine.



Source : Insee, enquêtes Emploi 2003-2011 ; calculs Dares.

(9) L'enquête sur les forces de travail pour la France est l'enquête Emploi.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2007 et 2011 ; calculs Dares.

Tableau 6 • Évolution de la durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet et de ses composantes entre 2007 et 2011

	2007	2008	2009	2010	2011
Durée annuelle effective (en heures).....	1 659	1 673	1 641	1 680	1 683
Durée habituelle hebdomadaire (en heures).....	39,2	39,3	39,4	39,4	39,5
Durée moyenne d'une journée de travail (en heures) (1).....	7,9	8,0	8,0	8,0	8,0
Nombre de jours moyen travaillés dans l'année.....	210	209	207	213	213
Heures supplémentaires dans l'année (2).....	35,6	36,5	35,6	36,7	35,0
<i>En semaines</i>					
Chômage partiel.....	0,07	0,06	0,20	0,13	0,05
Congés ordinaires.....	6,76	6,41	6,97	6,43	6,44
Congés de maternité, congé de paternité (selon le sexe) (3).....	0,42	0,45	0,40	0,43	0,42
Congés maladie (y.c. pour garde d'enfant), accidents du travail.....	1,45	1,46	1,53	1,50	1,55
Grèves.....	0,04	0,02	0,03	0,06	0,01
Jours fériés.....	0,96	0,99	1,12	0,74	0,77
Formation.....	0,31	0,32	0,33	0,32	0,32
Autres (congés non rémunérés, jours de récupération).....	0,23	0,23	0,24	0,20	0,21

(1) Pour chaque individu, la durée moyenne d'une journée de travail est égal au rapport de la durée annuelle effective sur le nombre de jours travaillés dans l'année. Une fois qu'on calcule la moyenne pour l'ensemble des salariés à temps complet, on ne retrouve pas exactement ce rapport : $1683 / 213 = 7,9$ heures par jour en 2011 et non 8,0 heures.

(2) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la semaine de référence, extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

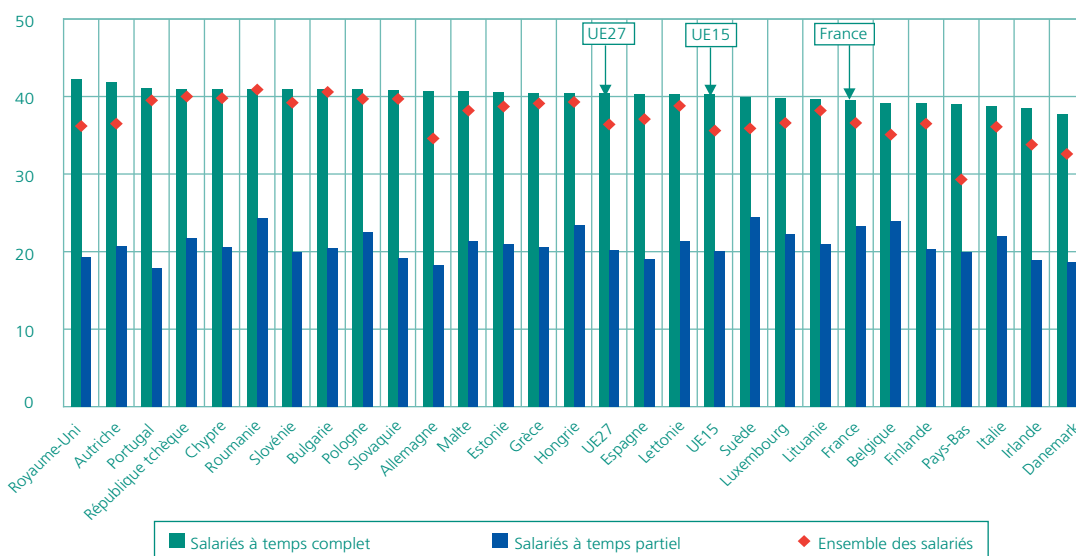
(3) Les congés maternité ou paternité sont sous-estimés dans l'enquête Emploi. En effet, il est supposé que ces congés sont pris en début de semaine de référence. Les congés qui ont débuté au milieu de la semaine de référence ne sont pas comptabilisés.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2007-2011 ; calculs Dares.

Graphique 4 • Durée habituelle hebdomadaire du travail dans les pays de l'UE 27

En heures

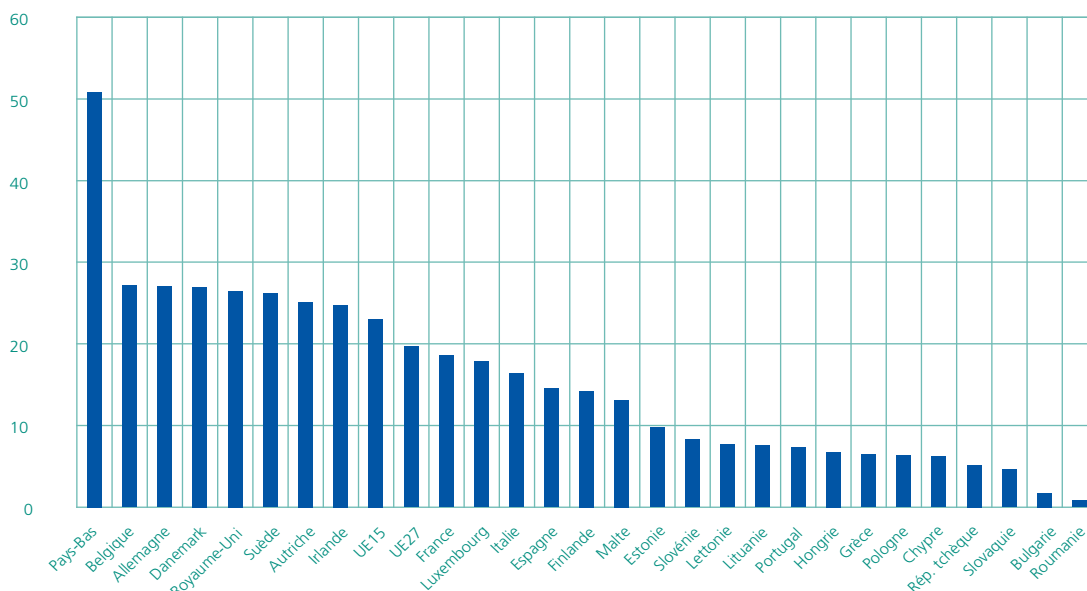


Source : Eurostat, Labour Force Survey 2011.

Champ : ensemble des salariés.

Graphique 5 • Taux de temps partiel dans les pays de l'UE 27

En %



Source : Eurostat, Labour Force Survey 2011.

Champ : ensemble des salariés.

Par ailleurs, la proportion de salariés à temps partiel varie très fortement selon les pays. Dans les nouveaux pays membres de l'Union européenne, le temps partiel est peu répandu, voire quasiment inexistant comme en Roumanie ou en Bulgarie (graphique 5). Pour l'ensemble de l'UE27, le taux de temps partiel s'établit ainsi à 19,7 % en 2011 tandis qu'il est de 23,1 % pour l'UE15. En France, par rapport aux autres membres de l'UE15, la proportion de salariés à temps partiel est inférieure à la moyenne (18,6 %) et les salariés à temps partiel français déclarent une durée habituelle hebdomadaire de travail élevée (23,3 heures contre 20,1 heures dans l'UE15), après la Suède (24,4 heures) et la Belgique (24 heures). À l'inverse, certains pays cumulent taux de temps partiel élevé et durées habituelles hebdomadaires des salariés à temps partiel très faibles par rapport à celles des salariés à temps complet ; tel est le cas de l'Allemagne et du Royaume-Uni.

Ainsi, si l'on retient comme indicateur la durée habituelle hebdomadaire du travail pour l'ensemble des salariés (à temps complet et à temps partiel), celle-ci varie sensiblement par rapport à la durée du travail des salariés à temps complet. Dans le cas de la France, elle s'établit à 36,6 heures, soit une durée supérieure à celles de l'Autriche (36,5), du Royaume-Uni (36,2), de la Suède (35,9) et de l'Allemagne (34,6).

Les durées annuelles effectives du travail sont difficilement comparables entre les pays

Du fait de la complexité et de la diversité des facteurs à prendre en compte ainsi que des pratiques nationales en termes de temps de travail, de congés, etc., les durées annuelles effectives de travail sont quant à elles plus difficilement comparables entre pays.

Dans le cas des données calculées à partir des LFS, malgré des efforts constants d'harmonisation des concepts et des protocoles d'enquêtes, les différences de mise en œuvre des enquêtes nationales peuvent entraîner des écarts entre pays, non justifiés par les pratiques des employeurs et des salariés (voir l'exemple de la France et de l'Allemagne dans l'encadré 7).

Il en va de même pour les durées annuelles de travail des salariés publiées par l'OCDE, qui sont issues des comptes nationaux pour dix pays de l'Union européenne (encadrée 1) et ne sont pas toujours calculées suivant la même méthode. Si en Allemagne et en France, leur estimation s'appuie sur un calcul par composantes et se base principalement sur des enquêtes réalisées auprès des employeurs ou sur des données administratives, dans d'autres pays comme la République tchèque, la Finlande ou l'Espagne, c'est la méthode directe à partir des LFS qui est appliquée [9].

Mathilde PAK, Serge ZILBERMAN (Dares).
Avec la collaboration de Claire LETROUBLON (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Lezec F. (2012), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^e trimestre 2011 », *Dares Indicateurs* n° 027 mars.
- [2] Chagny O., Ducoudré B. (2008), « Évaluation du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières Synthèses* n° 40.5, Dares, octobre.
- [3] Demoly E. (2011), « Heures supplémentaires et rachat de jours de congé : les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés », *Dares Analyses* n° 054, juillet.
- [4] Gonzalez L., Mansuy A. (2009), « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé en moyenne les « 35 heures » », *Insee Première* n° 1249, juillet.
- [5] Inan C. (2013), « Les absences au travail des salariés pour raisons de santé : un rôle important des conditions de travail », *Dares Analyses* n° 009, février.
- [6] Biaisque V., Thévenot C., Wolff L. (2012), « En 2010, les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé », *Insee Première* n° 1422, novembre.
- [7] Cochard M., Cornilleau G., Heyer E. (2011), « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique* n° 438-440, juin.
- [8] Ananian S., Debauche E., Prost C. (2012), « L'ajustement du marché du travail français pendant la crise de 2008-2009 », *Dares Analyses* n° 040, juin.
- [9] OECD (2008), *OECD compendium of productivity indicators*.
- [10] OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi* de l'OCDE 2012.
- [11] Askenazy, P., Bloch-London, C., Roger, M. (2005), « La réduction du temps de travail 1997-2003 : dynamique de construction des lois « Aubry » et premières évaluations », *Économie et Statistique* n° 376-377, juin.
- [12] Ulrich V., Zilberman S. (2007), « De plus en plus d'emplois à temps partiel au cours des vingt-cinq dernières années », *Premières Synthèses* n° 39.3, Dares, septembre.
- [13] Bloch-London C., Pelisse J. (2008), « L'évolution du cadre légal des relations professionnelles : entre foisonnement juridique et renouvellement des acteurs, une appropriation sélective des dispositifs », dans *Les Relations sociales en entreprise*, La Découverte.
- [14] Chagny, O. (2012), « La durée du travail en France et en Allemagne : Que penser de la comparaison proposée dans un document de janvier 2012 publié par COE-Rexecode ? », *Billet du CEP*, janvier.
- [15] Des données sur la durée du travail sont disponibles sur le site internet :

www.travail-emploi.gouv.fr > Études, recherches, statistiques de la Dares > Statistiques > Durée du travail > La durée du travail

DURÉE DU TRAVAIL : DÉFINITIONS ET MÉTHODES

La mesure de la durée du travail est un sujet complexe, de par la multiplicité des concepts et des sources disponibles.

Selon le champ (salariés, non salariés, ensemble des actifs occupés), le temps de travail (temps complet, temps partiel, toutes durées du travail) et le concept même de durée, en particulier lorsque la période de référence est hebdomadaire (durée légale, collective, effective ou habituelle), les mesures peuvent donner des résultats très différents et mener à des comparaisons plus ou moins pertinentes.

La durée du travail : sa définition et ses frontières dans le Code du travail

Art. L.3121-1 - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Art. L.3121.2 - Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères ci-dessus sont réunis (1).

La **durée légale du travail** est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles pour toutes les entreprises. C'est une durée de référence, un seuil au-delà duquel sont calculées les heures supplémentaires et en deçà le chômage partiel.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale (des accords peuvent prévoir des durées inférieures), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies sur une base régulière dans le respect des durées maximales.

La **durée collective hebdomadaire** mesure la durée de travail commune à un groupe de salariés à temps complet. Lorsqu'elle est supérieure à la durée légale, elle inclut des heures supplémentaires régulières dites « structurelles », effectuées collectivement par les salariés des entreprises n'ayant pas réduit leur durée de travail à 35 heures ou l'ayant réduit partiellement. Généralement définie sur une base hebdomadaire, la durée collective peut aussi être calculée sur l'année, en tenant compte des jours de congés, fériés et de repos.

La **durée habituelle hebdomadaire du travail** s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) : elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles », effectuées à titre individuel. Elle peut se différencier de la durée collective par exemple si des jours de congés ou jours de RTT sont prévus à titre conventionnel. Si un salarié à temps complet travaille habituellement 38 heures en moyenne par semaine, mais dispose de 17 jours de RTT, sa durée collective hebdomadaire de travail déclarée par son employeur dans l'enquête Acemo est de 35 heures alors que sa durée habituelle hebdomadaire est de 38 heures.

La **durée annuelle du travail** correspond au nombre d'heures travaillées pendant l'année par un salarié. Ce concept ne tient pas compte des périodes de chômage ou d'inactivité. Pour extrapoler ce concept aux salariés qui ne sont pas employés toute l'année, on leur attribue une durée annuelle de travail qui correspond à celle qui serait observée s'ils avaient travaillé toute l'année. Comme il n'existe pas de données observant les heures travaillées des individus de façon continue, deux mesures de ce concept ont été développées : la durée annuelle du travail au sens de la comptabilité nationale, et la durée annuelle effective du travail.

La **durée annuelle du travail au sens de la comptabilité nationale** est un indicateur macro-économique du temps de travail effectué par les salariés, pouvant être décliné au niveau de chaque branche d'activité. Il ne repose pas sur une mesure auprès des salariés, mais sur une estimation des différentes composantes de la durée du travail (on parle de « méthode par composantes ») et résulte d'une combinaison réfléchie de multiples sources de données (enquête Acemo, enquête Emploi, données des caisses de sécurité sociale...). Cette durée annuelle du travail est estimée à partir de la durée hebdomadaire théorique d'un temps complet, du nombre de semaines dans l'année et est corrigée du travail à temps partiel, des congés, du chômage partiel des arrêts maladie, maternité et accidents du travail, des grèves et enfin des heures supplémentaires déclarées et payées par l'employeur.

La **durée annuelle effective du travail** est calculée en France à partir des déclarations, issues de l'enquête Emploi de l'Insee, des salariés qui décrivent eux-mêmes les différentes composantes de leur durée du travail lors de la semaine de référence. Elle inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents du travail, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Elle est obtenue par une méthode directe. L'enquête Emploi étant réalisée en continu tout au long de l'année et collectant une durée individuelle effective de travail sur une semaine de référence, l'interrogation couvre uniformément toutes les semaines de l'année. La méthode directe revient donc à calculer une moyenne de la durée hebdomadaire effective sur l'ensemble des semaines de référence et à la multiplier par le nombre de semaines calendaires (52) pour obtenir une durée annualisée.

Par rapport à la durée annuelle du travail au sens de la comptabilité nationale, la durée annuelle effective du travail permet d'intégrer les heures supplémentaires non rémunérées, ainsi que des éléments de variation individuelle sur l'année comme la prise effective de congé. Mais elle n'inclut pas les heures travaillées dans les emplois secondaires. Du fait des pratiques de modulation des temps de travail, cette durée est calculée en moyenne sur l'année.

Par rapport à une durée collective hebdomadaire annualisée (2), la durée annuelle effective incorpore plusieurs éléments qui peuvent contribuer à un écart dans l'un ou l'autre sens. Pour les salariés à temps complet, hors forfait annuel en jours et travaillant dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles, la durée collective hebdomadaire annualisée était de 1 633 heures en 2011 (tableau A). L'écart de 26 heures par rapport à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures) correspond aux heures supplémentaires « structurelles » effectuées collectivement par les salariés suite au passage aux 35 heures. L'écart de 48 heures par rapport à la durée annuelle effective hors salariés au forfait annuel en jours (1 681 heures) peut être expliqué par divers facteurs. La durée annuelle effective peut être plus élevée que la durée annuelle collective, car certains salariés prennent en compte des périodes non considérées comme du temps de travail effectif par les employeurs (temps de pause, d'habillage, certains temps de transport...) ou des heures supplémentaires non rémunérées par l'employeur [3]. À l'inverse, les sources employeurs permettant de calculer la durée collective ne prennent pas en compte les congés réellement pris par les salariés (notamment les jours supplémentaires d'ancienneté, de fractionnement ou, à l'inverse, les jours placés sur un compte épargne-temps) et des jours d'absence autres que ceux correspondant aux droits à congés théoriques (maladie, accidents du travail).

(1) Lors du passage aux 35 heures, certaines fédérations patronales et certains chefs d'entreprise ont négocié pour exclure certains temps de présence non productifs du temps de travail effectif : pauses, temps d'habillage, jours fériés, temps consacré à la formation. Cela permettait de « passer aux 35 heures » avec une réduction du temps de travail nettement inférieure à 10 %. Ainsi, 18 % des établissements passés à 35 heures en 2000 ont exclu les temps de pause du mode de décompte de la durée du travail [11].

(2) Cette durée collective hebdomadaire annualisée correspond à la durée que ferait un salarié à temps complet soumis à l'horaire collectif affiché applicable dans son établissement ou entreprise, présent toute l'année et bénéficiant de l'intégralité des droits à congés, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés et ponts accordés. Il s'agit donc d'une durée théorique. Ne sont pas pris en compte les écarts individuels à cette norme, notamment les congés maladie, maternité, le chômage partiel, les grèves.

Tableau A • **Durée légale, durée collective hebdomadaire annualisée et durée annuelle effective en 2011**

Durée annuelle effective des salariés hors forfait annuel en jours (1)	1 681
Durée collective hebdomadaire annualisée hors forfait annuel en jours (2)	1 633
Équivalent annuel de la durée légale (3)	1 607
Heures supplémentaires «structurelles» liées au passage aux 35 heures (4) = (2) - (3).....	26
Durée annuelle effective des salariés au forfait annuel en jours (5)	1 939
Part de salariés au forfait annuel en jours (6).....	12,2%
Durée annuelle effective totale (7) = (1)*(1-(6)) + (5)*(6)	1 713

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre), travaillant dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles, hors intérimaires et stagiaires, dit champ « Acemo » ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2011 (durée annuelle effective) ; Dares, enquête Acemo trimestrielle 2011 (durée collective hebdomadaire hors forfait) ; calculs Dares.

LES OUTILS D'AMÉNAGEMENT ET D'INDIVIDUALISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Le forfait annuel en jours

Certains salariés ne sont pas soumis à un régime de durée du travail décomptée en heures sur une base hebdomadaire comme c'est le cas de la majorité. Ils relèvent d'une convention de forfait en jours de travail à effectuer dans l'année, établie entre l'employeur et le salarié. Ce nombre ne peut excéder 218 jours sur une année.

Le salarié peut, s'il le souhaite, et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dont le taux ne peut être inférieur à 10 %, dans la limite d'un nombre maximal de jours fixé conventionnellement. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de 235 jours.

La durée de travail doit néanmoins respecter :

- un minimum de 11 heures de repos quotidien ;
- au moins 24 heures consécutives de repos hebdomadaire auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien (soit un total de 35 heures) ;
- la limitation à 6 jours du nombre de journées de travail hebdomadaire.

La possibilité de conclure des conventions de forfait en jours, était initialement réservée aux cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps. Elle a été étendue depuis 2005 à certains salariés non cadres : ceux dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les **heures supplémentaires** sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. À défaut d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- 10 heures par jour (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;
- 48 heures au cours d'une même semaine.

Le **compte épargne-temps (CET)** peut être utilisé par les salariés pour accumuler des jours de congés rémunérés et/ou une épargne monétaire.

Le salarié peut ainsi affecter sur un CET les jours de congés payés annuels acquis au titre de la cinquième semaine, ainsi que les jours de repos et de congés accordés au titre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT), les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires, les jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours ou des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait, les jours de congés supplémentaires pour fractionnement, les jours de congés conventionnels.

Le salarié peut également verser sur son CET, de sa propre initiative, les augmentations ou compléments de sa rémunération de base, tout ou partie des primes attribuées en vertu d'un accord d'intéressement ou de participation... Il peut aussi utiliser les droits accumulés soit pour percevoir une rémunération pendant des périodes d'inactivité, soit pour bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

Des dispositions spécifiques sont prévues en cas de rupture du contrat de travail.

La modulation de la durée du travail

La modulation permet d'adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité par l'alternance de périodes de haute et de basse activité. Dans le cadre d'un tel dispositif, la durée du travail peut alors varier d'une semaine à l'autre et les périodes hautes et basses doivent s'équilibrer pour atteindre une durée annuelle de 1 607 heures (ou un plafond inférieur fixé par accord ou convention). Elle permet aussi de réduire le recours aux heures supplémentaires en période haute et de chômage partiel en période basse.

Le **salarié à temps partiel** est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.

DURÉE ANNUELLE EFFECTIVE DU TRAVAIL ET CONGÉS : POUR UN CONCEPT ET UNE SOURCE IDENTIQUES, DIFFÉRENTES MESURES POSSIBLES

Les différentes mesures de durée annuelle effective du travail

L'Insee et la Dares publient une durée annuelle effective du travail selon la méthode directe, à partir de l'enquête Emploi. Mais cette durée est calculée sur des périmètres distincts.

- L'Insee publie des durées annuelles de travail des salariés à temps complet à partir de l'enquête Emploi, sur le champ des personnes présentes en emploi quatre trimestres consécutifs. Cette approche vise à mesurer un concept de durée annuelle effective pour les personnes en emploi continu sur l'année, par extrapolation de leur durée effective hebdomadaire [4]. Cette méthode exclut ainsi du calcul les personnes ayant travaillé de façon discontinue dans l'année. Les enseignants sont par ailleurs exclus du champ, car la mesure de leur durée travaillée est plus délicate.

- La Dares diffuse sur son site des données couvrant l'ensemble des salariés en emploi, y compris enseignants, sans condition sur la continuité de l'emploi (nombre de trimestres consécutifs travaillés) [15]. Cette mesure extrapole à l'année des durées travaillées par des personnes qui n'ont en réalité pas travaillé toute l'année, ce qui est aussi le cas de la durée annuelle de la comptabilité nationale.

Ces différences de champ ont un impact sur les durées estimées. Pour l'ensemble des salariés à temps complet, la durée annuelle est de 1 683 heures en 2011 (calcul Dares), contre 1 705 heures pour les salariés en emploi quatre trimestres consécutifs, hors enseignants (calcul Insee), l'écart de 22 heures provenant essentiellement de l'exclusion des enseignants (tableau B).

Tableau B • **Durée annuelle effective des salariés à temps complet et à temps partiel en 2011**

En heures

	Temps complet	Temps partiel	Total
Salariés en emploi 4 trimestres consécutifs, y. c. enseignants	1 686	1 002	1 565
Salariés en emploi 4 trimestres consécutifs, hors enseignants (1).....	1 705	1 010	1 581
Salariés en emploi discontinu, y. c. enseignants	1 673	911	1 509
Salariés en emploi discontinu, hors enseignants.....	1 688	919	1 522
Ensemble des salariés, y.c. enseignants (2)	1 683	979	1 552
Ensemble des salariés, hors enseignants	1 701	986	1 567

(1) Champ Insee.

(2) Champ Dares.

Lecture : les salariés à temps complet, y compris les enseignants, travaillent en moyenne 1 683 heures par an.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, salariés âgés de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2010-2012 ; calculs Dares.

Pour l'ensemble des salariés à temps partiel, la durée annuelle est de 979 heures en 2011, contre 1 010 heures pour les salariés en emploi quatre trimestres consécutifs, hors enseignants, l'écart de 31 heures provenant essentiellement de la normalisation à quatre trimestres consécutifs (tableau B). Cet écart est expliqué par une proportion plus importante, chez les salariés à temps partiel, de salariés en emploi discontinu, c'est-à-dire n'ayant pas travaillé quatre trimestres consécutifs (25,2 % contre 20,8 % pour ceux à temps complet). Les salariés en emploi discontinu travaillent en moyenne 60 heures de moins par an que ceux en emploi quatre trimestres consécutifs (avec ou sans les enseignants).

Les différentes mesures de congés annuels

De même, les congés annuels sont définis et calculés différemment par l'Insee et la Dares.

- L'Insee calcule les congés à partir des congés payés et des jours de RTT, pour l'ensemble des salariés de moins de 75 ans ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal et en contrat sans limite de durée ; les personnels enseignants du secteur de l'éducation et les militaires sont exclus du champ. Les congés annuels sont d'abord calculés en jours ouvrés, avant d'être convertis en semaines. Par exemple, si la personne interrogée est en congé toute la semaine de référence, la durée du congé correspond au nombre de jours ouvrés de cette semaine (6 jours au plus).

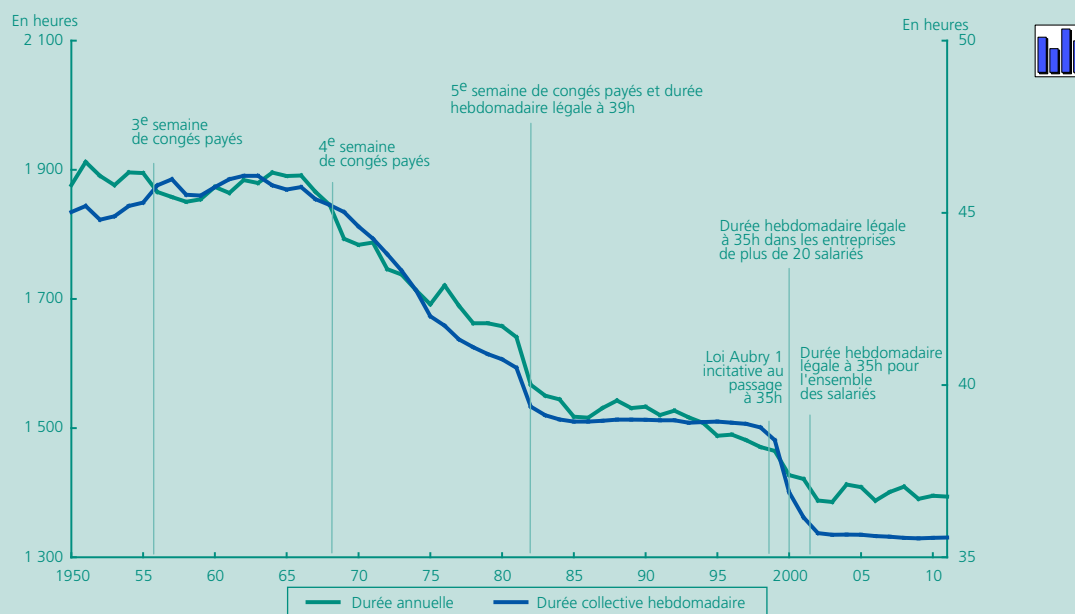
- La Dares calcule les congés à partir des congés payés, des jours de RTT et des congés exceptionnels, pour les salariés à temps complet uniquement, âgés de plus de 15 ans. Les congés annuels sont d'abord calculés en heures, puis convertis en nombre de semaines (= nombre d'heures de congés * 52 / durée habituelle hebdomadaire). Si la personne interrogée est en congé toute la semaine de référence, la durée du congé correspond à la durée habituelle hebdomadaire.

Les congés de 2010 correspondent à 6,2 semaines selon les calculs de l'Insee [6], contre 6,4 semaines dans cette étude. Cet écart est principalement dû à la méthode de calcul (initialement en jours ouvrés pour l'Insee ou en heures pour la Dares). La différence de champ atténue cet écart et les congés exceptionnels n'y contribuent pas. Les deux mesures aboutissent à des conclusions identiques quant aux comparaisons de congés annuels entre différentes catégories (hommes/femmes, catégorie socioprofessionnelle).

DEPUIS 1950, LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL S'EST NETTEMENT REPLIÉE

Après la seconde guerre mondiale, entre 1950 et 2011, la **durée annuelle du travail** (1) de l'ensemble des salariés a décliné de 26 % (graphique A). Jusqu'au milieu des années 1960, cette durée a peu varié malgré l'introduction en 1956 d'une troisième semaine de congés payés, car cette période de reconstruction est marquée par une hausse des **durées collectives** hebdomadaires de travail. C'est principalement à partir de 1965 et jusqu'en 1982 que la baisse intervient. Jusqu'au premier choc pétrolier en 1974, cette période est marquée par la généralisation de la quatrième semaine de congés payés et par un partage des gains de productivité entre augmentation de salaires et réduction de la durée du travail. Après 1974, la durée du travail tend à se réduire dans un contexte de ralentissement de l'activité. Au début des années 1980, cette baisse prend la forme de réductions collectives (39 heures, 5^e semaine de congés payés) et d'accroissement du travail à temps partiel. Entre 1990 et 1998, sous l'impulsion des pouvoirs publics (2), la part du temps partiel dans l'emploi salarié passe de 12,2% à 18,1%, contribuant ainsi à la baisse de la durée annuelle du travail. De 1998 à 2002, ce sont les incitations à la réduction du temps de travail et le passage de la durée hebdomadaire légale à 35 heures qui en sont la cause principale (encadré 6).

Graphique A • **Durée annuelle et durée collective hebdomadaire du travail de 1950 à 2011**



Champ : ensemble des salariés (durée annuelle du travail) ; salariés des entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels non agricoles, hors intérimaires et stagiaires (durée collective hebdomadaire du travail) ; France métropolitaine.

Source : Insee, Comptes nationaux, base 2005 ; Dares, enquête Acemo trimestrielle, indicateur en moyenne annuelle.

(1) Il s'agit ici de la durée annuelle du travail au sens de la comptabilité nationale (encadré 2), car l'enquête Emploi ne nous permet pas d'étudier une tendance longue de la durée du travail.

(2) Notamment la loi du 31 décembre 1992 qui instaure un abattement de 30 % sur les cotisations patronales pour les embauches de salariés travaillant entre 19 et 30 heures par semaine [12].

LES MESURES LÉGISLATIVES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ADOPTÉES ENTRE 1998 ET 2008

- **La loi Aubry I du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail** fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés (1er janvier 2002 pour les autres). Elle institue un dispositif incitatif, pour les entreprises anticipatrices qui baissent la durée du travail de 10 % (à mode de calcul constant du temps de travail effectif) et augmentent leur effectif de 6 %. Sont également bénéficiaires de ce dispositif, les entreprises qui baissent la durée du travail de 10 % pour éviter des licenciements économiques et maintiennent leur effectif.
- **La loi Aubry II du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps** de travail confirme la nouvelle durée légale (35 heures hebdomadaires, ou 1600 heures par an) et institue une aide financière pérenne. Toutefois, pour en bénéficier, l'obligation d'un nombre minimal d'embauches est supprimée, tout comme celle de ne pas modifier le mode de décompte du temps de travail. L'accord d'entreprise (ou l'application directe d'un accord de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés) doit désormais être majoritaire et une garantie mensuelle de rémunération pour les salariés au Smic doit être respectée. La loi, s'inspirant des négociations de branche et d'entreprise, entérine le forfait jours pour les cadres ; elle précise également le régime des heures supplémentaires, encadre le temps partiel et la nature des temps de formation, unifie le régime de la modulation.
- **La loi Fillon du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi** introduit une série d'assouplissements avec notamment : une augmentation du contingent d'heures supplémentaires (de 130 à 180 heures, puis 220 à la suite d'un décret en décembre 2004) ; réduction du taux de majoration des heures supplémentaires notamment pour les petites entreprises, déconnection des allègements de cotisations employeurs de la durée du travail, ce qui permet d'attribuer les mêmes aides à toutes les entreprises, passées ou non aux 35 heures.
- **La loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail** dans l'entreprise assouplit également le compte épargne temps (CET) en permettant aux salariés d'y affecter le repos compensateur des heures supplémentaires, les jours de RTT et tous types de congés à l'exception des quatre premières semaines. Elle instaure la possibilité pour les salariés d'effectuer des « heures choisies », conditionnée à la négociation d'un accord. Enfin le régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins est prolongé jusqu'en 2008.
- **La loi du 21 août 2007 en faveur du travail de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa)** visant à développer le recours aux heures supplémentaires et complémentaires par les entreprises, instaure un dispositif de réduction de cotisations salariales et patronales ainsi que d'exonération d'impôt sur le revenu sur les heures effectuées. Ces dispositions ont été supprimées par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, à l'exception d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale au titre des rémunérations perçues pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012, pour les entreprises de moins de 20 salariés.
- **La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat** poursuit dans cette logique d'incitation à des augmentations individuelles de la durée du travail. En l'absence d'un accord collectif le prévoyant, et jusqu'à fin 2009, elle permet aux salariés relevant d'un régime de forfait en jours ou titulaires d'un CET de renoncer à des jours de congés ou de monétiser des jours déposés sur leur CET. Elle permet aussi aux salariés, sous condition d'accord de l'employeur, de racheter des jours de RTT.
- **La loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail** donne la primauté à la négociation d'entreprise sur celle de branche pour déterminer, dans le cadre d'une durée légale maintenue à 35 heures, de nombreuses composantes de la durée du travail et notamment le contingent annuel d'heures supplémentaires, leur taux de majoration, l'utilisation des droits affectés sur un compte épargne-temps.

COMPARER LES DURÉES DU TRAVAIL ENTRE DIFFÉRENTS PAYS : UN EXERCICE DÉLICAT

Les enquêtes européennes sur les forces de travail (Labour Force Survey, LFS), désormais trimestrielles et collectées en continu, existent dans la majorité des pays européens et permettent d'appliquer la méthode directe pour le calcul de la durée annuelle effective du travail (encadré 2). Les résultats obtenus pour la France sont quasiment identiques à ceux de l'enquête Emploi de l'Insee (1). Ces enquêtes reposent sur un règlement européen qui fixe un mode d'interrogation commun et des questions s'appuyant sur des définitions internationales de la durée du travail. Toutefois, ces enquêtes sont gérées à l'échelle nationale par chaque pays membre de l'Union européenne. Elles présentent donc inévitablement des différences en termes de populations couvertes, de mode de collecte des données, de différences d'interprétation du concept d'heures travaillées selon les pays [14], ainsi que des différences de modes de questionnement ou de formulation des questions.

Selon la méthode directe appliquée aux données des LFS, la durée annuelle effective des salariés à temps complet en Allemagne est l'une des plus élevées de l'Union européenne à 15 pays. L'écart entre la France et l'Allemagne est important : 1 672 heures contre 1 898 heures en 2010. Cette différence de près de 230 heures va nettement au-delà de ce que peut suggérer l'écart entre les durées habituelles hebdomadaires (respectivement 39,4 heures en France contre 40,6 heures en Allemagne, d'où un écart de 62 heures sur la durée annuelle effective). L'analyse de cet écart met notamment en évidence des différences significatives entre les absences prises durant la totalité de la semaine de référence. D'après les déclarations des salariés à temps complet dans les LFS en 2010, 14,8 % des salariés à temps complet en France seraient absents durant la totalité de la semaine de référence, contre 9,8 % en Allemagne. Parmi eux, 70,9 % le sont pour raison de congés en France, contre 52,9 % en Allemagne. En termes de nombre de semaines sur l'année, cela représenterait 5,4 semaines de congés pour la France, soit deux fois plus que pour l'Allemagne.

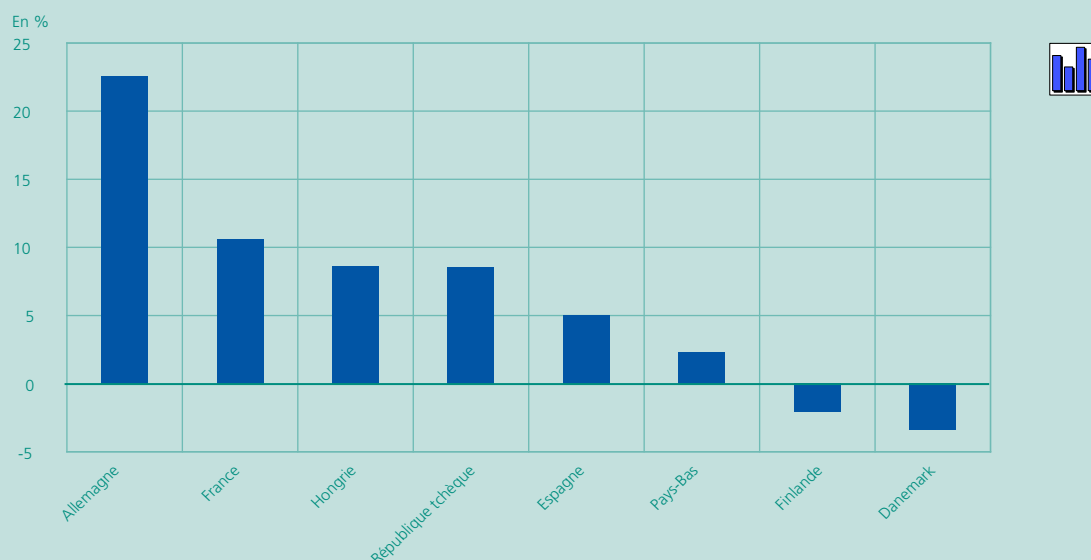
L'ampleur de cet écart sur les congés pendant la totalité de la semaine de référence peine à trouver une explication naturelle. Il excède, par exemple, les différences de congés légaux ou conventionnels entre les deux pays (25 jours de congés légaux en France, soit 5 jours de plus qu'en Allemagne). Il a un impact non négligeable sur la durée annuelle effective mesurée : à titre illustratif, pour une durée effective des semaines travaillées de 40,5 heures (valeur en Allemagne) et une fois corrigé des différences de congés légaux entre les deux pays, l'écart sur les congés représenterait près de 70 heures d'écart entre les durées annuelles effectives travaillées des deux pays (2). Parmi les pistes d'explication, cet écart peut notamment renvoyer à certaines différences dans le mode d'interrogation des ménages dans les enquêtes LFS dans les deux pays [14].

Encadré 7 (suite)

Dans une moindre mesure, deux autres facteurs contribueraient également à expliquer l'écart entre les durées annuelles effectives en France et en Allemagne : les jours fériés et la classification temps complet/temps partiel. En effet, la différence entre les pourcentages de salariés absents une partie de la semaine pour des jours fériés est relativement importante (2,6 % en Allemagne contre 4,6 % en France en 2010), alors que le nombre de jours fériés est relativement proche dans les deux pays : entre 9 et 14 jours en Allemagne selon les régions et 11 jours en France. En ce qui concerne le temps partiel, la distribution de la durée habituelle, plafonnée à 31 heures pour l'Allemagne, suggère un mode de répartition des salariés entre temps complet et temps partiel différent du mode déclaratif employé avec les données pour la France.

Lorsque l'on confronte la durée annuelle effective de l'ensemble des salariés en Allemagne, calculée selon la méthode directe avec les données de LFS, à la durée annuelle effective diffusée par l'OCDE, conforme à la comptabilité nationale allemande, on observe un écart important de 22,6 %, le plus élevé de l'UE à 15 (tableau C et graphique B). Cet écart est de 10,6 % pour la France. En règle générale, les estimations issues de la méthode directe avec les LFS sont supérieures en niveau à celles fournies par la méthode des composantes qui utilise principalement les données issues d'enquêtes réalisées auprès des employeurs (3). En effet, les salariés peuvent être amenés à considérer comme temps travaillés des périodes (temps d'habillage, pauses) qui ne relèvent pas du temps de travail effectif pris en compte par leurs employeurs. Ils peuvent également intégrer des temps effectivement travaillés non rémunérés par leur employeur : dépassements quotidiens, heures supplémentaires ni rémunérées ni compensées (pour la France voir [3]).

Graphique B • Écart relatif de durée annuelle effective du travail entre les données LFS et les données OCDE pour l'année 2010



Lecture : en Allemagne, la durée annuelle effective de tous les salariés selon la méthode directe est de 1 621 heures et selon la méthode par composante elle est de 1 323 heures ; l'écart relatif entre les deux mesures est donc de 22,6 % (1621 / 1323 - 1).

Champ : ensemble des salariés.

Source : Eurostat, Labour Force Survey 2010 et OCDE, Perspectives de l'emploi 2010 ; calculs Dares.

Tableau C • Comparaisons des durées annuelles effectives des salariés à partir des données de l'OCDE et des données LFS pour l'année 2010

En heures

	Durée annuelle effective de tous les salariés (temps complet et temps partiel)	
	Données OCDE conformes à la comptabilité nationale (1)	Méthode directe à partir des données LFS
Allemagne	1 323	1 621
France.....	1 395	1 543
Hongrie.....	1 818	1 975
République tchèque	1 736	1 885
Espagne	1 635	1 718
Pays-Bas.....	1 335	1 366
Finlande	1 584	1 551
Danemark	1 538	1 486

(1) La durée annuelle effective des salariés est conforme à la comptabilité nationale pour ces huit pays. Elle n'est pas disponible pour les salariés en Italie et Suède. Les estimations de l'OCDE pour l'Autriche, la Belgique, l'Estonie, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, la Slovénie et le Royaume-Uni sont basées sur les résultats de l'enquête européenne sur les forces du travail [11].

Champ : ensemble des salariés.

Source : Eurostat, Labour Force Survey 2010 et OCDE, Perspectives de l'emploi 2010 ; calculs Dares.

(1) Ils diffèrent très légèrement du fait des traitements opérés par Eurostat (arrondis notamment).

(2) (5,4-2,7-1)*40,5=68,8.

(3) Cas de la France et de l'Allemagne. En République tchèque, Finlande et Espagne, c'est la méthode directe à partir des LFS qui est appliquée.