

Première Synthèses

Informations

ÉVALUATION DU VOLUME D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES RÉMUNÉRÉES DES SALARIÉS DES SECTEURS CONCURRENTIELS EN 2006

Le volume d'heures supplémentaires rémunérées est statistiquement difficile à appréhender en France. Avant l'entrée en vigueur, au 1^{er} octobre 2007, des mesures incitatives de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (dite loi « TEPA »), les heures supplémentaires, généralement connues des entreprises, n'étaient pas nécessairement déclarées comme telles dans les enquêtes statistiques, en particulier dans les entreprises n'ayant pas réduit leur durée du travail à 35 heures.

Pour l'année 2006, les résultats d'une enquête auprès des entreprises menée depuis 2005, l'enquête de l'Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires, permettent de disposer de nouvelles informations, au niveau individuel, pouvant être mobilisées pour mieux cerner le volume d'heures supplémentaires rémunérées antérieur aux mesures de la loi TEPA.

En 2006, 38 % des salariés à temps complet des secteurs concurrentiels non agricoles (toutes tailles confondues) ont effectué des heures supplémentaires, soit 5,5 millions de personnes. Le volume annuel moyen d'heures supplémentaires était de 114 heures par salarié à temps complet ayant fait des heures supplémentaires et de 43,5 heures par salarié à temps complet.

On estime à 630 millions le nombre d'heures supplémentaires rémunérées dans les secteurs concurrentiels non agricoles en 2006, cette estimation étant entourée d'une marge notable d'incertitude. Quatre secteurs (construction, commerce, transports et services aux entreprises) ont concentré près des deux tiers de ce volume.

Les entreprises de moins de 20 salariés ont compté pour environ 40 % du volume global d'heures supplémentaires. Dans quatre secteurs, elles représentaient plus de la moitié du volume d'heures supplémentaires de l'ensemble des entreprises : activités immobilières, construction, services aux particuliers et commerce.

Du fait notamment de la suppression, fin 2006, du « régime d'équivalence » dans les hôtels, cafés et restaurants, le volume d'heures supplémentaires aurait augmenté de près de 100 millions d'heures entre 2006 et 2007, indépendamment des mesures incitatives prises en 2007 dans le cadre de la loi TEPA.

Les différentes notions d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies comme le temps de travail accompli en « supplément » d'une norme de durée de travail à temps complet. D'un pays à l'autre, des variations importantes sont observées concernant le niveau auquel se détermine la norme de temps de travail (droit réglementaire, droit conventionnel de branche ou d'entreprise), le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, la période sur laquelle le décompte se fait (semaine, année, selon les pratiques de flexibilité du temps de travail autorisées) et les types de contrepartie pour les salariés (en repos ou en argent). Mais, partout, la notion d'heures supplémentaires associe systématiquement temps de travail additionnel et contrepartie accordée au salarié pour ce temps [1].

LA NOTION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En France, sont considérées comme heures supplémentaires par le code du travail les heures de travail effectuées par les salariés à temps complet au-delà de la durée légale, fixée à 35 heures hebdomadaires ou à 1 607 heures annuelles (encadré 1). Ces heures ne recouvrent pas l'ensemble du temps de travail « excédentaire » tel que peuvent le percevoir les salariés ou tel que l'appréhendent les entreprises [1]. Ainsi les durées hebdomadaires longues d'un salarié rémunéré sur la base d'un forfait annuel de 218 jours n'ont pas le statut d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires, au sens du code du travail, ne donnent pas nécessairement lieu à rémunération. Le paiement des heures supplémentaires peut, en effet, être remplacé par l'attribution d'un repos compensateur équivalent (« repos compensateur de remplacement », encadré 1). Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à hauteur de 125 % du salaire horaire d'une heure normale peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et quart. L'heure supplémentaire étant dans ce cas intégralement compensée en repos, la durée effective du travail s'avère *in fine* plus basse (d'un quart d'heure).

Quand elles ne sont que partiellement rémunérées, les heures supplémentaires ne sont pas non plus forcément associées à une augmentation effective du temps de travail. C'est par exemple le cas lorsqu'un employeur octroie à un salarié qui a effectué une heure supplémentaire une heure de repos compensateur et lui paie uniquement la majoration de 25 %. L'heure supplémentaire est dans ce cas rémunérée à un taux horaire égal à 25 % de celui d'une heure normale, et la durée effective du travail se trouve *in fine* inchangée.

Depuis le 1^{er} octobre 2007, le taux de majoration légal est désormais de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires, quelle que soit la taille de

Juridiquement, 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. Ce seuil est fixé à 1 607 heures en cas de modulation ou d'annualisation du temps de travail (à noter que les accords d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine peuvent avoir pour effet de modifier les seuils de déclenchement des heures supplémentaires). En cas de réduction du temps de travail par la seule attribution de jours de repos sur l'année (« JRTT »), constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord).

Une quantité maximale d'heures supplémentaires peut être effectuée annuellement par les salariés. Dans le cadre des dispositions antérieures aux modifications apportées par la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail du 20 août 2008, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par convention ou accord collectif de branche étendu. À défaut, un contingent réglementaire de 220 heures par an et par salarié s'applique. Mais le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre prévu par une convention ou un accord collectif, effectuer des « heures choisies » au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. Ces « heures choisies », mises en place par la loi du 31 mars 2005, reposent sur un accord entre le salarié et son employeur. Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement. En contrepartie des heures supplémentaires effectuées par les salariés, l'entreprise est tenue de leur accorder une majoration de salaire ou, sous condition, un repos compensateur « de remplacement ». La majoration de salaire est fixée par voie de convention ou d'accord de branche étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 %. En l'absence d'accord, et pour toutes les entreprises depuis le 1^{er} octobre 2007, le taux est de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % au-delà. La loi du 20 août 2008 a (entre autres) modifié le mode de fixation du contingent d'heures supplémentaires (défini par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, de branche), supprimé l'autorisation de l'inspection du travail en cas de dépassement du contingent, supprimé la référence dans le code du travail à un repos compensateur obligatoire, introduit une « contrepartie obligatoire en repos », en plus des majorations de salaires dont les taux restent inchangés.

- Certaines heures travaillées peuvent être considérées comme des heures supplémentaires par les salariés, sans en constituer pour autant du point de vue juridique : les heures travaillées par les cadres au forfait en jours dont les horaires de travail sont longs mais ne dépassent pas 218 jours par an ; les heures travaillées entre la durée légale et la durée équivalente par les salariés soumis à un régime d'équivalence ; les heures travaillées au-delà de la durée habituelle conventionnelle hebdomadaire, mais en deçà de 35 heures.

- À l'inverse, les heures supplémentaires rémunérées au taux de salaire horaire applicable aux heures normales (donc sans majoration) et compensées par un repos compensateur pris ultérieurement ne sont souvent pas déclarées comme heures supplémentaires par les employeurs dans les enquêtes statistiques.

- D'autres, comme les heures non rémunérées effectuées par des salariés faisant face à une charge de travail importante, ou qui doivent remplacer des collègues absents, ne sont la plupart du temps pas déclarées comme heures supplémentaires par les employeurs (même si elles donnent parfois lieu à une compensation informelle en temps de travail).

- Les heures supplémentaires dites « structurelles » sont celles qui sont effectuées régulièrement (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 », qui sont effectuées occasionnellement, pour faire face à un pic d'activité.

- Les heures supplémentaires déclarées par les entreprises lors des enquêtes (par exemple les enquêtes Acemo de la Dares et Ecmoss de l'Insee) n'intègrent pas, en général, les heures non rémunérées qui ne sont pas comptabilisées sur les fiches de paie. Les heures supplémentaires « structurelles », bien que prises en compte dans les rémunérations, ne sont souvent pas déclarées aux enquêtes statistiques, car elles sont souvent mensualisées et donc intégrées dans la rémunération de base.

- Les heures supplémentaires éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales à compter du 1^{er} octobre 2007 (encadré 2) sont les heures supplémentaires travaillées au-delà de la durée légale hebdomadaire (ou annuelle), ou de la durée équivalente, et qui sont rémunérées à un taux horaire au moins égal à celui d'une heure normale. Les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle, si celle-ci est inférieure à la durée légale, ne sont éligibles qu'au-delà de la durée légale hebdomadaire (ou annuelle).

l'entreprise (contre une majoration de 10 % auparavant dans les entreprises d'au plus 20 salariés). Par ailleurs, le bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales de la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (dite loi « TEPA ») ne porte que sur les heures supplémentaires rémunérées à un taux horaire au moins égal à celui d'une heure normale (encadré 2). Cette condition assure que la rémunération versée pour une heure supplémentaire a pour contrepartie une augmentation effective du temps de travail (ainsi, par exemple, une heure supplémentaire rémunérée à hauteur d'une heure normale et compensée par un quart d'heure de repos donne lieu à une augmentation effective de trois-quarts d'heure du temps de travail). Cette situation correspond aussi à la pratique dominante. En 2006, parmi les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles qui déclaraient avoir fait faire des heures supplémentaires à leurs salariés, celles qui rémunéraient toutes les heures supplémentaires à un taux horaire d'au moins 100 % d'un taux normal représentaient 69,2 % de l'ensemble des effectifs (1).

Cette étude présente une estimation, avant l'entrée en vigueur de la loi TEPA, du volume des heures supplémentaires rémunérées de l'ensemble des salariés à temps complet des secteurs concurrentiels non agricoles potentiellement éligibles aux allègements de cotisations sociales patronales introduits par cette loi (2). Les estimations se fondent sur les meilleures sources disponibles à la mi-2008, et sur la construction d'un jeu d'hypothèses multiples (encadré 3). Du fait du nombre important des hypothèses retenues, ces évaluations sont entourées d'une marge notable d'incertitude. La pratique des

heures supplémentaires n'est en effet réellement connue que depuis le 4^{ème} trimestre 2007, du moins pour la part déclarée aux Urssaf par les entreprises pour bénéficier des exonérations de la loi TEPA.

Les heures supplémentaires rémunérées : un objet statistiquement mal mesuré

Les heures supplémentaires rémunérées sont en général connues des entreprises, car elles sont prises en compte dans l'établissement de la fiche de paie. Mais si ces heures sont connues, elles ne sont pas nécessairement déclarées par les

entreprises lorsque celles-ci sont interrogées dans les enquêtes statistiques.

Des travaux d'analyse menés par la Dares sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels ont montré que, lorsqu'elles étaient interrogées dans le cadre d'enquêtes statistiques, certaines entreprises tendaient à sous-estimer le volume d'heures supplémentaires travaillées au cours des années récentes [2]. Un grand nombre d'entreprises n'ayant pas réduit leur durée de travail à 35 heures omettaient notamment de déclarer aux enquêtes une partie des heures supplémentaires régulièrement

Encadré 2

LES MESURES EN FAVEUR DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE L'ARTICLE 1^{ER} DE LA LOI DU 21 AOÛT 2007 EN FAVEUR DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU POUVOIR D'ACHAT

La loi « TEPA » a instauré pour les salariés des exonérations fiscales et de cotisations sociales sur les heures supplémentaires (salariés à temps complet), sur les heures complémentaires (salariés à temps partiel) ou le renoncement à des jours de repos (salariés au forfait en jours). Pour les employeurs, elle a créé une déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires (et le renoncement à des jours de repos).

À compter du 1^{er} octobre 2007, les salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées bénéficient d'une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à la rémunération versée en contrepartie de ces heures supplémentaires, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de ces heures. Le taux maximum de la réduction est fixé à 21,50 %. En outre, la rémunération perçue par les salariés au titre des heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007 est exonérée d'impôt sur le revenu. Cette exonération couvre le salaire et la majoration de salaire liée à l'accomplissement des heures supplémentaires.

Le régime dérogatoire de majoration salariale pour les entreprises d'au plus 20 salariés, instauré par les lois « Aubry » et prorogé jusqu'au 31 décembre 2008 par la loi « Fillon » du 17 janvier 2003, est abrogé. Le taux de majoration légal des quatre premières heures supplémentaires passe de 10 % à 25 % dans les entreprises d'au plus 20 salariés. En contrepartie, ces heures ouvrent droit à une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales de 1,5 euro par heure dans les entreprises d'au plus 20 salariés, de 0,5 euro dans les entreprises de plus de 20 salariés. Pour les salariés au forfait en jours, le montant de la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales s'élève à 10,5 euros par jour de repos dans les entreprises d'au plus 20 salariés, à 3,5 euros par jour dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Les heures supplémentaires éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales sont les heures travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures (calculée sur une base hebdomadaire ou sur une période plus longue en cas d'annualisation du temps de travail, de modulation, etc.) ou de la durée considérée comme équivalente, et qui sont rémunérées à un taux horaire au moins égal à celui d'une heure normale. Entrent également dans le champ de la mesure les « heures choisies » (encadré 1). Pour les salariés au forfait en jours, les exonérations s'appliquent à la majoration de salaire versée en contrepartie de la renonciation à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours.

Les exonérations fiscales et sociales s'appliquent à tous les salariés des secteurs privé et public. La déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales ne concerne que les employeurs entrant dans le champ de l'allègement général sur les bas salaires, dit « Fillon » : entreprises assujetties à l'Unédic et soumises au régime général de la Sécurité sociale (sauf les particuliers employeurs), employeurs relevant de régimes spéciaux de la Sécurité sociale (marins, mineurs, clercs et employés de notaire), employeurs de salariés agricoles, certains employeurs de salariés dont l'emploi ouvre droit aux allocations de chômage (entreprises nationales, pour leurs salariés qui ne relèvent pas des régimes spéciaux).

(1) Selon l'enquête Acemo spécifique sur l'organisation du temps de travail en 2006 de la Dares.

(2) Elle ne couvre donc pas l'ensemble des heures pouvant, d'une manière ou d'une autre, être assimilées à des heures supplémentaires (encadré 1).

travaillées, dites « structurelles » (encadré 1). La loi autorise en effet les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures à mensualiser la rémunération des heures supplémentaires, et donc à l'intégrer au salaire de base (en tenant compte des majorations). Les heures supplémentaires sont alors intégrées au volume global d'heures travaillées, mais ne sont pas systématiquement déclarées comme telles lors des enquêtes statistiques.

L'entrée en vigueur des mesures sur les heures supplémentaires de la loi TEPA (encadré 2) a vraisemblablement réduit le biais de sous-déclaration statistique à compter de cette date. Pour estimer le volume d'heures supplémentaires sur une période antérieure, il est en revanche nécessaire de faire un certain nombre d'hypothèses pour cerner les heures supplémentaires travaillées, rémunérées, mais non déclarées par l'employeur dans les enquêtes statistiques (encadré 3).

Les biais de déclaration aux enquêtes statistiques des heures supplémentaires en 2006 dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels

Pour l'année 2006, les résultats d'une enquête de l'Insee auprès des entreprises menée depuis 2005, l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss), permettent de disposer d'informations individuelles (au niveau du salarié) sur le volume des heures supplémentaires, ainsi que sur les rémunérations associées, des salariés des entreprises de

10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels (encadré 3). Les biais de déclaration peuvent ainsi être mieux contrôlés et, le cas échéant, redressés.

La confrontation des informations individuelles sur la durée du travail, le volume individuel d'heures supplémentaires et les rémunérations associées montre qu'en 2006, environ 12 % des salariés à temps complet (hors salariés au forfait en jours) des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels seraient concernés par la sous-déclaration statistique des heures supplémentaires à l'enquête Ecmoss.

Lorsqu'elle est identifiée, la sous-déclaration statistique apparaît massive : 96 % des heures supplémentaires ne sont alors pas déclarées à l'enquête. Les salariés de l'industrie seraient les plus concernés par la sous-déclaration statistique : 18 %, contre 10 % dans les services et 12 % dans la construction. La durée annuelle rémunérée du travail des salariés concernés par la sous-déclaration statistique dépasserait en moyenne de 150 heures celle des salariés qui font des heures supplémentaires, mais pour lesquels l'employeur a déclaré à l'enquête Ecmoss un volume d'heures supplémentaires cohérent avec les rémunérations.

En 2006, la proportion de salariés à temps complet concernés par les heures supplémentaires serait ainsi supérieure d'un tiers à celle que les entreprises ont déclarée à l'enquête Ecmoss (tableau 1). L'impact du redressement sur le volume des heures supplémentaires par salarié est d'une ampleur nettement moins

grande : moins de 10 heures en moyenne sur l'année.

En 2006, et sur la base des données redressées des biais de sous-déclaration statistique, 39 % des salariés à temps complet (y compris les salariés au forfait en jours) des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles auraient effectué des heures supplémentaires (tableau 1) pour un volume annuel moyen de 98,4 heures, soit 38,5 heures quand on le rapporte à l'ensemble des effectifs à temps complet (y compris salariés au forfait en jours). Les heures supplémentaires représentaient en moyenne 2,6 % du total des heures rémunérées des salariés à temps complet de ces entreprises.

Le diagnostic porté sur la pratique des heures supplémentaires à partir de la nouvelle enquête Ecmoss de l'Insee amène donc assez fortement celui issu de l'enquête annuelle Acemo de la Dares pour 2004, qui chiffrait (sur la base d'informations collectives et non individuelles) une proportion sensiblement équivalente de salariés concernés (38 %), mais pour un volume annuel moyen par salarié très inférieur (55 heures par salarié effectuant des heures supplémentaires) [3].

Pour estimer l'utilisation des heures supplémentaires dans les entreprises de 1 à 9 salariés, il a été ici recouru à des données issues de l'enquête de la Dares sur les Très Petites Entreprises (TPE) qui ont également fait l'objet de redressements statistiques (encadré 3). En 2006, d'après ces estimations, 34 % des salariés de ces entreprises auraient effectué des heures

Tableau 1
Les heures supplémentaires des entreprises de 10 salariés ou plus à partir de l'enquête ECMOSS avant et après redressement statistique pour 2006

Salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires au moins une fois dans l'année		Volume annuel moyen des heures supplémentaires par salarié à temps complet qui en fait		Volume annuel moyen des heures supplémentaires par salarié à temps complet	
En %	En %	En heures par an	En heures par an	En heures par an	En heures par an
Avant redressement	Après redressement	Avant redressement	Après redressement	Avant redressement	Après redressement
29,1	39,1	91,3	98,4	26,6	38,5

Source : enquête Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006 ; estimations Dares.

Champ : salariés à temps complet (y compris salariés au forfait en jours) des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles.

Tableau 2
Volume d'heures supplémentaires estimé pour 2006 *

	Unité	Total	Moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 salariés et plus
Volume d'heures supplémentaires en 2006					
Effectifs à temps complet	En millions	14,5	2,5	1,2	10,8
Répartition des effectifs à temps complet.....	En %	100,0	17,2	8,2	74,6
Pourcentage de salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires au moins une fois dans l'année.....	En %	38,3	34,1	49,6	38,0
Effectifs de salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires au moins une fois dans l'année.....	En millions	5,5	0,9	0,6	4,1
Heures supplémentaires par salarié à temps complet qui font des heures supplémentaires au moins une fois dans l'année	En heures par salarié	113,7	198,3	147,0	91,4
Heures supplémentaires par salarié à temps complet	En heures par salarié	43,5	67,6	72,9	34,7
Volume d'heures supplémentaires	En heures par an	631	169	86	376
Répartition du volume d'heures supplémentaires.....	En %	100,0	26,8	13,7	59,5
Pour mémoire :					
Effectifs totaux (temps complet et temps partiel)	En millions	17,7	3,4	1,5	12,8
Répartition des effectifs totaux	En %	100,0	19,3	8,3	72,4
Taux de temps partiel	En %	18,0	26,9	19,2	15,5

Sources :
enquête Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, enquête trimestrielle Acemo de la Dares, enquête annuelle Acemo de la Dares sur les très petites entreprises, Acooss-Urssaf ; estimations Dares.

* Voir encadré 3 pour les hypothèses retenues.

Champ : salariés à temps complet (y compris salariés au forfait en jours) des entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles.

supplémentaires (tableau 2) pour un volume annuel moyen de 198,3 heures, soit 67,6 heures quand on le rapporte à l'ensemble des salariés à temps complet.

Un volume d'heures supplémentaires rémunérées estimé à environ 630 millions en 2006

En 2006, le volume global d'heures supplémentaires rémunérées effectuées par les salariés à temps complet dans l'ensemble des entreprises des secteurs concurrentiels, toutes tailles confondues, est estimé à 631 millions d'heures sur la base du jeu d'hypothèses retenues (tableau 2). Les effectifs de salariés à temps complet qui ont fait des heures supplémentaires au moins une fois en 2006 sont estimés à 5,5 millions (soit 38,3 % des salariés à temps complet), pour un volume annuel moyen de 113,7 heures, soit 43,5 heures en moyenne par salarié à temps complet (tableau 2).

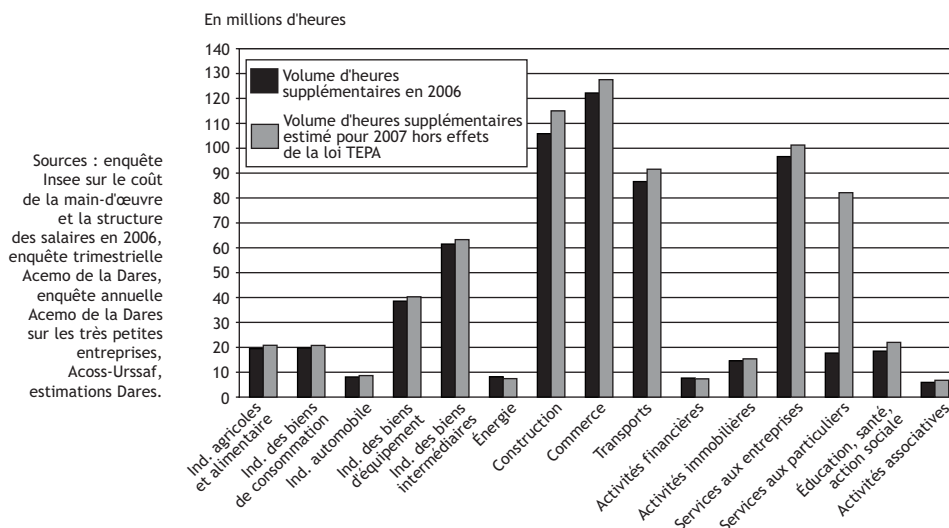
Quatre secteurs (construction, commerce, transports et services aux entreprises) ont concentré 65 % du volume global d'heures supplémentaires en 2006 (graphique 1, tableau 3). Dans la construction et les transports,

concernent une proportion élevée de salariés à temps complet (56 % dans la construction, 58 % dans les transports), et ceux qui font des heures supplémentaires en font un nombre élevé dans l'année (142,9 heures dans la construction, 145,4 heures dans les transports (3)). Ces deux secteurs concentrent 31 % du volume annuel d'heures supplémentaires rémunérées, alors qu'ils ne représentent que 16 % du total des effectifs de salariés à temps complet en 2006. Les services aux entreprises et le commerce, qui pèsent pour près de

40 % des effectifs à temps complet, réalisent un peu plus d'un tiers du volume d'heures supplémentaires rémunérées. Pour autant, et plus particulièrement dans les services aux entreprises, les heures supplémentaires n'y sont pas particulièrement fréquentes.

La proportion de salariés effectuant des heures supplémentaires est élevée dans l'industrie (50 % en moyenne, jusqu'à 56 % dans les industries des biens intermédiaires, 54 % dans l'automobile). Le volume annuel moyen d'heures supplémentaires

Graphique 1
Volume annuel d'heures supplémentaires dans les secteurs concurrentiels non agricoles estimé pour 2006 et pour 2007, hors effets liés aux mesures de la loi TEPA



Sources : enquête Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, enquête trimestrielle Acemo de la Dares, enquête annuelle Acemo de la Dares sur les très petites entreprises, Acooss-Urssaf, estimations Dares.

Lecture : en 2006, le volume global d'heures supplémentaires dans le secteur du commerce était estimé à 121 millions. En 2007, hors prise en compte de l'impact des mesures incitatives sur les heures supplémentaires, il est estimé à 128 millions.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles.

(3) Dans les transports, ces heures supplémentaires sont définies comme les heures au-delà de la durée « équivalente » (encadré 4).

res des salariés qui en effectuent est cependant inférieur à la moyenne de l'ensemble des secteurs d'activité, en particulier dans l'industrie automobile. Cela peut s'expliquer par un recours important à la modulation et à l'intérim dans l'industrie [3].

Ce sont les salariés des activités associatives qui, en proportion de leur part dans l'emploi, contribuent le moins au volume d'heures supplémentaires, en raison d'une très faible proportion de salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées.

Les petites entreprises de moins de 20 salariés réalisent environ 40 % des heures supplémentaires

Les entreprises de moins de 20 salariés représentent un quart des salariés à temps complet des secteurs concurrentiels.

Cependant, en moyenne, 41 % des heures supplémentaires y sont réalisées. Dans quatre secteurs, la part des entreprises de moins de 20 salariés dans le volume global d'heures supplémentaires rémunérées est supérieure à 50 % : activités immobilières (84 %), construction (62 %), services aux particuliers (59 %) et commerce (52 %).

Cela s'explique par un volume moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet plus élevé dans les petites entreprises (les salariés des entreprises de moins de 20 salariés ont fait en moyenne deux fois plus d'heures supplémentaires que ceux des entreprises de 20 salariés ou plus en 2006), mais aussi par le poids important des petites entreprises dans les effectifs de ces secteurs. Les entreprises de moins de 20 salariés représentaient en 2006

34 % des effectifs à temps complet dans le commerce, et plus de la moitié des effectifs à temps complet dans les services immobiliers (58 %), la construction (51 %) et les services aux particuliers (52 %).

Estimation du volume d'heures supplémentaires pour 2007, avant la mise en œuvre de la loi TEPA

Le volume d'heures supplémentaires estimé pour l'année 2006 dans les secteurs concurrentiels ne peut être considéré comme représentatif d'un volume d'heures « potentiellement éligibles » aux mesures de la loi TEPA mises en œuvre à partir d'octobre 2007. L'estimation pour 2007 du volume d'heures supplémentaires doit en effet prendre en compte le dynamisme des créations d'emplois en 2007, notamment dans certains sec-

Tableau 3
Heures supplémentaires des salariés à temps complet estimées pour les entreprises des secteurs concurrentiels en 2006*

	Répartition des effectifs à temps complet	Pourcentage de salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires au moins une fois dans l'année	Volume annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet qui en fait	Volume annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet	Volume annuel d'heures supplémentaires	Répartition du volume d'heures supplémentaires
	En %	En %	En heures par an	En heures par an	En millions d'heures	En %
Ensemble	100,0	38,3	113,7	43,5	631	100,0
Par taille d'entreprise	100,0					100,0
1 à 9 salariés	17,2	34,1	198,3	67,6	169	26,8
10 à 19 salariés	8,2	49,6	147,0	72,9	86	13,7
20 à 49 salariés	12,1	45,7	134,0	61,3	107	17,0
50 à 99 salariés	7,6	39,4	109,3	43,0	47	7,5
100 à 249 salariés.....	10,7	41,8	90,1	37,7	59	9,3
250 à 499 salariés.....	7,9	37,4	75,5	28,3	32	5,1
500 salariés et plus.....	36,3	34,2	72,5	24,8	131	20,6
Par secteur d'activité	100,0					100,0
EB : Industries agricoles et alimentaires.....	3,1	44,7	95,8	42,8	19	3,1
EC : Industries des biens de consommation ...	3,6	41,4	91,0	37,7	20	3,1
ED : Industrie automobile	1,9	54,1	55,6	30,1	8	1,3
EE : Industries des biens d'équipement	4,9	49,9	109,1	54,4	39	6,1
EF : Industries des biens intermédiaires.....	8,5	56,0	89,5	50,2	61	9,7
EG : Énergie.....	1,4	40,6	99,8	40,5	8	1,3
EH : Construction	9,1	56,4	142,9	80,5	106	16,9
EJ : Commerce.....	17,1	42,7	115,2	49,2	121	19,4
EK : Transports	7,0	58,4	145,4	84,9	87	13,7
EL : Activités financières.....	3,8	17,0	82,7	14,1	8	1,2
EM : Activités immobilières	2,1	27,0	172,7	46,5	15	2,3
EN : Services aux entreprises **.....	21,4	25,9	120,1	31,1	97	15,3
EP : Services aux particuliers.....	6,7	20,2	90,8	18,3	18	2,8
EQ : Éducation, santé, action sociale	7,0	24,1	75,2	18,1	18	2,9
ER : Activités associatives.....	2,4	12,2	141,4	17,3	6	0,9

Sources : enquête Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, enquête annuelle Acemo de la Dares sur les très petites entreprises, Acoiss-Urssaf, estimations Dares.

* Voir encadré 3 pour les hypothèses retenues.

** Y compris intérimaires.

Lecture : en 2006, les salariés à temps complet du commerce représentaient 17,1 % de l'ensemble des effectifs à temps complet. 42,7 % de ces salariés ont effectué des heures supplémentaires en 2006, pour un volume annuel moyen estimé à 115,2 heures. Rapporté à l'ensemble des salariés à temps complet, qu'ils aient fait ou non des heures supplémentaires, le volume annuel moyen d'heures supplémentaires estimé était de 49,2 heures. Le volume total d'heures supplémentaires effectué par les salariés à temps complet du commerce est estimé à 121 millions d'heures en 2006, soit 19,4 % du volume total d'heures supplémentaires rémunérées estimé pour 2006.

Champ : salariés à temps complet (y compris salariés au forfait en jours) des entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles.

NOTE DE MÉTHODE

Champ

Le champ retenu est celui des salariés à temps complet des secteurs concurrentiels non agricoles, hors services domestiques : secteurs principalement marchands (EB-EP) à l'exception des services domestiques, ainsi qu'entreprises et associations privées des secteurs principalement non marchands (EQ-ER), soit un effectif total de 17,7 millions d'emplois en 2006.

Le champ couvre les salariés des employeurs éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales sur les heures supplémentaires (champ des allègements de la réduction « Fillon »), à l'exception de l'agriculture (370 000 salariés en 2006). Tous les salariés des grandes entreprises nationales sont inclus, alors que seuls ceux relevant du régime général entrent dans le champ Fillon. Il ne couvre pas l'ensemble des salariés pouvant bénéficier des exonérations sociales et fiscales sur les heures supplémentaires (encadré 2), le secteur public, l'agriculture et les services domestiques étant exclus.

Sources statistiques mobilisées

- L'enquête annuelle sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires de l'Insee (ECMOSS) de 2006 porte sur l'ensemble des établissements des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles localisés en France métropolitaine. L'enquête recueille (entre autres variables) des données individuelles sur le volume total des heures rémunérées, le volume des heures supplémentaires rémunérées, ainsi que sur les rémunérations associées. Elle a été utilisée pour l'estimation du volume annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet en 2006 dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Les données de l'enquête ECMOSS pour l'année 2007 ne seront pas disponibles avant 2009.
- L'enquête Acemo trimestrielle de la Dares porte sur les établissements de 10 salariés ou plus des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles localisés en France métropolitaine. L'enquête collecte (entre autres variables) quatre fois par an les effectifs salariés à temps complet, leur durée collective hebdomadaire habituelle, ainsi qu'un volume total d'heures supplémentaires. Elle a été utilisée pour actualiser de 2006 à 2007 le volume moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet des salariés de ces entreprises, à l'exception des services aux particuliers, ainsi que pour estimer l'évolution du taux de temps partiel entre 2006 et 2007.
- L'enquête annuelle de la Dares sur les Très Petites Entreprises (TPE), porte sur les entreprises de 1 à 9 salariés des secteurs concurrentiels non agricoles localisées en France métropolitaine. Les résultats de juin 2006 et juin 2007 ont été utilisés pour l'estimation du volume d'heures supplémentaires des salariés à temps complet des très petites entreprises. L'enquête recueille (entre autres variables) des informations individuelles sur la durée hebdomadaire moyenne du travail et les caractéristiques des emplois occupés. Sur les heures supplémentaires, elle ne recueille que des informations très partielles : pourcentage de salariés qui ont fait des heures supplémentaires en juin de l'année sur laquelle porte l'enquête.
- La base Sequoia de l'Acoss recense entre autres les effectifs des employeurs des secteurs concurrentiels localisés en France métropolitaine déclarant leurs cotisations aux Urssaf. Elle a fourni les effectifs totaux utilisés pour estimer le volume annuel d'heures supplémentaires.

Estimation du volume d'heures supplémentaires pour 2006

- *Heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 10 salariés :*

Seules ont été estimées les heures supplémentaires « structurelles ». Pour chaque salarié, ce volume d'heures supplémentaires « structurelles » a été estimé en confrontant la durée hebdomadaire déclarée à l'enquête annuelle TPE à la durée légale de 35 heures, en considérant que la durée déclarée en juin 2006 était effectivement représentative de la durée hebdomadaire rémunérée de l'ensemble de l'année. Pour les secteurs concernés par les régimes d'équivalence, seules les heures supérieures à la durée équivalente ont été prises en compte.

- *Heures supplémentaires dans les entreprises de 10 salariés ou plus :*

Les informations individuelles sur les heures, les rémunérations, le secteur d'activité et les caractéristiques des emplois occupés (type de contrat, temps complet, temps partiel, catégorie socioprofessionnelle) fournies par l'enquête ECMOSS ont été confrontées pour détecter un éventuel biais de déclaration par l'employeur du volume des heures supplémentaires rémunérées. L'enquête permet en effet d'identifier les éventuelles sous ou sur déclarations des heures supplémentaires par différents recoupements : volume total des heures rémunérées, salaire horaire des heures supplémentaires, taux de majoration des heures supplémentaires, etc. Il est également possible d'identifier les professions à régimes d'équivalence, et d'en tenir compte dans la comptabilisation des heures supplémentaires.

Le redressement de ces déclarations a été opéré en trois étapes : identification des biais de déclaration éventuels à l'enquête sur la base des informations sur la durée du travail (durée totale rémunérée, volume individuel d'heures supplémentaires) ; confrontation des heures supplémentaires redressées (ou non) aux variables de rémunération (taux de majoration, salaire horaires pour heures supplémentaires) ; imputation sur la base de moyennes de strates.

- *Taux de temps partiel :*

Les taux de temps partiel des entreprises de 10 salariés ou plus sont tirés de l'enquête ECMOSS. Ceux des entreprises de moins de 10 salariés sont tirés de l'enquête annuelle TPE.

- *Volume global d'heures supplémentaires :*

Le volume global d'heures supplémentaires se déduit du volume individuel d'heures supplémentaires et des effectifs à temps complet de milieu d'année. Tous les calculs ont été effectués à un niveau croisant 7 tailles d'entreprises (1-9, 10-19, 20-49, 50-199, 200-249, 250-499, 500+) et 16 secteurs d'activité (niveau E de la NES).

Estimation du volume d'heures supplémentaires pour 2007 (avant l'entrée en vigueur de la loi TEPA)

- *Heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 10 salariés :*

Un volume individuel d'heures supplémentaires structurelles a été calculé à partir de l'enquête annuelle TPE selon les mêmes hypothèses que pour 2006, à l'exception des HCR, où les estimations pour juin 2007 ont tenu compte de l'annulation du régime d'équivalence dans ce secteur.

- *Heures supplémentaires par tête des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus jusqu'à l'automne 2007.*

Tous secteurs d'activité hors services aux particuliers :

Les variations ont été calculées à partir des évolutions des volumes individuels d'heures supplémentaires déclarées par les entreprises à l'enquête Acemo trimestrielle, dont le champ est très proche de celui de l'enquête ECMOSS. Les estimations ont tenu compte des informations disponibles jusqu'au 3^{ème} trimestre 2007 (« situation « pré-TEPA »). Les variations ont été calculées à partir de séries désaisonnalisées et estimées à partir des variations absolues (en heures par an) et non en taux de croissance. Elles rendent compte de l'« acquis » au 3^{ème} trimestre 2007 de la variation absolue par rapport à 2006, c'est-à-dire du nombre moyen d'heures supplémentaires qui aurait été travaillé en 2007 sous l'hypothèse que le montant moyen des heures supplémentaires (cvs) serait resté stable au 4^{ème} trimestre par rapport au 3^{ème} trimestre. Les variations ont été calculées à un niveau croisant 6 tailles d'entreprises et 16 secteurs d'activité.

Services aux particuliers :

Pour estimer l'impact de la suppression du régime d'équivalence dans les HCR, le surcroît d'heures supplémentaires des salariés à temps complet des services aux particuliers a été calculé à partir des résultats pour 2006 de l'enquête ECMOSS, qui permettent de simuler la suppression du « régime d'équivalence » dans les HCR au niveau individuel.

- *Taux de temps partiel :*

Les variations des taux de temps partiel entre 2006 et 2007 ont été estimées à partir des évolutions constatées dans l'enquête Acemo trimestrielle pour les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus et des évolutions constatées dans l'enquête annuelle TPE entre juin 2006 et juin 2007 pour les salariés des entreprises de moins de 10 salariés.

- *Volume global d'heures supplémentaires :*

Méthode analogue à celle utilisée pour 2006.

teurs fortement utilisateurs d'heures supplémentaires comme la construction, le commerce, les services aux particuliers, ainsi que le recours accru aux heures supplémentaires des entreprises au cours des trois premiers trimestres de 2007, avant l'entrée en vigueur de la loi TEPA. Cette estimation doit également prendre en compte la modification du cadre réglementaire en vigueur en 2006. En effet, l'annulation du « régime d'équivalence » dans les hôtels, cafés et restaurants (HCR) qui a pris effet en octobre 2006 (encadré 4) a conduit mécaniquement à requalifier en heures supplémentaires les heures effectuées par les salariés de ces secteurs et comprises entre la durée équivalente (39 heures) et la durée légale du travail.

Ces trois facteurs ont conduit à un accroissement du volume d'heures supplémentaires de 99

Tableau 4
Volume d'heures supplémentaires estimé pour 2007, hors effets liés à la mise en œuvre des mesures de la loi TEPA *

En millions d'heures

Volume d'heures supplémentaires estimé pour 2007	730
Variation par rapport à 2006	99
Effets de l'évolution du volume moyen des heures supplémentaires par tête	83
dont : Suppression du régime d'équivalence dans les HCR.....	55
Évolution du volume moyen d'heures supplémentaires par tête dans les autres secteurs	28
Effets des évolutions des effectifs à temps complet	12
Effets d'interaction.....	4

* Voir encadré 3 pour les hypothèses retenues.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles.

Sources : enquête Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, enquête trimestrielle Acemo de la Dares, enquête annuelle Acemo de la Dares sur les très petites entreprises, Accoss-Urssaf ; estimations Dares.

millions d'heures entre 2006 et 2007, qui aurait porté le volume total d'heures supplémentaires estimé à environ 730 millions en 2007, sur la base des données disponibles jusqu'au troisième trimestre 2007 et avant prise en compte des effets des mesures prises dans le cadre de la loi TEPA (tableau 4).

Plus de la moitié de ce surcroît d'heures supplémen-

taires estimé pour 2007 (55 millions sur 99 millions) proviendrait de l'annulation du régime d'équivalence dans les HCR, à effectifs 2006 constants. Les 44 millions restant résulteraient de la hausse du volume moyen d'heures supplémentaires par salarié dans les autres secteurs à effectifs constants (28 millions) et de l'évolution des effectifs à temps complet entre 2006 et 2007 (12 millions).

Odile CHAGNY, Bruno DUCOUDRÉ (Dares).

Encadré 4

LA PRISE EN COMPTE DES RÉGIMES D'ÉQUIVALENCE

Dans certains secteurs d'activité, pour tenir compte des temps « d'inaction » des salariés, le législateur a considéré qu'il existait une équivalence entre un certain temps de présence et un moindre temps de travail effectif. Les heures supplémentaires sont alors décomptées non plus à partir de la durée légale mais de la durée équivalente, qui lui est supérieure. Les heures travaillées entre la durée légale et la durée équivalente ne sont pas éligibles aux mesures de la loi TEPA.

Les régimes d'équivalence concernent principalement certaines professions des transports (notamment les chauffeurs routiers), les petits commerces de détail alimentaires et, jusqu'à fin 2006, les salariés des hôtels, cafés et restaurants (HCR).

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels, les équivalences auraient concerné en 2006 5,8 % des effectifs à temps complet selon l'enquête ECMOSS.

Dans les transports routiers de marchandises, les personnels roulants « grands routiers » ou « longue distance » ont une durée équivalente de 43 heures. Les autres personnels roulants ont une durée équivalente de 39 heures. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels, 22,5 % des salariés de la branche transports étaient concernés par les régimes d'équivalence en 2006, soit 1,8 % des salariés à temps complet. Ces salariés faisaient en moyenne environ 186 heures supplémentaires par an au-delà de la durée annuelle équivalente.

Dans le secteur des HCR, la durée d'équivalence était fixée à 39 heures (37 heures pour certains établissements de plus de 20 salariés) par le décret n°2004-1536 du 30 décembre 2004, décret annulé le 18 octobre 2006 par décision du Conseil d'État. Cette décision a entraîné l'obligation pour les entreprises de payer les heures travaillées comprises entre 35 heures et la durée d'équivalence avec effet rétroactif depuis le 1^{er} janvier 2005.

La forte progression constatée début 2007 dans les déclarations d'heures supplémentaires par salarié à temps complet par les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur HCR à l'enquête Acemo trimestrielle de la Dares (+9,3 % en glissement annuel au 4^{ème} trimestre 2006, +190 % en glissement annuel au 2^{ème} trimestre 2007) suggère que les entreprises du secteur ont effectivement pris en compte l'annulation du régime d'équivalence dans la comptabilisation des heures supplémentaires de leurs salariés à temps complet.

En 2006, les salariés à temps complet des hôtels, cafés et restaurants représentaient 4,0 % des salariés à temps complet des secteurs concurrentiels (toutes tailles confondues). Ils auraient effectué en moyenne 7,6 heures supplémentaires en 2006 au-delà de la durée équivalente. L'annulation du régime d'équivalence est estimée avoir porté à 103 le nombre annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet en 2007 dans les HCR (hors effets de la mise en œuvre de la loi TEPA à partir du 1^{er} octobre 2007).

Pour en savoir plus

[1] Freyssinet J. et Michon F. (2003), « Heures supplémentaires en Europe », Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

[2] Dares (2004), « Étude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo », *Document d'études* n°85, Octobre.

[3] Ulrich V. (2006), « La durée collective du travail en 2004 », *Premières Synthèses* n°51.1, décembre.

Premières Informations et Premières Synthèses sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
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, Recherche, Statistique de la DARES)
Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22 (50 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
Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.
Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAREMO.
Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr
Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.