

LES SALARIÉS AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Une durée du travail et une rémunération plus importantes

En 2014, 13,3 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole relèvent du forfait annuel en jours.

Cette organisation du temps de travail est beaucoup plus présente dans les grandes entreprises et dans les secteurs de la finance-assurance, de l'industrie, de l'information et de la communication.

Le régime du forfait annuel en jours est largement répandu chez les cadres (47 %) et peu développé chez les non-cadres (3 %).

Lorsqu'il concerne ces derniers, ceux-ci exercent souvent des fonctions d'encadrement ou des fonctions technico-commerciales.

Être au forfait annuel en jours se traduit par une augmentation de la durée hebdomadaire et annuelle du travail, compensée par un avantage salarial significatif.

En 2014, 13,3 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole (1) ont leur temps de travail décompté sous forme d'un forfait annuel en jours (encadré 1). Depuis 2007, ce mode de définition des horaires de travail a régulièrement progressé dans les entreprises des secteurs de la finance-assurance (31 % en 2014), de l'information et la communication (25,6 %), de la fabrication de matériels de transport (23,1 %) et de la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines (26,2 %). Cette organisation du temps de travail s'est également développée dans d'autres secteurs industriels ou tertiaires, comme le commerce, les activités scientifiques et techniques et les activités immobilières, sans pour autant y être aussi répandue (graphique 1).

Plus l'entreprise est grande, plus elle recourt au forfait en jours. En 2014, les salariés au forfait en jours représentent seulement 4 % des salariés des entreprises de 10 à 19 salariés mais 18,3 % de celles de 500 de salariés ou plus [1].

Le forfait en jours concerne avant tout les cadres...

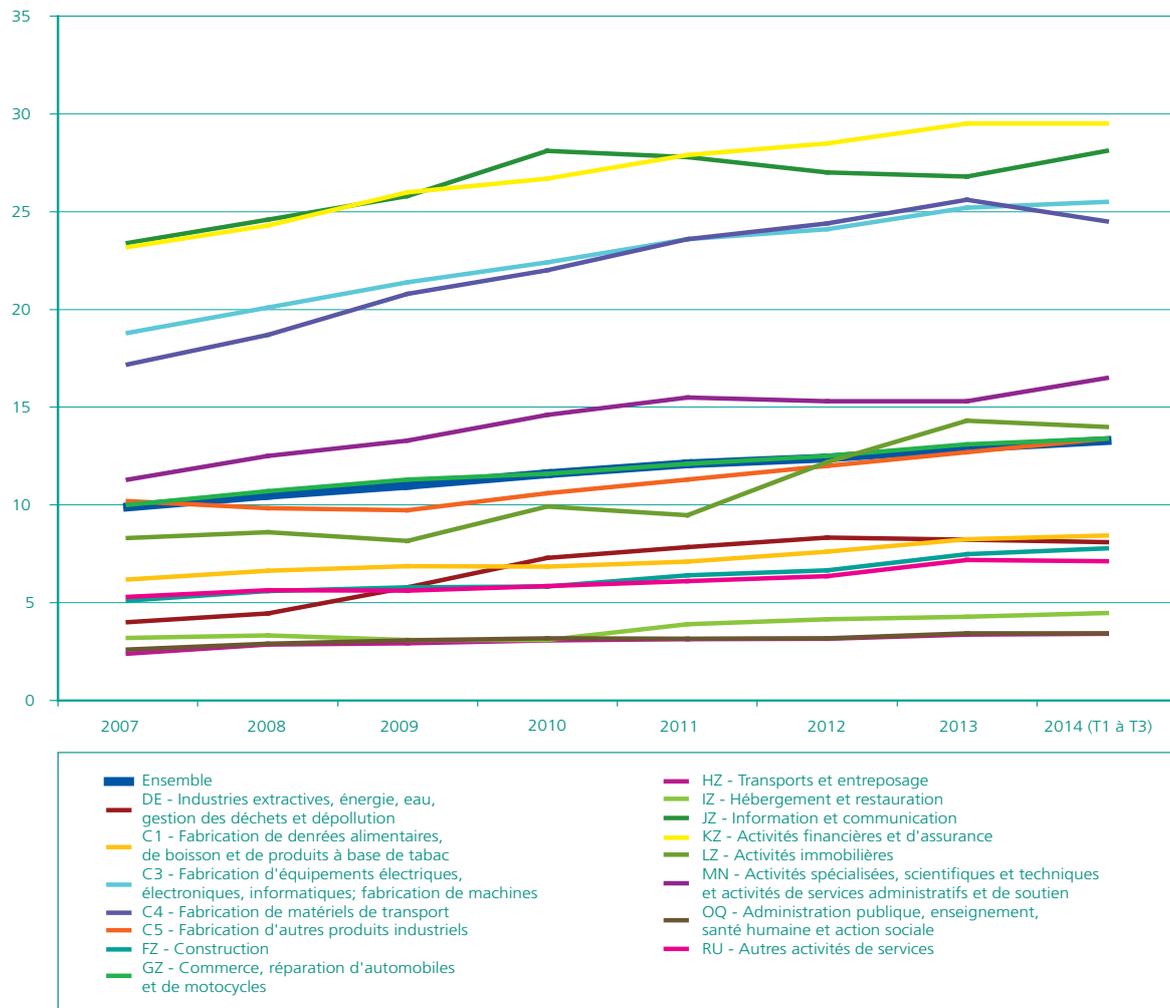
En 2010 (2), plus de 80 % des salariés au forfait en jours sont des cadres, alors que ces derniers ne représentent que 12 % des salariés à temps complet « aux heures » (3). Depuis 2005, le dispositif est également ouvert aux autres catégories socioprofessionnelles (encadré 1) : 12 % des salariés au forfait en

(1) Hors apprentis, stagiaires et contrats en alternance.

(2) L'enquête Acemo fournit uniquement des données sur les entreprises. Les caractéristiques des salariés au forfait en jours et leurs rémunérations sont étudiées à partir de l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss), et notamment de son volet ESS (structure des salaires). La dernière année disponible pour le volet ESS est 2010. Cette étude s'appuie également sur l'enquête Emploi de la même année, pour étudier leur durée du travail (encadré 2).

(3) Dans la suite de l'étude, on qualifiera de salariés « au forfait en jours » ceux qui relèvent du régime de forfait annuel en jours, et les autres salariés à temps complet soumis à la durée légale de 35 heures par semaine, de salariés « aux heures ».

Graphique 1 • Part des salariés au forfait en jours par secteur d'activité (2007-2014)



Source : Dares, enquêtes Acemo 2007-2014 ; calculs Dares.

Lecture : en 2014, 30 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur des activités financières et des assurances sont des salariés au forfait en jours.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors apprentis, stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

jours sont des professions intermédiaires et 6 % des ouvriers ou des employés. Cependant, 47 % des cadres travaillent au forfait en jours alors que c'est le cas de seulement 3 % des autres salariés (tableau 1).

...et les non-cadres qui exercent des fonctions d'encadrement, ainsi que des fonctions technico-commerciales

46 % des non-cadres au forfait en jours exercent des fonctions d'encadrement, contre 9 % des

non-cadres aux heures. Les dispositions légales réservent le régime du forfait aux salariés ayant un degré d'autonomie important allant généralement de pair avec la supervision d'autres salariés (encadré 1).

84 % des non-cadres au forfait en jours sont titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat contre 43 % de ceux aux heures. 54 % sont salariés dans des entreprises de 500 salariés ou plus contre 41 % de leurs homologues. Leur profil se rapproche ainsi de celui des cadres.

Les cadres au forfait en jours exercent plus particulièrement des professions dans les domaines informatique, administratif et commercial ; ceux

Tableau 1 • Répartition des salariés au forfait en jours et aux heures en 2010

	Salariés à temps complet		Cadres		Non-cadres	
	Effectifs (en millions)	%	Effectifs (en millions)	%	Effectifs (en millions)	%
Salariés à temps complet	10,5	100,0	2,1	100,0	8,4	100,0
Salariés aux heures à temps complet	9,3	88,2	1,1	53,2	8,2	97,3
Salariés au forfait en jours	1,2	11,8	1,0	46,8	0,2	2,7



Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss 2010 ; calculs Dares.

Lecture : en 2010, 11,8 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole sont des salariés au forfait en jours, soit 1,2 million de salariés à temps complet.

Champ : salariés à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors apprentis, stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

LE CADRE LÉGISLATIF DU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Fonctionnement et mise en œuvre

Le forfait annuel en jours a été introduit par la loi Aubry II du 19 janvier 2000 portant sur les modalités (heures supplémentaires, temps de travail des cadres, modulation, temps partiel, Smic) de la loi Aubry I du 13 juin 1998, laquelle avait fixé la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés à partir du 1^{er} janvier 2000 et, pour l'ensemble des salariés du public, à partir du 1^{er} janvier 2002.

Le principe du 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. La rémunération y est forfaitaire et donc indépendante du nombre d'heures effectivement accomplies.

Dans le cadre du suivi de la charge de travail des salariés concernés, l'employeur doit organiser un entretien individuel annuel, qui doit porter sur l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, et la rémunération.

Les salariés concernés

Le forfait annuel en jours concerne deux catégories de salariés.

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe où ils sont intégrés. Leur autonomie n'est pas nécessairement la conséquence des fonctions qu'ils exercent ou du niveau de responsabilités qu'ils assument, mais résulte plutôt de leur mode de travail. Elle nécessite qu'ils aient une réelle maîtrise de leur temps de travail, c'est-à-dire qu'ils soient libres de fixer le moment ou le temps qu'ils consacrent à leur activité.
- Depuis 2005 (1), 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 pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Nombre de jours travaillés et durée du travail

Le salarié au forfait annuel en jours n'est pas soumis à la durée légale hebdomadaire (35 heures) et aux durées maximales quotidiennes (10 heures par jour) et hebdomadaire (48 heures au cours d'une même semaine). Il ne relève pas des dispositions relatives aux heures supplémentaires. Il est, en revanche, soumis aux règles légales du repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (1 jour tous les 6 jours d'une durée ininterrompue de 24 heures), aux jours fériés chômés dans l'entreprise et aux congés payés.

La durée du forfait annuel en jours ne peut excéder 218 jours par an (2). Le salarié peut, néanmoins, travailler au-delà et ce jusqu'à 282 jours par an (3), qui constituent la limite absolue. À défaut d'un accord collectif fixant le nombre maximum de jours qui peuvent être travaillés au-delà du plafond légal, le salarié ne peut travailler plus de 235 jours par an. En cas de dépassement, le salarié peut récupérer les jours travaillés sous forme de jours de repos, qui peuvent également être affectés sur un compte épargne-temps (CET). Depuis la loi du 20 août 2008 (4) qui a modifié le temps de travail, les heures supplémentaires, les repos compensateurs, le régime des conventions de forfait, les dispositifs d'aménagement du temps de travail (fusion sous un seul régime), le dispositif du CET et la condition d'ouverture du droit à congés, le salarié au forfait en jours peut aussi renoncer à une partie de ses jours de repos et bénéficier d'une majoration de salaire d'au moins 10 %, qui doit faire l'objet d'un avenant à la convention conclue.

La distinction « temps complet/temps partiel » ne s'applique pas aux salariés au forfait annuel en jours. Le nombre de jours travaillés par an correspond à un plafond maximal et non à un temps complet. De même, la non-prédétermination et l'absence de répartition des horaires de travail, liées au degré d'autonomie d'un salarié dans l'organisation de son emploi du temps, ne permettent pas de parler de temps partiel, même si le salarié peut être employé sur la base d'un nombre de jours inférieur au plafond légal (5).

(1) Loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, pour assurer la pérennité des entreprises anciennes ou nouvellement créées, à soutenir leur croissance et à faciliter leur transmission.

(2) La journée de solidarité, par la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (loi du 30 juin 2004) a relevé d'un jour ce maximum légal.

(3) 282 jours correspondent à (365 jours moins les 30 jours de congés payés, les 52 jours de repos hebdomadaire et le 1^{er} mai).

(4) Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(5) Bulletin officiel du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 2001-1 du 20 janvier 2001.

qui n'encadrent pas d'autres salariés travaillent notamment dans le domaine des études et de la recherche (informatique, électricité, électronique et mécanique et travail des métaux), (tableau 2). Les professions les plus concernées chez les non-cadres appartiennent au domaine technico-commercial.

« Toutes choses égales par ailleurs » (4), pour les cadres, la taille de l'entreprise reste déterminante pour l'usage du forfait en jours. Les entreprises d'au moins 100 salariés y recourent nettement plus ; de même pour l'industrie par rapport au

commerce. Par ailleurs, les hommes ont 1,4 fois plus de chances d'être au forfait en jours que les femmes (1,5 chez les non-cadres), (tableau 3a).

Pour les non-cadres, exercer des fonctions d'encadrement augmente considérablement la probabilité d'être au forfait en jours. Les salariés encadrants ont 7,2 fois plus de chances d'être au forfait que les salariés qui n'exercent pas des fonctions d'encadrement (1,4 chez les cadres). Les non-cadres titulaires d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycle ont, quant à eux, 5,8 fois plus de chances d'être au forfait en jours que les titulaires du baccalauréat

(4) Résultats issus d'un modèle économétrique de type logit où la probabilité d'être au forfait en jours est expliquée par le sexe, l'âge, le diplôme le plus élevé obtenu, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le type de contrat, l'exercice de fonctions d'encadrement, l'ancienneté dans l'entreprise.

Tableau 2 • Les professions les plus exercées par les cadres au forfait en jours en 2010

En %

	Professions	Salariés au forfait en jours	Salariés aux heures à temps complet
Cadres qui exercent des fonctions d'encadrement	Cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail	5,7	3,2
	Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises.....	5,5	4,4
	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail).....	5,1	7,2
	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	5,0	2,7
	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	4,6	9,1
	Ingénieurs et cadres de fabrication en mécanique et travail des métaux	4,0	2,4
	Chefs de produits, acheteurs du commerce et autres cadres de la mercatique	3,5	1,5
	Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	3,3	2,1
	Ingénieurs, cadres de chantier et conducteurs de travaux (cadres) du bâtiment et des travaux publics...	3,3	2,8
	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	2,3	0,2
Cadres qui n'exercent pas des fonctions d'encadrement	Cadres des autres services administratifs des grandes entreprises	7,8	3,8
	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	6,3	12,0
	Chef de projets informatiques, responsables informatiques	6,2	5,9
	Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	4,5	4,5
	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail).....	4,4	4,4
	Cadres commerciaux des grandes entreprises (hors commerce de détail)	4,3	3,3
	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique.....	4,3	2,7
	Cadres commerciaux de la banque	3,8	4,8
	Ingénieurs et cadres technico-commerciaux des industries de transformations (biens intermédiaires).....	3,3	1,0
	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	2,9	0,6



Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss, 2010 ; calculs Dares.

Lecture : en 2010, 5,7 % des cadres au forfait en jours qui exercent des fonctions d'encadrement sont des cadres de l'exploitation des magasins de vente du commerce de détail, contre 3,2 % des cadres aux heures à temps complet qui exercent les mêmes fonctions.

Champ : salariés cadres à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors apprentis, stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

(1,7 chez les cadres), alors que la catégorie socio-professionnelle n'a pas en elle-même d'impact significatif. Comme pour les cadres, la probabilité d'être au forfait en jours est d'autant plus forte

que l'entreprise est grande. L'effet spécifique de l'âge est non négligeable pour les non-cadres et ceux qui sont âgés d'au moins 40 ans ont plus de chances de travailler au forfait en jours, alors

Tableau 3a • Caractéristiques des cadres au forfait en jours en 2010

	Répartition des cadres aux heures à temps complet (en %)	Répartition des cadres au forfait en jours (en %)	Proportion de cadres au forfait en jours (en %)	Probabilité d'être au forfait en jours pour les cadres (odds ratio)
Ensemble	100,0	100,0	46,8	
Exercer des fonctions d'encadrement				
Oui	56,9	60,1	50,2	1,443***
Non	43,1	39,8	46,9	Réf.
Sexe				
Homme	69,6	72,6	47,8	1,294***
Femme	30,4	27,4	44,2	Réf.
Âge				
18-29 ans	11,5	9,3	41,6	NS
30-39 ans	29,1	33,1	49,9	Réf.
40-49 ans	31,2	32,8	48,0	NS
50-59 ans	24,5	21,8	43,4	NS
60 ans ou plus	3,6	3,2	44,3	NS
Diplôme le plus élevé obtenu				
Inférieur au baccalauréat	14,5	7,2	29,9	0,838*
Baccalauréat	15,8	9,3	33,8	Réf.
BTS, DUT, DEUG	22,6	21,7	45,2	NS
2 ^e ou 3 ^e cycle	47,1	61,7	53,1	1,689***
Taille de l'entreprise				
10 à 19 salariés	11,2	2,3	15,6	0,347***
20 à 49 salariés	15,1	6,9	28,6	0,745***
50 à 99 salariés	9,1	7,2	40,9	Réf.
100 à 249 salariés	11,8	14,1	51,1	1,566***
250 à 499 salariés	7,4	12,0	58,9	2,203***
500 salariés ou plus	45,3	57,4	52,7	2,573***
Secteur d'activité				
Industrie	17,6	28,7	58,8	1,198*
Construction	4,5	4,9	49,4	NS
Tertiaire	77,9	66,3	42,8	-
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	12,2	13,8	49,8	Réf.
Transports et entreposage	12,0	1,6	10,7	0,092***
Hébergement et restauration	1,8	0,7	25,6	NS
Information et communication	15,5	13,8	43,9	0,476***
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	11,7	15,7	54,1	NS
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	18,2	18,6	47,2	0,790**
Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives	6,4	2,0	21,7	0,263***
Type de contrat				
Contrat à durée indéterminée (CDI)	98,5	99,0	47,0	Réf.
Contrat à durée déterminée (CDD)	1,5	0,9	35,2	0,590**
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins d'un an	5,3	4,5	42,4	NS
1 à 2 ans	9,4	8,2	43,3	NS
2 à 5 ans	19,3	20,0	47,6	1,130*
5 à 10 ans	18,9	21,2	49,6	NS
10 ans ou plus	46,9	45,9	46,2	Réf.
Nombre d'observations	10 070	10 722		20 792



Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss 2010 ; calculs Dares.

Odds-ratios significatifs au seuil de : *** 1%, ** 5%, * 10%. NS : non significatif. Les odds-ratios sont issus d'une régression logistique dont les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, le diplôme le plus élevé obtenu, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le type de contrat, l'exercice de fonctions d'encadrement, l'ancienneté dans l'entreprise.

Lecture : en 2010, 57,4 % des cadres au forfait en jours travaillent dans des entreprises de 500 salariés ou plus ; « toutes choses égales par ailleurs », les cadres des entreprises de 500 salariés ou plus, ont 2,5 fois plus de chances d'être au forfait en jours que les cadres des entreprises de 50 à 99 salariés.

Champ : salariés cadres à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors apprentis, stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

que l'âge ne joue pas de rôle significatif chez les cadres (tableau 3b).

Le type de contrat et l'ancienneté dans l'entreprise ont peu d'influence sur le fait d'être au forfait annuel en jours (tableaux 3a et 3b).

Les salariés au forfait en jours travaillent quelques jours de moins par an et ont une durée habituelle hebdomadaire plus élevée

Les salariés au forfait en jours travaillent en moyenne un peu moins de jours dans l'année que les salariés à temps complet aux heures (212 jours contre 215 jours en 2010). Cet écart est de 4 jours chez les cadres (213 jours contre 217) et de 5 jours chez les non-cadres (209 jours contre 214), (tableau 4).

La durée habituelle hebdomadaire (5) du travail des salariés au forfait en jours est, à l'inverse, supérieure à celle des salariés aux heures. En 2010, ils ont travaillé 44,6 heures en moyenne contre 39 heures. L'écart chez les cadres et les non-cadres est quasiment identique, respectivement 2,2 et 2,3 heures (tableau 4). Les salariés au forfait en jours, notamment cadres, sont plus nombreux que les salariés à temps complet aux heures à déclarer des durées habituelles hebdomadaires élevées, égales à 45 heures (22 % contre 16 %) ou 50 heures ou plus (39 % contre 30 %), (graphique 2a et 2b).

La durée annuelle effective (6) du travail déclarée par les salariés au forfait en jours est supérieure à celle des salariés à temps complet aux heures (1 888 heures en moyenne contre 1 685 heures, en 2010). Les cadres au forfait en jours ont travaillé 1 968 heures, soit 45 heures de plus (2,3 %) que les cadres aux heures. Parmi les non-cadres, l'écart

(5) La durée habituelle hebdomadaire du travail s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles », effectuées à titre individuel.

(6) La durée annuelle effective inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence et exclut les heures non travaillées (congés, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité). Elle intègre tous les éléments de variation individuelle sur l'année.



Tableau 3b • Caractéristiques des non-cadres au forfait en jours en 2010

	Répartition des non-cadres aux heures à temps complet (en %)	Répartition des non-cadres au forfait en jours (en %)	Proportion de non-cadres au forfait en jours (en %)	Probabilité d'être au forfait en jours pour les non-cadres (odds ratio)
Ensemble	100,0	100,0	2,7	
Exercer des fonctions d'encadrement				
Oui	9,4	45,9	12,4	7,257***
Non	90,6	54,1	1,7	Ref.
Sexe				
Homme	63,2	66,3	2,8	1,491***
Femme	36,8	33,7	2,5	Ref.
Âge				
18-29 ans	21,6	16,0	2,0	0,694***
30-39 ans	27,9	33,4	3,2	Ref.
40-49 ans	27,6	29,8	2,9	1,433***
50-59 ans	20,8	19,0	2,5	1,576***
60 ans ou plus	2,0	1,7	2,3	2,005***
Diplôme le plus élevé obtenu				
Aucun diplôme, CEP	17,1	2,1	0,3	0,300***
Brevet, CAP, BEP	40,0	13,4	0,9	0,409***
Baccalauréat	18,7	17,8	2,6	Ref.
BTS, DUT, DEUG	16,4	26,3	4,3	1,534***
2° ou 3° cycle	7,7	40,4	12,9	5,794***
Catégorie socioprofessionnelle				
Professions intermédiaires	28,7	65,8	6,1	Ref.
Employés	30,3	19,4	1,7	NS
Ouvriers qualifiés	27,8	10,5	1,0	NS
Ouvriers non qualifiés	13,2	4,3	0,9	0,706*
Taille de l'entreprise				
10 à 19 salariés	10,7	3,7	0,9	0,301***
20 à 49 salariés	15,9	9,5	1,6	NS
50 à 99 salariés	9,7	7,6	2,1	Ref.
100 à 249 salariés	13,4	12,9	2,6	1,651***
250 à 499 salariés	9,1	11,9	3,6	1,763**
500 salariés ou plus	40,9	54,3	3,6	1,864***
Secteur d'activité				
Industrie	25,8	26,8	2,8	0,397***
Construction	9,1	4,1	1,2	0,233***
Tertiaire	64,9	69,1	2,9	-
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	17,4	22,8	3,5	Ref.
Transports et entreposage	11,1	3,4	0,8	0,068***
Hébergement et restauration	3,9	1,4	0,9	0,372**
Information et communication	2,4	7,1	7,5	0,628**
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	5,8	11,9	5,4	0,588***
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	12,2	18,6	4,1	0,689***
Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives	11,9	3,8	0,9	0,114***
Type de contrat				
Contrat à durée indéterminée (CDI)	95,6	98,2	2,8	Ref.
Contrat à durée déterminée (CDD)	4,4	1,8	1,1	0,629*
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins d'un an	8,6	5,2	1,7	NS
1 à 2 ans	8,9	10,8	3,3	NS
2 à 5 ans	21,4	22,3	2,8	NS
5 à 10 ans	22,2	21,2	2,6	NS
10 ans ou plus	38,7	40,5	2,9	Ref.
Nombre d'observations	46 238	2 737		48 975

Odds-ratios significatifs au seuil de : *** 1%, ** 5%, * 10%. NS : non significatif. Les odds-ratios sont issus d'une régression logistique dont les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, le diplôme le plus élevé obtenu, la catégorie socioprofessionnelle, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le type de contrat, l'exercice de fonctions d'encadrement, l'ancienneté dans l'entreprise.

Lecture : en 2010, 45,9 % des non-cadres au forfait en jours exercent des fonctions d'encadrement ; « toutes choses égales par ailleurs », les salariés non-cadres qui exercent des fonctions d'encadrement ont 7,2 fois plus de chances d'être au forfait en jours que les salariés non-cadres qui n'exercent pas ces fonctions.

Champ : salariés non-cadres à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors apprentis, stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss 2010 ; calculs Dares.

Tableau 4 • **Durée du travail des salariés au forfait en jours et des salariés à temps complet aux heures en 2010**

	Ensemble		Cadres		Non-cadres	
	Salariés au forfait en jours	Salariés aux heures à temps complet	Salariés au forfait en jours	Salariés aux heures à temps complet	Salariés au forfait en jours	Salariés aux heures à temps complet
Nombre de jours travaillés par an	212	215	213	217	209	214
Durée hebdomadaire habituelle (en heures)	44,6	39,0	46,6	44,4	40,3	38,0
Durée annuelle effective (en heures).....	1 888	1 685	1 968	1 923	1 704	1 642

Lecture : en 2010, les cadres au forfait en jours déclarent travailler en moyenne 213 jours.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre), travaillant dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles, hors intérimaires et stagiaires ; France métropolitaine.

est plus marqué : ils ont travaillé 1704 heures soit 62 heures de plus (3,6 %) (7) (tableau 4).

Malgré un nombre moindre de jours travaillés dans l'année, les salariés au forfait en jours ont donc une durée journalière de travail qui dépasse celle des salariés à temps complet aux heures (de 23 minutes pour les cadres et 29 minutes pour les non-cadres).

Les salariés au forfait en jours sont mieux rémunérés

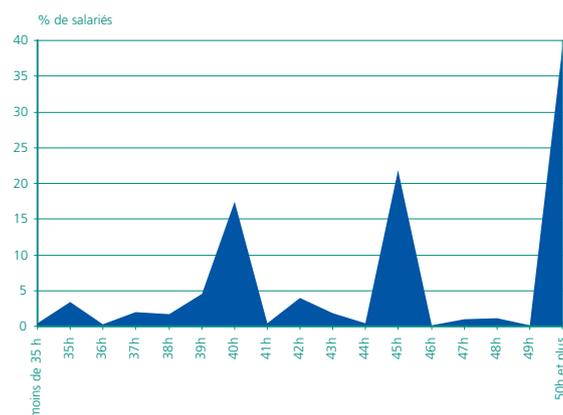
La rémunération brute annuelle totale et les primes et compléments de salaire des salariés au forfait en jours sont supérieures à celles de leurs homologues à temps complet aux heures. La rémunération des cadres au forfait est de



Source : Insee, enquête Emploi 2010 ; calculs Dares.

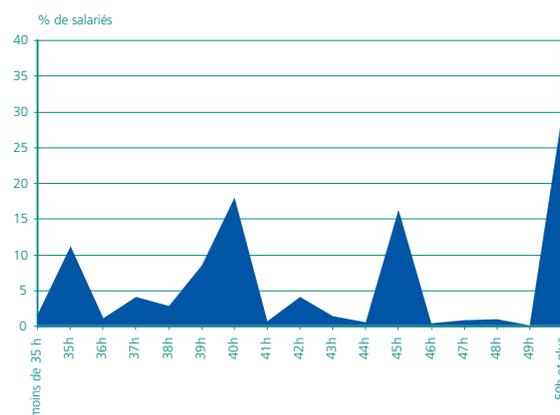
(7) « Toutes choses égales par ailleurs », les salariés au forfait en jours ont une durée annuelle effective de travail légèrement mais significativement supérieure, de 2 % pour les cadres et de 3 % pour les non-cadres.

Graphique 2a • **Durée habituelle hebdomadaire des cadres au forfait en jours en 2010**



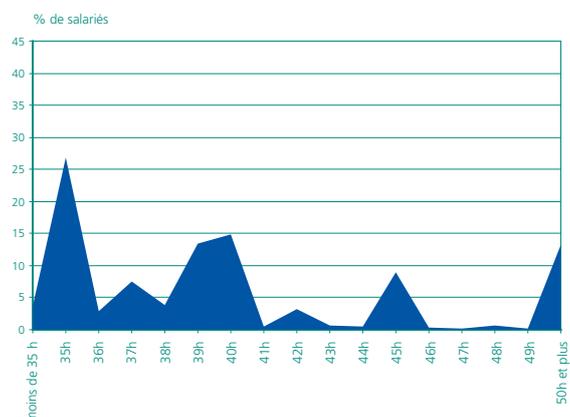
Lecture : en 2010, 39,1 % des cadres au forfait en jours déclarent avoir une durée habituelle hebdomadaire de 50 heures ou plus.

Graphique 2b • **Durée habituelle hebdomadaire des cadres aux heures à temps complet en 2010**



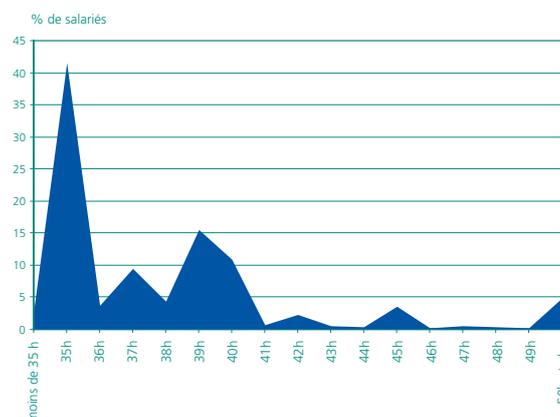
Lecture : en 2010, 29,6 % des cadres aux heures à temps complet déclarent avoir une durée habituelle hebdomadaire de 50 heures ou plus.

Graphique 2c • **Durée habituelle hebdomadaire des non-cadres au forfait en jours en 2010**



Lecture : en 2010, 13,2 % des non-cadres au forfait en jours déclarent avoir une durée habituelle hebdomadaire de 50 heures ou plus.

Graphique 2d • **Durée habituelle hebdomadaire des non-cadres aux heures à temps complet en 2010**



Lecture : en 2010, 4,7 % des non-cadres aux heures à temps complet déclarent avoir une durée habituelle hebdomadaire de 50 heures ou plus.



Source : Insee, enquête Emploi 2010 ; calculs Dares.

62 291 euros contre 54 808 euros en moyenne en 2010. Les primes représentent respectivement 15 % et 14 % de cette rémunération (8).

« Toutes choses égales par ailleurs », les salariés au forfait en jours ont une rémunération brute annuelle totale plus élevée de 5 % pour les cadres et de 36 % pour les non-cadres (tableau 5).

Le caractère potentiellement astreignant du régime au forfait en jours, qui estompe les limites temporelles de la journée et de la semaine de travail, est le plus souvent associé à une contrepartie monétaire. De fait, certaines conventions

collectives prévoient des majorations des salaires minima conventionnels pour certaines catégories de salariés au forfait en jours, y compris parfois pour les non-cadres. Par exemple, dans la métallurgie, l'accord national sur l'organisation du travail prévoit, depuis 2006, que le salaire des personnels non-cadres occupant certaines fonctions (9) et liés par une convention de forfait-jours ne peut être inférieur au salaire minimum de leur catégorie majoré de 30 %.

Claire LÉTROUBLON (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Pignier J. (2015), « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre au 4^e trimestre 2014 », *Dares Indicateurs* n° 022, mars.

[2] Pak M. (2013), « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses* n° 047, juillet.



Tableau 5 • Déterminants de la rémunération brute annuelle totale des cadres et des non-cadres en 2010

	Cadres		Non cadres	
	Analyse « toutes choses égales par ailleurs » des différences de rémunération	Différences de rémunération (en %)	Analyse « toutes choses égales par ailleurs » des différences de rémunération	Différences de rémunération (en %)
Temps de travail				
Forfait en jours	0,049***	5,1	0,306***	35,9
Temps complet aux heures	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Exercer des fonctions d'encadrement				
Oui	0,154***	16,6	0,150***	16,2
Non	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Sexe				
Homme	0,223***	25,0	0,134***	14,4
Femme	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Âge				
18-29 ans	-0,258***	-22,7	-0,066***	-6,4
30-39 ans	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
40-49 ans	0,213***	23,7	0,075***	7,8
50-59 ans	0,271***	31,2	0,105***	11,1
60 ans ou plus	0,393***	48,1	0,150***	16,1
Diplôme				
Aucun diplôme-CEP	-	-	-0,115***	-10,9
Brevet, CAP, BEP	-	-	-0,040***	-3,9
Inférieur au baccalauréat	-0,205***	-18,5	-	-
Baccalauréat	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
BTS, DUT, DEUG	-0,070***	-6,8	0,067***	6,9
2 ^e ou 3 ^e cycle	0,140***	15,1	0,148***	16,0
Catégorie socioprofessionnelle				
Professions intermédiaires	-	-	Réf.	Réf.
Employés	-	-	-0,171***	-15,7
Ouvriers qualifiés	-	-	-0,179***	-16,4
Ouvriers non qualifiés	-	-	-0,296***	-25,6
Taille de l'entreprise				
10 à 19 salariés	NS	-	-0,032***	-3,2
20 à 49 salariés	0,105***	11,1	-0,029***	-2,9
50 à 99 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
100 à 249 salariés	NS	-	-0,026***	-2,5
250 à 499 salariés	NS	-	-0,017**	-1,7
500 salariés ou plus	NS	-	0,029***	3,0
Secteur d'activité				
Industrie	0,025**	2,6	0,116***	12,3
Construction	-0,094***	-8,9	NS	-
Tertiaire	-	-	-	-
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Transports et entreposage	-0,038**	-3,7	0,131***	14,0
Hébergement et restauration	-0,087*	-8,4	-0,076***	-7,3
Information et communication	-0,038*	-3,7	0,050***	5,1
Activités financières et d'assurance, activités immobilières	0,177***	19,4	0,154***	16,6
Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	0,090***	9,5	0,076***	7,9
Enseignement, santé, action sociale, activités récréatives	-0,103***	-9,8	0,030***	3,1
Type de contrat				
Contrat à durée indéterminée (CDI)	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Contrat à durée déterminée (CDD)	NS	-	NS	-
Ancienneté dans l'entreprise				
Moins d'un an	-0,072***	-7,0	-0,159***	-14,7
1 à 2 ans	-0,029**	-2,8	-0,106***	-10,0
2 à 5 ans	-0,027**	-2,6	-0,096***	-9,1
5 à 10 ans	NS	-	-0,066***	-6,5
10 ans ou plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Constante	10,399		10,154	
R2	0,265		0,351	
Nombre d'observations	19 498		43 132	

(8) La rémunération des non-cadres n'est pas présentée en raison de la grande dispersion des observations, elle-même liée à l'hétérogénéité de cette population.

(9) Par exemple, techniciens de bureaux d'études, fonctions itinérantes (commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique), agents de maîtrise ayant atteint un certain niveau de la classification indiciaire.

Source : Insee-Dares, enquête Ecmoss 2010 ; calculs Dares.

Odds-ratios significatifs au seuil de : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %. NS : non significatif. Les odds ratios sont issus d'une régression linéaire dont les variables de contrôle sont le temps de travail, le sexe, l'âge, le diplôme, la catégorie socioprofessionnelle (pour les non-cadres), la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le type de contrat, l'exercice de fonctions d'encadrement, l'ancienneté dans l'entreprise.

Lecture : en 2010, « toutes choses égales par ailleurs », être au forfait en jours se traduit par un surcroît de la rémunération brute annuelle totale de 35,9 % pour les non-cadres (exp (0,306) - 1 = 35,9 %).

Champ : salariés à temps complet (qui ont travaillé durant toute l'année, et qui ont une rémunération brute annuelle totale inférieure à 100 000 euros pour les non-cadres) des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, hors apprentis, stagiaires et contrats en alternance ; France métropolitaine.

SOURCES ET CHAMPS

Trois enquêtes sont mobilisées dans l'étude : l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), l'Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) pour la caractérisation des salariés au forfait annuel en jours et l'enquête Emploi en continu pour la durée du travail.

- L'enquête Acemo

Réalisée par la Dares à un rythme trimestriel, elle porte sur les entreprises, au sens d'unités légales, de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels (hors agriculture et emplois publics). Elle vise à mesurer les évolutions conjoncturelles de l'emploi salarié, des rémunérations et de la durée hebdomadaire de travail.

- L'enquête Ecmoss

Réalisée par l'Insee en collaboration avec la Dares, elle porte sur les composantes du salaire, le coût du travail et le temps de travail. Elle s'articule autour de deux cycles alternatifs de deux ans : le cycle sur le coût de la main-d'œuvre (Ecmo) et le cycle sur la structure des salaires (ESS). Elle comprend un questionnaire au niveau des établissements et un questionnaire sur les salariés, l'un et l'autre renseignés par l'employeur. Sont interrogés les établissements des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel (ensemble de l'économie hors agriculture et hors emploi public) en France métropolitaine.

L'enquête mobilisée pour l'étude porte sur l'année 2010, qui correspond à un cycle sur la structure des salaires. L'étude exploite le questionnaire des salariés, où les questions sont plus nombreuses et plus détaillées que dans le cycle sur le coût de la main-d'œuvre. Ce questionnaire comprend des questions sur le type de contrat de travail, l'exercice de fonctions d'encadrement, l'ancienneté dans l'entreprise et le diplôme le plus élevé – non présentes dans la version du cycle Ecmo (les deux dernières années disponibles, 2011 et 2012, appartiennent à un cycle Ecmo).

Le champ de l'étude est circonscrit aux salariés à temps complet du secteur privé non agricole, hors apprentis et stagiaires en alternance et hors salariés ayant travaillé moins d'un mois dans l'établissement ou ayant été absents plus de 300 jours dans l'année.

- L'enquête Emploi

Réalisée par l'Insee auprès d'un échantillon de ménages avec une collecte qui s'effectue tout au long de l'année, elle est produite selon un calendrier trimestriel. Pour l'étude, elle est utilisée en complément de l'enquête Ecmoss car elle distingue les salariés au forfait en jours (enquêtes collectées entre 2007 et 2012 (1)) et permet de calculer le nombre de jours travaillés dans l'année et la durée annuelle effective.

Par souci de cohérence, c'est l'année 2010 qui est exploitée. De même, le champ retenu est celui des salariés à temps complet travaillant dans les entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles, hors intérimaires et stagiaires.

(1) En 2013, avec la rénovation du questionnaire de l'enquête Emploi, la question sur le forfait en jours n'est pas posée aux salariés ; ils ne peuvent donc plus être distingués.

CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES ET NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS : DEUX DIFFÉRENCES ENTRE L'ENQUÊTE ECMOSS ET L'ENQUÊTE EMPLOI

L'enquête Ecmoss et l'enquête Emploi de 2010, mobilisées pour l'étude des salariés au forfait en jours, diffèrent sur la construction des catégories socioprofessionnelles et sur la mesure du nombre de jours travaillés par an.

Dans l'enquête Ecmoss, les catégories socioprofessionnelles se fondent sur les déclarations annuelles des données sociales (DADS), fournies par les entreprises qui emploient les salariés, alors que dans l'enquête Emploi, elles sont déterminées par les réponses des salariés. Le pourcentage de salariés au forfait annuel en jours diffère selon la source, au sein des sous-populations cadres et non-cadres. Il est plus élevé dans l'enquête Ecmoss que dans l'enquête Emploi pour les cadres (47 % contre 37 % en 2010) et moins élevé pour les non-cadres (autour de 3 % contre 5 % en 2010). De même le pourcentage de cadres parmi les salariés au forfait annuel en jours est de 81 % dans l'enquête Ecmoss et 70 % dans l'enquête Emploi. Au niveau agrégé, le pourcentage de salariés au forfait annuel en jours est quasiment identique (11,8 % contre 11,5 % en 2010) et progresse légèrement depuis 2007 où il était respectivement de 10,5 % et 10,2 %. Autrement dit, si les cadres et les non-cadres au forfait annuel en jours peuvent être distingués dans les deux sources, ces catégories ne correspondent pas strictement aux mêmes populations.

Par ailleurs, pour la durée du travail, l'enquête Ecmoss permet uniquement de connaître le nombre de jours inscrits dans le contrat de travail des salariés au forfait annuel en jours, alors que l'enquête Emploi permet de calculer le nombre effectif de jours travaillés dans l'année. Les résultats concordent néanmoins pour l'ensemble des salariés (212 jours en 2010) et pour les cadres (213 jours en 2010) au forfait en jours. Pour les non-cadres, le nombre de jours inscrits dans le contrat de travail est, en revanche, légèrement supérieur à celui des jours effectivement travaillés, 212 jours et 209 jours en 2010. L'enquête Emploi permet également de calculer la durée annuelle effective – qui inclut toutes les heures travaillées lors d'une semaine de référence et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents du travail, maternité, paternité, chômage partiel, formation et grève.

Les deux sources, enquête Ecmoss et enquête Emploi, sont donc complémentaires. La première permet de faire le lien avec les rémunérations et est donc privilégiée ici, la seconde permet de connaître les durées travaillées par les salariés.