

DARES

résultats



La durée du travail, principaux indicateurs

En 2015, les salariés à temps complet travaillent 1 652 heures par an

En 2015, les salariés à temps complet déclarent en moyenne une durée habituelle hebdomadaire de travail de 39,1 heures. En effet, une partie des salariés sont soumis à une durée collective de travail dépassant 35 heures : certains disposent en contrepartie de droits à congés de façon à atteindre l'équivalent de 35 heures sur l'année (soit 1607 heures annuelles) ; d'autres effectuent des heures supplémentaires régulières intégrées à l'horaire collectif. D'autres, enfin, relèvent d'un forfait annuel en jours. Les salariés à temps partiel ont, en moyenne, une durée habituelle de travail de 23,3 heures par semaine.

La durée annuelle effective des salariés à temps complet s'établit à 1652 heures et celle des salariés à temps partiel à 976 heures. Cette durée intègre des éléments de variations individuelles du temps de travail (heures supplémentaires régulières et occasionnelles, congés, absences...).

Les cadres et professions intellectuelles supérieures ont des durées de travail plus longues que les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers. Les salariés du secteur privé travaillent en moyenne plus que ceux du public. Les femmes ont des durées de travail moyennes plus faibles que les hommes, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Le recours aux heures supplémentaires rémunérées, qui concerne uniquement les salariés à temps complet, est plus répandu dans les petites entreprises, et dans les secteurs de la construction et de l'hébergement-restauration.

Depuis le début des années 2000, dans les entreprises de plus de 20 salariés et, depuis 2002, pour l'ensemble des salariés du privé et du public, la durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles pour les personnes travaillant à temps complet et relevant d'une durée hebdomadaire de travail. Fin 2015, d'après l'enquête trimestrielle Acemo (Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre), elle concerne 88,5 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles. Parmi eux, 81,9 %

sont à temps complet [1] et 18,1 % à temps partiel [2]. Les autres, 11,5 % des salariés, relèvent d'une convention de forfait en jours de travail à effectuer dans l'année, établie entre l'employeur et le salarié (encadré 1).

La durée du travail répond à de nombreuses définitions selon le concept retenu (durée légale, collective, moyenne, effective, rémunérée) et la périodicité (hebdomadaire, mensuelle, annuelle) (1). Cette publication présente les indicateurs les plus communément utilisés et leurs évolutions récentes : la durée collective hebdomadaire, la durée habituelle hebdomadaire, ainsi que la durée annuelle effective du travail.

La durée collective hebdomadaire du travail, une référence plutôt théorique

La durée collective hebdomadaire correspond à l'horaire collectif de travail, commun à un groupe de salariés, tel qu'il est affiché sur leur lieu de travail, selon l'obligation réglementaire. Elle ne s'applique qu'aux salariés à temps complet (2), la durée du travail des salariés à temps partiel étant fixée individuellement par leur contrat de travail. Elle ne concerne pas les salariés au forfait en jours.

Fin 2015, dans les entreprises de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole, la durée collective du travail des salariés à temps complet s'établit à 35,6 heures par semaine (3) [3], d'après l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares (encadré 2). Elle a diminué de trois heures depuis juin 1998, date de mise en œuvre de la première loi Aubry de réduction négociée du temps de travail (encadré 3). Dans les très petites entreprises (de moins de 10 salariés), elle est de 36,2 heures par semaine fin 2014, d'après l'enquête Acemo-TPE (encadré 2) de la Dares. La durée du travail dans les entreprises de moins de 10 salariés a diminué plus tardivement que dans les entreprises de plus grande taille. En effet, la réduction de la durée du travail entre 1998 et 2002 s'est opérée selon des rythmes et des

(1) Le mode de collecte de l'information (enquête auprès des entreprises ou des ménages) peut également différer.

(2) Elle correspond à la durée travaillée par des salariés à temps complet soumis à l'horaire collectif et prenant intégralement leurs droits à congés, jours de RTT et jours fériés chômés, et comprend les heures supplémentaires structurelles.

(3) Pour plus de détails sur la durée collective hebdomadaire de travail, voir aussi <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-duree-collective-hebdomadaire-les-series-trimestrielles>.

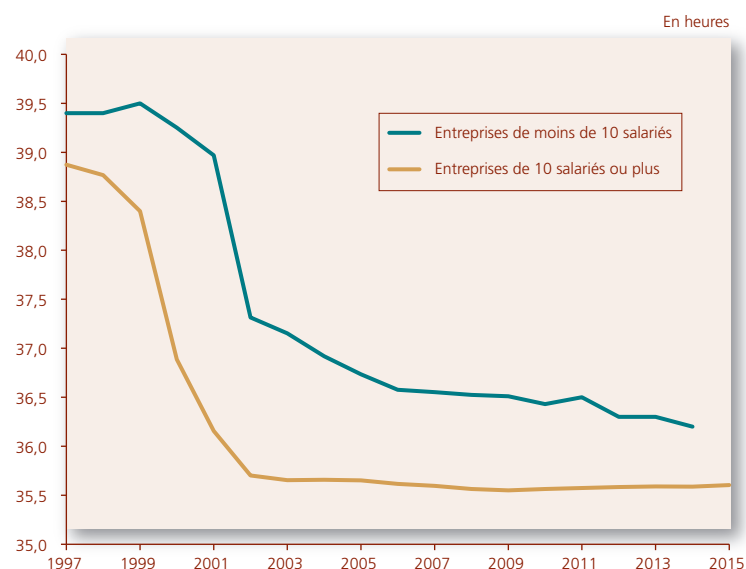
intensités variables selon la taille des entreprises (plus ou moins de 20 salariés). Ainsi, pour une diminution globale de la durée hebdomadaire de 8 % entre fin 1998 et fin 2002 pour les entreprises de 10 salariés ou plus, celle-ci a été d'environ 5 % dans les entreprises de moins de 10 salariés (graphique 1).

La durée collective hebdomadaire est stable depuis 2002 dans les entreprises de 10 salariés et plus, et depuis 2006, stable dans les entreprises de moins de 10 salariés. Elle est aujourd'hui supérieure à la durée légale de 35 heures, seuil au-delà duquel se déclenchent les heures supplémentaires. Elle inclut dans certaines entreprises des heures supplémentaires dites structurelles ; ces heures sont effectuées chaque semaine par des salariés soumis à un horaire collectif supérieur à la durée légale. C'est le cas en particulier dans les entreprises de petite taille n'ayant pas réduit leur durée du travail à 35 heures ou l'ayant réduite partiellement [4]. Par ailleurs, dans certains secteurs professionnels, des emplois comportent des périodes d'inaction, dans les transports routiers de marchandises par exemple ou certains commerces de détail. Pour en tenir compte, une durée de travail supérieure à la durée légale a été instituée et est considérée comme « équivalente ». Avec ces systèmes d'équivalences, maintenus après les lois Aubry de réduction du temps de travail, une durée collective du travail supérieure à 35 heures s'applique aux professions concernées.

La durée habituelle hebdomadaire et la durée annuelle effective, des mesures individuelles du temps de travail

La **durée habituelle hebdomadaire** s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées. D'après l'enquête Emploi de l'Insee (encadré 2), elle s'établit à 39,3 heures par semaine en 2015 pour les salariés à temps complet des entreprises du secteur marchand non agricole et à 39,1 heures pour l'ensemble des salariés à temps complet (tableau 1), soit 3,4 heures de plus que la durée collective hebdomadaire. Lors du passage à 35 heures, un certain nombre d'entreprises ont choisi de conserver un horaire hebdomadaire d'un niveau supérieur en accordant à leurs salariés des jours de congés supplémentaires : les jours de réduction du temps de travail (RTT) (4). Ceux-ci ont contribué à limiter la durée collective hebdomadaire à la différence de la durée habituelle hebdomadaire, qui ne prend pas en compte les jours de congés ou de RTT. Par ailleurs, certains salariés, les cadres en particulier, qui relèvent d'un régime de forfait en jours, déclarent des durées habituelles hebdomadaires de travail supérieures aux autres. Enfin, certains salariés effectuent à titre individuel des heures supplémentaires régulières [1].

Graphique 1
Durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps complet



Champ : ensemble des salariés à temps complet travaillant dans les entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles, hors intérimaires et stagiaires ; France métropolitaine.
Sources : Dares, enquêtes Acemo trimestrielles (entreprises de 10 salariés ou plus) et Acemo TPE (entreprises de moins de 10 salariés).

La durée habituelle hebdomadaire ne préjuge pas de la durée réellement travaillée sur l'année. La **durée annuelle effective** inclut ainsi toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation, grève. Prenant également en compte le recours à de nouvelles formes d'organisation du temps de travail (5), où la durée peut varier sensiblement d'une semaine à l'autre, la durée annuelle effective est l'indicateur le plus pertinent de mesure des temps travaillés.

D'après l'enquête Emploi de l'Insee, la durée annuelle effective du travail des salariés à temps complet est de 1 686 heures en 2015 pour ceux des entreprises du secteur marchand non agricole et de 1 652 heures pour l'ensemble, soit une durée supérieure à l'équivalent annuel de la durée légale (1 607 heures) (6).

Depuis 2013, la durée habituelle hebdomadaire du travail des salariés à temps complet est en légère baisse (graphique 2). La durée annuelle effective du travail des salariés à temps complet est également en baisse, du fait de l'augmentation des jours de congés effectivement pris par les salariés. Elle se rapproche du niveau observé en 2007, avant la crise de 2008-2009. En 2009, la dégradation de la situation économique s'était accompagnée d'une forte baisse de la durée annuelle effective des salariés à temps complet du fait d'une diminution du nombre moyen d'heures supplémentaires et du nombre de jours travaillés (augmentation des jours de congés effectivement pris par les salariés et forte croissance du chômage partiel).

(4) Par exemple, une entreprise où l'horaire hebdomadaire est fixé à 37 heures 30 compense le surplus d'heures réalisées en octroyant 15 jours de congés liés à la RTT. Si l'horaire pratiqué est de 35 heures, il n'y a pas lieu d'octroyer des jours de RTT.

(5) Desserrement des contraintes sur le recours aux heures supplémentaires, possibilité de reporter des jours de congés ou d'y renoncer contre rémunération supplémentaire, horaires variables ou annualisation du temps de travail.

(6) Pour des séries sur longue période de durées individuelles de travail, voir <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/la-duree-individuelle-du-travail-les-series-annuelles>

Tableau 1
Durées travaillées en 2015

	Durée annuelle effective (en heures)	Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	Durée moyenne d'une journée de travail (en heures)	Nombre moyen de jours travaillés dans l'année
Ensemble salariés temps complet	1 652	39,1	7,9	211
Hommes.....	1 707	39,7	8,0	215
Femmes.....	1 577	38,2	7,8	205
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	1 814	43,2	8,6	212
Professions intermédiaires.....	1 592	38,4	7,8	205
Employés.....	1 617	37,9	7,8	211
Ouvriers.....	1 627	37,7	7,6	215
Salariés du public.....	1 526	38,8	8,0	195
Salariés du public (hors enseignants).....	1 590	39,1	8,1	199
Salariés du privé.....	1 688	39,1	7,9	215
Ensemble salariés temps partiel	976	23,3	5,7	177
Salariés du public.....	982	25,1	6,2	163
Salariés du public (hors enseignants).....	1 004	25,2	6,2	167
Salariés du privé.....	974	22,6	5,5	181
Ensemble non-salariés	2 100	46,4	8,5	243
Agriculteurs.....	2 632	53,9	8,5	304
Artisans.....	2 053	46,5	8,6	234
Commerçants, chefs d'entreprise.....	2 202	48,4	8,7	248
Autres.....	1 755	40,2	8,2	213
Salariés des secteurs concurrentiels non agricoles*				
Ensemble salariés temps complet	1 695	39,3	7,9	215
Hommes.....	1 731	39,9	8,0	217
Femmes.....	1 635	38,4	7,8	212
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	1 898	44,1	8,8	217
Professions intermédiaires.....	1 656	38,7	7,8	212
Employés.....	1 639	37,6	7,6	217
Ouvriers.....	1 632	37,9	7,6	215
Ensemble salariés temps partiel	994	23,1	5,7	182

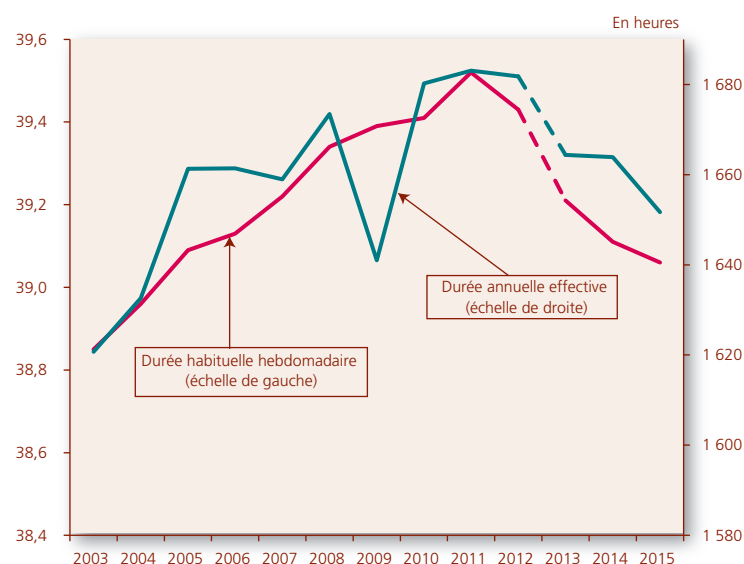
* Hors intérimaires et stagiaires, champ comparable à celui de l'enquête Acemo trimestrielle (encadré 2).
Lecture : en 2015, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine.
Champ : personnes ayant un emploi, âgées de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France métropolitaine.
Source : Insee, enquête Emploi 2015.

Au-delà des variations conjoncturelles, le développement depuis 2003 de nombreuses mesures visant à favoriser l'allongement du temps de travail a pu contribuer à la hausse de la durée du travail de 2003 à 2010 : augmentation des contingents annuels d'heures supplémentaires, mesures sociales et fiscales de diminution de leur coût, dispositifs d'encouragement au rachat de jours de congés par les employeurs, souplesse accrue d'utilisation des comptes épargne-temps (encadré 3) etc.

Des durées du travail plus élevées pour les hommes à temps complet

La durée individuelle de travail varie selon les caractéristiques des actifs et de leurs emplois (tableau 1). En 2015, au sein des salariés, les cadres à temps complet déclarent, en moyenne, les durées les plus longues tant annuelles (1814 heures), qu'hebdomadaires (43,2 heures) et quotidiennes (8,6 heures). Les employés et les ouvriers affichent des durées annuelles effectives relativement proches, supérieures à celle des professions intermédiaires (7). Les femmes à temps complet travaillent en moyenne moins que les hommes avec respectivement 1577 heures contre 1707 heures par an. L'écart se vérifie quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Graphique 2
Durée habituelle hebdomadaire et durée annuelle effective du travail par salarié à temps complet



Lecture : en 2015, la durée habituelle hebdomadaire est de 39,1 heures et la durée annuelle effective de 1 652 heures.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus au 31 décembre ; France métropolitaine.

Note : les évolutions entre 2012 et 2013 peuvent être liées à un changement dans le questionnaire de l'enquête, ce qui est représenté en pointillé sur le graphique.

Sources : Insee, enquêtes Emploi 2003-2015.

(7) À titre de comparaison, les non-salariés déclarent des durées du travail plus élevées que celles des salariés avec une durée annuelle effective de 2 100 heures et une durée habituelle de 46,4 heures.

Les salariés à temps partiel ont logiquement des durées travaillées significativement plus faibles que les salariés à temps complet avec une durée annuelle effective de 976 heures et une durée habituelle hebdomadaire de 23,3 heures.

À temps complet, les salariés du secteur privé travaillent en moyenne 1688 heures et 215 jours par an contre 1590 heures et 199 jours par an pour les salariés du secteur public (hors enseignants). À temps partiel, en revanche, les salariés du privé ont des durées moins élevées que ceux du public (hors enseignants) (respectivement 974 heures et 181 jours contre 1004 heures et 167 jours).

Les heures supplémentaires rémunérées déclarées, facteur principal de hausse des durées individuelles du travail

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 (8).

En contrepartie des heures supplémentaires, l'employeur est tenu d'accorder une majoration de salaire ou, si un accord collectif le prévoit, un repos compensateur de remplacement équivalent.

Les heures supplémentaires peuvent être occasionnelles, c'est-à-dire réalisées pour faire face à un pic temporaire d'activité par tout ou partie des salariés d'une entreprise. Elles peuvent également

Tableau 2
Heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées en 2013

	Part de salariés ayant effectué des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées (en %)	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées effectuées	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées effectuées, pour ceux qui en font
Ensemble des salariés	46	44	97
Temps complet	48	50	106
Temps partiel.....	35	16	45

Lecture : en 2013, 48 % des salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures ont effectué des heures supplémentaires rémunérées ; le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées dans l'année est de 50 heures pour l'ensemble des salariés à temps complet et de 106 heures pour ceux qui en ont effectué.

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, non agricole, dont le temps de travail est décompté en heures, hors stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2013.

être structurelles, c'est-à-dire effectuées régulièrement et sont dans ce cas intégrées à l'horaire collectif de travail. L'abaissement de la durée légale à 35 heures a ainsi fait surgir de façon mécanique des heures supplémentaires structurelles dans les entreprises qui n'ont pas réduit leur durée collective de travail (9).

Selon les déclarations des entreprises à l'enquête Ecmoss (Enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires) (10) (encadré 2), 48 % des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont effectué au moins une heure supplémentaire rémunérée au cours de l'année 2013 (11) (tableau 2). En moyenne, on dénombre 50 heures supplémentaires par salarié à temps complet (106 heures si l'on considère uniquement les salariés qui en ont fait).

Tableau 3
Heures supplémentaires selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise en 2013

	Part de salariés ayant effectué des heures supplémentaires rémunérées (en %)	Nombre moyen d'heures supplémentaires par salarié et par an, pour ceux qui en font	Nombre médian d'heures supplémentaires par salarié et par an, pour ceux qui en font
Taille de l'entreprise			
De 10 à 19 salariés.....	63	171	187
De 20 à 49 salariés.....	57	153	153
De 50 à 99 salariés.....	52	122	88
De 100 à 249 salariés.....	49	97	58
De 250 à 499 salariés.....	48	81	39
500 salariés et plus.....	39	54	23
Secteur d'activité			
Industrie.....	53	92	57
Construction.....	72	133	133
Tertiaire.....	43	107	57
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	52	98	60
Transports et entreposage.....	60	138	58
Hébergement et restauration.....	63	156	185
Information et communication.....	24	90	59
Activités financières et d'assurance ; activités immobilières.....	19	69	29
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.....	41	95	54
Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives.....	31	81	39

Champ : salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé, non agricole, dont le temps de travail est décompté en heures, hors stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, Ecmoss 2013.

(8) Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

(9) Les heures supplémentaires ne concernent que les salariés à temps complet ; elles ne doivent pas être confondues avec les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, dont le régime est différent.

(10) L'enquête trimestrielle Acemo de la Dares permet un suivi conjoncturel sur une plus longue période du nombre moyen d'heures supplémentaires déclarées par salarié à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles (voir : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-heures-supplementaires-les-series-trimestrielles> et [5]).

(11) Dernière année d'observation actuellement disponible. Pour plus d'informations, voir <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/les-heures-supplementaires-remunerees-les-series-annuelles>

La part de salariés à temps partiel qui ont fait des heures complémentaires rémunérées est de 35 % en 2013. Le nombre moyen d'heures complémentaires rémunérées par salarié à temps partiel est de 16 heures (de 45 heures en moyenne si l'on considère uniquement les salariés qui en ont fait).

Un recours élevé aux heures supplémentaires dans les petites entreprises, et dans les secteurs de la construction et de l'hébergement-restauration

Le recours aux heures supplémentaires [6] est plus répandu dans les petites entreprises de 10 à 19 salariés, où elles concernent 63 % des salariés à temps complet, que dans celles de 20 salariés ou plus (tableau 3). La proportion de salariés concernés par les heures supplémentaires décroît avec la taille de l'entreprise. Les petites entreprises, malgré la réduction de la durée du travail à 35 heures, ont plus souvent conservé une durée collective supérieure à 35 heures. Dans ces entreprises, on recense ainsi de façon structurelle plus d'heures supplémentaires effectuées régulièrement par les salariés, donnant lieu à une majoration de salaire. Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées (structurelles ou non) est ainsi plus important dans ces entreprises : 171 heures supplémentaires contre 54 heures dans les entreprises de 500 salariés ou plus, pour les salariés qui en font.

Les entreprises du secteur de la construction recourent le plus intensément aux heures supplémentaires. Dans ce secteur, 72 % des salariés à temps complet font des heures supplémentaires pour un volume annuel moyen de 133 heures en 2013. Dans l'industrie, la moitié des salariés à temps complet fait des heures supplémentaires pour un volume annuel moyen de 92 heures. Le secteur tertiaire se trouve dans une situation intermédiaire, avec une part de salariés effectuant des heures supplémentaires légèrement inférieure à la moyenne (43 %) mais un nombre d'heures supplémentaires un peu supérieur (107 heures). Cependant, l'hétérogénéité des pratiques est très forte dans ce secteur. Le recours aux heures supplémentaires est traditionnellement faible dans les activités immobilières et financières ; il est, à l'inverse, très élevé dans les transports et l'hébergement-restauration.

Claire Létroublon, Sandra Zilloniz (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Pak M., Zilberman S. (2013), « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses* n° 047, juillet.
- [2] Pak M. (2013), « Le temps partiel en 2011 : des profils et des conditions d'emploi très contrastés selon que le temps partiel est « choisi » ou « subi » », *Dares Analyses* n° 005, janvier.
- [3] Pignier J. (2016), « Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre au 4^e trimestre 2015. Les résultats définitifs », *Dares Indicateurs* n° 015, mars.
- [4] Le Ninivin D., Vincent L. (2015), « L'emploi dans les très petites entreprises fin 2014 », *Dares Résultats* n° 095, décembre.
- [5] Calavrezo O., Zilloniz S. (2016), « L'ajustement des entreprises pendant la crise de 2008 : recours aux heures supplémentaires et à l'activité partielle », *Document d'études* n° 198, Dares, janvier.
- [6] Zilloniz S. (2013), « Les salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées en 2010 », *Dares Analyses* n° 015, mars.
- [7] Létroublon C. (2015), « Les salariés au forfait annuel en jours. Une durée de travail et une rémunération plus importantes », *Dares Analyses* n° 048, juillet.

DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mafhouz**.

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**.

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**.
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**.

Conception graphique et impression :
ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande :

dares.communication@travail.gouv.fr

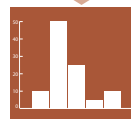
Abonnement aux avis de parution de la Dares
(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



Les salariés au forfait annuel en jours

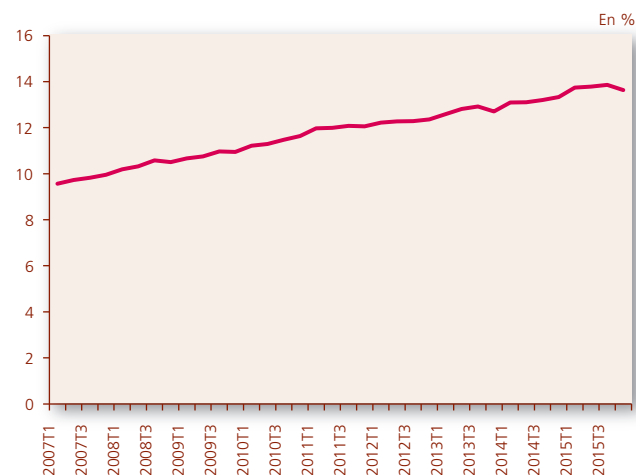
Introduit par la loi Aubry II, le forfait annuel en jours repose sur un décompte du temps de travail en nombre de jours par an, plutôt qu'en heures sur une base hebdomadaire. Il donne lieu à une convention individuelle avec chaque salarié concerné, qui fixe le nombre maximal de jours de travail à effectuer sur une année et qui est obligatoirement précédée d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Le forfait annuel en jours concerne deux catégories de salariés, les cadres principalement (1) et, depuis 2005, les non-cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps (2). La durée du forfait annuel en jours mentionnée dans l'accord collectif, tenant compte de l'ensemble des droits à congés, ne peut être supérieure à 218 jours par an. Néanmoins, le salarié peut renoncer à une partie de ses jours de repos ; il bénéficie alors d'une majoration de son salaire pour les jours de travail supplémentaires ou les reporte, le cas échéant, sur un compte épargne temps. La durée effective peut alors dépasser 218 jours de travail par an.

À la fin du mois de décembre 2015, pour 11,5 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, soit 13,6 % des salariés à temps complet de ce champ, le temps de travail se décompte sous forme de forfait annuel en jours. Depuis 2007, ce mode de définition des horaires de travail progresse régulièrement (graphique A).

Plus l'entreprise est grande, plus elle recourt au forfait annuel en jours (de 3,8 % pour les 10 à 19 salariés à 18,8 % pour les 500 salariés et plus). Les secteurs qui recourent le plus au forfait annuel en jours sont l'industrie (15,9 %) et dans le tertiaire, ceux des activités financières et d'assurance (32,2 %) et de l'information et la communication (27,3 %) (tableau A).

Graphique A

Part des salariés à temps complet au forfait en jours *



* Il s'agit du nombre de salariés au forfait en jours rapporté au nombre de salariés à temps complet.

Lecture : au 4^e trimestre 2015, 13,6 % des salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus sont des salariés au forfait en jours.

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

Sources : Dares, enquêtes trimestrielles Acemo.

Tableau A

Part des salariés au forfait en jours selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise *

En %

	Part des salariés au forfait en jours (au 31 décembre 2015)
Ensemble (10 salariés ou plus)	13,6
Par taille d'entreprise	
De 10 à 19 salariés.....	3,8
De 20 à 49 salariés.....	7,1
De 50 à 99 salariés.....	10,5
De 100 à 249 salariés.....	13,4
De 250 à 499 salariés.....	17,6
500 salariés ou plus.....	18,8
Par secteur d'activité	
Industrie	15,9
Construction	8,7
Tertiaire	13,4
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	13,6
Transports et entreposage.....	3,7
Hébergement et restauration.....	5,0
Information et communication.....	27,3
Activités financières et d'assurance.....	32,2
Activités immobilières.....	14,3
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien.....	16,3
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	4,0
Autres activités de services.....	7,1

* Il s'agit du nombre de salariés au forfait en jours rapporté au nombre de salariés à temps complet.

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

Sources : Dares, enquêtes trimestrielles Acemo.

(1) Près de 80 % des salariés au forfait en jours sont des cadres et environ 50 % des cadres sont au forfait en jours.

(2) L'enquête Ecmoss permet d'étudier les caractéristiques et les rémunérations des salariés au forfait en jours [7].

Principales sources de données sur la durée du travail

L'enquête trimestrielle Acemo

L'enquête trimestrielle Activité et conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo), réalisée par la Dares, porte sur les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture et emplois publics) de France métropolitaine. Elle permet notamment de calculer les évolutions des salaires, de l'emploi et de la durée collective hebdomadaire du travail. Depuis 2001, elle mesure la part de salariés relevant d'un régime de forfait annuel en jours. Elle fournit également des informations sur le volume moyen des heures supplémentaires ainsi que sur l'emploi à temps partiel. Les intérimaires et les stagiaires n'entrent pas dans le champ de l'enquête.

L'enquête Acemo TPE

L'enquête annuelle sur les très petites entreprises (TPE), réalisée par la Dares, porte sur les entreprises de France métropolitaine des secteurs concurrentiels (hors agriculture et emplois publics) employant de 1 à 9 salariés (hors intérimaires et stagiaires). L'enquête permet notamment de connaître l'emploi, la durée du travail et les rémunérations dans les petites unités.

L'enquête Ecmoss

L'enquête sur le coût de la main d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares a pour objectif le suivi annuel de la structure des rémunérations des salariés et du temps de travail. Elle permet alternativement d'avoir une mesure et une décomposition du coût du travail les années « Ecmoss » (enquête sur le « coût de la main d'œuvre »), où le volet relatif aux salariés est réduit au profit du volet relatif aux établissements, et des éléments explicatifs des disparités salariales les années « ESS » (enquête sur la « structure des salaires »). Elle comprend un questionnaire au niveau des établissements et un questionnaire au niveau des salariés, l'un et l'autre étant renseignés par l'employeur. Sont concernés les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (ensemble de l'économie hors agriculture et hors emploi public) localisés en France métropolitaine. Elle recueille notamment des données individuelles sur le volume d'heures supplémentaires rémunérées et sur le nombre de jours de travail des salariés au forfait annuel en jours.

L'enquête Emploi

L'enquête Emploi de l'Insee est réalisée auprès d'un échantillon de ménages. L'enquête permet notamment de couvrir tous les actifs en emploi, qu'ils soient dans le secteur public ou privé et qu'ils soient salariés ou non-salariés. Sa collecte s'effectue tout au long de l'année (en continu toutes les semaines de chaque trimestre) depuis 2003. En 2013, le questionnaire de l'enquête a été rénové, notamment pour se conformer à certains objectifs européens – l'enquête Emploi constituant le volet français de l'enquête Force de travail (*Labor Force Survey*), coordonnée au niveau européen par Eurostat. Elle permet la mesure de la durée habituelle hebdomadaire et de la durée annuelle effective de travail des actifs en emploi. Elle fournit également des informations sur l'emploi à temps partiel.

Principales mesures législatives sur le temps de travail entre 1996 et 2015

- **La loi du 11 juin 1996 dite loi Robien** prévoit des allègements de cotisations sociales patronales proportionnels au salaire, accordés pour une période de sept ans, en vue d'inciter les entreprises à mettre en place par négociation une réduction du temps de travail.

- **La loi Aubry I du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail** fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés (1^{er} janvier 2002 pour les autres). Elle institue un dispositif incitatif, pour les entreprises qui anticipent et baissent la durée du travail de 10 % (à mode de calcul constant du temps de travail effectif) et augmentent leur effectif de 6 %. Sont également bénéficiaires de ce dispositif, les entreprises qui baissent la durée du travail de 10 % pour éviter des licenciements économiques et maintiennent leur effectif.

- **La loi Aubry II du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail** confirme la nouvelle durée légale (35 heures hebdomadaires, ou 1600 heures par an (1)) et institue une aide financière pérenne. Toutefois, pour en bénéficier, l'obligation d'un nombre minimal d'embauches est supprimée, tout comme celle de ne pas modifier le mode de décompte du temps de travail. L'accord d'entreprise (ou l'application directe d'un accord de branche pour les entreprises de moins de 50 salariés) doit désormais être majoritaire et une garantie mensuelle de rémunération pour les salariés au Smic doit être respectée. La loi, s'inspirant des négociations de branche et d'entreprise, entérine le forfait jours pour les cadres ; elle précise le régime des heures supplémentaires, encadre le temps partiel et la nature des temps de formation, unifie le régime de la modulation.

- **La loi Fillon du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi** introduit une série d'assouplissements avec notamment une augmentation du contingent d'heures supplémentaires (de 130 à 180 heures, puis 220 à la suite d'un décret en décembre 2004), une réduction du taux de majoration des heures supplémentaires notamment pour les petites entreprises et une déconnection des allègements de cotisations employeurs de la durée du travail, ce qui permet d'attribuer les mêmes aides à toutes les entreprises, passées ou non aux 35 heures.

- **La loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise** assouplit également le compte épargne temps (CET) en permettant aux salariés d'y affecter le repos compensateur des heures supplémentaires, les jours de RTT et tous types de congés à l'exception des quatre premières semaines. Elle instaure la possibilité pour les salariés d'effectuer des « heures choisies » (heures supplémentaires dépassant le contingent annuel autorisé), conditionnée à la négociation d'un accord. Enfin, le régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins est prolongé jusqu'en 2008.

- **La loi du 21 août 2007 en faveur du travail de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa)** visant à développer le recours aux heures supplémentaires et complémentaires par les entreprises instaure un dispositif de réduction de cotisations salariales et patronales ainsi que d'exonération d'impôt sur le revenu sur les heures effectuées. Ces dispositions ont été supprimées par la loi de finances rectificative du 16 août 2012, à l'exception d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale au titre des rémunérations perçues pour les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012.

- **La loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat** poursuit dans cette logique d'incitation à des augmentations individuelles de la durée du travail. En l'absence d'un accord collectif le prévoyant, et jusqu'à fin 2009, elle permet aux salariés relevant d'un régime de forfait en jours ou titulaires d'un CET de renoncer à des jours de congés ou de monétiser des jours déposés sur leur CET. Elle permet aussi aux salariés, sous condition d'accord de l'employeur, de racheter des jours de RTT.

- **La loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail** donne la primauté à la négociation d'entreprise sur celle de branche pour déterminer, dans le cadre d'une durée légale maintenue à 35 heures, de nombreuses composantes de la durée du travail et notamment le contingent annuel d'heures supplémentaires, leur taux de majoration (qui ne peut être inférieur à 10 %), l'utilisation des droits affectés sur un compte épargne-temps.

(1) L'équivalent annuel de la durée légale est de 1607 heures à partir de 2004, suite à la mise en place de la journée de solidarité.