

Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ?

En 2015, les salariés qui occupent le même emploi depuis au moins un an déclarent en moyenne avoir 33 jours de congés payés et de réduction du temps de travail (RTT) et prendre 33 jours également. Ces congés sont le plus souvent pris en phase avec les congés scolaires et les périodes estivales et de fêtes.

Si la législation garantit un minimum de 25 jours ouvrés ou cinq semaines de congés payés par salarié et par an, la réglementation et le décompte des droits annuels à congés peuvent différer selon le type d'employeur. La durée collective du travail en vigueur et les modalités du passage à la réduction du temps de travail font varier les droits à jours de RTT entre les salariés. Par ailleurs, le compte épargne-temps permet d'utiliser les droits à congés accumulés de manière différée ou immédiate.

D'après les déclarations des salariés, les cadres et professions intermédiaires ont et prennent davantage de congés payés ou de RTT que les autres catégories, notamment les ouvriers non qualifiés. C'est dans le secteur public et les grandes entreprises que les salariés ont et prennent le plus de congés ou jours de RTT. Les femmes de 25-49 ans en couple avec au moins deux enfants prennent un peu plus de congés que les hommes. Les salariés ayant acquis le plus d'ancienneté ont et prennent plus de congés.

En France, les salariés bénéficient de cinq semaines légales de congés payés (dont la cinquième a été accordée en 1981). Selon l'organisation du temps de travail en vigueur, le salarié peut bénéficier en outre, s'il travaille plus de 35 heures par semaine ou plus de l'équivalent annuel de 1 607 heures (1), de jours de congés conventionnels (jours de RTT (2)) ou bien d'une compensation en salaire ou sous forme de jours de récupération pour le temps travaillé en plus. Il résulte de ces différences d'organisation du travail des écarts dans les droits à congés et jours de RTT accordés aux salariés. Par ailleurs, au-delà du nombre de jours accordés, les possibilités de report d'une année sur l'autre ou de rachat des jours de congés payés non pris par l'employeur (dépôt de jours de congés sur un compte épargne-temps (CET) ou utilisation des jours du CET sous forme de jours ou sous forme monétaire), si l'accord collectif le prévoit, peuvent conduire les salariés à avoir des consommations différenciées de leurs congés au cours d'une année.

Tout d'abord, nous examinons les droits à congés tels que déclarés par les salariés. Le nombre de jours de congés et de RTT annuels sont-ils les mêmes selon le type d'em-

ployeur, les caractéristiques de l'entreprise (taille et secteur d'activité), la catégorie socioprofessionnelle du salarié ?

Nous nous intéressons ensuite à la prise de congés par les salariés. À quelles périodes de l'année les salariés prennent-ils leurs congés ? Quels sont les principaux facteurs qui font varier le nombre de jours de congés et jours de RTT pris dans l'année ? L'organisation du travail dans certains secteurs d'activité ou certaines professions influence-t-elle la prise de congés ? Les caractéristiques du salarié jouent-elles un rôle aussi important que celles de l'entreprise ?

(1) Le volume de 1 596 heures par an, arrondi à 1 600 a ensuite été porté à 1 607 heures à compter du 1^{er} janvier 2005 suite à la mise en place de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

(2) La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos est une forme d'annualisation de la durée du travail. Lorsqu'est déterminé le nombre de jours travaillés dans l'année, doit être aussi déterminé le nombre de jours de repos supplémentaires accordés aux salariés. Le nombre de jours acquis dépend des heures effectivement travaillées entre 35 et 39 heures et de la durée quotidienne de travail du salarié. En conséquence, une journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif dans la semaine, conduisant à un temps de travail inférieur à 35 heures, peut conduire à une proratisation du nombre de jours acquis (voir la note 10 pour un exemple de calcul).

En moyenne, 33 jours de congés et de RTT accordés par an

La législation prévoit pour tout salarié, à temps complet ou partiel, un minimum légal de 25 jours ouvrés ou cinq semaines de congés payés par an pour une année complète de travail (encadré 1). La réglementation et le décompte des droits à congés annuels peuvent différer selon le type d'employeur (privé / public et entre fonctions publiques). À ces jours de congés peuvent s'ajouter des jours supplémentaires. C'est le cas dans certaines entreprises qui n'ont pas réduit leur horaire collectif hebdomadaire de travail à 35 heures et qui accordent, en contrepartie de la durée travaillée au-delà de la durée légale, des jours de réduction du temps de travail (RTT). Ainsi, les individus disposent chaque année d'un nombre de jours de congés et de RTT déterminés. Ce nombre de jours de congés et de RTT varie principalement en fonction des modalités de passage à la RTT dont les conditions d'exercice ont depuis 2002 peu évolué (jours accordés, réduction de la durée hebdomadaire ou modulation-annualisation), de la durée habituelle de travail des salariés et du type d'employeur.

Selon l'enquête Emploi de l'Insee (encadré 2), les salariés occupant le même emploi depuis un an (3) déclarent disposer en 2015 en moyenne de 33 jours de congés par an (4) (y compris RTT et congés d'ancienneté) (5) (tableau 1). Les salariés à temps partiel déclarent en moyenne avoir droit à 32 jours de congés et RTT par an contre 34 jours pour les salariés à temps complet. L'acquisition des jours de congés payés est indépendante de la durée du travail fixée au contrat, de l'horaire et de l'organisation du travail. En revanche, les jours de RTT attribués au salarié à temps partiel, proratisés en fonction de la durée de travail, sont moins nombreux. Les salariés et agents de la fonction publique (État, territoriale ou hospitalière) déclarent avoir droit à un nombre de semaines de congés annuels et jours de RTT supérieur à celui des salariés du secteur privé, ce qui peut s'expliquer par une réglementation, un décompte des droits et des aménagements du temps de travail différents.

Dans le secteur privé, les droits à congés varient selon les modalités du passage aux 35 heures

Au moment de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, la moitié des établissements du secteur privé sont passés à 35 heures en accordant à leurs salariés non cadres plus de jours de congés dans l'année en fonction de leur durée de travail [1]. En 2000, cela représentait trois salariés sur cinq. Cette modalité concernait davantage les grandes entreprises de plus de 500 salariés, les petites entreprises réduisant plus souvent le temps travaillé par demi-journée hebdomadaire ou par

Tableau 1
Nombre de jours de congés accordés par an selon le temps de travail et le type d'employeur

	Moyenne	Ne sait pas ou pas de congés déclarés (en %)
Ensemble	33	5
Temps de travail		
Temps partiel.....	32	12
Temps complet.....	34	3
Type d'employeur		
Fonction publique d'État.....	56	5
<i>Fonction publique d'État, hors enseignants</i>	42	5
Fonction publique territoriale.....	38	9
Fonction publique hospitalière.....	34	8
Secteur privé.....	29	4

Lecture : en 2015, parmi les salariés du secteur privé, 4 % ne savent pas ou n'ont pas déclaré de congés ; les autres, en moyenne, déclarent qu'ils ont droit à 29 jours de congés annuels (y compris RTT et congés d'ancienneté).

Champ : salariés âgés de 15 à moins de 75 ans, fonctionnaires (éventuellement élèves ou stagiaires), salariés du public et salariés du privé en CDI ou CDD, à l'exception de ceux dont le contrat de travail n'excède pas un an, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi et exerçant une activité régulière ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

journée bimensuelle. Les petites entreprises, malgré la réduction collective de la durée du travail à 35 heures, ont ainsi plus souvent conservé une durée collective supérieure à 35 heures [2] et les heures effectuées régulièrement par ces salariés donnent plus souvent lieu à des heures supplémentaires rémunérées que dans les entreprises de plus grande taille [3]. En 2015, le nombre de jours de congés accordé dans une année aux salariés des entreprises de 1 000 salariés et plus est en moyenne de 32 jours, contre 27 jours dans les entreprises de moins de 50 salariés (tableau 2).

D'autres établissements ont réduit la durée du travail en modulant le temps de travail des salariés en fonction de l'activité. Cette modalité a particulièrement concerné les salariés du secteur de la construction qui déclarent en moyenne 27 jours de droit à congés en 2015. D'autres, enfin, ont réduit la durée du travail et procédé à une réorganisation du travail : diminution de l'amplitude d'ouverture dans les services aux particuliers, accroissement de la durée d'utilisation des équipements en augmentant le nombre d'équipes en place dans les secteurs de l'industrie automobile, des biens de consommation et des biens intermédiaires. Cela se traduit pour les salariés par l'octroi de moins de jours de RTT par an. Les salariés déclarent en moyenne 29 jours de congés dans l'industrie manufacturière. À l'intérieur de ce secteur, les salariés des secteurs chargés de la fabrication de biens intermédiaires (textile, bois, papier, caoutchouc, plastique, métallurgie et transformation des métaux) déclarent moins de congés avec 28 jours que les salariés des secteurs de l'industrie chimique ou pharmaceutique, par exemple, qui déclarent 32 jours et 35 jours de congés par an.

(3) Salariés âgés de 15 à moins de 75 ans, résidant en France métropolitaine et exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis.

(4) La question est la suivante : « À combien de congés annuels avez-vous droit, y compris RTT et congés d'ancienneté ? ». Les congés ordinaires, jours de RTT ou d'ancienneté ne peuvent être distingués.

(5) Notons que les salariés déclarent moins de jours de congés que dans l'enquête Conditions de travail 2013 (encadré 2). Dans cette enquête, la question est posée ainsi : « À combien de congés annuels avez-vous droit de manière régulière, y compris RTT et congés d'ancienneté ? ». La formulation de la question demandant aux salariés de déclarer les congés annuels accordés de manière régulière pourrait inciter les salariés qui effectuent régulièrement des dépassements d'horaires ou qui sont soumis à des astreintes à déclarer leurs jours de récupération.

Ces réorganisations ont, par ailleurs, touché différemment les catégories socioprofessionnelles en fonction du degré de flexibilité du temps de travail en place avant la RTT [4]. En particulier, l'octroi de jours de congés supplémentaires à l'année a plus souvent concerné les cadres qui adaptent leurs horaires d'un jour à l'autre en fonction de leur charge de travail, le raccourcissement des journées a été plus fréquent chez les employés et les ouvriers qualifiés, la réduction par demi-journées ou journées dégagées de manière régulière chez les professions intermédiaires, les ouvriers et employés qualifiés et la modulation du temps de travail (6) s'est principalement appliquée aux employés et aux ouvriers non-qualifiés. On retrouve ces différences selon les catégories socioprofessionnelles si l'on compare le nombre de jours de congés et jours de RTT accordés dans l'année aux salariés (tableau 2). Les cadres et professions intellectuelles supérieures déclarent disposer du plus grand nombre de jours de congés et de RTT par an (33 jours par an en moyenne) devant les professions intermédiaires (31 jours), les employés qualifiés (29 jours), les ouvriers qualifiés (27 jours) puis les employés et ouvriers non qualifiés (26 jours). Les cadres ont ainsi la durée de travail hebdomadaire la plus importante mais plus de jours de RTT, relativement aux autres salariés [5], notamment aux employés et ouvriers qui sont plus souvent aux 35 heures.

Dans le secteur privé, les congés accordés sont influencés par l'organisation du travail

Les salariés du commerce et de l'hébergement et restauration ont moins de congés avec moins de 30 jours en moyenne par an. Dans certaines professions et certains secteurs d'activité, notamment du commerce et du transport (personnels roulants), où la présence du salarié de manière continue est nécessaire bien qu'il existe des temps d'inaction, des durées conventionnelles du travail peuvent être fixées au-delà de la durée légale du travail tout en étant jugées équivalentes à celle-ci (7). La mise en place d'un tel régime a des conséquences sur la durée hebdomadaire de travail et la rémunération du salarié. Or, le plus souvent, les temps d'inaction et la durée travaillée au-delà de la durée d'équivalence sont compensés en salaire ou en repos de récupération (non pris en compte ici) plutôt que par l'attribution de jours de RTT à l'année. Par ailleurs, dans les secteurs du commerce et de l'hébergement et restauration, les salariés (employés de commerce) sont davantage en contact avec les clients et ont plus souvent des horaires de travail « atypiques » (travail tôt le matin, tard le soir et le dimanche). Les entreprises de ces secteurs se caractérisent également par leur taille réduite. La diversité des

tâches à accomplir par une même personne et le caractère plus familial des entreprises peuvent expliquer que l'on y travaille plus que dans les grandes entreprises [6]. L'organisation du travail et les durées de travail plus élevées que la durée légale y donnent souvent lieu à des heures supplémentaires rémunérées régulières [3] plutôt qu'à des jours de RTT.

Dans le secteur privé, l'ancienneté peut donner droit à des jours de congés supplémentaires

Les salariés occupant des professions non qualifiées déclarent avoir moins de jours de congés que les salariés qualifiés. Les employés et ouvriers non qualifiés sont en moyenne moins anciens dans l'entreprise que les autres catégories socioprofessionnelles et notamment que les employés et ouvriers qualifiés. 35 % des employés non qualifiés et 33 % des ouvriers non qualifiés sont présents dans l'entreprise depuis moins de cinq ans contre 27 % des cadres, 28 % des ouvriers qualifiés et des professions intermédiaires et 30 % des employés qualifiés. Or, l'ancienneté peut donner droit à quelques jours de congés supplémentaires lorsqu'une convention collective ou un accord d'entreprise le prévoit (8).

Dans le secteur public, le nombre de jours accordés apparaît plus directement lié au temps de travail hebdomadaire

La réforme des 35 heures s'est imposée à la fonction publique dans le souci d'une harmonisation de traitement [7]. Le nombre de jours de RTT a été accordé aux agents en fonction de l'amplitude horaire de la semaine. Comme dans le secteur privé, les cadres et professions intellectuelles supérieures (hors enseignants) déclarent un nombre élevé de jours de congés et de RTT à l'année, avec en moyenne 41 jours (tableau 2). La plupart des ministères ont retenu pour les agents une durée hebdomadaire de travail assez proche de celle en vigueur précédemment. En 2005, un agent sur deux travaillait entre 38 et 39 heures et avait des journées de RTT en compensation, afin de respecter l'obligation d'effectuer 1 600 heures sur l'année [8]. Aux jours de RTT s'ajoutent un, deux ou trois jours au plus de fractionnement (9) ou de congés hors saison dont le dispositif est antérieur à l'ARTT. Les agents de la fonction publique travaillent en moyenne le même nombre d'heures par semaine au cours d'une semaine normale (sans jours fériés ou congés) que les salariés du privé mais effectuent un nombre d'heures inférieur dans l'année [2].

(6) La modulation du travail permet d'atteindre 35 heures en moyenne en alternant les périodes hautes et basses au cours de l'année ou d'un cycle.

(7) La durée légale hebdomadaire d'un salarié soumis à un régime d'équivalence sera plus élevée que la durée légale de 35 heures.

(8) Ainsi, à titre d'exemple, la convention Syntec prévoit pour tout salarié (employé, technicien et agent de maîtrise, ingénieur et cadre) un jour ouvré supplémentaire de congé après une période de cinq ans d'ancienneté, deux jours pour dix ans, trois jours pour quinze ans et quatre jours pour vingt ans.

(9) L'agent qui fractionne ses congés annuels en trois périodes ou plus d'au moins cinq jours pourra bénéficier d'un ou de deux jours de congés supplémentaires appelés jours de fractionnement. Ces jours étaient initialement accordés pour que les salariés étalent mieux leurs congés et afin d'améliorer la bonne marche des services.

Les fonctionnaires ont, en moyenne, plus de jours de RTT que les salariés du privé notamment car la durée travaillée au-delà des 35 heures hebdomadaires donne plus souvent lieu à des contreparties sous forme de jours supplémentaires que sous forme de compensation salariale. Les salariés et agents de la fonction publique d'État (hors personnels enseignants) déclarent en moyenne 42 jours de congés et RTT par an, 38 jours pour ceux de la fonction publique territoriale et 34 jours pour ceux de la fonction publique hospitalière (tableau 1). Une part non négligeable des agents du public, 17 % des agents de la fonction publique d'État (hors enseignants) et 21 % des agents de la fonction publique territoriale, déclarent avoir dix semaines et plus de congés et jours de RTT par an. Ce décompte témoignerait de l'addition de 25 jours de congés payés annuels (cinq semaines) et de 23 jours de réduction du temps de travail pour des agents qui continuent d'effectuer 39 heures de travail hebdomadaires (10).

Les enseignants, professeurs agrégés et certifiés de l'enseignement secondaire, enseignants de l'enseignement supérieur et professeurs des écoles, instituteurs et assimilés déclarent beaucoup plus de congés que les autres catégories socioprofessionnelles, avec en moyenne 73 jours de droits à congés par an. Ce nombre comprend les déclarations d'enseignants qui renseignent les jours où ils n'enseignent pas pendant la période de vacances des classes (mois d'été) comme des congés (11).

En moyenne, 33 jours de congés et jours de RTT pris par an, soit l'équivalent des droits acquis

Les individus ont un nombre de jours de congés et RTT déterminés chaque année (les droits à congés) et disposent d'une relative latitude pour leur utilisation. Certaines personnes utilisent tous leurs jours au cours de l'année, d'autres vont en consommer moins que le nombre accordé dans l'année et d'autres enfin vont en prendre davantage. Dans le deuxième cas, les jours pourront être soit reportés l'année suivante, soit déposés sur un compte épargne temps (CET), soit payés au salarié par l'employeur, soit perdus par le salarié. Dans le dernier cas, les jours utilisés en plus peuvent être ceux non pris l'année précédente et reportés l'année suivante ou ceux déposés une autre année par le salarié sur un CET.

En 2015, les salariés déclarent prendre en moyenne 33 jours de congés payés et jours de RTT (12) (tableau 3). Les jours de congés pris peuvent être comparés aux jours de congés accordés (tableau 1). Néanmoins, cette comparaison reste approximative du fait des informations de nature différente collectées dans l'enquête (informations individuelles sur les droits à congés annuels et sur une semaine extrapolée à l'année pour la prise de

Tableau 2
Nombre de jours de congés déclarés par an selon les principales caractéristiques socioprofessionnelles

	Nombre moyen de jours accordés par an (hors reports)	Nombre moyen de jours pris au cours de l'année
Ensemble des salariés	33	33
Salariés du privé	29	29
Secteur d'activité		
Agriculture, sylviculture et pêche	27	29
Industrie manufacturière.....	29	32
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	33	38
Construction.....	27	30
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	27	26
Transports et entreposage.....	30	31
Hébergement, restauration.....	26	24
Information et communication.....	31	30
Activités financières et d'assurance et activités immobilières.....	33	32
Activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	29	29
Enseignement, santé et action sociale.....	31	31
Autres activités de services.....	29	25
Taille de l'entreprise		
Moins de 10 salariés.....	27	26
10 à 49 salariés.....	27	27
50 à 199 salariés.....	29	30
200 à 499 salariés.....	30	32
500 à 999 salariés.....	31	33
1 000 salariés et plus.....	32	33
Durée habituelle de travail		
Temps partiel.....	28	26
Temps complet.....	29	30
35 heures.....	27	28
35 heures à 38 heures.....	31	33
39 heures et plus.....	31	32
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres et professions intellectuelles supérieures.....	33	33
Professions intermédiaires.....	31	33
Employés qualifiés.....	29	29
Employés non qualifiés.....	26	24
Ouvriers qualifiés.....	27	27
Ouvriers non qualifiés.....	26	24
Type de contrat		
CDD, intérimaires.....	30	21
CDI.....	29	30
Sexe (salariés à temps complet)		
Hommes.....	29	30
Femmes.....	30	30
Ancienneté		
De 1 à moins de 5 ans.....	28	27
De 5 à 10 ans.....	29	27
De 11 à 15 ans.....	29	30
De 16 à 20 ans.....	30	31
Plus de 20 ans.....	31	34
Salariés de la fonction publique	45	46
Durée habituelle de travail (hors enseignants)		
Temps partiel.....	37	39
Temps complet.....	38	40
35 heures.....	34	34
De 35 heures à 38 heures.....	38	39
39 heures et plus.....	42	45
Catégorie socioprofessionnelle		
Cadres et professions intellectuelles supérieures (hors professeurs).....	41	41
Professions intermédiaires (hors instituteurs).....	41	45
Enseignants.....	73	70
Professions intermédiaires de la santé et du travail social.....	36	35
Techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise.....	39	40
Employés.....	37	38
Ouvriers.....	36	40
Statut (hors enseignants)		
Contractuels.....	38	38
Fonctionnaires.....	38	40
Sexe (hors enseignants, salariés à temps complet)		
Hommes.....	38	40
Femmes.....	38	39
Ancienneté (hors enseignants)		
De 1 à moins de 5 ans.....	39	41
De 5 à 10 ans.....	37	36
De 11 à 15 ans.....	38	39
De 16 à 20 ans.....	38	42
Plus de 20 ans.....	38	40

Lecture : en 2015, en moyenne, les salariés des entreprises du secteur privé de moins de 10 salariés déclarent qu'ils ont droit à 27 jours de congés annuels (y compris RTT et congés d'ancienneté) et prennent 26 jours de congés par an (y compris RTT et congés d'ancienneté).

Champ : salariés âgés de 15 à moins de 75 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi et exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis (hors CDD et CDI de moins d'un an et intérimaires pour les droits à congés) ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

(10) Si les salariés travaillent 39 heures par semaine sur 5 jours, ils travaillent $39/5 = 7,8$ heures par jour. Dans l'année, ils travaillent : $365 - 104$ jours de repos hebdomadaires (week-ends) - 25 jours de congés payés - 9 jours fériés chômés = 227 jours. Ces 227 jours représentent $227/5$ (jours par semaine) = 45,4 semaines de travail. Les salariés effectuent donc $(39 - 35) \times 45,4 = 181,6$ heures de travail en plus par rapport à 35 heures par semaine. Or, ces heures représentent $181,6/7,8 = 23,3$ jours de RTT dans l'année à arrondir, en fonction de l'accord, à la journée ou à la demi-journée supérieure.

(11) Formellement, ces jours ne sont pas des congés payés. Les enseignants disposent légalement des mêmes droits à congés payés que les autres fonctionnaires (encadré 1), mais la spécificité de leur métier, soumis au rythme de l'école et de l'enfant (16 semaines de vacances par an), fait qu'ils ont plus de vacances par an que leur nombre de congés payés au sens strict. Des jours de pré-rentrée et de formation peuvent se déduire des jours de vacances scolaires.

(12) Les données de l'enquête Emploi ne permettent pas de distinguer les congés ordinaires des jours de RTT.

congés). Une partie des écarts peut s'expliquer par un recensement moins précis des droits à congés accordés par an que lors de la prise de congés au cours d'une semaine.

Les salariés prennent globalement autant de jours dans l'année que de droits à congés acquis. De fait, plus les salariés ont de congés, plus ils en prennent au cours de l'année. D'après l'enquête Conditions de travail (encadré 2), 69 % des salariés (13) déclarent avoir pris en 2012 tous les congés auxquels ils avaient droit, 25 % n'ont pas pu les prendre tous mais ont pu les reporter (sur l'année suivante ou sur un compte épargne-temps) et 3 % ont perdu les jours non pris.

Les salariés à temps partiel, qui ont moins de jours de congés et de RTT, prennent moins de congés par an que les salariés à temps complet avec respectivement 30 jours et 34 jours par an en moyenne.

Les salariés et agents de la fonction publique (État, hors enseignants, territoriale et hospitalière), qui disposent de plus de congés par an, déclarent prendre plus de congés que les salariés du secteur privé marchand ou associatif, avec une moyenne de 39 jours par an de congés payés ou de jours de RTT contre 29 jours (tableau 3). C'est le cas en particulier dans la fonction publique d'État, qui regroupe les ministères civils, la Défense et les établissements publics administratifs nationaux ou locaux d'enseignement, avec 55 jours de congés en moyenne. Si l'on exclut les enseignants, les agents de l'État déclarent prendre tout de même plus de congés que les agents des autres fonctions publiques avec en moyenne 43 jours en 2015, soit 4 jours de plus que ceux de la fonction publique territoriale et 8 jours de plus que ceux de la fonction publique hospitalière (14).

Dans le secteur privé, les périodes de travail effectif déterminent la prise de congé

Dans le secteur privé, la hiérarchie observée entre catégories socioprofessionnelles dans les droits à congés est la même en ce qui concerne la prise des congés (tableau 2). Les écarts du nombre de jours de congés pris sont néanmoins un peu plus importants entre catégories. Ainsi, les cadres et les professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires déclarent prendre plus de congés que les autres salariés avec 33 jours en 2015. Les employés et les ouvriers prennent en moyenne 27 jours par an. Parmi les employés, les employés non qualifiés prennent en moyenne 5 jours de congés de moins que les employés qualifiés (15) et parmi les ouvriers, les ouvriers non qualifiés prennent 3 jours de moins en moyenne que les ouvriers qualifiés avec 24 jours en 2015, soit un peu moins que l'équivalent des droits à congés

ordinaires accordés. Les ouvriers et les employés non qualifiés sont plus souvent en contrat à durée déterminée sur des contrats courts que les ouvriers et employés qualifiés et que l'ensemble des salariés. Ils sont également davantage à temps partiel que l'ensemble des salariés [11].

Les salariés du secteur privé en CDD ou en contrat temporaire (intérim par exemple) prennent moins de jours de congés et de RTT que ceux en CDI alors que l'on n'observe pas de différence dans les droits à congés accordés. Le droit du travail prévoit que les salariés du privé en contrat à durée déterminée ou en contrat temporaire bénéficient d'une compensation financière pour les congés qu'ils n'ont pas pu prendre avant la fin de leur contrat tandis que le régime des congés est relativement semblable pour les titulaires et les non-titulaires de la fonction publique présents depuis au moins un an (encadré 1).

Dans le secteur public, les possibilités de reports font varier la prise de congés

Si les agents du public ont plus de jours de congés (y compris RTT) que dans le privé, tous n'épuisent pas leurs droits. 31 % des agents de la fonction publique d'État avaient un CET fin 2009, 12,5 % dans la fonction publique territoriale fin 2011 et 14 % dans la fonction publique hospitalière fin 2007 [12]. En 2007, seuls 7 % des salariés des entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles disposaient de jours de congés sur un compte épargne-temps [13].

En dehors des enseignants, ce sont les professions intermédiaires qui prennent le plus de congés avec 45 jours en moyenne, les cadres (hors professeurs) avec 41 jours, puis les techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise et les ouvriers avec 40 jours pris en 2015 (tableau 2). Les employés et les professions intermédiaires de la santé et du travail social en prennent le moins, avec respectivement 38 jours et 35 jours en 2015. Par rapport aux droits accordés, les professions intermédiaires et les ouvriers (qualifiés) ont pris quelques jours de

Tableau 3
Nombre de jours de congés pris en fonction du temps de travail et du type d'employeur

	Moyenne
Ensemble	33
Temps de travail	
Temps partiel.....	30
Temps complet.....	34
Type d'employeur	
Fonction publique d'État.....	55
Fonction publique d'État, hors enseignants.....	43
Fonction publique territoriale.....	39
Fonction publique hospitalière.....	35
Secteur privé.....	29

Lecture : en 2015, les salariés du secteur privé prennent en moyenne 29 jours de congés ordinaires et jours de RTT par an.

Champ : salariés âgés de 15 à moins de 75 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi, exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

(13) Champ comparable à celui retenu dans l'étude pour les données de l'enquête Emploi, à savoir les salariés occupant leur emploi depuis plus d'un an, âgés de 15 à moins de 75 ans, résidant en France métropolitaine et exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis.

(14) En 2015, les agents de la fonction publique, en particulier de la FPE (hors enseignants), ont pris un nombre de jours de congés et RTT un peu plus élevé par rapport aux années 2013, 2014 et 2016 [9].

(15) Les employés qualifiés et non qualifiés sont distingués selon la nomenclature proposée par Olivier Chardon qui prend comme critère « l'adéquation entre le contenu de la profession et la spécialité de formation des jeunes travailleurs exerçant cette profession » [10]. Autrement dit, si les individus ont un diplôme de la même spécialité que leur profession, il s'agit d'un emploi qualifié et dans le cas contraire, l'emploi n'est pas considéré comme qualifié.

plus en 2015. Dans ces catégories socioprofessionnelles, les salariés ont plus d'ancienneté, à l'exclusion des cadres. Or, s'ils sont plus anciens, ils ont pu plus souvent épargner des jours de congés sur un compte épargne-temps au cours de leur carrière et, en phase de désépargne, bénéficier des jours de congés au-delà des droits accordés au titre d'une année (16).

L'âge et la situation familiale influencent peu la prise de congés

En lien avec l'ancienneté et selon les droits acquis et les possibilités de reports des congés, les jours de congés pris varient (tableau 2) : dans le secteur privé, les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté ont pris 7 jours de congés de plus que ceux qui ont moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ; dans le secteur public, les agents ayant plus de dix ans d'ancienneté ont pris quelques jours de plus que ceux présents depuis cinq à dix ans dans la fonction publique. En moyenne, les salariés âgés de moins de 30 ans prennent en 2015 une semaine de congés de moins que les salariés plus âgés.

Hommes et femmes ont pris quasiment autant de jours de congés au cours de l'année avec 33 jours en moyenne pour les hommes et 34 pour les femmes. Des écarts s'observent cependant en fonction de la situation familiale, chez les femmes surtout. Les femmes âgées de 25 à 49 ans vivant en couple sans enfant prennent en moyenne 4 jours de congés de moins que celles vivant en couple avec deux enfants, et 6 jours de moins que celles qui vivent en couple avec trois enfants ou plus (tableau 4). Les écarts observés s'expliquent en partie par les caractéristiques du salarié (diplôme, catégorie socioprofessionnelle, ancienneté, type de contrat, temps de travail) et de son entreprise (taille et secteur d'activité). Néanmoins, si l'on raisonne à caractéristiques observées comparables (17), des différences dans la prise de congés subsistent dans le secteur privé uniquement entre les femmes ayant deux enfants ou plus et les hommes dans la même situation familiale. Dans le secteur privé, les femmes ayant deux enfants ou plus de moins de 18 ans ont un peu plus de chances de prendre des congés pendant la semaine de référence que les hommes ayant deux enfants ou plus de moins de 18 ans.

Les congés des salariés fréquemment en phase avec les vacances scolaires

La prise des congés ne peut être dissociée des injonctions liées à l'activité de l'entreprise (périodes plus intenses d'activité au cours de l'année ou fermeture estivale par exemple) et des autres temps sociaux (vacances des enfants, du conjoint).

Tableau 4
Nombre moyen de congés pris en fonction de la situation familiale des hommes et des femmes âgés de 25 à 49 ans

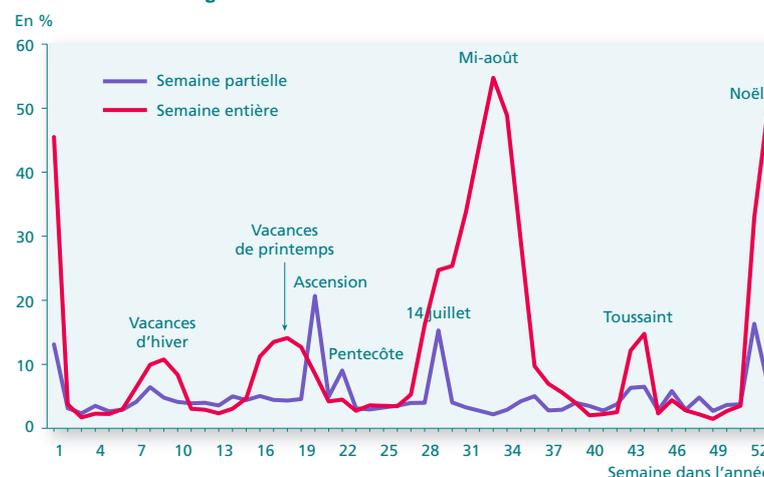
	Hommes	Femmes
Personnes seules	34	36
Familles monoparentales	35	32
Couples sans enfant	33	32
Couples avec enfant(s)	33	35
Pas d'enfant de moins de 18 ans.....	30	33
Un enfant.....	32	33
Deux enfants.....	34	36
Trois enfants ou plus.....	33	38
Autres (ménages complexes)	24	33

Lecture : en 2015, les hommes vivant seuls prennent en moyenne 34 jours de congés ordinaires et jours de RTT par an.

Champ : salariés âgés de 25 à 49 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi, exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

Graphique 1
Part des salariés en congé au cours des semaines de l'année



Lecture : 55 % des salariés ont pris au moins une semaine entière de congés à la mi-août.

Champ : salariés âgés de 15 à moins de 75 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi, exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

En 2013, 30 % des salariés déclarent dans l'enquête Conditions de travail pouvoir prendre leurs congés quand ils le souhaitent, 32 % en s'arrangeant (avec leurs collègues, les échéances, les clients ou usagers), 19 % disent devoir prendre certains de leurs congés selon des périodes prédéterminées et 15 % que toutes les périodes ou presque de congés sont imposées.

Les salariés déclarent dans l'enquête Emploi prendre davantage leurs congés pendant l'été et les fêtes de fin d'année (18).

Ainsi, plus de la moitié des salariés était en congés autour du 15 août et près d'un sur deux pendant les vacances de Noël (graphique 1). Hors période estivale et de Noël, les mois les plus prisés sont février, avril et octobre qui correspondent aux « petites » vacances scolaires. En dehors de ces périodes, il est moins fréquent de prendre une semaine complète de congés. Plus ponctuellement au cours de l'année, les salariés prennent des semaines non complètes de congés, en particulier au cours des semaines comportant des jours fériés.

(16) Il est plus facile pour les agents de la fonction publique de gérer leurs congés via le compte épargne-temps. En cas de mobilité dans la fonction publique, y compris entre fonctions publiques, l'agent titulaire concerné conserve le bénéfice des droits à congés acquis au titre de son compte épargne-temps. Dans le secteur privé, en cas de rupture du contrat de travail, la convention ou l'accord collectif qui institue le CET détermine les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre.

(17) Les résultats obtenus en statistiques descriptives concernant la prise de congés sont contrôlés au moyen de deux modèles de régressions logistiques (non présentés ici) estimant, pour les salariés du public et les salariés du privé de façon distincte, la probabilité de prendre au moins un jour de congés ou de RTT au cours de la semaine de référence en fonction des caractéristiques des emplois (catégorie socioprofessionnelle, temps de travail, ancienneté, type de contrat, taille de l'entreprise pour le secteur privé, secteur d'activité pour le secteur privé) et des caractéristiques des individus (sexe et nombre d'enfants, niveau de diplôme). Les modèles prennent également en compte la semaine de référence pendant laquelle l'interrogation a eu lieu.

(18) L'enquête Emploi ne permet pas de savoir si les périodes de congés sont librement choisies par les salariés.

Pendant l'été, les couples biactifs prennent plus souvent leurs congés ensemble que séparément. C'est l'inverse pour les petites vacances scolaires (vacances d'hiver, de printemps et de la Toussaint) où ils prennent plus souvent leurs congés séparément. Les femmes, lorsqu'elles sont en couple et ont un ou plusieurs enfant(s), prennent plus fréquemment une semaine entière de congés pour les vacances scolaires que les hommes dans la même situation (graphique 2). Lors des vacances de Noël, les couples prennent aussi souvent une semaine complète de congés ensemble ou séparément qu'ils aient des enfants ou non (graphique 3). En revanche, lorsqu'ils ont des enfants, les semaines complètes de congés sont plus souvent prises ensemble et, par ailleurs, plus concentrées pendant les vacances scolaires que lorsqu'ils n'ont pas d'enfant.

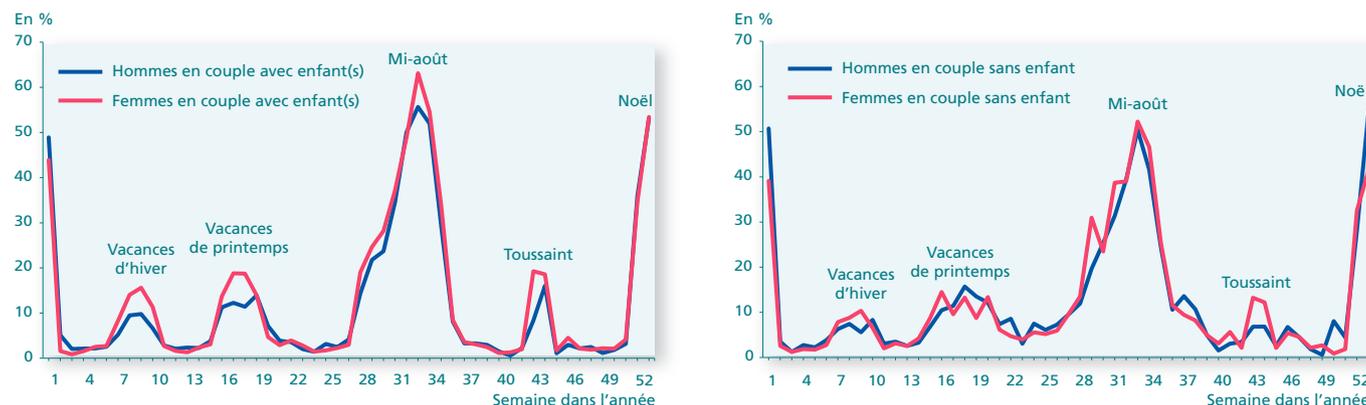
Au final, le droit et l'organisation du temps de travail influencent largement les pratiques des salariés en ce qui concerne le nombre de congés pris. Les salariés qui prennent plus de congés ne travaillent pas nécessairement moins dans l'année. En effet, les modalités de passage aux 35 heures

par la réduction de la durée hebdomadaire de travail ou par la réduction du nombre de jours travaillés dans l'année (jours de RTT) peuvent expliquer une partie des écarts. Le passage aux 35 heures a également donné plus de latitude pour faire varier la prise de congés avec les possibilités de report d'une année sur l'autre des jours de RTT ou de rachat de jours de congés par les employeurs. Ils ont plus de congés, mais partent-ils plus en vacances ? D'après l'enquête « Conditions de vie et aspirations des français » du Credoc, la part de Français qui ne partent pas en vacances (séjour d'au moins 4 nuits consécutives hors du domicile pour des motifs autres que professionnels) a augmenté du milieu des années 1990 jusqu'au plus fort de la crise de 2008-2009. Depuis 2011, les Français partent un peu plus souvent en vacances. En 2014, ils sont 60 % à être partis, sans retrouver le niveau du début des années 1990, et le renoncement aux projets de vacances apparaît moins lié aux questions budgétaires qu'au cours des dernières années [14].

Sandra Zilloniz, Claire Beswick (DARES).

Graphique 2

Part des couples avec et sans enfant(s) ayant pris une semaine entière de congés au cours de l'année selon le sexe



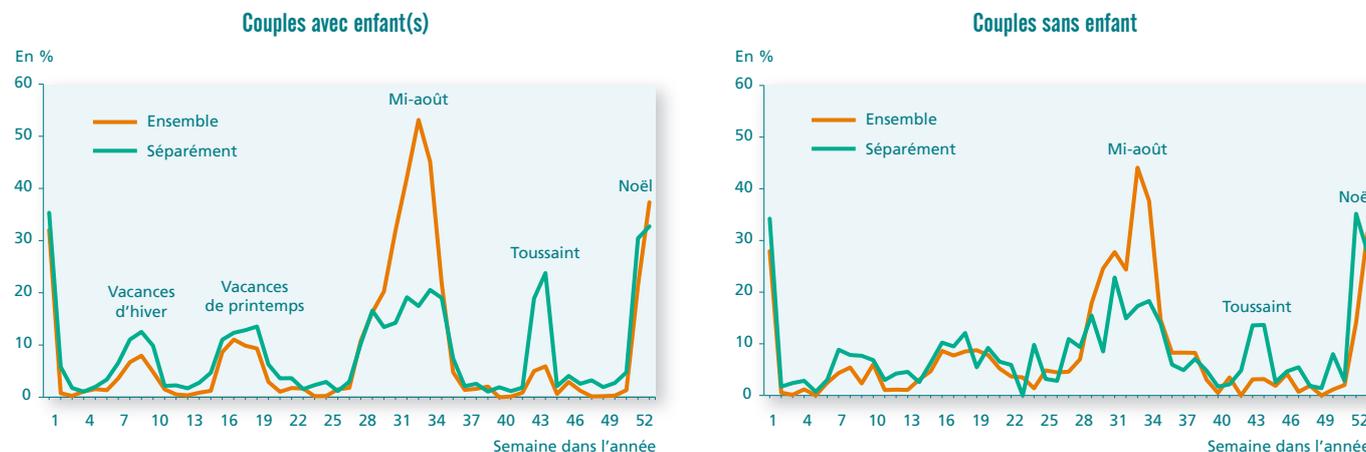
Lecture : 62 % des femmes vivant en couple et ayant un ou plusieurs enfant(s) ont pris une semaine entière de congés à la mi-août.

Champ : Couples de salariés actifs occupés, âgés de 15 à moins de 75 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi, exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

Graphique 3

Part des couples avec et sans enfant(s) ayant pris une semaine complète de congés ensemble ou séparément au cours de l'année



Lecture : 53 % des couples ayant un ou plusieurs enfant(s) ont pris ensemble une semaine entière de congés à la mi-août.

Champ : Couples de salariés actifs occupés, âgés de 15 à moins de 75 ans, ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi, exerçant une activité régulière, hors stagiaires et apprentis ; France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Emploi 2015.

Encadré 1 - La législation sur les congés payés en 2015

La législation sur les congés payés s'applique aux employeurs de droit privé et à ceux des établissements publics à caractère industriel et commercial. Néanmoins, chaque fonction publique dispose d'une réglementation propre en matière d'octroi des congés annuels à laquelle il convient de se référer (Décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État, décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels dans la fonction publique hospitalière).

Les bénéficiaires

Tout salarié du secteur privé a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur, quelle que soit la nature de son contrat, sa qualification et son temps de travail (temps complet ou temps partiel). Depuis mars 2012 (Art. 50, loi n°2012-387 du 22 Mars 2012), le droit à congé payé s'ouvre automatiquement dès le premier jour de travail pour ces salariés.

Les agents de la fonction publique (fonctionnaires stagiaires ou titulaires, agents non titulaires), qu'ils travaillent à plein-temps ou à temps partiel, bénéficient de congés annuels.

Décompte des droits à congés payés

Dans le secteur privé, la durée du congé payé est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables par an pour une année complète de travail. Le travail effectif est défini comme le travail effectué pendant les périodes réellement travaillées dans l'entreprise, ce qui inclut la période d'essai et le préavis. Les arrêts de travail pour maladie non professionnelle, les jours de grève, de congé sans solde et de congé sabbatique sont des périodes pendant lesquelles le salarié n'acquiert pas de droit à congés payés. La loi prévoit le décompte des congés payés en jours ouvrables mais ils peuvent se calculer en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés, selon ce qui est le plus favorable pour le salarié (par exemple, cinq semaines correspondent à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés).

Le nombre de jours de congés se calcule sur une période de référence qui commence, en principe, le 1^{er} juin et se termine le 31 mai, sauf convention ou accord collectif. Les congés accumulés durant la période de référence peuvent être pris durant la période de référence suivante. Cependant, il est possible de prendre des jours de congés accumulés avant la fin de cette période avec l'accord de l'employeur.

Tout salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit à la date de rupture de son contrat perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés. L'indemnité est due, même en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai.

Un agent de la fonction publique a droit à un nombre de jours de congés annuels rémunérés fixés réglementairement. Tout agent en activité aura droit, pour une année de service accompli, du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service, qu'il soit fonctionnaire ou agent non titulaire, qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement travaillés. Ainsi, un agent qui travaille à temps complet, 5 jours par semaine, aura droit à un congé annuel de 25 jours ; celui à temps partiel (80 %), qui travaille 4 jours par semaine, aura droit à 20 jours de congés par an. Cependant, quand il posera une semaine de congés, il ne posera que 4 jours. Les périodes de congé maladie sont considérées comme des périodes de service accompli et sont sans incidence sur les droits à congé annuel.

Congés supplémentaires

Pour certaines catégories de travailleurs, des jours de congés supplémentaires (6^e semaine de congés payés, un ou deux jours de fractionnement, congés pour ancienneté, etc.) peuvent être accordés en application de la loi, d'un accord collectif, du contrat de travail ou d'un usage. Ainsi, en raison de l'âge, de la situation familiale ou de l'ancienneté, les salariés peuvent prétendre à des jours de congés supplémentaires.

Prise de congés et reports

C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.

Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis, sauf cas particuliers. Les salariés peuvent, par ailleurs, affecter à leur compte épargne-temps, dans les conditions prévues par l'accord collectif applicable dans leur entreprise, tout ou partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail.

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> (Publications)

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

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.

Encadré 2 - Données et champ de l'étude

Enquête Emploi en continu

Les données mobilisées dans cette étude proviennent principalement de l'enquête Emploi de l'Insee conduite en 2015. L'enquête Emploi est une enquête auprès d'un échantillon de ménages, produite selon un calendrier trimestriel et dont la collecte est réalisée en continu tout au long de l'année. Les occupants d'un même logement sont interrogés au cours de cinq trimestres. Chaque trimestre plus de 50 000 logements et près de 100 000 personnes de 15 ans ou plus sont interrogées. Soit 85 000 logements différents sur l'année, 160 000 personnes différentes de 15 ans ou plus dont 30 000 couples biactifs.

Elle recueille notamment pour les salariés des données individuelles sur le nombre de jours de droits à congés pour une année et sur les congés pris au cours d'une semaine de référence.

Quelques résultats présentés dans l'étude sont issus de l'enquête Conditions de travail de 2013 (Dares – DGAFP – Drees – Insee) réalisée d'octobre 2012 à mars 2013. Cette enquête existe depuis 1984 et est menée à intervalles réguliers depuis 1991 auprès de tous les actifs occupés, salariés ou non. Ces enquêtes sont effectuées à domicile sur un échantillon représentatif de la population de 15 ans ou plus exerçant un emploi. En 2013, près de 34 000 individus ont répondu au volet « actifs occupés » de l'enquête, dont un peu plus de 30 000 salariés de plus de 15 ans.

Champ de l'étude

L'étude porte sur les salariés âgés de 15 à moins de 75 ans (limite d'âge imposée par le questionnement dans l'enquête), occupant le même emploi depuis au moins un an (y compris si la situation d'emploi a changé), exerçant une activité régulière et résidant en France métropolitaine. Les stagiaires, les apprentis et les non-salariés sont écartés de l'étude.

Décompte des congés pris

Les congés concernés par l'étude sont les congés ordinaires et les jours de réduction du temps de travail (RTT). Les absences pour maladie ou accident du travail, congés de maternité ou de paternité, les congés exceptionnels (mariage, naissance...), les jours de récupération, jours fériés, ponts accordés par l'employeur et les congés personnels non rémunérés (sans solde, congé parental) ne sont pas décomptés ici.

Les congés sont calculés à partir du nombre de jours pris déclarés au cours d'une semaine dite de référence. Le nombre de jours est nul pour les personnes ayant travaillé toute la semaine et de 5 ou 6 jours pour ceux ayant pris une semaine complète de congés.

Les congés déclarés par les individus sont renseignés en jours ouvrés. Sont définis comme tels les jours de la semaine où l'entreprise est en activité (le plus souvent du lundi au vendredi).

L'échantillon des semaines de référence étant uniformément réparti sur les 52 semaines que comporte l'année, un nombre moyen de jours de congés pris au cours d'une année peut ensuite être estimé.

Différentes mesures de congés annuels

Les congés annuels sont définis et calculés différemment dans cette étude et par l'Insee [15].

L'Insee exclut les personnels enseignants du secteur de l'éducation, les militaires et gendarmes et les salariés en contrat avec une limite de durée, qui sont conservés dans cette étude. Les congés annuels sont calculés en jours ouvrables. Sont considérés comme tels tous les jours de la semaine à l'exclusion du dimanche (ou d'un autre jour de repos hebdomadaire) et des jours fériés chômés. Les congés de 2010 correspondent à 37 jours ouvrables ou 6,2 semaines selon les calculs de l'Insee, contre, en 2015, 33 jours ouvrés ou 6,7 semaines dans cette étude et 31 jours ouvrés ou 6,1 semaines hors enseignants et militaires. Si l'on convertit l'un ou l'autre résultat dans la même unité (jour ouvrable ou jour ouvré), les deux mesures donnent le même nombre moyen de jours de congés. Ainsi, 37 jours ouvrables correspond à $37 \times (5/6) = 31$ jours ouvrés et 31 jours ouvrés correspond à $31 \times (6/5) = 37$ jours ouvrables.

Pour en savoir plus

- [1] Pham H. (2002), « Les modalités de passage à 35 heures en 2000 », *Premières Synthèses* n°06.2, Dares, février.
- [2] Létroublon C., Zilloniz S. (2016), « La durée du travail, principaux indicateurs », *Dares Résultats* n°080, décembre.
- [3] Zilloniz S. (2013), « Les salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées en 2010 », *Dares Analyses* n°015, mars.
- [4] Estrade M.-A., Ulrich V. (2002), « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi* n°92, octobre.
- [5] Pak M., Zilberman S. (2013), « La durée du travail des salariés à temps complet », *Dares Analyses* n°047, juillet.
- [6] Beffy M. (2006), « Les salariés à temps complet travaillent 1650 heures dans l'année », *Insee Première* n°1066.
- [7] Laurent P. (2016), « Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique ».
- [8] DGAFP, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres », *Rapport annuel Fonction publique*, édition 2005.
- [9] DGAFP, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres », *Rapport annuel Fonction publique*, édition 2017, à paraître.
- [10] Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail*, n°F0202, Insee, mars.
- [11] Jauneau Y. (2009), « Les employés et ouvriers non qualifiés. Un niveau de vie inférieur d'un quart à la moyenne des salariés », *Insee Première* n°1250, juillet.
- [12] DGAFP, « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Politiques et pratiques de ressources humaines. Faits et chiffres », *Rapport annuel Fonction publique*, édition 2015.
- [13] Chagny O., Gonzalez L., Zilberman S. (2010), « Recours aux heures supplémentaires et complémentaires et rachats de jours de RTT durant les premiers mois de mise en œuvre des lois relatives au pouvoir d'achat », *Dares Analyses* n°029, mai.
- [14] Hoibian S., Müller J. (2015), « Vacances 2014 : l'éclaircie », *Collection des rapports*, Crédoc, janvier.
- [15] Biaisque V., Thévenot C., Wolff L. (2012), « En 2010, les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé », *Insee Première* n°1422.