



Les cafés de la statistique

"La statistique éclaire-t-elle
les questions de société" ?

Soirée du 13 mai 2014

Le temps de travail

Synthèse des débats ^[*]

Entre 2000 et 2012, les débats sur le temps de travail ont surtout porté sur la réduction de la durée moyenne, et notamment sur « les 35 heures » : quels ont été les effets des lois votées en 1998-2000 ? Combien d'emplois cette réduction du temps de travail a-t-elle permis de créer ? Est-ce plus, ou moins, que ce qu'on en attendait ? Ces lois sont-elles responsables, par leur effet sur le coût du travail, d'une perte de compétitivité de l'économie française ? Ces débats sont importants : pour bien les comprendre, il faut prendre conscience de la complexité de la notion de « temps de travail » et des incertitudes de sa mesure, qui a fait polémique en 2011 encore. Mais le temps de travail c'est, au-delà de la durée totale, un élément-clef des conditions de travail et de l'organisation du travail. Celle-ci s'est profondément transformée au cours des récentes décennies : horaires variables, travail du dimanche, télétravail... Au point que certains responsables, comme le directeur général adjoint d'Orange, estiment que notre code du travail doit être « repensé », parce qu'il est « marqué par des références au temps et au lieu de travail » (Le Monde du 27 mars 2014). Peut-on repérer des tendances générales ? Va-t-on vers une nouvelle déréglementation ? Et sur quoi peut se fonder une action des pouvoirs publics en la matière ?

Invités :

Henri Rouilleault, ancien directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (1991-2006) et président de la commission du Plan "Réduction du temps de travail, les leçons de l'observation 2001".

Stéphane Jugnot, économiste, chercheur à l'Ires (Institut de Recherches économiques et sociales).

^[*] Tant l'exposé liminaire que le contenu des échanges sont structurés en quelques thèmes, sans suivre l'ordre chronologique. Par ailleurs, l'identité des intervenants n'était pas toujours connue et l'on a choisi de ne pas attribuer nominativement les propos. Au reste, ceux-ci ont été reconstitués à partir des notes du secrétariat sans reprendre leur formulation détaillée. Pour retracer le débat, les thèmes sont souvent introduits sous forme d'une question : ce qui vient ensuite n'est pas la seule réponse de l'invité, mais l'ensemble des contributions des participants.

Ouvrant la séance, l'animateur souligne la complexité du sujet, qui est véritablement un sujet à tiroirs. Préciser de quoi on parle est indispensable si on veut discerner clairement les points de vue possibles sur les lois des années 1998 et 2000 et sur leurs effets. Les « 35 heures » ont été l'objet de vives critiques, y compris naguère au plus haut sommet de l'Etat. On peut se poser de multiples questions à leur endroit : la France serait-elle isolée dans sa politique de réduction du temps de travail ? Quels ont été les impacts du passage aux 35 heures sur l'économie ? sur l'emploi et la compétitivité ? Peut-on faire des comparaisons internationales ? Le temps dégagé par le passage aux 35 heures a-t-il eu des effets positifs sur la consommation ? sur les modes de vie ? Que penser du télétravail ? Autant d'interrogations susceptibles d'émerger au cours de ce Café.

Exposés introductifs :

Exposé de Henri Rouilleault

L'invité déclare avoir été surpris qu'on le sollicite sur ce thème, qui n'est plus au cœur de l'actualité politique. On parle plutôt aujourd'hui des pactes de solidarité ou de compétitivité.

Néanmoins, il lui est apparu intéressant de revenir sur la question des 35 heures. Il fera lui-même un rappel historique avant que Stéphane Jugnot n'évoque les travaux d'évaluation faits par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) et le Centre de recherche en économie et statistique (Crest), puis il reprendra la parole sur des aspects plus récents de cette thématique avec la fiscalité des heures supplémentaires, les accords de maintien dans l'emploi, etc.

Sur le plan statistique, le sujet est complexe et le devient de plus en plus. Par exemple, on est passé des horaires collectifs à des horaires individualisés. Le temps partiel a fait son apparition en 1973. Les horaires variables se sont multipliés indépendamment des contraintes de saisonnalité de l'activité des entreprises. Au début du XXe siècle, la règle était de travailler huit heures par jour. En 1936 on est passé aux quarante heures par semaine. On arrive maintenant à une notion de durée annuelle du travail, voire pluriannuelle dans le secteur de l'automobile. On s'intéresse aussi à la durée du travail pendant toute la vie active, ce qui renvoie aux dates d'entrée et de sortie de la vie active et aux périodes de chômage.

Sur toutes ces questions il faut dépasser les débats trop politiques. Un bon exemple de débat caricatural a été celui qui, pendant la campagne électorale de 2007, a opposé Ségolène Royal à Nicolas Sarkozy. Ce dernier trouvait scandaleux que tout le monde se voie imposer de travailler 35 heures seulement par semaine et son adversaire s'indignait qu'il existe encore des gens travaillant davantage. Tout cela était évidemment très réducteur.

Il faut faire attention aux concepts que l'on utilise. Du point de vue des directives européennes, c'est la notion de durée maximale du travail qui est retenue, avec une préoccupation de santé des travailleurs. Cela rejoint la préoccupation initiale des syndicats ; ainsi la CGT au début du XXe siècle revendiquait une journée découpée en trois tranches de huit heures, l'une consacrée au travail, l'autre au repos et la troisième au temps libre. En France et en Belgique, c'est la notion de durée légale du travail qui prévaut, c'est-à-dire celle au-delà de laquelle on entre dans les heures supplémentaires, mieux payées. Dans les autres pays européens, la détermination de la limite entre les heures normales et les heures supplémentaires relève non de la loi mais de la négociation de branche ou d'entreprise. Il y a par ailleurs des concepts de durée collective du travail ou de durée

effective individuelle. Bien sûr il y a lieu d'articuler correctement ces différents concepts, qui tous sont utiles pour une appréciation correcte des réalités observées¹.

En tout cas il apparaît bel et bien, partout dans le monde, une baisse séculaire de la durée du travail, mais à des rythmes inégaux². En France, sur les 500 heures de travail annuel en moins depuis 1970, 150 heures sont imputables à la seule période allant de 1993 à 2002.

Beaucoup de débats ont eu lieu à partir de la fin des années 60. En 1965, la durée hebdomadaire de travail observée était de 46 heures en moyenne, c'est-à-dire la durée légale de 40 heures augmentée de six heures supplémentaires. A partir de 1968, les négociations sur la réduction du temps de travail ont été centrées sur le constat d'un important accroissement de productivité qui devait donner lieu, comme contrepartie, soit à des augmentations de salaire, soit à des réductions du temps de travail, soit aux deux.

Le lien entre réduction du temps de travail et niveau de l'emploi est apparu après 1974. En effet, le niveau du chômage n'avait cessé de s'élever depuis les « Trente glorieuses » pour passer de 2 % à 12 % pendant la période 1995-1997. À la fin des années 70, des articles ont commencé à paraître sur cette approche dans *Economie et Statistique* (Insee) et dans *Economie et Prévision* (Direction générale du Trésor). L'idée était que la réduction de la durée légale du travail aurait des effets bénéfiques sur le niveau de l'emploi si elle était accompagnée de contreparties telles que l'annualisation de la durée du travail, la souplesse d'utilisation des équipements et la modération salariale.

En 1981, des négociations entre syndicats et patronat ont été entamées comme suite logique des 110 propositions du candidat Mitterrand, propositions qui incluaient l'objectif des 35 heures de durée légale du travail³. C'est dans ce contexte que le Président François Mitterrand a édicté qu'il fallait raisonner dans la perspective de 35 heures payées³⁹.

Alors qu'il était conseiller de Michel Rocard⁴ à Matignon, l'invité a vivement recommandé d'éviter de revenir sur le sujet sauf si un crédit d'impôt était mis en place pour aider les entreprises. Des aides aux entreprises visant la réduction du temps de travail (RTT) ont effectivement été mises en place par la suite avec ce souci d'obtenir des effets positifs sur l'emploi. Ce furent la loi De Robien en 1996⁵ puis la loi Aubry I du 13 juin 1998⁶, tout cela sur fond de chômage élevé et, à l'époque, sans guère de conflits entre la droite et la gauche sur le sujet.

Les dispositifs De Robien et Aubry I se voulaient incitatifs mais il aurait fallu pour obtenir des effets visibles sur l'emploi que beaucoup d'entreprises se lancent dans l'affaire et que - dans le contexte de l'époque - cela se négocie au niveau de chaque entreprise. Pour accélérer les choses, la loi Aubry II du 19 janvier 2000 a organisé un système d'aides à base d'exonérations de cotisations sociales patronales, subordonnées cette fois au passage effectif à la RTT.

Pendant toute cette époque a régné une certaine confusion entre la durée légale du travail, qui relevait d'une décision de l'État, et la durée effective du travail, qui relevait du champ des négociations. Mais ce fut aussi une période d'innovations : le forfait-jours pour les cadres, l'annualisation ou la pluriannualisation du temps de travail qui se répandait, ainsi que pas mal de

¹ L'encadré 2 de l'annexe 1 (Dares Analyses – Juillet 2013 – N° 047) fournit la définition de ces différents concepts.

² Voir le graphique 1 de l'annexe 2 (Insee Première – N° 1273 – Janvier 2010)

³ Bernard Brunhes a été acteur dans ces négociations.

⁴ Premier ministre de mai 1988 à mai 1991.

⁵ Cette loi liait l'allègement des cotisations sociales patronales à l'ampleur de la réduction du temps de travail et à sa contrepartie en emplois.

⁶ Voir l'encadré 6 de l'annexe 1.

formules mixtes. Par exemple, dans certaines administrations, on est passé de 39 heures à 37 heures trente avec l'octroi de jours de congés supplémentaires.

Exposé de Stéphane Jugnot

Stéphane Jugnot centre son propos sur les évaluations auxquelles ces politiques ont donné lieu. L'effet de la réduction du temps de travail sur l'emploi a été une question centrale à la fin des années 90 et les évaluations ont été confiées à la Dares. Des bilans réguliers étaient prévus par la loi pour éclairer le passage de la loi Aubry I à la loi Aubry II. La Dares a chiffré les effets de la RTT sur l'emploi à 350 000 créations entre 1998 et 2003. Le Crest a été l'autre pôle d'études sur le sujet.

À la Dares, de nombreux travaux macro-économiques ont été effectués *ex ante* à la fin des années 1990 à partir de maquettes de l'économie nationale. Il s'agissait de déterminer les conditions pour que la RTT crée des emplois. Dans le même temps, la Dares a mené des clarifications statistiques, qui ont nécessité de bien préciser les concepts : par exemple, les temps de pause avaient été retirés du temps de travail déclaré par certaines entreprises. Une fois les lois passées, des travaux qualitatifs ont été réalisés sur les modalités concrètes de la mise en place de la RTT : les entreprises et les salariés étaient interrogés afin de déterminer les impacts de la RTT sur l'organisation et la vie de l'entreprise et sur le vécu des salariés. On a relevé par exemple que les cadres et les ouvriers éprouvaient des satisfactions inégales compte tenu des modalités différentes d'aménagement de leur temps de travail : jours de loisir supplémentaires clairement identifiables pour les uns, RTT diluée dans des horaires de travail fluctuants pour les autres. Ces investigations ont permis aussi d'obtenir des informations sur la baisse de la durée effective du travail et sur l'utilisation des équipements.

Ces études qualitatives et quantitatives permettent de contextualiser les évaluations *ex post* effectuées sur données micro économiques en comparant les entreprises qui étaient restées aux 39 heures et les entreprises comparables qui étaient passées aux 35 heures. Par exemple, pendant la période 1995-2002, on a observé un accroissement de 7 à 8 % du niveau de l'emploi pour les entreprises entrées volontairement et de façon anticipée dans la RTT et seulement la moitié de ce score pour les entreprises qui ne l'ont pas fait. Les évaluations ont porté d'abord sur les dispositifs De Robien, proches de Aubry I.

Les différentes études, mobilisant des sources différentes et utilisant des variables différentes pour définir les entreprises comparables, ont convergé sur des ordres de grandeur proches, ce qui conduit à considérer l'évaluation des effets comme robuste.

Tout cela posait néanmoins des questions de méthode. Par exemple, sur quels critères pouvait-on considérer que des entreprises étaient comparables ? Les travaux se sont beaucoup appuyés sur l'enquête trimestrielle Acemo⁷ qui donne des résultats rapides mais dont les variables caractérisant l'entreprise sont limitées à la taille et à l'activité. L'enquête fournit néanmoins des informations précieuses sur la durée hebdomadaire du travail, le niveau de l'emploi et les salaires. La méthode d'évaluation des effets sur l'emploi a donc pu être déclinée sur l'évolution des salaires, ce qui a permis de montrer qu'une modération salariale a été observée lors du passage aux 35 heures

⁷ L'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo) est réalisée par la Dares. Elle vise à mesurer l'évolution conjoncturelle de l'emploi salarié en termes de rémunération et de durée hebdomadaire de travail dans le secteur concurrentiel hors agriculture. Elle est menée auprès d'environ 34 000 établissements appartenant à une entreprise de dix salariés ou plus de France métropolitaine.

Des travaux plus tardifs ont été menés à l'aide de sources exhaustives, telles que les comptes des entreprises ou les fichiers de l'Unedic. Les résultats ont été convergents. Finalement, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise ont été confirmés comme les meilleurs critères pour déterminer les entreprises comparables, ce qui renforçait l'intérêt de l'enquête Acemo. On peut penser que d'autres facteurs, qualitatifs cette fois, se sont révélés très importants sur le terrain, tels que l'état d'esprit du chef d'entreprise ou l'existence d'un dialogue social dans l'entreprise ; malheureusement, ces informations ne figurent pas dans les fichiers.

Le passage des résultats micro économiques sur les surplus d'emploi observés dans les entreprises passées à 35 heures à l'effet net « macro économique » de 350 000 emplois implique d'autres questions, donc d'autres hypothèses. Notamment, il faut se demander si les entreprises restées à 39 heures constituaient une bonne référence pour déterminer ce qui se serait passé sans les 35 heures, ou bien si ces entreprises étaient par trop spécifiques. Il faut aussi se demander si l'aide aux entreprises passant à 35 heures ne provoquait pas un biais : les entreprises bénéficiaires de ces aides n'obtenaient-elles pas un avantage concurrentiel ? Enfin, avait-on des effets de bouclage macroéconomique lié au besoin de financement des aides d'un côté et aux effets bénéfiques de la RTT de l'autre ? Comme les 35 heures ciblent tous les niveaux de salariés alors que les allègements de cotisations visent plutôt les bas salaires, les effets de bouclage sont a priori plus favorables pour la RTT.

Enfin, les 350 000 emplois créés fin 2002 ont-ils été pérennes ? Poursuivre l'évaluation n'a pas été possible puisque, politiquement, le gouvernement sorti des urnes en 2002 a entamé une remise en cause des lois de réduction du temps de travail. De plus, techniquement, une fois qu'une très grande majorité d'entreprises sont passées aux 35 heures, l'utilisation des « retardataires » comme référence ne devient plus adaptée. Enfin, dans un autre registre, la garantie du maintien des rémunérations s'appliquant au niveau du smic, les pouvoirs publics ont dû créer chaque année de 1998 à 2002 un smic particulier s'appliquant aux entreprises passées aux 35 heures cette année-là. Ces différents smic n'avaient pas de raison de converger mais la loi Aubry I prévoyait cette convergence. Or celle-ci pouvait induire un surcoût du travail avec des effets négatifs sur l'emploi. Il n'y a pas eu d'évaluation de ce phénomène, puisque la convergence n'a été mis en œuvre que parallèlement à la suspension de l'encouragement au passage à la RTT⁸ (les 35 heures sont restées la durée légale du travail mais avec des conditions souples sur les heures supplémentaires).

Au Crest, une équipe de chercheurs a travaillé sur le sujet. Ses analyses ont été évolutives dans le temps et ont utilisé des données plus détaillées reposant sur l'exploitation des DADS⁹. Dans un premier temps, des études menées sur le même principe que celles de la Dares (comparaison des entreprises passées à la RTT avec des entreprises comparables qui ne l'ont pas fait) ont constaté des créations d'emplois pour les entreprises ayant anticipé le passage à la RTT, dans des proportions proches de celles trouvées par la Dares.

⁸ Le gouvernement Fillon en 2003 a décidé que les allègements de cotisations sociales s'appliqueraient à toutes les entreprises, et ne seraient plus conditionnées par une réduction de la durée du travail.

⁹ DADS : La déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Dans ce document commun aux administrations fiscales et sociales, les employeurs, y compris les administrations et les établissements publics, fournissent annuellement et pour chaque établissement la masse des traitements qu'ils ont versés, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés indiquant, pour chacun, les caractéristiques de l'emploi, la période d'emploi et le montant des rémunérations salariales perçues. Le champ des DADS couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à quelques exceptions près.

L'équipe du Crest est ensuite passée à des évaluations reposant sur un modèle structurel de comportement des entreprises. De tels modèles permettaient de se demander quel était le meilleur levier des créations d'emploi : les allègements de charges sociales ou la RTT ? A quoi imputer les créations d'emplois constatées ? Les résultats des études concluaient à un effet positif des RTT, imputé aux allègements de charges.. Dans cette approche structurelle, la difficulté tient au fait qu'il faut faire des hypothèses sur le fonctionnement de l'économie et que les résultats possibles sont contraints par ces hypothèses. Par exemple, la méthode retenue n'a pas modélisé l'existence de négociations sociales au sein de l'entreprise, alors que c'était une dimension importante du dispositif, qui conditionnait l'accès aux aides et permettait de définir des conditions de passage différentes selon les entreprises (par exemple, la loi n'imposait le maintien de la rémunération mensuelle que pour les bas salaires). Autre exemple : dans le modèle retenu, les entreprises qui avaient intérêt à passer aux 35 heures auraient eu intérêt à baisser la durée du travail avant même les lois Aubry ; donc, si ces résultats sont exacts, pourquoi ces entreprises ne sont-elles pas passées spontanément aux 35 heures avant ?

Du point de vue de l'invité, la baisse de la durée du travail et les aides à l'entreprise constituent un « paquet » et il n'y a donc guère de sens à vouloir évaluer un effet de la seule baisse de la durée légale : cela revient à évaluer une politique fictive qui n'est pas celle qui a été mise en place.

À ce stade, **Henri Rouilleault** reprend la parole et indique qu'il y a donc eu succession de trois types de travaux : d'abord des travaux de simulation avec des modèles keynésiens, puis les travaux d'évaluation statistique par la Dares, enfin les travaux de maquettage du Crest reposant sur diverses hypothèses. Politiquement, les débats de cette période sont devenus assez brutaux. La loi Fillon du 17 janvier 2003 a déconnecté la RTT des allègements et exonérations de cotisations sociales tout en prenant des dispositions favorisant les heures supplémentaires. Plus tard, en 2007, la loi dite « TEPA »¹⁰ a défiscalisé une partie des salaires liés aux heures supplémentaires et allégé leurs cotisations sociales. On n'a aucune évaluation sur les effets de ces exonérations de cotisations salariales et patronales et d'impôt sur le revenu. Il y a assurément eu des effets d'aubaine, bénéficiant aux salariés des très petites entreprises restées à 39 heures, aux professeurs, etc. Tout cela n'a pas été bon pour l'emploi.

La suppression ultérieure par le gouvernement Ayrault de l'exonération fiscale des heures supplémentaires a évidemment affecté le pouvoir d'achat de certains des salariés les moins bien payés. Les accords de maintien de l'emploi (loi du 14 juin 2013) ont débouché sur une modération salariale liée à l'augmentation de la durée du travail.

Dans la fonction publique, devrait-on remonter de 35 à 39 heures ? Il y a eu des études sur ce sujet (voir Insee Première 2010, la synthèse de la Dares en 2013 ou des études de l'Acoss).

Au moins connaît-on mieux les heures supplémentaires grâce aux mesures prises pendant le quinquennat Sarkozy. Par ailleurs, le forfait-jours se répand chez les cadres (4 % en bénéficiaient au départ ; ils sont maintenant 12 % à être sous ce régime et travaillent en moyenne 300 heures de plus que les autres salariés). Les sources d'information sont à la fois les entreprises et les actifs. Quant aux données internationales, elles montrent que la France se situe un peu au-dessous de la moyenne européenne quant à la durée du travail tous temps de travail confondus et au-dessus pour les temps partiels.

¹⁰ Loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat

Débat :**Définir avec précision ce sur quoi portent les statistiques**

Un participant note que toutes les études auxquelles il a été fait référence portent sur le temps de travail des salariés du secteur marchand. Que dire à propos des non-salariés, qu'ils soient artisans, commerçants ou agriculteurs ? Comment définir, par ailleurs, le temps de travail, ajoute ce participant, qui note au passage cette bizarrerie que le temps de trajet domicile-travail n'est pas considéré comme un temps de travail mais qu'un accident survenu sur ce trajet est un accident du travail ! Il note, par ailleurs, que l'enquête Acemo existe depuis 1938 et permet donc des travaux sur le long terme. Il s'interroge, enfin, sur la poursuite de l'enquête budget-temps de l'Insee.

Les invités confirment, d'une part, que l'enquête emploi du temps se poursuit et, d'autre part, que le champ des études de la Dares et du Crest est bien les salariés du secteur marchand, compte tenu de leur sujet : l'évaluation des effets des lois Aubry sur l'emploi dans les entreprises concernées. Pour les non-salariés, on dispose de l'enquête sur l'emploi effectuée par l'Insee, qui donne aussi une mesure du temps partiel. Un temps partiel contraint ou choisi ? Que penser du temps partiel contraint, qui semble très différent d'un pays à l'autre au sein de l'OCDE si on en croit les travaux de Pierre Larrouturou¹¹ ? La France est à peu près dans la moyenne européenne pour l'ensemble des salariés (donc en incluant les temps partiels) ; avec le seul temps complet, la France est excentrée vers le bas, alors que ses salariés à temps partiel (relativement peu nombreux) ont une durée de travail parmi les plus élevées en Europe. En Hollande, on décompte 50 % d'actifs occupés ayant un emploi à temps partiel (choisi ou imposé) contre 17 % en France.

Quant à savoir ce qui doit être compté ou non comme temps de travail, la question n'est pas simple pour certaines professions. Quel est le temps de travail d'un artiste ? C'est un véritable problème pour l'Unedic. En représentation, l'artiste travaille indiscutablement mais il faut aussi apprécier le temps consacré aux répétitions et autres préparations. L'habillage pour prendre son poste de travail et le déshabillage pour le quitter constituent aussi un problème dans certaines professions¹². Que penser aussi des astreintes à domicile : est-ce du travail ou pas ? Et les repos ? La question n'est pas aisée à résoudre. Le médecin physiquement présent à l'hôpital, qui doit être disponible à tout instant, est-il au travail pendant les heures qu'il s'accorde pour dormir sur place pendant sa garde ? Les temps de transport sont une autre source de difficultés, comme le montre l'exemple des VRP. L'un des invités cite le cas de l'Anact, où le décompte des temps de travail se fait en jours : les 200 consultants qui sont en déplacements fréquents bénéficient de trois jours de congés supplémentaires pour en tenir compte. Un participant soulèvera aussi la question du temps de travail des retraités très actifs... Un autre se demandera s'il ne faudrait pas valoriser le temps libre ? Cela serait intellectuellement satisfaisant mais poserait de redoutables problèmes de production statistique régulière ; en outre, le temps libre a une visibilité inégale selon les cadres et les ouvriers.

Le travail à domicile, particulièrement ardu à mesurer, se répand. Une participante fait état d'une enquête auprès de 3 000 cadres en France, qui montrait entre autres que des femmes cadres ayant des enfants à aller chercher travaillent chez elles le soir pour compenser leur absence du bureau.

¹¹ Conseiller régional d'Île-de-France et fondateur du parti Nouvelle Donne. Spécialisé dans les questions d'économie, il est connu comme partisan actif du partage du temps de travail.

¹² En France, la loi va jusqu'à régir cela !

Sur le plan social, tout cela relève des négociations sociales mais pour la mesure statistique les difficultés sont grandes.

Avoir en tête le contexte culturel...

L'appréciation du résultat des mesures du temps de travail doit s'attacher non seulement à la compréhension des concepts qui ont été utilisés mais aussi au contexte culturel des lieux et des époques que l'on ambitionne de comparer. Un participant rappelle que lorsque la CGT affichait en mai 1905 au fronton de la Bourse du travail « 8 heures par jour ! », beaucoup y voyaient un appel à la révolution bolchevique !¹³

Les comparaisons internationales, établies par l'OCDE, portent sur les actifs, sur les salariés et sur les salariés à temps complet. Il faut regarder ce que donnent les trois approches pour avoir une idée correcte des situations. Prenons le cas de l'Allemagne. Comme ailleurs, les salariés y connaissent de multiples formes d'organisation de leur temps de travail, y compris la semaine de quatre jours et des périodes de chômage technique, mais le pays a la volonté politique de maintenir un haut niveau de l'emploi. Le chômage partiel s'est beaucoup développé en Allemagne en 2009. Alors que le PIB chutait cette année-là de 5 %, l'emploi est resté stable ; même les travailleurs intérimaires ont été protégés. En France, la même année, le PIB chutait de 3,5 % seulement, mais l'emploi de 1,5 %. Il n'y a pas en Allemagne de durée légale du travail mais seulement de la durée contractuelle. Chez Volkswagen par exemple, on est tombé à 32 heures par semaine au plus fort de la crise puis la durée est remontée. Il existe dans ce pays un dualisme considérable : on y trouve beaucoup de CDI et de salariés précaires ; en Allemagne, un intérimaire est moins payé que celui qu'il remplace alors qu'en France il a non seulement la même rémunération, mais une prime de précarité en plus ; les salariés allemands de l'industrie sont mieux payés que leurs homologues français mais c'est le contraire dans l'agriculture, etc.

En France, les 30 000 accords d'entreprise passés pour fixer les modalités de la réduction du temps de travail ont donné lieu à 20 000 consultations d'experts, dont l'Anact a piloté un bon pourcentage ; elles ont fourni de nombreuses observations qui permettent d'affirmer qu'il existe une grande variété de revendications, ce qui rend illusoire aux yeux de l'ancien directeur de l'Anact le « Tous à quatre jours ! » de Pierre Larroutou¹⁴. Ainsi, dans les grands magasins, le personnel revendiquait l'augmentation de la durée du temps partiel. Dans telle entreprise de plasturgie implantée en Rhône-Alpes, en Bretagne et en Alsace, les choix des salariés ont été très différents en fonction de leur composition dominante : immigrés en Rhône-Alpes, agriculteurs en Bretagne, femmes en Alsace. Il faut, pour répondre convenablement à des besoins aussi diversifiés, accepter de multiplier les modalités d'organisation du temps de travail dans l'entreprise, donc favoriser la négociation sociale.

Il y a de fait une considérable individualisation des situations. Pour une même durée annuelle du travail, par exemple, une entreprise ou un salarié pratiquant 35 heures, 37,5 heures ou 39 heures hebdomadaire déclarera ce volume hebdomadaire dans une enquête. Pour avoir une bonne vision du temps de travail annuel, il faudrait faire préciser toutes sortes d'éléments : qu'en est-il des jours de congé ? les pauses sont-elles comptées ou non comme temps de travail ? A quoi s'ajoute la

¹³ Le même participant rappelle l'anecdote relative au passage aux 35 heures chez les fonctionnaires : « On y arrivera tout doucement, en passant à 31heures, puis à 32,... » .

¹⁴ Répondant à une question, l'invité précise que le programme du candidat Hollande à la dernière élection présidentielle ne comportait aucun engagement quant à la RTT. Et heureusement ! ajoute-t-il.

difficulté de tout mesurer : on sait bien qu'il y a des omissions, volontaires ou non, dans les déclarations et les heures supplémentaires non déclarées ne sont évidemment pas observées dans les enquêtes, qu'elles soient payées ou compensées. Les concepts sont à préciser de toute façon.

Divers participants s'interrogent sur les limites de l'approche par le nombre d'heures travaillées. Ne faudrait-il pas mettre en relation l'informatisation et le temps de travail ? Autant on peut procéder à des mesures effectives du temps de travail quand il s'agit de travail à la chaîne, autant les choses deviennent floues avec les modalités actuelles du travail sur ordinateur. Ne doit-on pas aussi prendre en compte l'intensification du travail ? Du point de vue d'Henri Rouilleault, les nouvelles technologies ne constituent pas un problème nouveau. Quant à l'intensification du travail, elle est liée à la productivité, qui se mesure et peut donc constituer une approche indirecte de cette intensification.

... et la dimension politique de la réduction du temps de travail

En toile de fond, les propos de François Mitterrand en 1991 (« Contre le chômage, on a tout essayé ») avaient pu introduire une forme de résignation collective destructrice pour la cohésion sociale. Quoi qu'il en soit, la baisse de la durée du travail assortie de compensations était une vieille idée et une solution au problème du chômage fut cherchée du côté de la réduction du temps de travail. En 1995, un accord entre le CNPF et les organisations syndicales sur l'aménagement du temps de travail avec annualisation était en germe. Une grosse erreur politique a été faite au moment de la conférence sociale de 1997, erreur qui a conduit à la démission de Jean Gandois, patron du CNPF, qui pourtant était prêt à un compromis social¹⁵. Au lieu d'un accord-cadre, on a débouché sur des négociations par entreprise et 30 000 accords seulement. Il y avait pourtant les bases d'un compromis tripartite.

Il y avait aussi des débats sur les aspects financiers de la réforme : alors que les exonérations de charges étaient supportées à 100 % par l'Etat, les gains attendus des recrutements espérés revenaient pour moitié à l'Unedic, pour un tiers à la sécurité sociale et pour le sixième seulement à l'Etat. On en est arrivé peu à peu à avoir un mélange des exonérations sur les bas salaires et de la RTT. En fait, le processus de RTT a été cassé net en 2003. Il existe donc des entreprises restées à 39 heures et d'autres passées à 35 heures.

Faire évoluer les choses dans un sens ou dans l'autre se heurterait à de lourdes difficultés. Si on voulait tomber à 30 heures, le choc économique serait énorme ! Le passage de 39 heures à 35 heures à smic inchangé entraîne 11 % de hausse du coût horaire ; cette hausse serait de 17 % pour un passage de 35 à 30 heures. Certes, il existe des entreprises à 32 heures par semaine mais la revendication d'une semaine à 30 heures ou même à 32 heures n'est au programme d'aucun syndicat, même de la CFDT. A l'inverse, repasser à une durée légale de 39 ou 40 heures de travail hebdomadaire serait aussi difficile ! Si la loi dit que la durée légale est remontée à 39 heures, ce sera une baisse de pouvoir d'achat instantanée pour les salariés des entreprises passées à 35 heures et qui faisaient des heures supplémentaires, mieux payées. Dans d'autres entreprises, il faudrait accorder

¹⁵ NDR A l'époque, l'idée d'une loi cadre fixant une date butoir pour le passage aux 35 heures provoquait une vive résistance des milieux patronaux. C'est pourtant la voie que le gouvernement a choisie alors qu'il aurait pu faire passer une loi d'orientation affichant l'objectif de la réduction de la durée du travail sans en fixer l'ampleur ni la date et préciser les incitations offertes aux entreprises s'engageant dans le processus. Un bilan ultérieur aurait permis à l'Etat de décider de la nature et de l'ampleur de son intervention législative. Pour beaucoup de commentateurs de l'époque, le gouvernement a « confisqué le dialogue social » et exclu le patronat d'une dynamique de négociation dont la réussite dépendait pourtant de l'implication de l'ensemble des acteurs.

des exonérations de charges pour éviter des licenciements ou des passages contraints au temps partiel ! On imagine aussi les réactions des fonctionnaires ! Ce serait infaisable en pratique.

Passer par la loi ou par la négociation pour modifier la durée du travail n'a jamais été clarifié en France. Il y a des raisons à cela : si on mise sur des négociations décentralisées sans aide publique, alors peu d'entreprises franchissent le pas ; s'il y a aide publique, alors on bute sur la contrainte budgétaire. En fait la légitimité de l'État doit s'articuler avec la légitimité des organisations syndicales et celle des organisations patronales.

Selon un participant, les organisations syndicales et les pouvoirs publics avaient comme objectif le partage du temps de travail. Or, l'État n'a pas embauché dans la fonction publique et a ainsi décrédibilisé la démarche. Cette thèse est contestée. Dans les trois fonctions publiques il y a eu des créations d'emplois, et même beaucoup dans la fonction publique territoriale. Malheureusement, les créations d'emplois se sont faites dans de très mauvaises conditions à l'hôpital : il n'y a eu aucune anticipation de la part de l'État alors qu'il faut trois ans pour former une infirmière et un an pour former une aide-soignante. On doit regretter aussi que, dans l'administration, on ait en de nombreux endroits négocié des règlements intérieurs dans les établissements régionaux et départementaux sans en profiter pour égaliser les conditions de travail ; tout a reposé sur les comités techniques paritaires (CTP) locaux et sur des arrangements locaux sans négociation de contreparties possibles, concernant par exemple les horaires d'ouverture des guichets.

Un autre participant propose une lecture originale du phénomène de la RTT. Pendant longtemps on a considéré que la baisse de la durée du travail était avec l'augmentation du pouvoir d'achat la contrepartie légitime de l'accroissement de la productivité. Les comptes nationaux mesuraient le bien-être en termes d'augmentation du pouvoir d'achat et de réduction du temps de travail. En fait, ne faut-il pas changer le point de vue et admettre que la baisse de la durée du travail a été concomitante à un accroissement du niveau d'éducation et de culture, donc de l'intensité de l'innovation, et donc de bonds de productivité ? Il estime par ailleurs que le débat mené en France sur le temps de travail n'est que le prolongement de discussions engagées pendant les Trente glorieuses. Il déplore, enfin, que ce débat soit cantonné au cadre national comme si l'État pouvait tout et que les conditions, l'environnement économique général, n'avaient pas changé.

Evaluer les évaluations ?

Les effets de la réduction du temps de travail sur l'emploi ont été chiffrés par les différents travaux de la Dares et du Crest à des niveaux voisins, disons environ 350 000 créations d'emplois. Un participant rend hommage, à ce propos, à un article de Stéphane Jugnot paru dans la revue de l'Ires¹⁶, qui explicite les méthodes des travaux de ces deux organismes et leurs limites. Il note que l'évaluation des politiques publiques se fait en comparant les évolutions réelles aux évolutions prévues ; en l'occurrence, l'objectif visé par les 35 heures était l'augmentation de l'emploi. Il y a eu en effet augmentation de l'emploi, comme l'ont constaté la Dares par sa méthode et le Crest par les siennes. Mais ne s'agit-il pas d'une augmentation pendant une courte période, celle pendant laquelle les conditions qui prévalaient au moment des mesures prises étaient encore valables ?

¹⁶ L'évaluation sous tension : l'exemple des effets sur l'emploi des « 35 heures », La Revue de l'Ires 2013/2 (n° 77).

Voir : <http://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2013-2-page-39.htm>

Un autre participant note qu'en matière d'évaluation des politiques publiques, les tensions entre les acteurs politiques et les évaluateurs sont un fait avéré. Selon lui, il y a eu de gros conflits entre le cabinet du ministre et la Dares au moment de la préparation de la loi Aubry II. Par ailleurs, il aimerait savoir s'il est exact que l'Insee a souhaité ne pas se saisir d'une évaluation portant sur les exonérations de charges et finalement réalisée par le Crest.

Compte tenu de l'organisation de la statistique publique et de l'existence de services statistiques ministériels, la Dares était tout naturellement désignée pour l'évaluation des 35 heures, ce qui n'est pas incompatible avec le fait que par ailleurs – dans le souci de conserver son image d'impartialité - l'Insee a pour pratique de ne pas traiter directement les sujets polémiques. Ainsi, la revue *Economie et Statistique* a publié un article sur les allègements de charges adoptés par le gouvernement d'Alain Juppé mais c'était une étude non pas de l'Insee mais d'un chercheur travaillant à l'Insee.

Aux yeux d'un participant, la RTT est indissociable de la réduction des charges. Or, remarque-t-il, les gens parlent des deux choses séparément ; en caricaturant, la gauche pense que la RTT est le moyen de créer des emplois et la droite pense que la réduction des charges en est le moyen privilégié. N'y a-t-il pas de l'idéologie derrière tout cela ? et le chiffre de 350 000 emplois créés n'aurait-il pas, lui aussi, une connotation idéologique ?

Ce point de vue est contesté : les évaluations ont porté, in fine, sur la globalité des politiques mises en œuvre. L'idéologie apparaît plutôt dans l'utilisation qui a pu être faite du résultat des différents travaux. En particulier, certains économistes ne se réfèrent qu'aux travaux de l'équipe du Crest et vont jusqu'à nier l'existence des travaux de la Dares, dont les résultats ont, certes, des limites mais semblent robustes. Il serait plus scientifique de s'appuyer sur ces limites pour contester par exemple la pérennité des effets estimés, notamment après la convergence des smic.

Elargissant le propos, un point de vue est exprimé selon lequel la question du temps de travail devrait être traitée globalement, en prenant en compte le nombre de personnes qui travaillent, l'âge d'entrée et l'âge de sortie de la vie active, le taux d'activité, etc. Dans cette optique, les « 35 heures » auraient dû être décidées – ou pas - en relation avec la durée de vie au travail et l'âge de la retraite.

Abordant la démarche intellectuelle de l'évaluation, un autre participant estime qu'il faudrait distinguer quatre questions au moment d'évaluer : 1 – Dans la situation qui prévalait au moment de la décision sur les 35 heures, compte tenu des informations dont on disposait alors, celle-ci était-elle fondée ? 2 - Que s'est-il passé et a-t-on obtenu les résultats escomptés ? 3 - Compte tenu de l'évolution de la situation depuis la décision et de la façon dont nous interprétons celle-ci aujourd'hui, jugeons-nous que la décision était fondée ? 4 – Subsidiairement, à supposer qu'on réponde non aux questions 1 et 3, alors faudrait-il revenir en arrière ? Ce participant juge, a posteriori, que la prise en considération de la situation mondiale actuelle (par exemple la montée économique de la Chine, qui connaît en ce moment ses Trente glorieuses)¹⁷, fait regretter qu'on n'ait pas été plus prudents à l'époque en matière de temps de travail.

Un autre participant rebondit sur la question des évaluations en déplorant qu'on n'en ait pas ou peu conduit sur la défiscalisation des heures supplémentaires, mesure qu'il considère comme une erreur, d'ailleurs commise par aucun autre pays. Il est heureux à ses yeux qu'on ait refiscalisé les heures supplémentaires car cela débouche sur une meilleure logique économique. C'est par d'autres moyens qu'il faut augmenter le pouvoir d'achat.

¹⁷ Ce participant déplore, au passage, ce qu'il considère comme un abus dans le titre de l'annexe 2 : « Soixante ans de réduction du travail dans le monde » alors que « le monde » en question est réduit aux dix économies les plus développées !

En conclusion du débat, les invités font observer que toute décision prise par les pouvoirs publics est politique plus que scientifique, ce qui met hors de portée de l'évaluation la réponse à la question « Dans la situation qui prévalait au moment de la décision sur les 35 heures, celle-ci était-elle fondée ? ». Par ailleurs, répondant à des observations selon lesquelles de nombreuses situations de travail sur notre territoire ne seraient pas conformes au droit français, ils constatent que la tâche des inspecteurs du travail est devenue beaucoup plus compliquée avec l'individualisation des temps de travail. Il faudrait une meilleure articulation entre l'inspection du travail et les organisations syndicales. Cela pose le problème de la représentation des travailleurs dans les très petites entreprises. L'Union professionnelle artisanale (UPA) et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) sont réticentes là-dessus.

Au total, seul le dialogue social et le compromis semblent des manières de faire adaptées à la complexité et l'extrême variété des situations de travail.



Annexes :

Annexe 1 : Dares Analyses – Juillet 2013 – N° 047

Annexe 2 : Insee Première – N° 1273 – Janvier 2010

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...

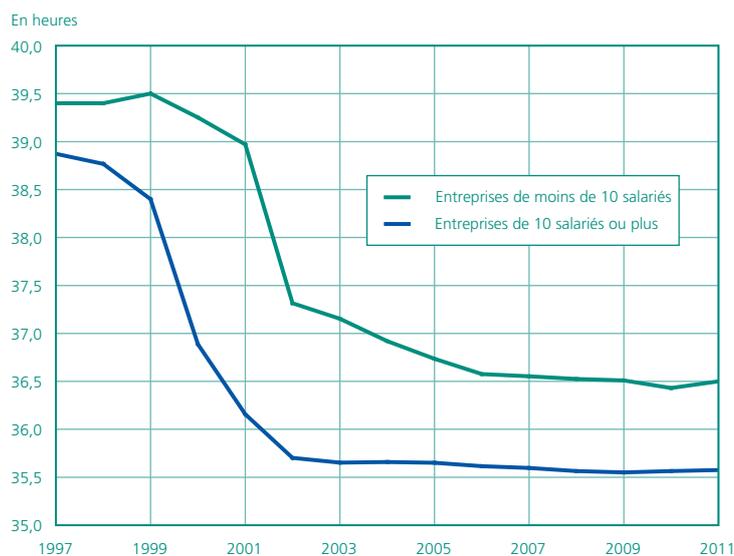
D'après l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre de la Dares (Acemo, encadré 1), dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la durée collective hebdomadaire du travail est passée de 38,9 à 35,6 heures entre 1997 et fin 2003, et s'est stabilisée depuis (graphique 1). Dans les entreprises 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



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



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.

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,

Source : Insee, enquête Emploi 2011 ; calculs Dares.

(3) Diverses raisons peuvent expliquer que des heures supplémentaires non rémunérées ou non compensées par un repos soient déclarées par les salariés. Certaines 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 : $1683 / 213 = 7,9$ 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.

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								
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.

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

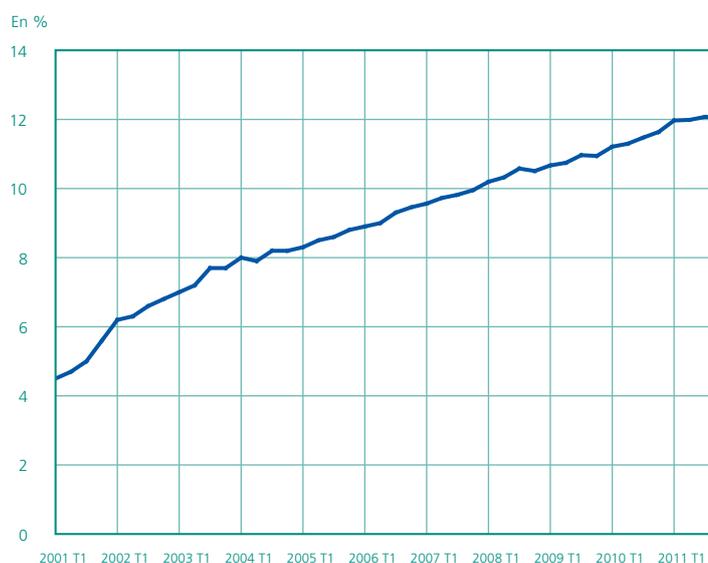
de 6 heures à la hausse de la durée annuelle effective (8) et, entre 2007 et 2011, pour près de 3 heures sur les 24 heures de hausse (tableau 5). Entre 2007 et 2011, c'est surtout la durée travaillée par les salariés au forfait qui a nettement progressé, de plus de 120 heures, soit un équivalent de 2,4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

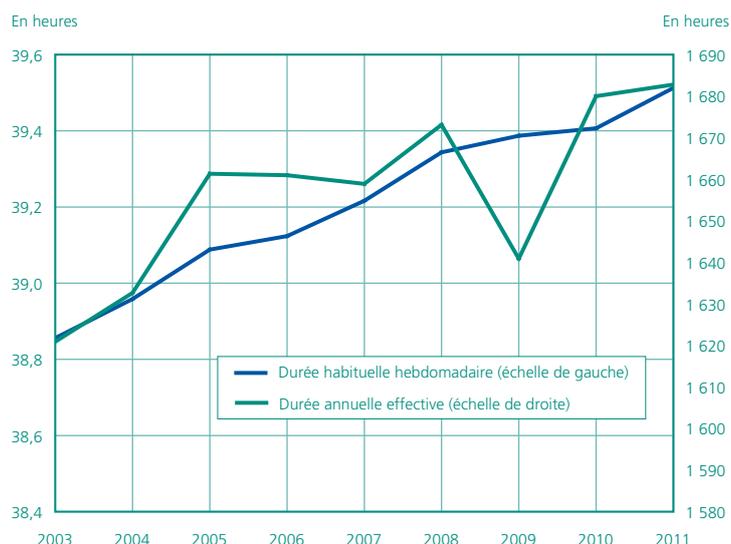
En 2010, en hausse de 2,4 % par rapport à 2009, la durée annuelle effective a retrouvé et même dépassé son niveau de 2008. À durée habituelle hebdomadaire de travail inchangée, la hausse annuelle repose sur l'augmentation du nombre de jours travaillés résultant à la fois de prises de congés moins importantes, 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 : $(1939 - 1814) * 10,2\% = 12,7$.

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

(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 : $(12,2\% - 10,2\%) * (1814 - 1689) = 2,6$.

(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 : $(87,8\% - 89,8\%) * (1675 - 1689) = 0,3$.

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

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

(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.

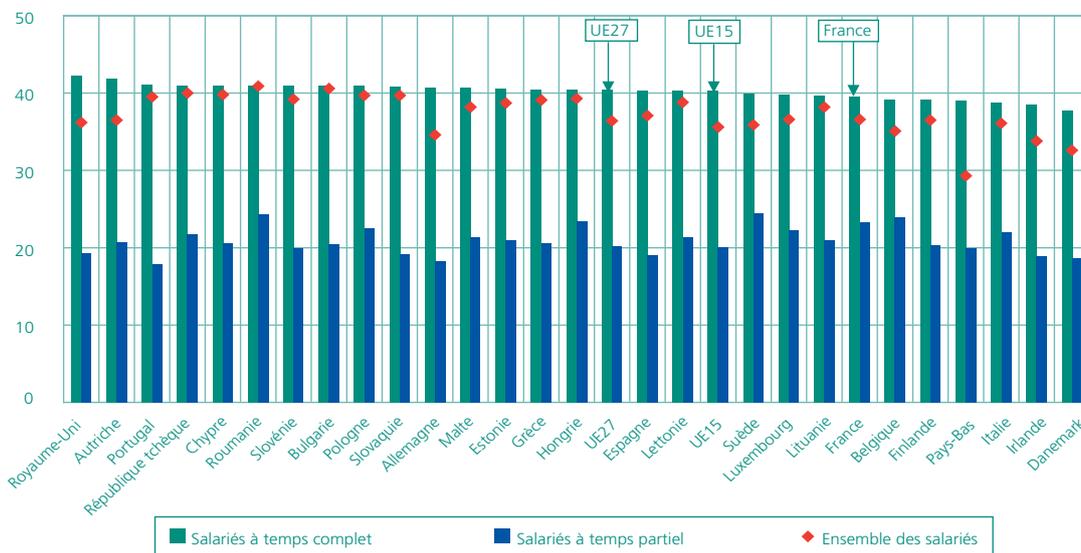
(2) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la semaine de référence, extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).

(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.

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

En heures

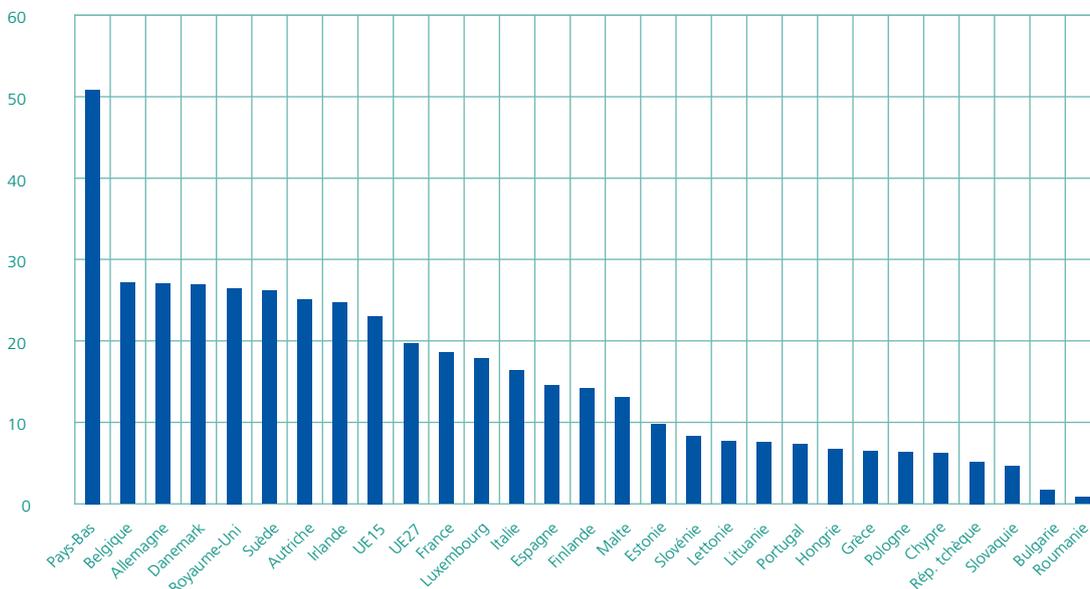


Source : Eurostat, Labour Force Survey 2011.

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).

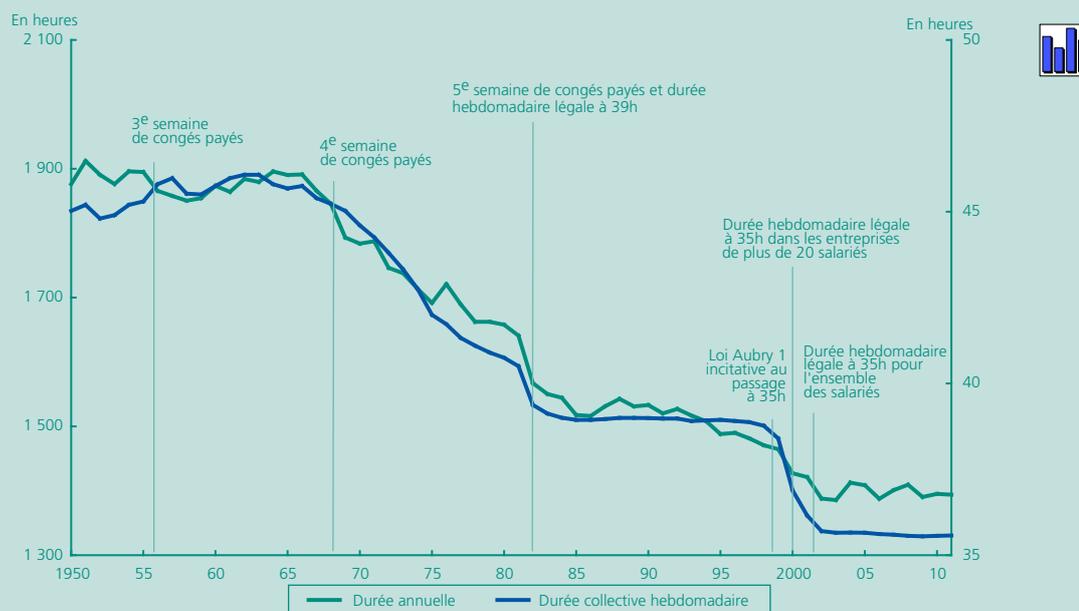
- La Dares calcule les congés à partir des congés payés, des jours de RTT et des congés exceptionnels, pour les salariés à temps complet uniquement, âgés de plus de 15 ans. Les congés annuels sont d'abord calculés en heures, puis convertis en nombre de semaines (= nombre d'heures de congés * 52 / durée 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.

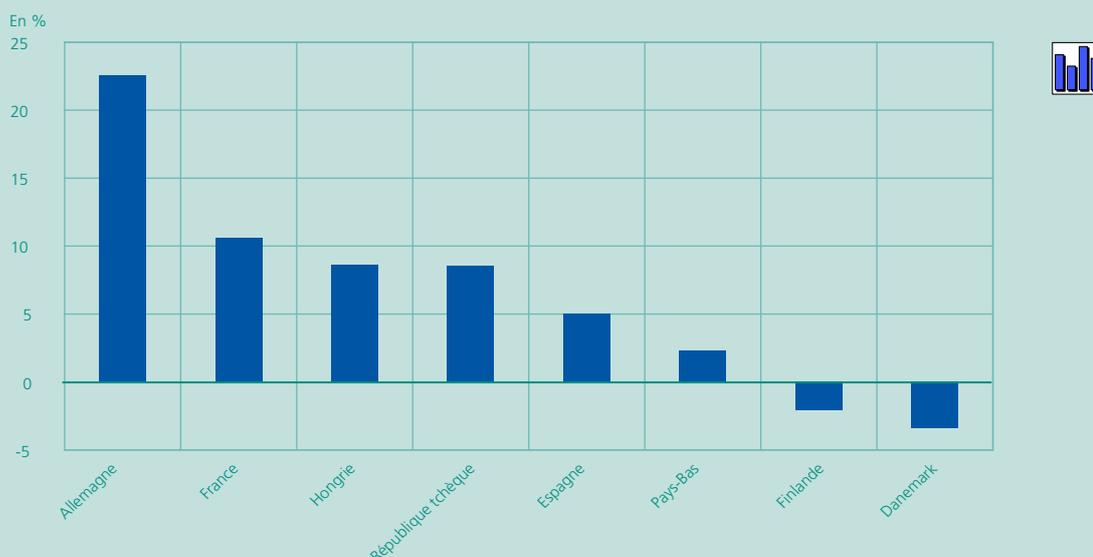
L'ampleur de cet écart sur les congés pendant la totalité de la semaine de référence peine à trouver une explication naturelle. Il excède, par exemple, les différences de congés légaux ou conventionnels entre les deux pays (25 jours de congés légaux en France, soit 5 jours de plus qu'en Allemagne). Il 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.

Soixante ans de réduction du temps de travail dans le monde

Gérard Bouvier et Fatoumata Diallo, division Synthèses des biens et services, Insee

Depuis 1950, la durée annuelle du travail a baissé dans tous les pays développés. Tout d'abord sous l'effet de la salarisation de l'emploi, puis par la réduction de la durée annuelle du travail des salariés à temps complet. Depuis une trentaine d'années, elle résulte également du développement du temps partiel. Ce dernier facteur a un peu moins joué en France depuis la mise en place des 35 heures.

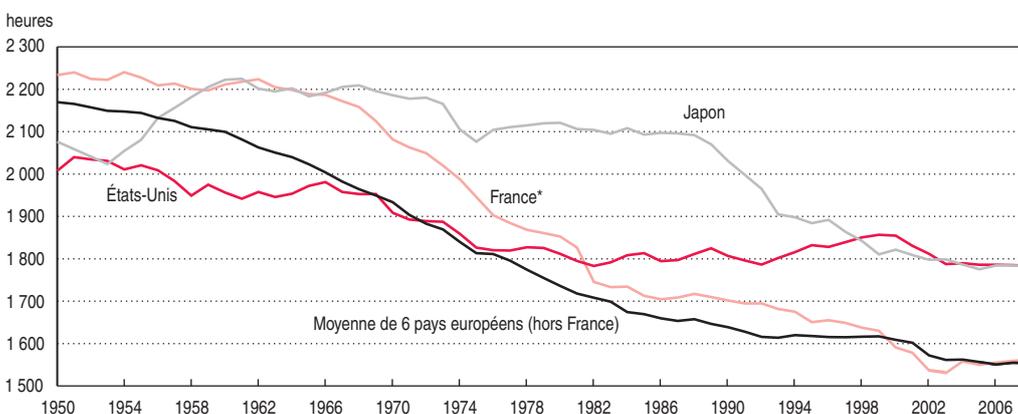
En près de 60 ans, la durée du travail a baissé d'environ 25 % sur un panel de dix pays ayant un PIB par habitant parmi les plus élevés (*graphique 1*). Plusieurs facteurs ont contribué à cette baisse : la salarisation des économies tout d'abord, la diminution de la durée hebdomadaire collective et l'augmentation du nombre de jours de congés ensuite, le développement du travail à temps partiel enfin. Au lendemain de la seconde guerre mondiale, la nécessité du redémarrage des économies s'est partout imposée, induisant une forte demande de travail et des volumes horaires de travail conséquents. En 1950, les durées annuelles de travail se situaient largement

au-dessus des 2 000 heures par an (*tableau 1*). Jusqu'au milieu des années 1960, le repli du non-salariat entraîne mécaniquement une baisse, modérée, de la durée annuelle moyenne du travail (*définitions*), les non-salariés ayant un temps de travail supérieur à celui des salariés.

Alors que la tendance à la salarisation des économies se poursuivait, la baisse s'est accentuée à la fin des années 1960, puis dans les années 1970. Dans un contexte économique très favorable, les forts gains de productivité apparente du travail ont permis de desserrer la demande en main-d'œuvre et les tensions sur le marché du travail, et donc de réduire la durée travaillée. Cette réduction s'est faite via la baisse du nombre d'heures supplémentaires ou l'octroi de journées supplémentaires de congés. Avant même le premier choc pétrolier, le volume horaire de travail moyen a donc commencé à diminuer de façon marquée. Le ralentissement de l'activité dans les années 1970 a été un autre facteur de baisse : la demande de travail étant moins intense, la réduction des heures supplémentaires s'est poursuivie. La lutte contre le chômage est en outre passée par la baisse de la durée collective du travail ou le développement du travail à temps partiel.

Parmi les pays développés, les durées annuelles étaient ainsi majoritairement de moins de 1 800

① Les durées annuelles de travail



*Les valeurs de la série 1950-2008 relatives à la France ont été modifiées le 18/01/10.

Lecture : en 2007, la durée annuelle du travail est de 1 559 heures en France et en moyenne (simple) de 1 555 heures (moyenne simple) dans 6 autres pays européens (Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne, Suède et Royaume-Uni).

Source : Base de données du Groningen Growth Development Center (GGDC).

heures au milieu des années 1980. Depuis cette date, les durées hebdomadaires des temps complets et la part des non-salariés se sont progressivement stabilisées dans la plupart des pays développés, si bien que la baisse de la durée annuelle de travail est redevenue plus modérée. Elle résulte cette fois d'un nouveau phénomène : celui du développement du temps partiel.

De 1 410 heures aux Pays-Bas à 2 170 heures en Corée du Sud

En 2007, la durée moyenne est de 1 620 heures par an dans les 10 pays observés. Elle est inférieure à cette moyenne aux Pays-Bas, en Allemagne en France et en Italie, et bien supérieure aux États-Unis ou au Japon. Ces écarts s'expliquent surtout par des différences en termes de nombre de jours travaillés, de durées hebdomadaires mais aussi par l'importance relative du temps partiel. En revanche, le taux d'emploi (*définitions*) ou les différences de structures par

branches d'activité ne jouent pas un rôle notable dans ces écarts (*tableau 1*).

En soixante ans, aux Pays-Bas et en Allemagne, les actifs ayant un emploi sont passés de plus de 2 300 heures annuelles de travail à environ 1 400 heures. Aux États-Unis, la baisse n'a été que de 200 heures et depuis 30 ans le temps de travail y est remarquablement stable. L'Italie et le Royaume-Uni ont suivi un rythme intermédiaire. En Suède, la durée de travail s'est stabilisée dès le début des années 1980. De 1990 à 2007, la durée remonte de 1 560 à 1 600 heures. Cette augmentation fait suite à la grande crise traversée par ce pays entre 1990 et 1992. En Espagne et au Japon, cette décrue s'est amorcée plus tardivement : à la fin des années 1970 en Espagne et à la fin des années 1980 au Japon ; aujourd'hui on travaille dans ces deux pays environ 1 800 heures par an. En Corée du Sud, où le non-salariat est encore fréquent et le temps partiel peu développé, la durée est longtemps restée stable à un niveau élevé : plus de 2 400 heures annuelles jusqu'aux années 1990, une baisse s'étant amorcée depuis.

Jusqu'au milieu des années 1960, la salarisation est le principal facteur de baisse en France

Les grandes tendances et facteurs de la baisse de la durée annuelle du travail, observées dans le panel des 10 pays développés, sont à l'œuvre en France. Accompagnant le déclin de l'emploi agricole, le taux de salarisation (rapport du nombre de salariés au nombre de personnes ayant un emploi), est passé de 65 % en 1950 à 76 % en 1965 (*tableau 2*). Au cours de cette période, la salarisation de l'emploi a été le principal facteur de la baisse : la durée annuelle de l'ensemble des actifs en emploi s'est réduite de près de 0,4 % par an en moyenne (soit 140 heures) bien que celle des seuls salariés soit restée stable. En particulier, l'octroi aux salariés d'une troisième semaine de congés a été compensée par une hausse des durées hebdomadaires, en raison des besoins importants de main-d'œuvre et de la situation tendue du marché du travail.

Entre le milieu des années 1960 et aujourd'hui, le taux de salarisation a continué d'augmenter pour se stabiliser

1 Principales données sur l'emploi dans dix pays

	1950	2007				
	Durée annuelle (heures)	Durée annuelle (heures)	PIB / hab (\$ 2007)	Taux d'emploi (%)	Temps partiel (%)	Salarisation (%)
Pays-Bas	2 300	1 413	36 600	72	47	87
Allemagne	2 370	1 432	32 200	67	26	88
France	2 230	1 559	32 300	63	17	91
Italie	2 170	1 566	29 800	58	14	74
Suède	2 020	1 601	34 900	74	25	89
Royaume-Uni	2 110	1 607	33 400	72	25	90
Espagne	2 050	1 775	28 600	65	12	82
Japon	2 080	1 784	32 200	70	19	87
États-Unis	2 010	1 785	44 200	72	13	92
République de Corée	nd	2 165	22 700	63	9	68

Lecture : en 1950, la durée annuelle du travail était de 2 230 heures en France, elle n'est plus que de 1 559 heures en 2007. Le PIB par habitant est de 32 300 \$, le taux d'emploi de 63 % ; les travailleurs à temps partiel représentent 17 % de la population active ayant un emploi et les salariés 91 %.

Sources : durées annuelles et PIB / habitant : base de données du GGDC ; salarisation : base de données de l'OCDE ; taux d'emploi et temps partiel : données Eurostat pour les pays de l'Union européenne, données OCDE pour les autres.

2 Contribution de la salarisation à la réduction de la durée du travail depuis 1950 en France

	1950	1958	1966	1974	1982	1990	1998	2006
Taux de salariés (en %)	65	71	76,2	82,1	84,6	87	90,3	91,1
Durée annuelle de travail dont :								
salariés	2 342	2 224	2 199	1 942	1 766	1 705	1 637	1 541
non-salariés	1 952	1 920	1 952	1 763	1 615	1 585	1 532	1 451
Évolution de la durée annuelle par rapport à 1950								
Effet de la salarisation		-118	-143	-400	-576	-638	-705	-802
Contribution de la durée des salariés		-81	-143	-189	-203	-232	-243	-253
Contribution de la durée des non-salariés		-37	0	-211	-373	-406	-462	-549

Lecture : entre 1950 et 1974, la durée annuelle a baissé de 400 heures qui se décomposent en 211 heures dues à la diminution de la durée du travail des salariés et 189 heures imputables à la salarisation.

Source et calculs : Insee (comptabilité nationale).

à près de 90 % depuis une dizaine d'années ; sur cette période, sa contribution à la réduction de la durée annuelle du travail a été de seulement 100 heures sur une réduction totale de 650 heures. Dans quasiment tous les pays, le déclin général de l'emploi agricole a déterminé le rythme et l'ampleur de la salarisation qui atteint aujourd'hui un taux proche de 90 %, comme en France. Dans certains pays (Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède), la salarisation est même en léger recul depuis quelques années. En Corée et en Italie, ou encore en Espagne, les taux ont augmenté mais demeurent plus bas qu'ailleurs, autour de 70 %. Ces taux de salarisation moins élevés s'expliquent en partie par le poids des branches d'activités agricoles et de construction. Ces différences de taux n'expliquent toutefois qu'une petite partie des écarts de durée annuelle de travail entre pays : à proportions de salariés comparables entre le Japon et les Pays-Bas d'une part, ou la France et les États-Unis d'autre part, les durées annuelles moyennes peuvent être fort différentes (tableau 1).

Fin des années 1960 - début des années 1980 : en route vers les 39 heures en France

En France, pour les salariés à temps complet, l'essentiel de la baisse de la durée hebdomadaire s'est accompli entre 1966 et 1982. Elle est passée d'environ 45,5 heures à un alignement sur la durée légale, soit 40 puis 39 heures en 1982 (tableau 3). Cette baisse a contribué pour 260 heures à la baisse de 337 heures de la durée annuelle moyenne sur la période.

Jusqu'au milieu des années 1970, les gains importants de productivité apparente du travail ont engendré de

moindres tensions sur le marché du travail. Ils ont permis cet alignement sur la durée légale (donc un moindre recours aux heures supplémentaires) et l'accroissement du nombre de jours de congés (troisième semaine de congé en 1956, quatrième en 1968).

Puis la rupture dans le rythme de croissance à partir des années 1970 a induit un tarissement de la demande de travail et un recours toujours moindre aux heures supplémentaires. Les mesures prises pour freiner la hausse du chômage ont favorisé le temps partiel ou les réductions collectives du temps de travail (en 1982, baisse de la durée à 39 heures, cinquième semaine de congé, baisse de la durée légale avec les lois de 1998 et 2000). Ainsi, de 1982 à 1998, la durée hebdomadaire a légèrement baissé, contribuant pour moitié à la baisse d'environ 80 heures de la durée moyenne. Le quasi doublement de la proportion de salariés à temps partiel entre 1990 et 1998 a été le facteur essentiel de baisse de la durée moyenne : la proportion de salariés à temps partiel est passée de 9,5 % en 1990 à 15,0 % en 1998 sur le seul champ concurrentiel, contribuant pour environ 40 heures à la baisse d'ensemble.

Les mutations de la composition de l'emploi (déclin de l'emploi industriel, croissance des emplois de services, plus souvent à temps partiel) ont également contribué à cette baisse de la durée, dans une moindre mesure.

Fin des années 1970 : montée générale du temps partiel dans l'ensemble des pays développés

Depuis la fin des années 1970, la hausse du travail à temps partiel est un autre trait commun aux pays développés. Il concerne davantage les femmes

que les hommes, et, de façon non indépendante, il est plus répandu dans les services que dans l'industrie. Ce développement n'a toutefois pas été de même ampleur partout si bien qu'en 2007 la proportion d'emplois à temps partiel est bien plus élevée dans certains pays européens (47 % aux Pays-Bas, 25 % au Royaume-Uni et en Allemagne) qu'en France (17 %), aux États-Unis (13 %) ou en Corée (9 %). Ces différences peuvent expliquer une partie des écarts de durée moyenne entre pays.

Le temps partiel a deux facettes : d'un côté, il peut être subi, comme c'est souvent le cas dans des branches et des professions faiblement rémunératrices ; de l'autre, il peut être voulu, dans une perspective de conciliation des contraintes familiales et professionnelles. L'exemple des Pays-Bas est emblématique, avec un taux d'emploi élevé et une proportion d'emplois à temps partiel très développée, surtout chez les femmes, celles-ci travaillant le plus souvent dans des activités de services à faible durée annuelle par employé. Le temps partiel peut alors s'interpréter comme une autre forme de partage du temps de travail, reposant sur des choix individuels.

En France, la proportion de temps partiels est relativement plus faible que dans les autres pays. La baisse récente de la durée moyenne annuelle est donc imputable à la réduction collective du temps de travail : baisse de la durée pour les salariés à temps complet sous forme de réduction effective de la durée hebdomadaire travaillée ou de réduction du nombre de jours travaillés (« journées de RTT »). Avec les lois Robien (1996) puis Aubry (1998, 2000), la durée du travail hebdomadaire théorique (*définitions*) des salariés a de nouveau nettement baissé, passant de 38,4 en 1998 à 35,9

3 Contribution de la baisse de la durée hebdomadaire à la réduction de la durée annuelle, depuis 1950

	1950	1958	1966	1974	1982	1990	1998	2006
Durée hebdomadaire annuelle	45,1	45,5	45,6	42,7	39,4	38,5	38,4	35,9
Durée annuelle pour les salariés	1 952	1 920	1 952	1 763	1 615	1 585	1 532	1 451
Évolution de la durée annuelle des salariés par rapport à 1950 dont :	0	-32	0	-189	-337	-367	-420	-501
- effet de la durée hebdomadaire		17	20	-103	-240	-275	-280	-380
- autres effets		-49	-20	-86	-97	-92	-140	-121

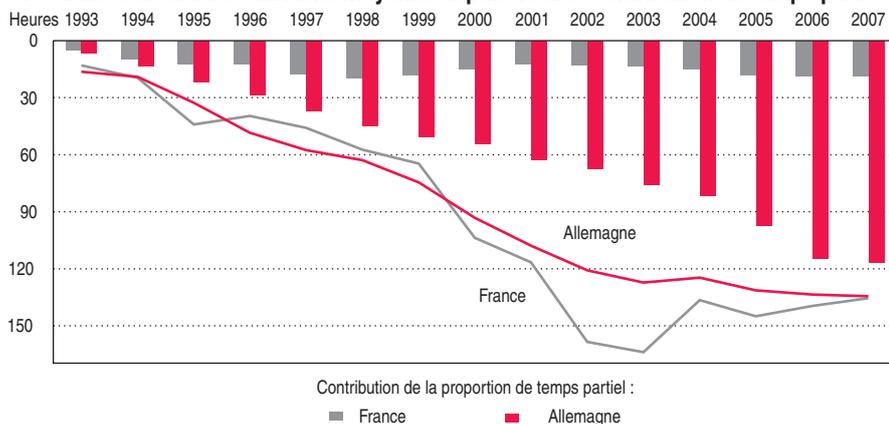
Lecture : en 1982, la durée annuelle des salariés a baissé de 337 heures depuis 1950. Cette baisse se décompose en 240 heures dues à la baisse de la durée hebdomadaire des salariés et 97 heures imputables aux autres effets, principalement le passage de deux à cinq semaines de congé mais aussi le développement du temps partiel. À compter de 1998, les effets de la durée hebdomadaire comprennent également les effets liés aux jours de réduction du temps de travail octroyés.

Source : Insee, comptabilité nationale, calculs Insee.

heures en 2006. Cette baisse a contribué pour 100 heures à la baisse d'ensemble entre 1998 et 2006. Le développement du temps partiel s'est stabilisé dans le même temps, certains employés à temps partiel ayant même pu passer à temps complet à l'occasion du passage « aux 35 heures ».

Globalement, la baisse de durée annuelle moyenne du travail est similaire en Allemagne et en France entre 1992 et 2006, soit environ 135 heures (*graphique 2*). Mais en Allemagne, elle s'explique principalement par la hausse du temps partiel.

② Baisse de la durée annuelle moyenne depuis 1992 et contribution du temps partiel



Lecture : en 2000, la durée annuelle du travail avait baissé de 104 heures en France et de 93 heures en Allemagne par rapport aux niveaux de 1992. Sur ces 104 heures, 15 heures sont dues au développement du temps partiel, alors qu'en Allemagne cette contribution est de 54 heures (sur les 93 heures).

Sources : GGDC (durées annuelles), Eurostat (temps partiel), calculs Insee.

Décomposition de la durée en différentes contributions

L'exemple de la salarisation

Quantitativement, la durée d'ensemble D s'obtient comme une moyenne pondérée de la durée des salariés et des non salariés : $D = D_S s + D_{NS} (1 - s)$, s désignant la part de salariés.

On peut réécrire : $D = D_S C$, C représentant le facteur de correction dû aux non-salariés.

Entre deux dates : $D' - D = D'_S C' - D_S C$ soit en première approximation :

$$D' - D = (D'_S - D_S) C + D'_S (C' - C).$$

Le premier facteur donne la contribution de la variation de la durée des salariés à la durée totale, le second celle de la salarisation. Cette formule est d'autant plus précise que les dates sont proches, on calcule donc ici les contributions année par année, que l'on somme par période.

On calcule ainsi les contributions de la réduction de la durée hebdomadaire d'un temps complet H à la durée annuelle des salariés en factorisant : $D_S = HF$.

F est le quotient de D_S sur H , qui permet de prendre en compte les contributions « autres » (congrés, temps partiel, ...) indistinctement.

De même, on peut écrire $D_S = D_{TC} (1 - p) + D_{TP} p$, ou p étant la proportion de temps partiel. Cette expression peut se factoriser : $D_S = D_{TC} P$.

P représente le facteur de correction dû au temps partiel. On voit que pour des valeurs typiques (en France, D_{TP} / D_{TC} est assez stable et proche de 2/3), une variation d'1 point de p induit une variation d'un tiers de point seulement pour D_S .

Sources

La base de données du GGDC (Groningen Growth Development Center, www.ggdc.net) publie des données sur l'emploi et la durée du travail pour un grand nombre de pays. Toutefois, pour les périodes anciennes, les données sont seulement estimées, avec une précision parfois modeste, lorsque les données de comptabilité nationale manquent. Suivant les dates de mises à jour, les dernières publications des comptes nationaux ne sont pas immédiatement prises en compte.

L'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique, www.oecd.org) propose en ligne une base de données sur l'emploi issues des comptabilités nationales des 30 pays membres, qu'elle a rassemblées. Cette base de données fournit un aperçu des performances et caractéristiques des marchés du travail des pays de l'OCDE, au regard de l'emploi, du chômage, de la durée d'emploi, du temps de travail et des salaires.

Définitions

Taux d'emploi : rapport entre la population ayant un emploi et la population en âge de travailler, soit âgée de 15 à 64 ans.

Durée annuelle moyenne de travail : rapport entre le volume total d'heures travaillées et le nombre de personnes ayant un emploi. Elle tient donc principalement compte du nombre de jours travaillés dans l'année, de la durée hebdomadaire d'un temps complet, de la proportion de salariés à temps partiel, de la durée moyenne d'un temps partiel. Ces éléments sont pris en compte avec leur variabilité par statut d'emploi (salarié et non-salarié) et par branche d'activité.

Durée hebdomadaire théorique : durée conventionnelle pour un temps complet, hors adaptations sous forme de jours de RTT par exemple.

Bibliographie

Marchand O. et Thélot C. (1997). *Le travail en France (1800-2000)*. Paris, éditions Nathan.

Artus P., Cahuc P. et Zylberberg A. (2007). *Temps de travail, revenu et emploi*. Rapport du CAE n° 68.

INSEE PREMIERE figure dès sa parution sur le site Internet de l'Insee : www.insee.fr (rubrique Publications)

Pour vous abonner aux avis de parution : <http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=abonnements/liste-abonnements.htm>

BULLETIN D'ABONNEMENT A INSEE PREMIERE

À RETOURNER À : INSEE/CNGP, Service Abonnement - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1
Tél. : 03 22 97 31 70 Fax : 03 22 97 31 73

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIERE - Tarif 2010

Abonnement annuel : 74 € (France) 92 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____ Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ €.

Date : _____ Signature

Direction Générale :
18, Bd Adolphe-Pinard
75675 Paris cedex 14
Directeur de la publication :
Jean-Philippe Cotis
Rédacteur en chef :
Gilles Rotman
Rédacteurs :
L. Bellin, A.-C. Morin,
C. Perrel, C. Pfister
Maquette : RPV
Impression : Jouve
Code Sage IP101273
ISSN 0997 - 3192
© INSEE 2010


INSEE
INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES
ÉCONOMIQUES