

# Première Synthèses

## Informations

### LA DURÉE ANNUELLE COLLECTIVE DU TRAVAIL ET LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN 2003

En 2003, le processus de réduction de la durée du travail prend fin. Il ne concerne plus qu'un nombre restreint de salariés dans des entreprises de petite taille.

La durée annuelle collective du travail ne baisse ainsi que de cinq heures par rapport à fin 2002. Dans les entreprises de 10 personnes ou plus du secteur marchand non agricole, elle s'établit, pour les salariés à temps complet, à 1 609 heures en moyenne fin 2003.

Le forfait en jours concerne un tiers des cadres. Le nombre de jours prévu est de 214 en 2003. Cette modalité de décompte du temps de travail est plus fréquente dans les grandes entreprises.

La part des salariés à temps complet accomplissant des heures supplémentaires augmente. Mais chacun d'eux en effectue moins que les deux années précédentes. L'activité économique s'est en effet ralentie au premier semestre 2003.

#### En 2003, le processus de réduction de la durée collective du travail ralentit nettement

La durée annuelle collective du travail s'établit à 1 609 heures en moyenne, fin 2003, pour les salariés à temps complet, hors forfait en jours, dans les entreprises de 10 personnes ou plus du secteur marchand non agricole (encadré 1). C'est cinq heures de moins qu'en 2002.

Basée sur les horaires collectifs pratiqués dans les entreprises, cette durée varie d'une unité à l'autre et d'une année à l'autre en fonction du nombre de jours de congés, de jours de repos hebdomadaire et, surtout, du nombre de jours fériés et de ponts, qui dépend de leur octroi par les entreprises mais aussi du calendrier.

Le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour de repos hebdomadaire étant identique en 2002 et en 2003, la faible baisse observée ne tient pas à un effet calendaire mais à une poursuite modérée de la réduction de la durée collective du travail dans des entreprises de petite taille. La proportion de salariés travaillant

moins de 1 620 heures par an, soit moins de 36 heures par semaine sur 45 semaines travaillées, continue en effet d'y progresser faiblement : +8 points dans les entreprises de 10 à 19 salariés et +9 points dans celles de 50 à 99 salariés, contre +5 points en moyenne dans l'ensemble des entreprises. Ces entreprises appartiennent essentiellement au secteur de la construction, du commerce, de l'immobilier et des services aux particuliers (tableau 1).

Cependant, le processus de réduction du temps de travail impulsé par les lois Aubry de juin 1998 et janvier 2000 s'atténue sensiblement. La baisse de la durée annuelle collective de travail se ralentit en effet après plusieurs années de réduction importante. De 1 742 heures à la fin de l'année 1998, la durée collective avait diminué de près de 100 heures en deux ans pour atteindre 1 651 heures fin 2000. Un nombre important de salariés appartenant plutôt à des grandes entreprises étaient alors passés à 35 heures. En 2001 et 2002, la tendance s'était poursuivie, mais de façon déjà plus modérée, du fait du passage à 35 heures d'un nombre certes très important d'entreprises, mais plutôt de petite taille, représentant un nombre de salariés plus restreint.

Dès 2003, les mesures d'assouplissement des 35 heures ont mis fin au mouvement de réduction du temps de travail. Par la hausse du contingent d'heures supplémentaires, elles facilitent en effet le maintien d'une durée collective du travail supérieure à 35 heures. Par ailleurs, ces mesures instaurent un nouveau système d'allègement des cotisations sociales employeurs, sans lien avec la durée du travail, plus favorable à la pratique d'heures supplémentaires (encadré 2).

### Une hiérarchie de la durée du travail qui n'a pas été bouleversée par les lois Aubry

Alors que l'abaissement de la durée légale a entraîné partout une réduction de la durée annuelle collective du travail, elle n'en a pas bouleversé la hiérarchie, ni par secteur d'activité ni par taille d'entreprise.

Comme avant les lois Aubry, c'est dans la construction, les transports et les services aux particuliers que les durées sont les plus longues (du fait en particulier des régimes à équiva-

Tableau 1  
Durée collective annuelle du travail fin 2003,  
par taille et secteur d'activité de l'entreprise

	Part des salariés dont la durée collective est inférieure à 1 620 heures (a)		Durée annuelle moyenne des salariés à temps complet (hors cadres au forfait en jours)	
	En %	Écart absolu par rapport à fin 2002	En heures	Écart absolu par rapport à fin 2002
<b>Taille de l'entreprise</b>				
10 à 19 salariés .....	49	+ 8	1 675	+ 0
20 à 49 salariés .....	61	+ 4	1 637	- 5
50 à 99 salariés .....	79	+ 9	1 606	- 9
100 à 249 salariés .....	76	+ 1	1 604	- 3
250 à 499 salariés .....	85	+ 4	1 598	+ 1
Plus de 500 salariés.....	88	+ 1	1 586	- 2
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>				
<i>Industrie</i> .....	81	+ 4	1 595	- 4
Industries agricoles et alimentaires	79	+ 3	1 599	- 10
Industries des biens de consom. ....	83	+ 2	1 587	- 6
Industrie automobile .....	88	+ 13	1 577	- 6
Industries des biens d'équipement ..	77	+ 4	1 601	- 6
Industries des biens intermédiaires	77	+ 3	1 602	+ 1
Energie .....	99	+ 1	1 578	+ 4
<i>Construction</i> .....	58	+ 12	1 636	- 19
<i>Tertiaire</i> .....	77	+ 5	1 613	- 4
Commerce .....	71	+ 9	1 618	- 5
Transports.....	70	+ 3	1 657	+ 7
Activités financières .....	82	- 5	1 587	- 2
Activités immobilières.....	93	+ 21	1 574	- 36
Services aux entreprises.....	86	+ 3	1 596	- 3
Services aux particuliers .....	60	+ 10	1 657	- 23
Éducation, santé et action sociale ..	86	+ 3	1 577	+ 1
<b>Ensemble</b> .....	<b>77</b>	<b>+ 5</b>	<b>1 609</b>	<b>- 5</b>

(a) - Part des salariés travaillant dans un établissement ou une entreprise dont la durée collective moyenne du travail est inférieure ou égale à 1 620 heures par an (soit inférieure ou égale à 36 heures par semaine sur la base de 45 semaines travaillées).

Lecture : fin 2003, 77% des salariés travaillaient dans un établissement ou une entreprise dont la durée collective annuelle moyenne du travail était inférieure ou égale à 1 620 heures par an, soit 5 points de plus que fin 2002. La durée collective annuelle moyenne des salariés à temps complet était de 1 609 heures fin 2003, soit cinq heures de moins que fin 2002.

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

Source : Dares, enquête ACEMO annuelle 2003.

lences dans les transports et les hôtels-café-restaurants). Dans l'énergie et les activités financières, elles sont les plus courtes (tableau 1).

Par ailleurs, en 2003, on travaille toujours plus longtemps dans les petites unités que dans les grandes : 1 675 heures dans les entreprises de 10 à 19 salariés, contre 1 586 dans celles de plus de 500 salariés (tableau 1).

Les écarts selon la taille de l'entreprise se sont même accentués. Fin 98, les entreprises de 10 à 19 salariés travaillaient 30 heures de plus par an que l'ensemble des entreprises. En 2002, c'est 66 heures de plus. De même, fin 98, les entreprises de plus de 500 salariés travaillaient 18 heures de moins. Fin 2003, elles travaillent 23 heures de moins. Les écarts les plus importants ont été observés en

2001, année charnière où les grandes unités étaient déjà nombreuses à avoir réduit la durée du travail et où les petites n'étaient pas encore concernées par l'abaissement de la durée légale (graphique 1).

Enfin, en juin 2003, dans les très petites entreprises de moins de 10 salariés, on travaille une heure et demie de plus par semaine que dans les entreprises de 10 salariés ou plus. En effet, dans ces très petites entreprises, la durée hebdomadaire offerte moyenne du travail est de 37,2 heures (1). Un salarié à temps complet sur

(1) - Ces données sont issues d'une enquête annuelle menée auprès des TPE qui mesure salarié par salarié une durée hebdomadaire offerte moyenne. Ce concept ne correspond donc pas exactement à celui mesuré auprès des entreprises de 10 salariés ou plus dans l'enquête Acemo annuelle.

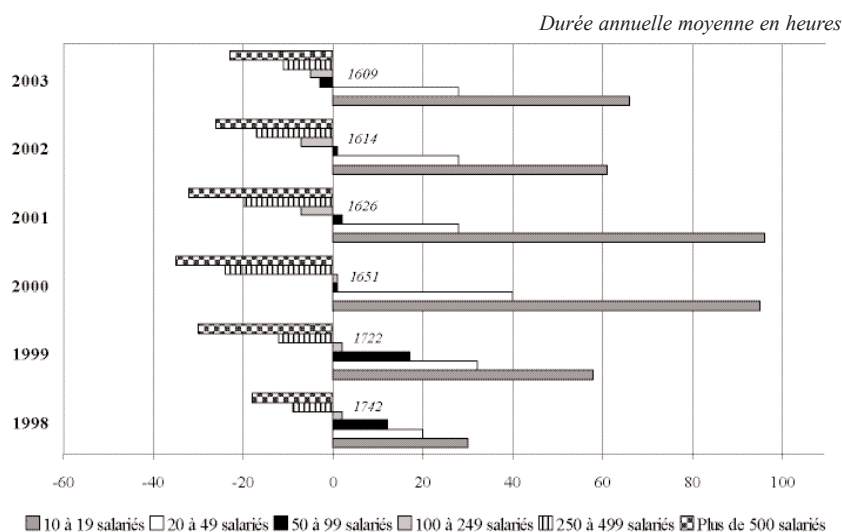
deux travaille en moyenne moins de 36 heures par semaine, mais près de deux sur cinq encore entre 39 et 40 heures hebdomadaires.

### Le forfait en jours, dans les grandes entreprises

Le forfait en jours concerne 35 % des cadres (2) fin 2003. Les grandes unités y recourent beaucoup plus fréquemment que les petites : 46 % des cadres sont soumis à ce régime dans les entreprises employant plus de

(2) - Cette modalité de décompte du temps de travail en jours est réservée aux cadres autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, mais l'enquête Acemo annuelle ne permet pas de les distinguer des autres cadres (cadres dirigeants exclus d'une partie des dispositions législatives sur la durée du travail et cadres intégrés à une équipe, un atelier ou un service qui suivent l'horaire collectif).

Graphique 1  
Écart à la moyenne de la durée annuelle collective du travail par taille d'entreprise de 1998 à 2003



Lecture : fin 2003, la durée annuelle collective du travail dans les entreprises de 10 à 19 salariés est supérieure de 66 heures à la moyenne qui est de 1 609 heures. Fin 1998, elle était supérieure de 30 heures à la moyenne qui était de 1 742 heures.

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

Source : Dares, enquêtes ACEMO annuelle de 1998 à 2003.

Tableau 2  
Forfait en jours fin 2003, par taille et secteur d'activité de l'entreprise

	Ensemble des entreprises		Entreprises recourant au forfait en jours		Nombre moyen de jours du forfait
	Part des cadres au forfait en jours	Part des cadres parmi les salariés à temps complet	Part des cadres au forfait en jours	Part des cadres parmi les salariés à temps complet	
	En %	En %	En %	En %	
<b>Taille de l'entreprise</b>					
10 à 19 salariés .....	9	21	87	30	216
20 à 49 salariés .....	17	19	83	28	215
50 à 99 salariés .....	30	20	86	22	216
100 à 249 salariés .....	40	17	85	20	215
250 à 499 salariés .....	45	18	85	21	214
Plus de 500 salariés .....	46	22	82	25	212
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>					
<i>Industrie</i> .....	51	17	90	18	214
Industries agricoles et alimentaires .....	44	10	94	12	214
Industries des biens de consommation .....	40	21	85	22	214
Industrie automobile.....	73	13	92	13	215
Industries des biens d'équipement .....	58	27	90	30	214
Industries des biens intermédiaires .....	54	12	90	13	215
Énergie .....	24	22	96	18	209
<i>Construction</i> .....	20	11	91	16	216
<i>Tertiaire</i> .....	30	23	79	28	214
Commerce.....	36	18	82	22	215
Transports .....	19	11	82	10	214
Activités financières .....	52	34	75	36	208
Activités immobilières .....	32	25	77	28	212
Services aux entreprises .....	30	33	81	40	214
Services aux particuliers.....	23	16	79	17	215
Éducation, santé et action sociale.....	12	18	66	19	212
<b>Ensemble</b> .....	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>83</b>	<b>24</b>	<b>214</b>

Note : dans les publications sur l'enquête ACEMO annuelle pour les années 2000 à 2002 (Premières Synthèses de la Dares n°19.2 mai 2002, n°33.1 août 2003 et n°26.1 juillet 2004), ce tableau était restreint aux seules entreprises ayant réduit la durée du travail. Introduit par la seconde loi Aubry du 19 janvier 2002, le forfait en jours était en effet souvent spécifié dans les accords collectifs de réduction du temps de travail. C'est pour cette raison qu'il existait principalement dans les entreprises ayant réduit la durée du travail à 35 heures par semaine. Cette distinction n'a plus lieu d'être du fait que le forfait en jours peut être appliqué dans toutes les entreprises quelle que soit la durée collective sous conditions qu'il soit autorisé par une convention ou un accord collectif.

Lecture : 20 % des salariés à temps complet sont des cadres et 35 % de ces cadres sont au forfait en jours. Dans les entreprises appliquant le forfait en jours, 24 % des salariés à temps complet sont des cadres et 83 % de ces cadres sont au forfait en jours.

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

Source : Dares, enquête ACEMO annuelle 2003.

500 salariés, contre 9 % dans celles de 10 à 19 salariés. Pourtant, le taux d'encadrement ne dépend pas de la taille de l'entreprise : deux salariés à temps complet sur dix sont des cadres, quelle que soit la taille de l'entreprise (tableau 2).

Toutefois, quand on se limite aux seules entreprises qui appliquent le forfait en jours, celui-ci est utilisé dans les mêmes proportions, quelle que soit la taille de l'entreprise : huit cadres sur dix sont alors concernés. Néanmoins, les petites unités mettant en œuvre ce décompte en jours ont un taux d'encadrement légèrement supérieur aux grandes : 31 % des salariés des entreprises de 10 à 19 salariés sont des cadres, contre 26 % dans celles de plus de 500 salariés. Ces petites entreprises sont souvent spécialisées dans le conseil et les études.

Les entreprises de la construction et de l'industrie font plus appel au forfait en jours que la moyenne des entreprises qui y recourent. C'est l'inverse dans les services, et en particulier dans les activités financières et immobilières, où le taux d'encadrement est pourtant plus élevé.

La durée du travail prévue des cadres au forfait est de 214 jours en moyenne par an, soit trois jours de

moins que le maximum légal. Elle varie peu selon le secteur et la taille de l'entreprise. Elle est néanmoins plus faible dans l'énergie et les activités financières.

### Des heures supplémentaires pour un tiers des salariés à temps complet...

Dans l'ensemble des entreprises, un tiers des salariés à temps complet a effectué au moins une fois des heures supplémentaires au cours de l'année 2003. Au sein des seules entreprises qui en déclarent, c'est la moitié des salariés à temps complet qui est concernée. Ils effectuent en moyenne 55 heures, une estimation sans doute sous évaluée du fait que les entreprises ne mentionnent pour la plupart que les heures supplémentaires donnant lieu à majoration salariale (encadré 3).

### ...occasionnelles ou structurelles

Les heures supplémentaires peuvent être occasionnelles c'est-à-dire effectuées pour faire face à un pic temporaire d'activité par une partie seulement des salariés d'une entreprise (par un atelier de production ou

de maintenance, par exemple). Elles dépendent alors de la saisonnalité ou de l'intensité de l'activité économique et leur volume peut varier à l'intérieur d'une année ou d'une année sur l'autre. Les heures supplémentaires peuvent également être structurelles, c'est-à-dire effectuées régulièrement et collectivement. Elles permettent dans ce cas d'augmenter la durée collective du travail. L'abaissement de la durée légale à 35 heures en a ainsi créées de façon automatique dans les entreprises qui n'ont pas réduit leur durée collective à 35 heures, sans que leur volume global de travail n'ait varié.

Dans les entreprises déclarant des heures supplémentaires, et dont la durée annuelle collective du travail est comprise entre 1 575 et 1 600 heures, soit environ 35 heures par semaine sur 45 semaines travaillées, 46 % des salariés étaient concernés par la pratique d'heures supplémentaires et en ont effectuées en moyenne 50 dans l'année. Il s'agit sans doute, dans ce cas, le plus souvent d'heures supplémentaires ponctuelles permettant d'adapter le volume de travail aux surcroûts occasionnels d'activité (tableau 3).

Tableau 3  
Heures supplémentaires (HS) déclarées en 2003,  
selon la durée annuelle collective du travail

	Part des salariés à temps complet qui font des HS déclarées		Volume annuel moyen déclaré par salarié à temps complet qui en fait	Part des salariés à temps complet effectuant des HS dans une entreprise où le volume annuel moyen est supérieur à 130 heures	Part des salariés à temps complet effectuant des HS dans une entreprise où le volume annuel moyen est supérieur à 180 heures
	Part des salariés concernés par cette durée	Dans l'ensemble des entreprises			
	En %	En %	En heures	En %	En %
<b>Durée annuelle collective du travail moyenne</b>					
- inférieure à 1 574 heures, soit moins de 35 heures par semaine .....	26	29	44	6	2
- comprise entre 1575 et 1 600 heures, soit environ 35 heures par semaine .....	44	31	50	6	3
- comprise entre 1601 et 1 710 heures, soit entre 36 et 38 heures par semaine .....	18	36	56	11	4
- supérieure à 1 711 heures, soit environ plus de 38 heures par semaine .....	12	34	90	27	14
<b>Ensemble .....</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

Lecture : 12 % des salariés travaillent dans des entreprises dont la durée collective annuelle du travail est supérieure à 1 711 heures. Dans ces entreprises, 34 % des salariés à temps complet ont fait des heures supplémentaires déclarées au moins une fois au cours de l'année 2002. Dans les seules entreprises qui en déclarent, 62 % des salariés à temps complet en ont fait et le volume annuel moyen effectué était de 90 heures. La part des salariés à temps complet en effectuant dans une entreprise où le volume annuel moyen est supérieur à 130 heures était de 27 % et la part de ceux travaillant dans une entreprise où le volume annuel moyen est supérieur à 180 heures était de 14 %.

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

Source : Dares, enquête ACEMO annuelle 2003.

Tableau 4  
Heures supplémentaires (HS) déclarées en 2003,  
par taille et secteur d'activité de l'entreprise

	Part des salariés à temps complet qui font des HS déclarées		Volume annuel moyen déclaré par salarié à temps complet qui en fait
	Dans l'ensemble des entreprises	Dans les entreprises en déclarant	
	En %	En %	En heures
<b>Taille de l'entreprise</b>			
10 à 19 salariés .....	31	69	94
20 à 49 salariés .....	26	60	79
50 à 99 salariés .....	26	48	67
100 à 249 salariés .....	31	47	47
250 à 499 salariés .....	35	45	43
Plus de 500 salariés.....	36	41	39
<b>Secteur d'activité de l'entreprise</b>			
Industries agricoles et alimentaires.....	34	52	53
Industries des biens de consommation ....	28	41	44
Industrie automobile .....	47	50	38
Industries des biens d'équipement.....	33	44	58
Industries des biens intermédiaires .....	37	48	45
Energie .....	45	46	40
Construction .....	43	67	76
Commerce .....	34	52	50
Transports .....	46	60	91
Activités financières .....	16	23	25
Activités immobilières .....	7	21	44
Services aux entreprises .....	30	49	59
Services aux particuliers .....	16	45	53
Education, santé et action sociale .....	30	46	40
<b>Ensemble .....</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>55</b>

Lecture : dans l'ensemble des entreprises, 32 % des salariés à temps complet ont effectué des heures supplémentaires déclarées au moins une fois au cours de l'année 2003. Dans les seules entreprises qui en déclarent, 49% des salariés à temps complet en ont effectué. Le volume annuel moyen effectué par salarié qui en a fait était de 55 heures.

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

Source : Dares, enquête ACEMO annuelle 2003.

Tableau 5  
Heures supplémentaires (HS) déclarées de 2000 à 2003,  
par grand secteur d'activité

Secteur d'activité de l'entreprise	Année	Part des salariés à temps complet qui font des HS déclarées		Volume annuel moyen par salarié à temps complet qui en fait
		Dans l'ensemble des entreprises	Dans les entreprises en déclarant	
		En %	En %	En heures
<b>Industrie</b>	2000	31	49	48
	2001	31	48	45
	2002	31	48	51
	2003	36	47	48
<b>Construction</b>	2000	38	67	60
	2001	35	63	65
	2002	42	69	76
	2003	43	67	76
<b>Tertiaire</b>	2000	28	48	60
	2001	25	40	66
	2002	25	41	62
	2003	29	48	55
<b>Ensemble</b>	<b>2000</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>56</b>
	<b>2001</b>	<b>27</b>	<b>44</b>	<b>60</b>
	<b>2002</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>59</b>
	<b>2003</b>	<b>32</b>	<b>49</b>	<b>55</b>

Lecture : 36 % des salariés à temps complet dans l'ensemble des entreprises de l'industrie ont effectué des heures supplémentaires déclarées au moins une fois au cours de l'année 2003. Dans les seules entreprises qui en déclarent, 47 % des salariés à temps complet en ont effectué. Le volume annuel moyen effectué par salarié qui en a fait était de 48 heures.

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

Source : Dares, enquête ACEMO annuelle 2003.

C'est également le cas dans les entreprises qui appliquent une durée collective inférieure à la durée légale (moins de 1 574 heures par an) et qui considèrent alors souvent cette durée collective comme le seuil déclencheur des heures supplémentaires. La part des salariés concernés et le volume effectué y sont ainsi à peine inférieurs aux premières.

### Les heures supplémentaires structurelles ne sont pas toujours déclarées

Dans l'ensemble des entreprises déclarant une durée collective supérieure à 1 600 heures par an, c'est-à-dire supérieure à 35 heures par semaine, la part des salariés ayant effectué des heures supplémentaires n'est pas beaucoup plus élevée qu'en moyenne : 36 % pour une durée collective comprise entre 1 601 et 1 710 heures et 34 % pour une durée collective moyenne supérieure à 1 711 heures, contre 32 % en moyenne. Ceci tient au fait que les heures au-delà de 35 heures, effectuées de façon structurelle chaque semaine par tous les salariés à temps complet, ne sont pas toujours considérées comme des « vraies » heures supplémentaires et ne sont pas toujours déclarées dans l'enquête (3) (encadré 3).

En revanche, dans les entreprises à durée collective longue (plus de 1 600 heures) qui déclarent des heures supplémentaires, une plus grande partie des salariés est concernée. Ceci reflète bien qu'il s'agit en partie d'heures supplémentaires structurelles et collectives. En particulier, dans les entreprises déclarant des heures supplémentaires et dont la durée collective moyenne dépasse 1 711 heures, soit 38 heures en moyenne par semaine, 62 % des salariés à temps complet en ont effectuées, contre 49 % en moyenne. Le volume déclaré par salarié est également plus important (respectivement 90 heures contre 55).

C'est aussi dans ces entreprises à durée collective longue que le contingent légal d'heures supplémentaires

(3) - Cela est lié également au fait que ces entreprises emploient, pour certaines, des salariés soumis à des régimes à équivalences qui fixent des seuils de déclenchement des heures supplémentaires supérieurs à 35 heures.

peut constituer une contrainte. Toutefois, même lorsque la durée collective moyenne dépasse 1711 heures, seulement 14 % des salariés ont effectué des heures supplémentaires dans des entreprises dont le volume annuel moyen par salarié concerné est supérieur au contingent légal de 180 heures (4) (contre 4 % en moyenne). Néanmoins, cette part est sans doute sous-évaluée, en raison de la sous-déclaration des heures supplémentaires incluses dans l'horaire collectif.

### Plus d'heures supplémentaires dans les petites entreprises et la construction

La pratique d'heures supplémentaires structurelles est surtout répandue dans les entreprises de 10 à 19 salariés qui sont soumises à un taux de bonification inférieur (10 % contre 25 %) mais aussi celles de 20 à 49 salariés qui ont moins mis en œuvre les 35 heures. La part des salariés effectuant des heures supplémentaires dans les entreprises en déclarant et le volume effectué sont ainsi décroissants lorsque la taille de l'entreprise augmente (tableau 4).

Hormis la taille de l'entreprise, la pratique d'heures supplémentaires est fortement déterminée par le type d'activité. Au cours des dernières années, les grands secteurs d'activité ont ainsi eu des comportements spécifiques et constants en matière de recours aux heures supplémentaires (tableau 5).

Parmi les entreprises de 10 personnes ou plus du secteur marchand non agricole qui déclarent des heures supplémentaires, ce sont celles du secteur de la construction qui y recourent

le plus intensément : la part des salariés à temps complet qui font des heures supplémentaires, ainsi que le volume annuel moyen par salarié à temps complet sont les plus élevés (tableau 5). Depuis 2002, l'écart s'est accentué avec les autres secteurs, sans doute parce que dans le secteur de la construction, peu d'entreprises sont passées aux 35 heures.

À l'autre extrême, c'est l'industrie qui utilise le moins les heures supplémentaires. Si la part de salariés reste dans la moyenne, le volume moyen par salarié est le plus faible.

Le secteur tertiaire se trouve dans une position hybride. La part de salariés effectuant des heures supplémentaires est légèrement inférieure à la moyenne mais le volume moyen est plus élevé. En outre, dans ce secteur, la disparité est forte : en 2003, le recours aux heures supplémentaires est particulièrement faible dans les activités financières ; à l'inverse, il est très élevé dans les transports (tableau 4).

### Les effets de la conjoncture et de l'abaissement de la durée légale

La pratique en matière d'heures supplémentaires au cours des dernières années tient à la fois aux variations conjoncturelles de l'activité des entreprises et à l'abaissement de la durée légale.

En 2001 et 2002, l'activité économique était beaucoup moins favorable qu'en 2000. Moins de salariés ont effectué des heures supplémentaires. Leur volume avait néanmoins aug-

menté sous l'effet mécanique de l'abaissement de la durée légale du travail, qui a généré des heures supplémentaires régulières dans les entreprises n'ayant pas procédé à une réduction de leur durée collective du travail (tableau 5).

En 2003, la conjoncture économique s'est encore dégradée au premier semestre et, malgré une amélioration au second, les salariés ont effectué un volume plus faible d'heures supplémentaires que les deux années précédentes. Cette baisse est plus marquée dans les entreprises de plus de 100 salariés et dans le tertiaire.

En revanche, comme en 2000, lorsque la conjoncture était bonne, davantage de salariés ont effectué des heures supplémentaires. Ceci est particulièrement net surtout dans les plus petites entreprises qui sont, sans doute, plus nombreuses qu'auparavant à déclarer les salariés ayant effectué des heures supplémentaires régulières liées à l'abaissement de la durée légale.

Valérie ULRICH,  
(Dares).

---

(4) - On ne dispose pas dans les enquêtes Acemo du nombre d'heures supplémentaires individuelles. On ne mesure donc pas la part des salariés à temps complet ayant effectué 180 heures supplémentaires ou plus, mais la part de ceux faisant des heures supplémentaires dans des entreprises où leur volume annuel moyen est égal ou supérieur à 180 heures.

---

### Pour en savoir plus

Bloch-London C., Delort A., Le Corre V. (1997), « La durée du travail en 1994 », *Premières Synthèses*, Dares, n°27.3, juillet.

Junior Ensaë Etudes (2004), « Étude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes ACEMO », *Document d'études*, Dares, n°85, octobre.

Ulrich V. (2004), « La durée collective annuelle du travail fin 2002 », *Premières Synthèses*, Dares, n°26.1, juin.

Ulrich V. (2003), « Durée annuelle du travail et outils de flexibilité du temps de travail en 2001 », *Premières Synthèses*, Dares, n°33.1, août.

Ulrich V. (2002), « Durée annuelle du travail et pratique des heures supplémentaires en 2000 », *Premières Synthèses*, Dares, n°19.2, mai.

Vincent B., Seguin S. (2004), « Temps partiels, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les très petites entreprises : 44 % des salariés concernés en juin 2003 », *Premières Synthèses*, Dares, n°24.1, juin.

---

## QU'EST CE QUE LA DURÉE ANNUELLE COLLECTIVE DU TRAVAIL ?

**La durée annuelle collective (ou offerte) du travail** est mesurée auprès des établissements ou des entreprises dans l'enquête Acemo annuelle de la Dares (Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre). Elle correspond à la durée que ferait un salarié à temps complet soumis à **l'horaire collectif affiché** applicable dans son établissement ou entreprise, présent toute l'année et qui bénéficierait de l'intégralité des **droits à congés, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés et ponts accordés** par l'établissement ou l'entreprise. Il s'agit donc d'une durée théorique.

- **L'horaire collectif affiché** s'applique à tout ou partie des salariés à temps complet d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'un établissement. Il peut donc y avoir un ou plusieurs horaires collectifs affichés par entreprise ou établissement.

De l'horaire collectif affiché découle une durée collective hebdomadaire du travail qui peut être inférieure ou supérieure à la durée légale de 35 heures, cette dernière constituant le seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas de dépassement, et du chômage partiel en cas de diminution d'activité.

La durée collective hebdomadaire du travail peut ainsi comprendre des heures supplémentaires régulières, effectuées toute l'année par l'ensemble des salariés à temps complet, qui sont donc incluses dans le calcul de la durée annuelle collective du travail. Ce n'est pas le cas des heures supplémentaires occasionnelles effectuées pour faire face à un pic d'activité, ni du chômage partiel.

La durée hebdomadaire collective présente également une forte variabilité inter-entreprise, en raison notamment de l'existence de durées plus longues dans les professions soumises à des régimes d'équivalences. Ces durées tiennent compte de temps de présence pendant lesquels les salariés sont censés ne pas travailler (personnel roulant dans les transports, personnel affecté à la vente dans le commerce de détail alimentaire et les boulangeries, les salariés des hôtels, cafés et restaurants, les personnels de surveillance et de gardiennage).

- Seuls les **congés payés de base** (cinq semaines au minimum) entrent dans le calcul de la durée annuelle collective du travail. Les congés attribués à titre individuel (congés pour ancienneté, pour événements familiaux, etc.) ne sont pas pris en compte, ni les absences pour maladie, maternité, grèves, etc.

- Parmi les autres jours de repos au cours de l'année qui ont un impact sur la durée annuelle collective du travail, il convient de distinguer les **jours de repos hebdomadaires et les jours fériés**.

Chaque semaine, les salariés bénéficient d'une journée de repos hebdomadaire, en principe donnée le dimanche (sauf dérogation, par exemple dans les boulangeries). Les salariés ont souvent un deuxième jour de repos hebdomadaire qui est habituellement le samedi, sauf dans les entreprises où l'activité est étendue à ce jour là (commerce notamment) et où il est alors parfois remplacé par le lundi.

En 2003, onze jours fériés sont prévus par la loi : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint (1<sup>er</sup> novembre), 11 novembre, Noël (25 décembre). Seul le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé et payé. Néanmoins, une convention collective ou un usage dans l'entreprise peut prévoir qu'une partie ou tous les autres jours fériés sont également chômés ou majorés en salaire en cas de travail. Des ponts, définis comme des jours ouvrables chômés entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou un jour de congé, peuvent également être accordés.

Le calcul de la durée annuelle collective du travail est très sensible au nombre de jours fériés chômés qui est fonction de leur octroi dans les entreprises mais aussi du calendrier. Ne sont ainsi pris en compte que les jours fériés qui tombent en dehors des jours de repos hebdomadaire habituels. En 2002 et 2003, le nombre de jours fériés coïncidant avec un samedi, un dimanche ou un lundi étant identique, il ne peut pas avoir d'incidence sur l'écart de durée collective annuelle du travail entre ces deux années.

## LES MESURES D'ASSOUPLISSEMENT DES 35 HEURES

### 1. Le contingent légal d'heures supplémentaires est porté à 180 heures

Le contingent légal d'heures supplémentaires a été relevé, par un décret daté du 15 octobre 2002, de 130 à 180 heures par salarié et par an pour toutes les entreprises.

Cela a eu pour conséquence le relèvement de deux seuils :

- celui exigeant l'autorisation de l'inspection du travail pour effectuer des heures supplémentaires après épuisement du contingent légal ;
- celui du déclenchement du repos compensateur obligatoire dû pour toute heure effectuée au delà du contingent légal.

Ce contingent de 180 heures permet aux entreprises d'effectuer en moyenne quatre heures supplémentaires régulièrement chaque semaine par salarié à temps complet. Dans le cas où une entreprise ne connaît pas de pic d'activité l'obligeant à recourir à des heures supplémentaires occasionnelles, il est donc possible de rester à 39 heures en moyenne par semaine.

La loi Fillon du 17 janvier 2003 prévoit que ce contingent légal ne s'applique qu'en l'absence d'un accord de branche étendu (qui peut fixer le contingent à un volume supérieur ou inférieur à 180 heures).

### 2. Les conditions de rémunération des heures supplémentaires ont été modifiées par la loi Fillon

La loi Fillon modifie également les règles de fixation du coût des heures supplémentaires : le taux de majoration des heures supplémentaires peut être déterminé par accord de branche étendu entre 10 et 25 %. En l'absence d'un tel accord, le taux qui s'applique est de 25 % de la 36<sup>ème</sup> à la 44<sup>ème</sup> heure travaillée et de 50 % au-delà.

Pour les entreprises de 20 salariés et moins, cette loi prolonge en outre la phase transitoire mise en place par la seconde loi Aubry : le taux de majoration reste fixé à 10 % de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heure travaillée jusqu'à fin 2005.

### 3. Des allègements de cotisations sociales sans lien avec la durée du travail remplacent progressivement les allègements 35 heures

La loi Fillon met en place un nouveau système de diminution de cotisations sociales employeurs pour les bas salaires, en fusionnant progressivement la ristourne dégressive sur les bas salaires et les allègements 35 heures.

Maximale au niveau du SMIC horaire, cette nouvelle réduction est dégressive pour s'annuler à 1,6 SMIC.

La condition d'accès à ce nouvel allègement est exclusivement le niveau du salaire horaire. Il se distingue en cela de l'allègement 35 heures qui se calculait en fonction du salaire mensuel. L'augmentation du salaire mensuel consécutive au paiement majoré des heures supplémentaires avait alors pour effet de réduire la portée de l'allègement. Le nouvel allègement évite au contraire de pénaliser les entreprises non passées à 35 heures et qui effectuent des heures supplémentaires.

## DE LA DIFFICULTÉ DE MESURER LA PRATIQUE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES AUPRÈS DES ENTREPRISES

Dans l'enquête Acemo annuelle, il est demandé aux unités interrogées de renseigner un volume annuel agrégé d'heures supplémentaires effectuées au cours de l'année et un effectif de salariés à temps complet en ayant fait au moins une fois au cours de l'année.

Une étude sur la qualité des réponses à l'enquête a montré que le volume agrégé d'heures supplémentaires n'est pas un indicateur de gestion utilisé par les entreprises. Il n'est donc pas immédiatement disponible, sauf si les logiciels de paie ont été programmés en conséquence (Document d'études de la Dares, n° 85, octobre 2004). De même, il arrive que l'effectif déclaré de salariés effectuant des heures supplémentaires soit manquant pour un volume d'heures supplémentaires positif. Cela traduit la difficulté des entreprises à les individualiser. Très souvent, les petites unités calculent « à la main » le nombre d'heures supplémentaires effectué dans l'année et l'effectif en ayant fait car elles ne disposent pas du matériel informatique adéquat. Les unités de plus grande taille ont au contraire mis en place un système informatique pour récupérer directement les données nécessaires.

### **Le plus souvent, seules les heures supplémentaires donnant lieu à majoration salariale sont déclarées**

Les unités interrogées déclarent les heures supplémentaires de façon très variable. Le plus souvent, il s'agit uniquement des heures supplémentaires donnant lieu à majoration salariale, payées au taux de 125 % par exemple, qui apparaissent dans les fichiers de gestion des paies. Les heures bonifiées par un repos compensateur (d'un quart d'heure par exemple) et donc sans incidence sur la rémunération ne sont pas comptabilisées. En revanche, certaines unités déclarent l'ensemble des heures supplémentaires effectuées quel que soit le mode de bonification : majoration salariale ou repos compensateur. C'est le cas notamment lorsque des syndicats sont présents dans l'entreprise et que le recours aux heures supplémentaires fait l'objet d'un suivi de leur part.

Il existe, en outre, un nombre important d'heures supplémentaires informelles, mais gérées paradoxalement parfois de façon très organisée (par une pointeuse très sophistiquée, par exemple), qui ne donnent lieu ni à majoration salariale ni à repos compensateur. Elles ne sont donc pas déclarées dans les enquêtes. Dans ce cas, les heures réalisées en plus à certains moments seront récupérées ultérieurement (arriver le lendemain matin plus tard, être libéré un vendredi après-midi...). Elles participent à la souplesse nécessaire aux entreprises dans leur gestion de la durée du travail mais ne sont pas considérées comme des « vraies » heures supplémentaires. Les interlocuteurs estiment, en majorité, n'avoir à comptabiliser que les heures qui doivent être payées. Ces heures informelles ne sont en outre pas connues au niveau central de l'unité interrogée où les questionnaires des enquêtes Acemo sont généralement traités.

### **Les heures supplémentaires structurelles ne sont pas toujours déclarées**

Par ailleurs, beaucoup d'unités n'ont diminué que de façon partielle la durée du travail et font des heures supplémentaires de façon structurelle (par exemple, 37 heures par semaines, avec 2 heures supplémentaires systématiques chaque semaine). Ces heures supplémentaires structurelles, c'est-à-dire effectuées chaque semaine par la majorité des salariés à temps complet, ne sont souvent pas déclarées, même lorsqu'elles donnent lieu à majoration salariale ou à un repos compensateur, car elles sont intégrées dans l'horaire collectif. Ne sont considérées comme des heures supplémentaires que les heures effectuées en plus, pour faire face à un pic d'activité.