

Première Synthèses

Informations

LA DURÉE ANNUELLE COLLECTIVE DU TRAVAIL EN 2004

Entre 1998 et 2004, période au cours de laquelle la durée légale du travail a été réduite, la durée annuelle collective des salariés à temps complet a fortement diminué : de 1 742 heures en 1998 à 1 616 heures en 2004 dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Depuis 2003, avec la fin des incitations à réduire la durée du travail, la durée annuelle collective varie d'une année à l'autre essentiellement en fonction du nombre de jours fériés chômés qui dépend du calendrier.

Les durées demeurent plus longues dans les petites entreprises que dans les grandes. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la durée hebdomadaire moyenne du travail déclarée par les entreprises pour un salarié à temps complet est de 36,8 heures en juin 2005, contre 35,7 heures dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Au-delà de l'horaire collectif de travail, certains salariés sont soumis à des régimes spécifiques de temps de travail ou à des dispositifs d'aménagement permettant d'adapter leur durée du travail aux fluctuations de l'activité. Ainsi, en 2004, le temps de travail de près d'un salarié à temps complet sur dix est décompté en nombre de journées travaillées par an, dans le cadre d'un forfait. Par ailleurs, 14 % des salariés à temps complet ont connu des périodes hautes et basses d'activité dans le cadre d'un dispositif de modulation. Celle-ci est surtout utilisée dans les industries agroalimentaires, la construction et l'automobile.

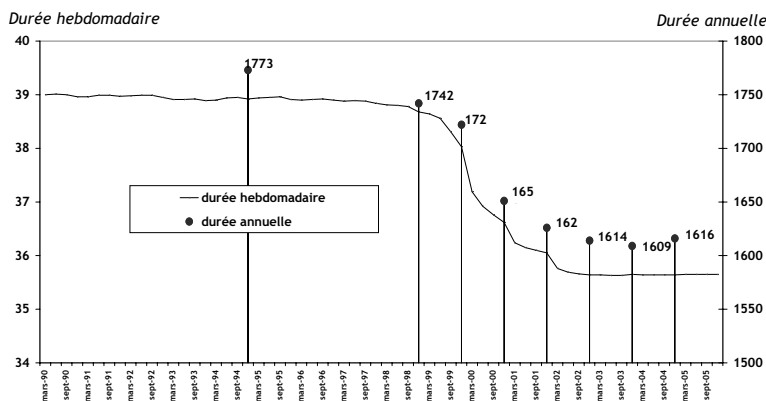
Enfin, la pratique d'heures supplémentaires tend à s'élargir : 37 % des salariés à temps complet en ont effectué au moins une fois au cours de l'année, contre 32 % en 2003 et 28 % en 2002. Dans les services, où modulation et heures supplémentaires sont moins répandues que dans l'industrie, le temps partiel constitue un important outil d'ajustement du temps de travail.

Bien que la durée hebdomadaire du travail constitue toujours une référence majeure, notamment pour la durée légale, la référence à l'année a pris plus d'importance. Le processus de réduction du temps de travail (RTT) a en effet souvent été mis en œuvre par l'octroi de jours de repos supplémentaires (les JRTT), laissant la semaine ordinaire de travail relativement inchangée tout en réduisant la durée du travail sur l'année. Par ailleurs, le recours à des formes d'aménagement du temps de travail où la durée peut varier sensiblement d'une semaine à l'autre est croissant. C'est le cas, par exemple, avec les dispositifs de modulation, qui prévoient une alternance de périodes hautes et basses pour atteindre la durée légale ou conventionnelle en moyenne sur l'année. Enfin, près de 10 % des salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus se trouvent désormais sous le régime d'un forfait annuel en jours.

La durée annuelle collective moyenne du travail a baissé de 126 heures entre 1998 et 2004

Entre 1998 et 2004, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, la durée annuelle collective du travail a diminué de 1 742 à 1 616 heures en moyenne pour les salariés à temps complet, hormis ceux bénéficiant d'un forfait en jours (graphique 1). Cette durée annuelle correspond à celle que ferait un salarié à temps complet soumis à l'horaire collectif affiché applicable dans son établissement ou son entreprise, qui serait présent toute l'année et qui bénéficierait de l'intégralité des droits

Graphique 1
Évolution de la durée collective annuelle et hebdomadaire des salariés à temps complet (hors forfait en jours) depuis 1990



Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

à congés, des éventuels jours de RTT, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés et ponts accordés (encadré 1). Il s'agit donc d'une durée théorique. Ne sont en effet pas pris en compte les écarts individuels à cette norme, notamment les congés supplémentaires (pour ancienneté par exemple), les heures supplémentaires occasionnelles(1) et les absences (pour maladie, maternité, etc.). Les salariés dont le temps de travail est compté sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement sans référence horaire, sous la forme d'un forfait en jours, ne sont pas soumis à cette durée collective.

C'est entre fin 1998 et fin 2000 que la baisse de la durée a été la plus marquée, un nombre élevé de salariés travaillant dans des grandes entreprises était alors passé à 35 heures. En 2001 et 2002, la baisse a été plus modérée. Un grand nombre d'entreprises sont certes passées à 35 heures mais, comme elles étaient souvent petites, elles employaient un nombre de salariés plus restreint. À partir de 2003, en dehors de quelques petites entreprises qui s'y sont encore engagé, le processus de RTT est quasiment arrêté.

(1) - Sont intégrées par contre les heures supplémentaires structurelles, c'est-à-dire celles effectuées régulièrement chaque semaine par les salariés à temps complet dont l'horaire collectif affiché correspond à une durée de travail supérieure à la durée légale.

Les mesures d'assouplissement autorisent en effet le maintien d'une durée collective du travail supérieure à 35 heures, par le biais de la hausse du contingent d'heures supplémentaires et l'instauration d'un système d'allègement des cotisations sociales employeurs fondé sur le salaire horaire indépendamment de la durée du travail, plus favorable à la pratique des heures supplémentaires.

Depuis 2003, l'effet calendaire

Depuis 2003, la durée collective du travail varie très peu d'une année à l'autre [1;2]. Les fluctuations s'expliquent essentiellement par le nombre de jours fériés chômés, qui dépend de leur octroi par les entreprises mais aussi du calendrier. Ainsi, en 2004, la durée collective moyenne du travail est supérieure de sept heures à celle de 2003 car le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire est plus important, ce qui augmente mécaniquement le nombre de jours travaillés dans l'année. Parmi les onze jours fériés légaux, quatre coïncidaient avec un samedi ou un dimanche en 2004, contre un seul en 2003.

Une fois corrigée de cet effet calendaire, qu'on peut estimer à environ quinze heures, la durée annuelle collective a encore diminué de huit heures en moyenne au cours de l'année 2004 ; elle avait baissé de cinq heures en 2003.

Encadré 1

L'ENQUÊTE ACEMO ANNUELLE

Menée depuis 1998 et pour la dernière fois en 2004, l'enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) de la Dares comprend un ensemble de questions sur la durée du travail, auquel s'ajoutent un volet de questions sur les effectifs et un autre sur les rémunérations. Elle a ainsi permis de retracer l'évolution de la durée annuelle collective du travail au cours d'une période marquée par la mise en place de la RTT dans les entreprises.

Sources : enquêtes Acemo annuelles de 1998 à 2004, trimestrielles et spécifique sur le temps de travail en 1994, Dares.

Le volet « durée » cherche à estimer une durée annuelle collective pour les salariés à temps complet, à partir de l'organisation du temps de travail telle qu'elle s'applique au 31 décembre, en distinguant trois grandes catégories de salariés à temps complet en fonction de leur organisation du travail :

- les salariés dont la durée de travail est organisée sur la semaine;
- les salariés dont la durée de travail est annualisée;
- les salariés au forfait en jours.

Deux autres questionscernent le volume d'heures supplémentaires de l'année avec les effectifs à temps complet en ayant fait et ceux concernés par la modulation du temps de travail.

Depuis 2005, le dispositif rénové des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) de l'Insee se substitue à l'enquête Acemo annuelle pour la mesure de ces indicateurs. Par ailleurs, en 2007, sera menée une enquête Acemo spécifique sur le thème de l'organisation du temps de travail. Elle aura pour objectif d'apprécier dans quelle mesure les entreprises recourent aux divers instruments d'individualisation et d'assouplissement de l'aménagement du temps de travail mis en place ou amendés au cours des dernières années : modulation, heures supplémentaires « choisies », compte épargne-temps, forfait en jours, etc.

Maintien de durées plus longues dans les petites entreprises

Les durées annuelles collectives du travail restent plus longues pour les salariés à temps complet de la construction, des services aux particuliers et des transports, du fait notamment d'une réglementation spécifique à certaines professions (tableau 1). Ainsi, en 2004, dans les hôtels, cafés et restaurants, ainsi que les transports routiers de marchandises, des régimes d'équivalences instituaient une durée du travail supérieure mais considérée comme équivalente à la durée légale pour tenir

Tableau 1

**Durée annuelle collective et forfait en jours
par secteur d'activité en 2004**

	Durée annuelle collective des salariés à temps complet, hors forfait en jours		Part des salariés à temps complet au forfait en jours	Durée moyenne des salariés au forfait en jours
	En heures	En pourcentage		
Industries agricoles et alimentaires	1 609	6		214
Industries des biens de consommation	1 601	11		214
Industrie automobile.....	1 600	13		216
Industries des biens d'équipement	1 621	20		215
Industries des biens intermédiaires	1 609	8		215
Énergie	1 555	4		208
Construction.....	1 656	4		217
Commerce	1 627	9		215
Transports	1 643	4		213
Activités financières	1 576	23		208
Activités immobilières.....	1 638	9		212
Services aux entreprises	1 603	12		214
Services aux particuliers	1 649	5		214
Éducation, santé et action sociale	1 585	2		212
Activités associatives	1 588	3		214
Ensemble	1 616	9		214

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source :
enquête Acemo
annuelle, 2004.

Tableau 2

**Durée annuelle collective et forfait en jours
par taille d'entreprise en 2004**

	Durée annuelle collective des salariés à temps complet, hors forfait en jours		Part des salariés à temps complet au forfait en jours	Durée moyenne des salariés au forfait en jours
	En heures	En pourcentage		
10 à 19 salariés	1 675	4		216
20 à 49 salariés	1 647	4		215
50 à 99 salariés	1 617	8		216
100 à 249 salariés	1 615	8		215
250 à 499 salariés	1 608	10		215
Plus de 500 salariés	1 591	13		212
Ensemble	1 616	9		214

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Source :
enquête Acemo
annuelle, 2004.

compte de périodes d'inaction des salariés. Ce sont dans l'énergie et les activités financières que les durées annuelles collectives sont les plus courtes.

Les salariés continuent de travailler plus longtemps en moyenne dans les petites entreprises que dans les grandes, comme c'était le cas avant les lois de réduction négociée du temps de travail. L'abaissement différé de la durée légale pour les entreprises de 20 salariés ou moins, puis la prolongation jusqu'à la fin 2008 d'un taux de majoration à 10 % des heures supplémentaires entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure travaillée leur ont permis de maintenir une durée du travail supérieure à la durée légale.

Ainsi, en 2004, dans les entreprises de 10 à 19 salariés, la durée annuelle collective du travail est supérieure de 84 heures à celle des entreprises de 500 salariés ou plus (tableau 2). Dans les entreprises de 1 à 9 salariés, pour lesquelles on ne dispose que d'une durée hebdo-

maire moyenne de travail déclarée par les employeurs, celle-ci s'établit à 36,8 heures par semaine en juin 2005, soit à un niveau identique à celui mesuré dans les entreprises de 10 à 19 salariés mais supérieur d'une heure à celui de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus [3] (encadré 2).

Un dixième des salariés à temps complet au forfait jour

En 2004, pour les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, la durée annuelle collective du travail ne s'applique pas à 9 % des salariés à temps complet, pour lesquels le temps de travail est décompté en journées travaillées sur l'année. Cette modalité d'organisation du temps de travail était réservée aux seuls cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps jusqu'à la mi-2005(2). En

(2) - La loi du 2 août 2005 a étendu le forfait annuel en jours aux salariés non cadres autonomes dans l'organisation de leur temps de travail.

2004, elle concerne près d'un cadre sur quatre dans l'ensemble des entreprises et huit cadres sur dix dans celles qui y recourent.

Pour ces cadres, la durée du travail prévue dans le cadre d'un forfait était de 214 jours en moyenne en 2004, soit trois jours de moins que le maximum légal(3). Comme pour la durée annuelle en heures, elle est la plus faible dans l'énergie et les activités financières (208 jours) et la plus élevée dans la construction (217 jours).

Le forfait en jours est plus diffusé dans les grandes entreprises, en particulier à partir de 500 salariés (tableau 2). Ce résultat tient sans doute en partie à la nécessité de négocier et conclure une convention ou un accord collectif préalablement à sa mise en place(4). Il est également davantage répandu dans les activités financières (un salarié à temps complet sur quatre), dans les industries des biens d'équipement (un salarié sur cinq), ainsi que dans l'industrie automobile et les services aux entreprises, secteur incluant les cabinets d'études et de conseil employant de nombreux cadres (tableau 1).

La modulation principalement utilisée dans des secteurs à activité saisonnière

En 2004, 14 % des salariés à temps complet sont concernés par l'application d'un accord ou d'une convention de modula-

(3) - Le maximum légal était de 217 jours en 2004, le relèvement à 218 résulte de la création d'une journée de solidarité par la loi du 30 juin 2004.

(4) - La part des cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps peut être approchée par la part de ceux déterminant eux-mêmes leurs horaires de travail. De l'ordre de 40 %, cette part varie peu selon la taille de l'entreprise (source : enquête complémentaire à l'enquête Emploi sur le temps de travail de 2001, calcul Dares). De même, la part des cadres parmi les salariés varie peu selon cette dimension. La plus grande diffusion du forfait en jours dans les grandes entreprises ne peut donc vraisemblablement pas être expliquée par une différence de composition de la population cadre selon la taille de l'entreprise.

LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

La réduction du temps de travail s'est moins diffusée dans les très petites entreprises (TPE) employant de 1 à 9 salariés que dans les plus grandes unités. Comme celles de 10 à 20 salariés, elles sont soumises à un régime particulier pour les heures supplémentaires. L'effet de la RTT est cependant réel : en juin 2005, la durée hebdomadaire moyenne de travail d'un salarié à temps complet, telle que déclarée par les entreprises (1), était de 36,8 heures dans les TPE, contre 39,5 heures six ans plus tôt [4].

La moitié des salariés à temps complet travaillait en moyenne moins de 36 heures, mais près de deux sur cinq encore entre 39 et 40 heures hebdomadaires (graphique A). Comme dans les entreprises de taille supérieure, les durées de travail hebdomadaires étaient les plus longues dans les secteurs où se pratiquaient des régimes d'équivalence, comme les hôtels-restaurants (38,4 heures) et les transports (38,1 heures). Dans ces secteurs, la durée hebdomadaire avait néanmoins baissé d'une heure et demie.

L'importance du temps partiel

Traditionnellement, les TPE recourent fréquemment au travail à temps partiel. Mis en place à partir de 1992, les allègements de cotisations sociales employeurs en faveur du temps partiel ont stimulé cette pratique. Entre 1998 et 2002, chaque année un tiers des salariés travaillait à temps partiel. Cependant, entre juin 2002 et juin 2005, la proportion de salariés à temps partiel a baissé de cinq points et atteignait 28 %, sans doute suite à la suppression en janvier 2003 de l'abattement de cotisations pour l'embauche de nouveaux salariés à temps partiel (tableau A).

La durée hebdomadaire moyenne de travail d'un salarié à temps partiel était de 18,5 heures en juin 2005 dans une entreprise de 1 à 9 salariés. Dans les entreprises de cette taille, les temps partiels sont plus courts : plus d'un quart des salariés à temps partiel travaillaient moins de 12 heures par semaine, contre un sur huit seulement dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

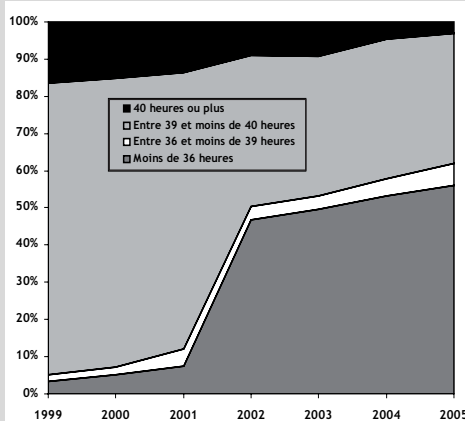
Près de quatre salariés sur dix des petites entreprises de services travaillaient à temps partiel, contre seulement un sur onze dans la construction. Le commerce de détail, les services opérationnels, les services aux particuliers, l'éducation-santé et les associations étaient les plus grands utilisateurs de temps partiel (graphique B). Toutes activités confondues, un cinquième des TPE n'employait que des salariés à temps partiel. Dans le secteur de la santé, la moitié des TPE étaient dans ce cas : les cabinets médicaux libéraux n'employaient bien souvent qu'une secrétaire ou une femme de ménage à temps partiel. Dans le secteur associatif, elles étaient deux sur cinq dans ce cas : les associations n'utilisaient les services de leurs intervenants que quelques heures par semaine. Ces entreprises sont souvent très petites : dans six petites entreprises sur dix n'employant que des salariés à temps partiel, celui-ci est l'unique salarié de l'entreprise.

Dans les TPE, comme dans les autres entreprises, le travail à temps partiel est une pratique majoritairement féminine : 46 % des femmes travaillaient à temps partiel, contre 13 % des hommes (tableau A). Le temps partiel était très développé parmi les employés, cette catégorie sociale étant fortement féminisée, avec un salarié sur deux, contre moins d'un sur cinq dans les autres catégories. Toutefois, il ne s'agit pas toujours d'un choix du salarié [6].

(1) - Il s'agit ici de la durée hebdomadaire moyenne de travail que déclare l'entreprise individuellement pour chacun de ses salariés ; ce concept de durée « collective » ne correspond pas forcément à la durée effectivement travaillée par le salarié.

Graphique A

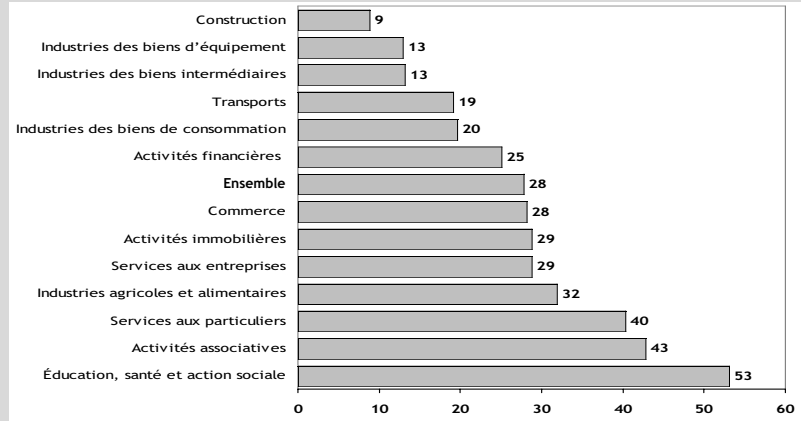
Répartition des salariés à temps complet des très petites entreprises, selon la durée hebdomadaire de travail



Source : Dares, enquêtes annuelles Acemo sur les très petites entreprises.

Graphique B

Part des salariés à temps partiel dans les très petites entreprises, selon le secteur d'activité (en %)



Champ : entreprises de 1 à 9 salariés du secteur marchand non agricole, données non significatives pour l'automobile et l'énergie.

Source : enquête Acemo sur les très petites entreprises, en juin 2005.

Tableau A

Proportion de salariés à temps partiel dans les TPE, par sexe et catégorie socioprofessionnelle, en juin 2005

	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel juin 2004
Ouvriers.....	8	45	12	12
Employés	29	54	48	48
Professions intermédiaires.....	14	35	25	24
Cadres.....	11	31	18	18
Ensemble des salariés	13	46	28	27

Remarque :

l'ensemble des apprentis sont considérés comme bénéficiant d'un contrat à temps complet.

Champ : ensemble des salariés, y compris apprentis et autres contrats aidés, des entreprises de 1 à 9 salariés du secteur marchand non agricole.

Lecture : 31 % de l'ensemble des femmes cadres travaillent à temps partiel.

Source : enquête annuelle Acemo sur les très petites entreprises, en juin 2005.

Sébastien SÉGUIN (Dares).

Tableau 3

Durée annuelle collective et forfait en jours, par taille d'entreprise en 2004

En pourcentage

	Part des salariés à temps complet concernés par la modulation		Part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires déclarées		Volume annuel moyen par salarié à temps complet qui en fait* (en heures)
	Dans l'ensemble des entreprises	Dans les entreprises en déclarant et y recourant effectivement	Dans l'ensemble des entreprises	Dans les entreprises en déclarant	
Industries agricoles et alimentaires	37	84	43	54	43
Industries des biens de consommation	23	76	35	45	40
Industrie automobile.....	26	75	56	58	34
Industries des biens d'équipement	15	68	36	44	52
Industries des biens intermédiaires	17	75	43	52	48
Énergie	7	69	39	42	47
Construction.....	25	83	50	71	82
Commerce	17	92	38	54	46
Transports	7	73	55	65	114
Activités financières	0	19	16	19	23
Activités immobilières	2	22	9	25	49
Services aux entreprises	8	62	34	47	58
Services aux particuliers	11	73	29	52	49
Éducation, santé et action sociale	4	78	33	44	39
Activités associatives	3	67	6	38	53
Ensemble	14	73	37	51	55

* - Nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par salarié à temps complet qui en a fait au moins une.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

Tableau 4

Pratique des heures supplémentaires de 2000 à 2004, par grand secteur d'activité

En pourcentage

	Année	Part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires déclarées		Volume annuel moyen par salarié à temps complet qui en fait (b) (en heures)
		Dans l'ensemble des entreprises (a)	Dans les entreprises en déclarant	
Industrie	2000	31	49	48
	2001	31	48	45
	2002	31	48	51
	2003	36	47	48
	2004	41	49	46
Construction	2000	38	67	60
	2001	35	63	65
	2002	42	69	76
	2003	43	67	76
	2004	50	71	82
Tertiaire	2000	28	48	60
	2001	25	40	66
	2002	25	41	62
	2003	29	48	55
	2004	34	49	56
Ensemble	2000	30	50	56
	2001	27	44	60
	2002	28	45	59
	2003	32	49	55
	2004	37	50	55

(a) Dans les entreprises ne déclarant pas d'heures supplémentaires, cette part vaut 0.

(b) nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par salarié à temps complet qui en a fait au moins une.

Lecture : au cours de l'année 2004, 37 % des salariés à temps complet dans l'ensemble des entreprises ont effectué des heures supplémentaires au moins une fois. Dans les seules entreprises qui en déclarent, 50 % des salariés à temps complet en ont effectué. Le volume annuel moyen effectué par salarié qui en a fait était de 55 heures.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

tion (encadré 3). Ce dispositif qui permet aux entreprises d'alterner des périodes hautes et basses de travail pour s'adapter aux fluctuations de l'activité avait été inscrit dans de nombreux accords de réduction du temps de travail. Toutefois, dans la pratique, la modulation est parfois difficile à mettre en œuvre, du fait de la nécessité de prévoir et de respecter un calendrier ainsi que des délais de prévenance en cas de changements d'horaire [5]. C'est la raison pour

laquelle de nombreux accords n'ont pas été appliqués.

Davantage utilisée dans les grandes entreprises, la modulation est particulièrement appropriée aux secteurs dont les produits ont une courte durée de vie, où l'activité est saisonnière, mais aussi où les variations de commandes sont importantes. Ainsi, au cours de l'année 2004, plus du tiers des salariés à temps complet a été concerné au moins une fois dans les industries agricoles et alimen-

taires, un quart dans la construction et dans l'automobile (tableau 3). La modulation est également assez répandue dans les industries de l'habillement et du cuir, des équipements du foyer, du textile et du bois et papier.

La modulation n'évite pas le recours aux heures supplémentaires, mais limite son volume

Les secteurs utilisant fortement la modulation recourent également beaucoup aux heures supplémentaires en 2004 (tableau 3). Ces deux formes d'ajustement du temps de travail peuvent concerner des catégories de salariés ou des services différents au sein d'une même entreprise ou, au contraire, s'appliquer aux mêmes, sans que l'enquête ne permette de le déterminer. En 2004, la proportion de salariés ayant effectué des heures supplémentaires est en fait très proche dans les entreprises ayant mis en œuvre la modulation et dans celles ne l'ayant pas fait. En revanche, le volume d'heures supplémentaires par salarié en ayant effectué est inférieur d'un tiers dans les premières (39 heures par an contre 57). On peut ainsi émettre l'hypothèse que si la modulation contribue à limiter le volume d'heures supplémentaires pour faire face à certains pics d'activité, elle n'évite pas pour autant d'y avoir recours, vraisemblablement dans les cas de dépassement du plafond hebdomadaire ou du volume d'heures annuelles, tels qu'ils sont prévus par l'accord ou la convention de modulation (encadré 3).

Une progression de 15 % de la part des salariés effectuant des heures supplémentaires, en un an

La pratique des heures supplémentaires reste globalement plus répandue que celle de la modulation : selon les déclarations des entreprises, 37 % des salariés à temps complet ont effectué des heures supplémentaires au moins une fois au cours de l'année 2004, contre 14 % de la modulation. Mais,

Source : enquête Acemo annuelle, 2004.

Sources : enquêtes Acemo annuelles, années 2000 à 2004, Dares.

LA MODULATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

D'une semaine à l'autre, l'activité de l'entreprise peut être irrégulière, du fait de son caractère saisonnier, de la fluctuation des commandes, etc. 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 1 600 heures (1 607 heures depuis l'introduction d'une journée de solidarité ou un plafond inférieur fixé par accord ou convention).
- La modulation permet ainsi de limiter le recours aux heures supplémentaires en période haute et au chômage partiel en période basse.

Une condition : une convention ou un accord collectif doit autoriser le recours à la modulation. La convention ou l'accord collectif doit prévoir la durée hebdomadaire collective maximale (durée plafond), ainsi que la durée minimale (durée plancher). Il précise aussi le délai de prévenance (s'il est inférieur à 7 jours) en cas de modification des horaires par rapport à ce qui est initialement prévu.

En cas de modulation du temps de travail, constituent des heures supplémentaires, celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures (1 607 heures depuis l'introduction d'une journée de solidarité). Le travail à temps partiel peut être modulé selon des règles particulières.

Dans l'enquête Acemo annuelle de 2004, on ne s'intéresse qu'à la modulation de la durée du travail des salariés à temps complet. Dans la dernière édition de l'enquête, contrairement aux années précédentes, une question sur l'existence d'un accord de modulation dans l'établissement précédait celle sur l'effectif de salariés concernés. Cela a permis d'éviter l'assimilation entre la modulation, d'une part, qui suppose l'alternance de périodes hautes et basses, et l'annualisation, d'autre part, qui constitue un simple décompte du temps de travail sur l'année. Cela a limité également la confusion entre le dispositif légal et tout dispositif informel d'ajustement du temps de travail à l'activité. Par ailleurs, la question sur la modulation a été placée en début de questionnaire pour éviter des erreurs de lecture par les répondants. Ces modifications ont abouti à une estimation de la part des salariés concernés par la modulation inférieure aux années précédentes.

Tableau 5

Le temps partiel, par secteur d'activité, en 2004

	Part des salariés à temps partiel	Répartition du taux de temps partiel par rapport à un temps complet			
		En %	Moins de 50 %	50 à moins de 60 %	60 à moins de 80 %
Industries agricoles et alimentaires.....	6	16	29	22	33
Industries des biens de consommation	8	21	22	19	39
Industrie automobile.....	5	10	27	20	43
Industries des biens d'équipement	4	13	25	18	44
Industries des biens intermédiaires	5	14	32	19	35
Énergie	6	4	9	7	79
Construction.....	3	29	25	20	27
Commerce	19	24	15	23	38
Transports	7	19	24	23	34
Activités financières	11	5	18	14	63
Activités immobilières.....	11	20	16	24	41
Services aux entreprises	22	22	13	21	44
Services aux particuliers	26	36	29	19	17
Éducation, santé et action sociale	28	20	30	21	29
Activités associatives	45	37	19	14	29
Ensemble	14	21	21	20	38

Champ : entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

dans les entreprises déclarant des heures supplémentaires, seule la moitié des salariés en effectuent, alors que c'est le cas de trois quarts des salariés quand la modulation est appliquée.

L'année 2004 ayant mis un terme à trois années de ralentissement économique, la part des salariés effectuant des heures supplémentaires déclarées au moins une fois au cours de l'année connaît une hausse sensible (+15%), par rapport à l'année précédente. Cette augmentation traduit un mouvement d'extension de la pratique des heures supplémentaires à de nouvelles entreprises : la part des salariés effectuant des heures supplémentaires dans les entreprises en déclarant reste en effet stable, tout comme le volume

annuel moyen d'heures par salarié concerné (55 heures en moyenne en 2004 comme en 2003 - tableau 4).

Parmi les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui déclarent des heures supplémentaires, ce sont celles du secteur de la construction qui y recourent le plus intensément : la part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires ainsi que le volume annuel moyen par salarié concerné y sont les plus élevés. L'écart avec les autres secteurs, déjà important, s'accroît encore en 2004.

Le secteur tertiaire se trouve dans une situation hybride, avec une part de salariés effectuant des heures supplémentaires légèrement inférieure à la moyenne, mais un volume

moyen un peu supérieur. L'hétérogénéité des pratiques est néanmoins très forte dans ce secteur : le recours aux heures supplémentaires est traditionnellement très faible dans les activités immobilières et financières ; il est, à l'inverse, très élevé dans les transports (tableau 3).

Pour sa part, l'industrie fait un usage plus diffus des heures supplémentaires : la part des salariés qui en font est un peu supérieure à la moyenne, mais pour un volume moyen par salarié nettement inférieur. Au sein de ce secteur, en 2004, ce sont dans les industries agroalimentaires, celles des biens intermédiaires et de l'automobile que les salariés en effectuent le plus fréquemment.

Le temps partiel principalement utilisé dans les petites unités et dans le tertiaire

Contrairement à l'industrie, dans le tertiaire, les salariés à temps complet sont moins nombreux que la moyenne à pratiquer la modulation et les heures supplémentaires. L'ajustement du temps de travail à l'activité se fait davantage par le recours au travail à temps partiel, qui y est très répandu (tableau 5). Ainsi, alors que tous secteurs confondus, 14 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus travaillent à temps partiel fin 2004, ils sont 45 % dans les activités associati-

Source :
enquête Acemo
annuelle, 2004.

ves, 28 % dans l'éducation, la santé et l'action sociale, 26 % dans les services aux particuliers, 22 % dans les services aux entreprises et 19 % dans le commerce (5). Dans les entreprises de 1 à 9 salariés où près d'un salarié sur trois est à temps partiel, ce sont les mêmes secteurs qui y recourent le plus, et de façon encore plus nette (encadré 2).

Le temps partiel est souvent utilisé comme un outil d'adaptation aux variations quotidiennes et hebdomadaires des flux de clientèle (dans le commerce par exemple) ou à la nécessité de d'effectuer un faible nombre d'heures (dans les services aux particuliers par exemple). Ces pratiques se traduisent par le recours à du temps partiel souvent court (moins de 50 % d'un

temps complet). Dans les activités financières et l'énergie, le temps partiel est à l'inverse plutôt à l'initiative du salarié et donc plutôt long, alors que la durée collective des salariés à temps complet est plutôt faible.

(5) - Cette pratique du temps partiel peut s'accompagner d'un recours à des heures complémentaires (dont le régime diffère de celui des heures supplémentaires).

Valérie ULRICH
(Dares).

Pour en savoir plus :

- [1] Ulrich V. (2004), « La durée collective annuelle du travail fin 2002 », *Premières Synthèses*, n° 26.1, juin.
- [2] Ulrich V. (2005), « La durée annuelle collective du travail et les heures supplémentaires en 2003 », *Premières Synthèses*, n° 15.3, avril.
- [3] Mathern S. (2005), « L'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4ème trimestre 2004, résultats définitifs », *Premières Informations*, n° 13.1, mars.
- [4] Seguin S. (2006), « L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2004: quatre salariés sur dix sont à temps partiel, sous un contrat à durée déterminée ou aidé », *Premières synthèses*, n° 07.2, février.
- [5] Pillemont J., Revest C., Vayssière J.-L. (2003), « Les pratiques de la modulation dans le cadre de la réduction du temps de travail », *Étude pour la DRTEFP Provence-Alpes-Côte d'Azur*, Christian Revest Conseil.
- [6] Attal-Toubert K., Lavergne H. (2006), « Premiers résultats de l'enquête sur l'emploi 2005 », *Insee Première*, n°1070, mars.

**PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES**
sont édités par le Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement
Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (DARES)
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61)
Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.24.43
Réponse à la demande : 01.44.38.23.89
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Rédacteur en chef : Gilles Rotman.
Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira
et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant,
Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement.
Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : *La Documentation française*,
124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00.
Télécopie : 01.40.15.68.00
www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES
Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €,
CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TOM (HT) : 123 €,
hors CEE (TTC) 127 €.
Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale,
et du logement
Dépôt légal : à parution.
Numéro de commission paritaire : 3124 AD.
ISSN 1253 - 1545.