

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RACHAT DE JOURS DE CONGÉ :

les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés

Les lois en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) et pour le pouvoir d'achat (Pa) de 2007 et 2008 ont mis en place diverses mesures incitant à l'augmentation et l'aménagement du temps de travail.

D'après une enquête téléphonique menée par la Dares en janvier 2010, deux tiers des salariés à temps plein non soumis au forfait annuel en jours déclarent avoir effectué des heures supplémentaires en 2009. Cette proportion est de 52 % en considérant les heures supplémentaires rémunérées ou compensées par du repos et de 40 % en prenant en compte les seules heures rémunérées. 14 % des salariés déclarent avoir effectué des heures supplémentaires sans qu'aucune n'ait été ni rémunérée, ni compensée par du repos.

Les heures complémentaires sont un peu moins fréquentes parmi les salariés à temps partiel: 55 % déclarent en avoir fait en 2009, qu'elles aient été rémunérées, compensées par du repos ou ni l'un ni l'autre. Cette part est de 30 % en ne retenant que les heures complémentaires rémunérées.

Autre dispositif d'allongement du temps de travail, les rachats de jours de repos par les employeurs ont été rares en 2009 (4 %) et concernent plus fréquemment des ingénieurs et des cadres.

16 % des salariés déclarent que les mesures d'allongement du temps de travail ont permis d'augmenter leur revenu au-delà des hausses habituelles. Le souhait des salariés d'effectuer plus d'heures supplémentaires est d'autant plus fréquent que leur salaire est faible.

Les lois en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) et pour le pouvoir d'achat (Pa) de 2007 et 2008 contiennent des dispositions, notamment diverses exonérations fiscales et sociales, visant à favoriser la réalisation d'heures supplémentaires, complémentaires et le rachat de jours de congés par l'employeur (encadré 1).

Selon une enquête menée par la Dares fin 2008 auprès d'un échantillon d'employeurs, une minorité d'entreprises, employant 20 % des salariés des secteurs concurrentiels, déclaraient avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires dans les premiers mois de mise en œuvre de la loi Tepa. La très grande majorité des entreprises qui déclaraient ne pas avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires le justifiaient par un manque de dynamisme de leur activité. Celles qui déclaraient avoir accru leur recours aux heures supplémentaires invoquaient au premier chef la hausse de leur activité, puis la minoration du coût de celles-ci du fait de la loi Tepa [1]. En janvier 2010, soit un peu plus d'un an plus tard, la Dares a mené une nouvelle enquête sur des thématiques proches mais cette fois auprès d'un échantillon de salariés employés dans les secteurs concurrentiels (encadré 2). Si ces deux enquêtes permettent de disposer du point de vue et des perceptions des deux catégories d'acteurs impli-

qués dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions des lois Tepas et Pa (les entreprises et les salariés), leur mise en perspective est toutefois délicate.

En effet, l'environnement conjoncturel dans lequel se sont déroulées ces deux enquêtes est très différent : la première s'est déroulée pendant les premiers mois de la grave crise économique et financière initiée en 2008 alors que la deuxième est intervenue après une année marquée par une très forte dégradation de la situation sur le marché du travail (1) (2).

Un salarié sur dix au forfait annuel en jours

Les heures supplémentaires et les dispositifs de report ou de rachat de jours de congé peuvent permettre d'allonger et d'aménager le temps de travail. Tous les salariés ne sont toutefois pas concernés par l'ensemble de ces mesures.

11 % des salariés interrogés dans l'enquête se déclarent ainsi au forfait annuel en jours (3) (tableau 1). Ces salariés ne sont pas concernés par les heures supplémentaires rémunérées car leur temps de travail n'est pas décompté en heures mais en nombre de jours de travail à effectuer dans l'année. Cette forme d'organisation du temps de travail, réservée aux salariés autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, concerne essentiellement des cadres et ingénieurs : 44 % de ces derniers se disent au forfait annuel en jours (encadré 3).

Si ces salariés ne sont pas concernés par les heures supplémentaires rémunérées, ils peuvent en revanche renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une rémunération supplémentaire, soit

directement, soit en utilisant des jours de repos déposés préalablement sur un compte épargne temps (CET), dès lors que cette modalité d'aménagement du temps de travail a été négociée dans leur entreprise. En 2008 et 2009, la loi Pa leur ouvrait cette possibilité même en l'absence d'un accord le prévoyant. 11 % des salariés au forfait annuel en jours déclarent ainsi avoir renoncé à des jours de repos contre rémunération en 2009.

Quatre salariés à temps plein sur dix ont effectué des heures supplémentaires rémunérées en 2009

Trois quarts des salariés se déclarent à temps plein et soumis à un décompte en heures de leur temps de travail (tableau 1). Ils peuvent de ce fait effectuer des heures supplémentaires rémunérées à la demande de leur employeur et demander la monétisation de certains de leurs jours de repos (jours de réduction du temps de travail (RTT) ou jours affectés à un compte épargne temps).

En 2009, 66 % des salariés à temps plein (hors forfait annuel en jours) déclarent avoir effectué des heures supplémentaires, qu'elles aient été rémunérées, compensées par du repos ou ni l'un ni l'autre. Cette part est de 52 % en considérant les heures supplémentaires rémunérées ou compensées par du repos, 40 % en ne retenant que les salariés dont une partie au moins des heures supplémentaires ont été rémunérées (tableau 2). Lorsqu'ils déclarent des heures supplémentaires rémunérées, 77 % des salariés disent qu'elles ont toutes été majorées, 13 % qu'elles ont toutes été rémunérées comme des heures de travail normales, les autres déclarent que certaines heures ont donné lieu à majoration, d'autres non.

(1) L'emploi salarié des secteurs marchands non agricoles a perdu 333 000 postes en 2009, après des pertes de 174 000 en 2008.

(2) Une partie des salariés interrogés dans l'enquête de janvier 2010 a, de fait, été directement touchée par la crise : 6 % déclarent avoir connu une période de chômage partiel en 2009 (20 % des salariés des secteurs industriels).

(3) Selon l'enquête trimestrielle de la Dares sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre, 9,8 % des salariés des entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels étaient au forfait jour au 4^e trimestre 2010 [6].

Tableau 1 • Catégories de salariés, CET et rachats de jours

En % de salariés

	Répartition des salariés	Régime de forfait en jours	Régime de temps partiel	Régime de temps complet hors forfait en jours	Rachat de jours par l'employeur 2009	Titulaire d'un CET
Secteur d'activité						
Industrie	23	12	6	82	4	17
Construction	9	5	4	91	3	4
Commerce et réparation	19	7	18	75	2	5
Transports	10	6	9	85	4	17
Hébergement, restauration	4	2	30	68	1	2
Finances, information-communication, immobilier ..	12	23	10	67	8	27
Autres services	23	12	24	64	3	9
Catégorie						
Ouvrier	32	1	9	90	2	7
Employé	29	1	28	71	2	7
Technicien, agent de maîtrise	17	5	8	87	5	15
Ingénieur, cadre	22	44	7	49	8	26
Sexe						
Homme	59	14	4	82	4	14
Femme	41	7	29	64	2	10
Ensemble	100	11	14	75	4	12

Lecture : 9 % des salariés travaillent dans le secteur de la construction. Dans ce secteur, 5 % des salariés sont au forfait annuel en jours, 4 % sont à temps partiel et 91 % à temps complet hors forfait ; 4 % des salariés ont déclaré être titulaires d'un compte épargne temps (CET).

Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim.

Source : Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat des jours de congés auprès de salariés, 2010.

Tableau 2 • Part des salariés à temps plein, hors forfait, ayant effectué des heures supplémentaires

En % de salariés

	Répartition des salariés	Heures supplémentaires 2009	Heures supplémentaires ni rémunérées ni compensées 2009	Heures supplémentaires rémunérées ou compensées 2009	Heures supplémentaires uniquement rémunérées 2009	Rachat de jours par l'employeur 2009
Secteur d'activité						
Industrie	25	63	10	52	41	3
Construction	11	69	9	60	55	3
Commerce et réparation	19	69	13	56	39	1
Transports	11	72	8	64	56	4
Hébergement, restauration	4	65	14	51	32	1
Finances, information-communication, immobilier	11	60	29	31	22	6
Autres services	19	68	18	50	33	2
Catégorie						
Ouvrier	39	68	5	63	53	2
Employé	27	61	13	48	33	2
Technicien, agent de maîtrise	20	70	19	51	36	5
Ingénieur, cadre	14	66	35	31	23	6
Sexe						
Homme	65	68	13	55	45	3
Femme	35	62	16	46	29	2
Ensemble	100	66	14	52	40	3

Lecture : 39 % des salariés à temps plein hors forfait sont ouvriers. Parmi ceux-ci, 68 % ont déclaré avoir fait des heures supplémentaires en 2009, que ces heures aient donné lieu ou non à rémunération ou repos ; 2 % ont déclaré avoir renoncé à des jours de repos contre rémunération.

Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim, à temps plein, hors forfait annuel en jours.

Source : Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat des jours de congés auprès de salariés, 2010.

Parmi les salariés à temps plein effectuant des heures supplémentaires rémunérées, 4 % mentionnent qu'elles l'ont été de façon non déclarée.

Qu'elles soient payées ou non, 55 % des salariés à temps plein déclarant faire des heures supplémentaires disent en faire au moins une fois par semaine, dont 16 % chaque jour (graphique 1).

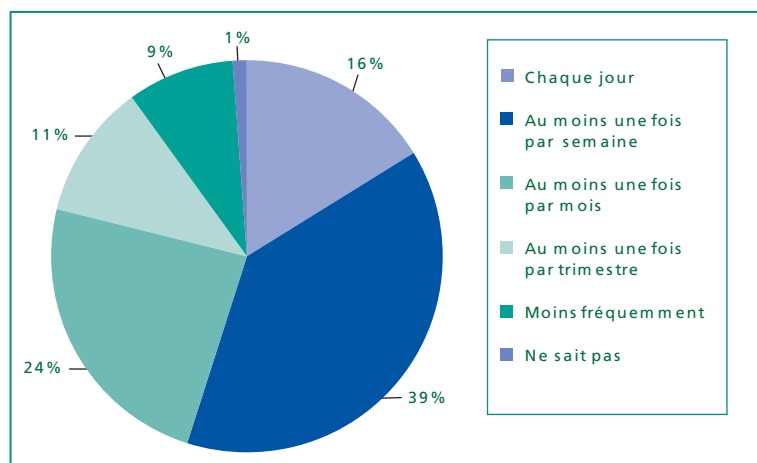
Les salariés à temps plein hors forfait des secteurs des transports et de la construction déclarent très fréquemment des heures supplémentaires rémunérées pour l'année 2009 (respectivement 56 % et 55 %). Cette proportion est en revanche nettement plus faible dans les secteurs de la finance, de l'information-communication et de l'immobilier (22 %) (tableau 2).

Les ouvriers à temps plein sont les plus fréquemment concernés par les heures supplémentaires rémunérées : plus de la moitié en déclarent en 2009, contre 35 % pour les techniciens et agents et maîtrise, 33 % pour les employés et 22 % pour les ingénieurs et cadres. Ces derniers déclarent à l'inverse plus fréquemment des heures supplémentaires dont aucune n'a été rémunérée (4) ou compensée : 35 % déclarent en avoir fait en 2009, contre 5 % pour les ouvriers et 10 % pour les employés (tableau 2).

Les femmes à temps complet effectuent moins d'heures supplémentaires rémunérées que les hommes (29 % en déclarent pour 2009, contre 45 % des salariés masculins). Elles déclarent en revanche un peu plus fréquemment qu'eux des

Graphique 1 • Fréquence des heures supplémentaires en 2009

En % des salariés



Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim, à temps plein hors forfait, ayant déclaré des heures supplémentaires (rémunérées ou non) en 2009.



Source : Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat des jours de congés auprès de salariés, 2010.

heures de travail ni rémunérées ni compensées en repos (16 % contre 13 % des salariés masculins).

Des heures supplémentaires parfois ni rémunérées ni compensées

14 % des salariés à temps plein disent avoir effectué des heures supplémentaires sans qu'aucune ne soit ni rémunérée, ni compensée en repos. Les trois quarts d'entre eux déclarent en effectuer au moins une fois par semaine. Un tiers sont des cadres. Plusieurs situations peuvent expliquer ce phénomène :

- il peut s'agir de salariés soumis à un régime d'annualisation du temps de travail et qui considèrent comme « heures supplémentaires » les heures faites au-delà de 35 heures lors des périodes dites « hautes de modulation » (encadré 3) ;

(4) Ces heures ne donnent lieu à aucune rémunération, majorée ou non.

- certains cadres non soumis au forfait annuel en jours peuvent se retrouver dans un environnement « où l'on ne compte pas ses heures », avec une évaluation fondée sur l'atteinte d'objectifs ;
- certains salariés effectuent des heures au-delà de leur temps de travail sans que celles-ci ne soient ni rémunérées ni compensées.

Des heures complémentaires rémunérées pour près d'un tiers des salariés à temps partiel

14 % des salariés se déclarent à temps partiel, il s'agit de femmes dans huit cas sur dix (5). Pour ces salariés à temps partiel, la durée de travail est individuelle et stipulée dans le contrat de travail. Le contrat peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer un certain nombre d'heures au-delà de cette durée, appelées heures complémentaires. Légalement, les heures complémentaires doivent être rémunérées et ne peuvent être compensées par du repos.

Les salariés à temps partiel sont moins fréquemment concernés par les heures complémentaires que ne le sont les salariés à temps plein par les heures supplémentaires.

En 2009, 55 % des salariés à temps partiel déclarent avoir fait des heures complémentaires, qu'elles aient été rémunérées, compensées par du repos ou ni l'un ni l'autre. Cette part est de 45 % en ne considérant que les heures complémentaires rémunérées ou compensées et de 30 % en ne retenant que les heures complémentaires rémunérées. 9 % déclarent avoir fait des heures complémentaires dont aucune n'a été payée ou compensée (tableau 3).

Rachat de jours de repos par l'employeur : une pratique très peu répandue

Les rachats de jours de repos, qu'il s'agisse de jours de RTT, de jours de congés ou de jours déposés sur un compte épargne temps (CET), ont concerné seulement 4 % de l'ensemble des salariés des secteurs concurrentiels en 2009, et plus souvent les ingénieurs et cadres (8 %) (tableau 1).

Le CET, instrument individuel d'organisation du temps de travail, doit avoir été prévu par un accord collectif pour être mis en place (encadré 3). Aussi, cette possibilité n'existe-elle pas toujours dans l'entreprise : seul un tiers des salariés déclare qu'il est possible d'ouvrir un CET dans leur entreprise et, parmi eux, quatre salariés sur dix en possèdent un.

Sur l'ensemble des salariés, 12 % disposent d'un compte épargne temps : 32 % parmi les salariés au forfait en jour, 10 % parmi les autres. Quel que soit le secteur d'activité, les ingénieurs et cadres sont plus fréquemment concernés : un quart d'entre eux est titulaire d'un CET, contre 15 % des techniciens et agents de maîtrise et 7 % des employés et ouvriers. Les salariés des secteurs financier, de l'immobilier, de l'industrie ou des transports sont les plus fréquemment titulaires d'un CET. Les ingénieurs et cadres de ces secteurs sont particulièrement concernés (33 % en sont titulaires), mais aussi les employés des secteurs financier et immobilier (23 %) et les ouvriers et employés de l'industrie (11 %).

Interrogés sur les raisons pour lesquelles ils ont ouvert un CET, les salariés concernés répondent qu'il leur a été affecté d'office pour 43 % d'entre eux tandis que 35 % l'ont eux-mêmes choisi pour pouvoir reporter leurs jours de congés, moins souvent pour anticiper leur retraite (15 %) ou pour monnayer ces jours (10 %), les raisons pouvant être multiples. Le CET, en particulier lorsqu'il est affecté d'office, peut devenir ainsi un outil de modulation infra annuelle ou pluriannuelle de la durée du travail à la disposition de l'employeur. Les trois quarts des titulaires d'un CET en possèdent un depuis plus de deux ans au moment de l'enquête, soit avant ou au moment de la loi de février 2008 sur le pouvoir d'achat.

9 % des titulaires d'un CET ont demandé le rachat de jours en 2009. Les autres ne sont pas intéressés par cette option (31 %), ont besoin de prendre ces jours de congé (30 %) ou ne connaissaient pas cette possibilité (25 %).

En dehors de ceux qui relèvent d'une convention de forfait annuel en jours, 45 % des salariés (à temps plein ou partiel) disposent de jours de RTT en plus de leurs congés payés. Parmi eux, 6 % ont demandé le rachat de jours par leur

(5) D'après l'enquête Emploi 2009 (Insee), 16 % des salariés des secteurs concurrentiels non agricoles travaillent à temps partiel, et parmi eux, 81 % sont des femmes.

Tableau 3 • Les heures complémentaires des salariés à temps partiel

	Répartition parmi les salariés	Heures complémentaires 2009	Heures complémentaires ni rémunérées ni compensées 2009	Heures complémentaires rémunérées ou compensées 2009	Heures complémentaires uniquement rémunérées 2009
Sexe					
Homme	16	56	ns	50	37
Femme	84	53	9	44	29
Ensemble	100	55	9	45	30

Lecture : 16 % des salariés à temps partiel sont des hommes. Parmi ceux-ci, 56 % ont déclaré avoir fait des heures complémentaires en 2009, que ces heures aient donné lieu ou non à rémunération ou repos.

Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim, à temps partiel.

En % de salariés

Source : Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat des jours de congés auprès de salariés, 2010.

employeur en 2009, ce dernier l'ayant accordé huit fois sur dix. Un tiers des salariés qui n'a pas demandé de rachat déclare avoir besoin de ces jours de repos, 27 % ne pas être intéressés par la possibilité, 21 % ne pas avoir cette possibilité dans leur entreprise et 15 % ne pas en connaître l'existence.

16 % des salariés considèrent que les mesures en faveur du pouvoir d'achat ont permis d'augmenter leur revenu au-delà des hausses habituelles

Au moment de l'enquête, sept salariés sur dix avaient entendu parler des exonérations de charges sur les heures supplémentaires instaurées par la loi Tepas et la moitié avait entendu parler des mesures de rachats de jours instaurées par la loi Pa.

Ces mesures ont été brièvement expliquées à tous les salariés lors de l'enquête, afin qu'ils puissent estimer leurs conséquences dans leur entreprise le cas échéant. La moitié des salariés estime que les mesures en faveur du pouvoir d'achat ont été appliquées dans leur entreprise. Les salariés à temps partiel le pensent moins souvent que les autres salariés (43 % contre 55 % pour les salariés au forfait en jours et 48 % pour les salariés à temps complet hors forfait) : il est vrai qu'ils ne sont pas concernés par les rachats de jours de forfait et moins par les heures au-delà de la durée du contrat que les salariés à temps plein.

Parmi ceux qui pensent que les mesures ont été appliquées dans leur entreprise, un tiers disent qu'elles ont permis d'augmenter leur revenu « au-delà des hausses habituelles », soit 16 % de l'ensemble des salariés. Ce constat est plus fréquent parmi les ouvriers (22 %), que parmi les ingénieurs et cadres (12 %). Ces derniers sont moins concernés que les premiers par les heures supplémentaires rémunérées, et même s'ils ont plus souvent la possibilité de rachats de jours de repos par l'employeur, cette mesure est moins utilisée que les heures supplémentaires. De la même façon, les salariés à temps partiel ne sont que 11 % à constater que ces mesures d'allonge-

ment du temps de travail ont permis une hausse de leur revenu, contre 17 % des salariés à temps plein.

Dans un contexte conjoncturel très dégradé, peu de salariés estiment que les pratiques d'heures supplémentaires et de rachat de jours se sont modifiées depuis octobre 2007

37 % des salariés déclarent avoir effectué des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées ou renoncé à des jours de repos en contrepartie de leur monétisation en 2009. Qu'ils aient été personnellement concernés ou non par ces dispositifs, les salariés sont peu nombreux à estimer que les pratiques dans leur entreprise se sont modifiées après octobre 2007. Seuls 11 % des salariés qui travaillaient déjà en 2007 pour leur employeur actuel estiment ainsi que celui-ci a fait faire plus d'heures supplémentaires dans l'entreprise depuis octobre 2007, et parmi eux, quatre sur dix estiment que cette hausse est liée à la loi Tepas. L'interprétation de ces évolutions doit tenir compte du contexte conjoncturel très dégradé de 2008-2009, peu favorable à un recours important aux heures supplémentaires.

Parmi les salariés qui estiment que le nombre d'heures supplémentaires s'est accru à certains moments dans leur entreprise depuis 2007, six sur dix estiment aussi que le recours à l'intérim ou à l'embauche s'est réduit dans leur entreprise depuis octobre 2007, contre cinq sur dix pour l'ensemble des salariés (tableau 4). Ce résultat est toutefois délicat à interpréter compte tenu du contexte économique particulier de l'année 2009 et du décalage temporel possible entre les deux phénomènes. Il est ainsi possible qu'une hausse des heures supplémentaires ait été observée dans certaines entreprises fin 2007-début 2008 puis que le recours à l'intérim ou à l'embauche se soit fortement réduit dans ces mêmes entreprises en 2009, année de forte dégradation de la situation sur le marché du travail. Cette situation peut aussi correspondre, dans certains cas, à un effet de substitution entre emploi et

Tableau 4 • Perception des salariés sur le recours aux heures supplémentaires, embauches et intérim depuis 2007

En % de salariés

Selon les salariés, à certains moments, l'employeur a fait faire :	Répartition	Baisse de l'embauche ou du recours à l'intérim depuis 2007	Réduction des effectifs en 2009
Plus d'heures supplémentaires qu'avant 2007	11	60	41
Autant d'heures supplémentaires qu'avant	49	43	29
Moins d'heures supplémentaires qu'avant	14	73	50
Il n'y a jamais eu d'heures supplémentaires	21	39	28
Ne sait pas	5	47	29
Ensemble	100	48	33

Lecture : 11 % des salariés déclarent que leur employeur a fait faire plus d'heures supplémentaires depuis 2007 qu'avant cette date. Parmi eux, 60 % ont l'impression que leur employeur a moins embauché ou recouru à l'intérim depuis 2007, et 41 % pensent que leur établissement a réduit ses effectifs de salariés en 2009.

Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim travaillant dans leur entreprise depuis au moins 2007.

Source : Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat des jours de congés auprès des salariés, 2010.

heures supplémentaires, l'employeur choisissant de faire faire plus d'heures supplémentaires plutôt que d'embaucher ou de recourir à l'intérim.

14 % des salariés estiment que leur entreprise a fait faire moins d'heures supplémentaires depuis 2007. Parmi ceux-ci, trois sur quatre estiment que leur employeur a réduit ses embauches et son recours à l'intérim.

S'agissant des jours de repos, 4 % des salariés déclarent que leur employeur leur en a racheté en 2009, qu'il s'agisse de jours de RTT, de jours déposés sur un CET ou de jours des forfaits. Parmi eux, quatre sur dix disent que la possibilité de rachat de jours existait déjà dans leur établissement avant la loi sur le pouvoir d'achat de février 2008 et 14 % ne savent pas si cette possibilité existait. Les salariés qui ont racheté des jours en 2009 et qui ne pouvaient pas le faire avant la loi de février 2008 représentent donc 2 % de l'ensemble des salariés.

Un salarié sur trois déclare souhaiter faire davantage d'heures supplémentaires ou complémentaires

Les salariés à temps complet sont 29 % à déclarer qu'ils souhaitaient faire des heures supplémentaires en 2009, ou en faire davantage quand ils en ont effectuées (graphique 2) ; 68 % ne le souhaitent pas.

Plus le salaire est faible, plus cette proportion est forte : 39 % des personnes percevant un salaire net mensuel inférieur à 1 250 euros souhaitent faire des heures supplémentaires ou en faire plus (16 % des temps complets ont ce niveau de salaire), 10 % pour ceux percevant un salaire supérieur à 3 000 euros.

32 % des salariés à temps partiel souhaiteraient faire des heures complémentaires ou en faire plus s'ils en font déjà. Cette proportion diminue également avec le salaire : 39 % pour les salariés rémunérés en deçà de 1 250 euros par mois (soit deux tiers des temps partiels), 12 % pour ceux rémunérés au-delà de 2 000 euros.

7 % des salariés déclarent qu'il y a eu, depuis octobre 2007, dans leur entreprise des démarches collectives pour refuser de faire des heures supplémentaires ou pour en faire moins. Quand elles existent, ces démarches sont les trois quarts du temps effectuées par des délégués ou des représentants du personnel. 6 % déclarent qu'il y a eu des démarches collectives pour faire plus d'heures supplémentaires, deux

fois sur trois par des délégués ou des représentants du personnel, sinon par des salariés directement.

Les démarches individuelles ont été un peu moins rares : 12 % des salariés ont déjà demandé personnellement à faire des heures supplémentaires ou à en faire plus (15 % des salariés hors cadres et ingénieurs) ; 8 % ont déjà refusé d'en faire depuis octobre 2007 (10 % hors cadres et ingénieurs), 3 % ont déjà fait les deux.

Parmi ceux qui ont personnellement demandé à faire des heures supplémentaires, six sur dix ont obtenu satisfaction.

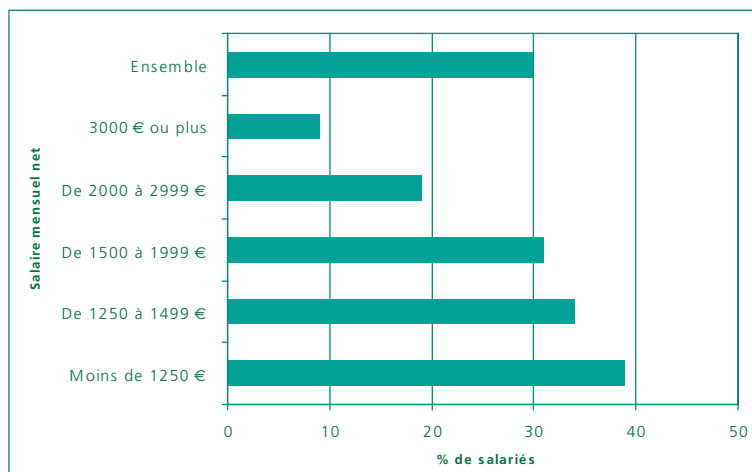
Les salariés qui n'ont pas demandé à faire des heures supplémentaires déclarent pour 42 % d'entre eux qu'ils ne souhaitent pas en faire et pour 36 % d'entre eux qu'ils ne l'ont pas demandé parce qu'ils savaient que cela ne serait pas possible. Seuls 3 % ne l'ont pas demandé par opposition aux mesures en faveur des heures supplémentaires.

Parmi ceux qui ont déjà refusé de faire des heures supplémentaires (8 %), la moitié déclare avoir refusé pour contraintes familiales ou personnelles. 21 % ne voulaient pas en faire parce qu'ils estiment faire déjà assez d'heures, 22 % pensaient qu'il vaudrait mieux embaucher. Enfin, 16 % l'ont refusé parce que les heures supplémentaires n'auraient pas été payées. Certains salariés motivent leur refus par plusieurs raisons.

Heures supplémentaires et rachat de jours : une typologie en cinq catégories de salariés

Les salariés sont diversement concernés par les dispositifs d'allongement et d'organisation du temps de travail. Cinq catégories de salariés peuvent être distinguées selon leurs pratiques d'heures supplémentaires ou complémentaires et de rachat de jours en 2009 (encadré 5 ; tableau 5).

Graphique 2 • Une demande d'heures supplémentaires décroissante en fonction du salaire



Lecture : parmi les salariés dont le salaire mensuel net est de 3 000 euros ou plus, 9 % souhaiteraient faire plus d'heures supplémentaires ou complémentaires.

Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim (temps plein et temps partiels), hors forfait annuel en jours.



Source : Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat de jours de congés auprès de salariés, 2010.

Tableau 5 • Cinq grandes catégories de salariés

En % de salariés

	Catégorie 1 - Ni heures supplémentaires ni rachat de jours	Catégorie 2 - Beaucoup d'heures supplémentaires payées, pas de rachat de jours	Catégorie 3 - Un volume moyen d'heures supplémentaires payées	Catégorie 4 - Peu d'heures supplémentaires, pas de rachat de jours	Catégorie 5 - Rachat de jours et CET, peu d'heures supplémentaires	Ensemble
Pratiques heures supplémentaires ou complémentaires 2009						
Heures supplémentaires payées ou compensées .	0	83	77	69	24	46
Heures supplémentaires ni payées ni compensées	2	17	23	31	21	15
Pas d'heures supplémentaires	98	0	0	0	55	39
Fréquence 2009						
Chaque jour ou semaine	2	58	58	38	23	33
Rythme mensuel ou inférieur	0	42	42	62	22	28
Nombre d'heures supplémentaires le mois précédant l'enquête						
De 1 à moins de 6 heures	0	0	0	94	4	12
De 6 à moins de 10 heures	0	0	100	0	1	7
10 heures ou plus	0	65	0	0	25	26
Aucune heure supplémentaire	100	35	0	6	70	55
Rachat de jours	0	0	1	0	31	4
Titulaire d'un CET	0	2	12	7	88	12
Catégorie						
Ouvrier	29	40	37	27	17	32
Employé	34	27	27	38	15	29
Technicien, agent de maîtrise	15	18	20	20	19	17
Ingénieur ou cadre	22	15	16	15	49	22
Genre						
Homme	54	64	58	51	69	59
Femme	46	36	42	49	31	41
Âge						
Moins de 25 ans	7	11	10	11	3	9
De 25 à 29 ans	12	15	12	18	11	14
De 30 à 34 ans	12	14	12	16	12	13
De 35 à 39 ans	14	16	16	17	15	15
De 40 à 49 ans	30	27	36	25	31	29
50 ans ou plus	25	17	14	14	27	20
Régime horaire						
Forfait annuel en jours	15	5	3	3	33	11
Temps complet	67	83	82	82	60	75
Temps partiel	18	12	15	15	7	14
Durée collective du travail						
Temps complet 35 heures	18	15	14	19	4	15
Temps complet jours RTT	32	33	40	41	52	36
Temps complet >35 heures sans JRTT	17	35	27	21	4	23
Temps partiel ou forfait en jours	33	17	18	18	40	25
Salaire mensuel net						
Moins de 1 250 €	27	20	20	21	6	21
De 1 250 à moins de 1 500 €	18	21	22	23	8	19
De 1 500 à moins de 2 000 €	24	31	30	29	24	27
De 2 000 à moins de 3 000 €	19	21	22	21	29	21
3 000 € ou plus	12	8	6	6	33	12
Secteur d'activité						
Industrie	23	23	24	19	31	24
Construction	9	11	8	9	5	9
Commerce, réparation	19	22	23	17	7	19
Transports	7	11	10	10	11	10
Hébergement, restauration	5	5	4	4	1	4
Finances, immobilier, information	12	7	10	14	28	12
Autres secteurs	25	21	21	27	17	22
Taille de l'établissement						
1 à 9 salariés	25	24	21	23	7	22
10 à 249 salariés	53	60	56	50	41	54
250 salariés et plus	22	16	23	27	52	24
Ensemble	34	35	8	12	11	100

Note : ce tableau présente une typologie établie à partir des déclarations des salariés concernant les heures supplémentaires, les rachats de jours et la possession d'un CET, présentées dans les premières lignes du tableau (encadré 5).

Lecture : la première catégorie de salariés « ni heures supplémentaires, ni rachat de jours » représente 34 % des salariés. Au sein de ce groupe, 98 % des salariés n'ont effectué aucune heure supplémentaire en 2009, 2 % en ont fait qui n'ont été ni payées, ni compensées.

Champ : salariés des secteurs concurrentiels non agricoles hors intérim.

Source :
Dares, enquête sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les pratiques de rachat des jours de congés auprès de salariés, 2010.

Catégorie 1 - Ni heures supplémentaires, ni rachat de jours

Cette première catégorie (34 % des salariés) est constituée de salariés qui n'ont pas été concernés directement par les dispositifs d'allongement du temps de travail en 2009. Ils ont déclaré n'avoir fait aucune heure supplémentaire ou complémentaire en 2009. Ils n'ont pas été concernés non plus par le rachat de jours de repos par leur employeur et aucun d'entre eux ne dispose de compte épargne temps. Quatre sur dix travaillent dans un établissement où il n'y a jamais eu à leur connaissance d'heures supplémentaires.

Ce groupe compte un peu plus de femmes (46 % contre 41 % pour l'ensemble des salariés interrogés) et plus de salariés à temps partiel (18 % contre 14 %). Un tiers de ces salariés est employé. 27 % déclarent percevoir un salaire mensuel net inférieur à 1 250 euros, contre 21 % dans l'ensemble. Ces salariés, présents dans tous les secteurs d'activité, déclarent moins souvent que l'ensemble des salariés que les mesures Tapa et Pa sont appliquées dans leur entreprise: 40 % contre 48 % dans l'ensemble de la population.

Catégorie 2 – Beaucoup d'heures supplémentaires, payées ou compensées, mais pas de rachat de jours

Les salariés de ce groupe (35 % des salariés) ont tous effectué des heures supplémentaires en 2009, souvent au moins une fois par semaine, et, pour la plupart, ces heures ont été payées ou compensées. Plus des deux tiers en ont fait plus de 10 heures le mois précédant l'enquête. En revanche, aucun ne déclare avoir été concerné par le rachat de jours et seule une fraction marginale d'entre eux dispose d'un CET.

Les deux tiers sont des hommes, ils travaillent le plus souvent dans des établissements de moins de 250 salariés et quatre sur dix sont ouvriers (contre 32 % dans l'ensemble). Pour une partie d'entre eux, il s'agit probablement d'heures supplémentaires structurelles, c'est-à-dire qu'elles sont régulières et liées à la durée collective du travail, et non pas aux variations de l'activité de l'entreprise. En effet, 35 % des salariés de ce groupe travaillent en moyenne plus de 35 heures hebdomadaires sans jours de RTT.

Les salariés de ce groupe estiment majoritairement que leur employeur a fait faire autant d'heures supplémentaires qu'avant octobre 2007 et la moitié pense que les mesures Tapa et Pa n'ont pas été appliquées sur leur lieu de travail.

Catégorie 3 – Un volume moyen d'heures supplémentaires, essentiellement rémunérées

Les salariés de ce groupe (8 % des salariés), sont dans une situation intermédiaire en terme de volume d'heures supplémentaires. Ils ont tous fait des heures supplémentaires en 2009, pour 42 %

à un rythme mensuel ou inférieur, et en ont effectué entre 6 et 10 heures le mois précédant l'enquête. Pour les trois quarts, il s'agissait d'heures supplémentaires rémunérées. Leur employeur ne leur a pas racheté de jours de repos.

Les ouvriers y sont surreprésentés (37 % contre 32 % dans l'ensemble), ainsi que les salariés du commerce et ceux âgés de 40 à 49 ans.

Catégorie 4 – Peu d'heures supplémentaires, pas toujours payées ou compensées et pas de rachat de jours

Les salariés de ce groupe (12 % des salariés) ont tous fait des heures supplémentaires en 2009, mais à un rythme plutôt mensuel, trimestriel ou annuel (62 %). Ils ont effectué de 1 à 6 heures supplémentaires le mois précédant l'enquête. Pour un tiers d'entre eux, les heures supplémentaires n'ont été ni payées, ni compensées en repos. Aucun n'a reçu de paiement de jours de repos.

Ces salariés sont pour la moitié des femmes, quatre sur dix sont des employés et 28 % sont âgés de moins de 30 ans, contre 22 % de l'ensemble des salariés. Les salariés des secteurs de services tels que santé, action sociale, enseignement (hors secteur public) y sont surreprésentés (27 % contre 23 % dans l'ensemble). Six sur dix sont « aux 35 heures », soit qu'ils travaillent en moyenne 35 heures par semaine, soit plus de 35 heures avec des jours de RTT.

Les salariés de ce groupe déclarent plus fréquemment que les autres qu'ils auraient préféré ne pas faire d'heures supplémentaires du tout (17 %), et les trois quarts ne souhaitent pas en faire plus.

Catégorie 5 - Rachats de jours et CET, peu d'heures supplémentaires

Pour 11 % des salariés, les ajustements du temps de travail ont davantage porté sur le rachat de jours de repos que sur les heures supplémentaires.

Les salariés de ce groupe ont presque tous un CET (88 %). Dans un tiers des cas, ils ont été rémunérés pour renonciation à des jours de repos en 2009. Ils n'ont majoritairement pas fait d'heures supplémentaires en 2009 (55 %) ou en ont réalisé qui n'ont été ni rémunérées ni compensées par du repos (20 %).

Dans cette catégorie, un salarié sur deux est cadre ou ingénieur, majoritairement à 35 heures avec des jours de RTT ou pour un tiers au forfait annuel en jours. La moitié d'entre eux travaille dans des établissements de plus de 250 salariés, trois sur dix dans l'industrie, en même proportion dans les activités financières, immobilières ou d'information et communication. Le tiers d'entre eux a plus de 20 ans d'ancienneté dans son entreprise, ce qui n'est le cas que de 20 % de l'ensemble des salariés du champ de l'enquête.

C'est le groupe le plus masculin, avec 69 % d'hommes. Un tiers perçoit un salaire mensuel net supérieur à 3 000 euros.

Plus fréquemment que l'ensemble des salariés, ils ont connu le chômage partiel en 2009 (10 % contre 6 % dans l'ensemble) et pensent que leur

entreprise a moins embauché depuis 2007 (45 % contre 35 %). Huit sur dix pensent que les dispositifs issus de Tepas et Pa ont été appliqués dans leur entreprise.

Elvire DEMOLY (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Chagny O., Gonzalez L., Zilberman S. (2010), « Recours aux heures supplémentaires et complémentaires et rachats de jours de RTT durant les premiers mois de mise en œuvre des lois relatives au pouvoir d'achat », *Dares Analyses* n°029, mai.

[2] Dares (2011), « Les heures supplémentaires au 1^{er} trimestre 2011 », *Dares Indicateurs* n°053, juillet.

[3] Gonzales L., Mansuy A. (2009), « En 2007, les salariés à temps complet ont dépassé, en moyenne, les 35 heures », *Insee Première* n°1249, Insee, juillet.

[4] Sévin E. (2010), « Les heures supplémentaires au 4^e trimestre 2009 », *Accoss stat conjoncture* n°98, Accoss, février.

[5] Mansuy A., Nouël de la Buzonnière C. (2011), « Une photographie du marché du travail en 2009 », *Insee Première* n°1331, Insee, janvier.

[6] Lezec F. (2011), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^e trimestre 2010 - Résultats définitifs », *Dares Indicateurs* n°023, mars.

Encadré 1

LES LOIS TRAVAIL, EMPLOI ET POUVOIR D'ACHAT (TEPA) ET POUVOIR D'ACHAT (PA)

Le premier article de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepas) vise à favoriser le recours aux heures supplémentaires (salariés à temps complet) et complémentaires (salariés à temps partiel) en instaurant notamment :

- pour les salariés, des exonérations fiscales et de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires (salariés à temps complet) et complémentaires (salariés à temps partiel) ;
- pour les employeurs, une déduction forfaitaire de cotisations patronales uniquement pour les heures supplémentaires.

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. Les exonérations fiscales et sociales s'appliquent à tous les salariés des secteurs privé et public.

Le régime dérogatoire de majoration salariale des heures supplémentaires pour les entreprises d'au plus 20 salariés a été abrogé. Le taux de majoration légal des quatre premières heures supplémentaires est passé de 10 % à 25 % comme dans les autres entreprises. En contrepartie, ces heures ouvrent droit à une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales de 1,50 euro par heure dans les entreprises d'au plus 20 salariés contre 0,50 euro dans les entreprises de plus de 20 salariés.

La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (Pa) s'inscrit dans le prolongement de la loi Tepas. Elle prévoyait que les salariés puissent pendant une période déterminée, en 2008 et 2009, renoncer à des jours de congés en échange d'une augmentation de leur rémunération, même en l'absence d'un accord collectif le prévoyant. L'exercice de ces droits était toutefois soumis à l'accord de l'employeur.

Ces jours étaient soit des jours de RTT, soit des jours de congés pour les salariés relevant d'un régime de forfait en jours, soit des jours déposés préalablement sur un compte épargne temps (CET) et convertis en rémunération supplémentaire (encadré 3).

L'employeur devait rémunérer chaque jour de RTT racheté sur la base d'une journée de travail normale majorée au minimum au taux de majoration de la première heure supplémentaire en vigueur dans l'entreprise. Pour les salariés relevant d'un régime de forfait en jours, l'employeur devait rémunérer chaque journée sur la base d'une journée normale majorée d'au moins 10 %. La rémunération de jours de RTT ou des jours de repos non pris par les salariés au forfait en jours au titre des années 2008 et 2009 bénéficiait du régime d'exonération fiscale et sociale de la loi Tepas. En revanche, la monétisation des droits affectés sur un CET en 2008 et 2009 n'ouvrait droit à aucune exonération.

L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE AUPRÈS DES SALARIÉS DE 2010

Au premier trimestre 2010, la Dares a mené une enquête statistique visant à estimer les pratiques des salariés concernant les dispositifs d'allongement du temps de travail tels que les heures supplémentaires et complémentaires et les rachats de jours de repos par l'employeur, favorisés notamment par la loi Tepas d'août 2007 et par la loi sur le pouvoir d'achat de février 2008. L'enquête, qui fait suite à une première enquête menée auprès des employeurs fin 2008, vise aussi à apprécier la perception qu'ont les salariés de ces dispositifs.

Cette enquête apporte des informations complémentaires à celles fournies par les sources statistiques disponibles pour le suivi des heures supplémentaires et complémentaires (enquête Acemo, données administratives de l'Acoss, enquête Emploi, enquête Ecmoss), notamment par les informations qu'elle recèle sur les heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées et sur les comptes épargne temps (CET).

Le champ de l'enquête recouvre l'ensemble des salariés non intérimaires des secteurs concurrentiels non agricoles. Un échantillon représentatif de 5 500 salariés résidant en France métropolitaine a été interrogé par téléphone.

L'échantillon a été sélectionné dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS) parmi les salariés en emploi au 31 décembre 2008. Ces déclarations renseignent sur les caractéristiques des entreprises employant les salariés enquêtés ainsi que sur les heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées déclarées par leur employeur pour l'année 2008. Afin de centrer l'analyse sur les salariés disposant d'au moins un an de recul sur les pratiques de leur employeur, les salariés qui ne travaillaient plus dans l'entreprise au moment de l'enquête alors qu'ils étaient présents dans les DADS 2008 n'ont pas été interrogés. Ainsi, cette enquête surreprésente les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et sous-représente les salariés dans des emplois précaires.

CET, FORFAITS ANNUELS EN JOURS, ANNUALISATION

Le forfait annuel en jour

Certains salariés ne sont pas soumis à un régime de durée du travail décomptée en heures par semaine. 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. Toutefois un accord collectif peut permettre au salarié de renoncer à des jours de repos, fixant ainsi un nombre supérieur de jours travaillés ; à défaut d'accord, le nombre maximal de jours travaillés est de 235 (sans accord collectif, un salarié dont le forfait prévoit une durée annuelle de 218 jours pourra ainsi renoncer au maximum à 17 jours de repos).

En tout état de cause, le nombre maximal de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du Code du travail telles que :

- un minimum de 11 heures de repos quotidien ;
- au moins 24 heures consécutives de repos 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.

Le compte épargne temps (CET)

Le principe du CET est de permettre aux salariés d'accumuler des jours de congés rémunérés ou une épargne en argent. Le CET est mis en place par convention ou accord collectif.

Le salarié peut notamment alimenter son CET en temps en affectant tout ou partie des congés payés annuels excédant la durée de 24 jours ouvrables et les jours de réduction du temps de travail. Le salarié peut également alimenter son CET en argent, en versant, 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, etc.

Le salarié peut utiliser les droits accumulés sous forme de congés ou pour percevoir une rémunération, selon les conditions prévues dans l'accord collectif relatif au CET. Toutefois, seuls les jours excédant le minimum légal de 5 semaines de congés par an peuvent être rachetés par l'employeur et donner lieu à rémunération.

L'annualisation du temps de travail (modulation)

Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité - et éviter les heures supplémentaires en période de haute activité ou le chômage partiel en période de basse activité - l'entreprise peut répartir la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Une convention ou un accord collectif doit l'y autoriser et en prévoir les modalités. La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a regroupé en un seul régime les dispositifs d'aménagement du temps de travail (modulation, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, travail par cycles et temps partiel modulé sur l'année), sans remettre en cause les accords conclus sous l'emprise du droit antérieur. Les entreprises peuvent encore toutefois négocier un aménagement du temps de travail dans le cadre nouveau fixé par la loi du 20 août 2008.

LES DIFFÉRENTS CONCEPTS D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES UTILISÉS

Conformément à la législation, les heures supplémentaires ou complémentaires doivent être soit rémunérées avec majoration, soit compensées par du repos avec majoration (encadré 1). Les pratiques relevées par les salariés ne coïncident toutefois pas toujours avec la réglementation en vigueur.

Les heures supplémentaires ou complémentaires déclarées par les salariés pour l'année 2009 lors de l'enquête sont de plusieurs types :

- certaines sont déclarées rémunérées ;
- certaines sont déclarées soit rémunérées, soit compensées en repos ;
- certaines sont déclarées n'être ni rémunérées ni compensées.

Plusieurs raisons peuvent expliquer que des heures supplémentaires non rémunérées ou non compensées soient déclarées à l'enquête. Il est d'une part possible que certaines heures supplémentaires ne soient pas prises en compte comme telles par les employeurs et ne fassent pas l'objet d'une rémunération (*a fortiori* pas de majoration). 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 ».

TYPLOGIE DES DISPOSITIFS D'ALLONGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La typologie des salariés au regard de leurs pratiques en termes d'heures supplémentaires et complémentaires et de rachat de jours est issue d'une « analyse des correspondances multiples » suivie d'une « classification ascendante hiérarchique ». Cette méthode vise à regrouper des individus ayant des caractéristiques « proches », la notion de proximité étant ici fondée sur les corrélations entre les principales variables qui décrivent les individus.

Les variables qui ont servi à déterminer les cinq catégories de salariés (variables « actives ») sont les suivantes.

- Les pratiques d'heures supplémentaires ou complémentaires en 2009 : le salarié a effectué des heures supplémentaires ou complémentaires payées ou compensées en repos, le salarié a fait des heures supplémentaires dont aucune n'a été rémunérée ou compensée, le salarié n'a pas fait d'heures supplémentaires.
- La fréquence des heures supplémentaires en 2009 : aucune heure supplémentaire, heures supplémentaires chaque jour ou chaque semaine, au moins une fois par mois, chaque trimestre ou plus rarement.
- Le nombre d'heures supplémentaires le mois précédent l'enquête : de 1 à moins de 6 heures, de 6 à moins de 10 heures, 10 heures et plus, aucune heure supplémentaire.
- Rachat ou non de jours de repos depuis début 2009.
- Le fait d'être titulaire d'un CET ou pas.

Par définition, la typologie présentée dans cette étude dépend de la méthodologie retenue et des variables introduites pour la construire. D'autres typologies seraient possibles.