

# Document d'études

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Numéro 220

Juin 2018

## Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays

Claire Létroublon et Sandra Zilloniz  
Dares

## Sommaire

Résumé.....	3
Introduction.....	4
Les obstacles statistiques et les principaux choix méthodologiques.....	4
1. Une durée habituelle hebdomadaire du travail des salariés relativement élevée en France.....	9
1.1 Une durée faible pour les salariés à temps complet en France.....	9
1.2 Une faible proportion de salariés à temps partiel et une durée relativement élevée en France.....	12
1.3 Les femmes et les jeunes (« 15-24 ans ») ont les durées les plus faibles.....	13
2. Les cadres institutionnels en matière de durée et d'organisation du travail, variables selon les pays, contribuent à la complexité de la mesure.....	14
3. Le temps partiel dans l'UE et les caractéristiques des salariés à temps partiel.....	18
3.1 Le taux de temps partiel des femmes est nettement supérieur à celui des hommes.....	18
3.2 Le taux de temps partiel des 15-24 ans est très élevé dans les pays du nord de l'Europe.....	18
3.3 Les professions peu qualifiées et les employés travaillent plus à temps partiel en Europe.....	20
3.4 Le temps partiel est plus souvent motivé par les études dans les pays du nord de l'Europe.....	20
4. Le recours à des formes atypiques d'horaires.....	21
4.1 Les salariés travaillent plus souvent le soir ou le dimanche dans les pays du nord de l'Europe.....	21
4.2 Le travail le samedi et le travail le dimanche sont courants dans le secteur traditionnel.....	23
4.3 La durée habituelle hebdomadaire des salariés avec des horaires atypiques est élevée en France et au Royaume-Uni.....	25
Bibliographie.....	26
Annexe 1 – Principales dispositions du droit du travail relatives à la durée du travail.....	27
Annexe 2 – Les enquêtes LFS par pays.....	32
Annexe 3 – Classification selon la nomenclature socio-économique européenne.....	34

## RÉSUMÉ

Les comparaisons européennes en matière de durée du travail sont complexes, en premier lieu en raison d'une grande diversité législative et institutionnelle sur le temps de travail entre les pays. Dans certains pays, la législation détermine fortement la durée du travail ; dans d'autres, elle est quasi-inexistante ; dans d'autres enfin, le temps de travail est du ressort de la négociation collective. Au-delà de ces différences, les caractéristiques de la population en emploi (part de femmes, de jeunes, de seniors en emploi, de cadres, d'ouvriers, du tertiaire dans les secteurs d'activité...) peuvent différer entre les pays et faire varier le temps de travail et la part de salariés à temps partiel.

En second lieu, les difficultés inhérentes à la mesure s'ajoutent à cette complexité, de par les lacunes de l'harmonisation des concepts de durée du travail et des modes de collecte dans les enquêtes entre pays. Ainsi, la comparaison des durées annuelles de travail reste encore aujourd'hui fragile. L'étude compare, en s'appuyant sur les informations présentes dans les enquêtes sur les Forces de travail (Labour Force Survey ou LFS) et en prenant les précautions nécessaires dans l'analyse au vu des éléments méthodologiques limitant les comparaisons, les durées habituelles hebdomadaires de travail en 2016 de huit Etats membres de l'Union Européenne (UE) : l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni. Les durées habituelles sont moins sensibles que les durées effectives à la façon dont l'enquête est conçue; les comparaisons internationales sont alors plus robustes.

En 2016, la durée hebdomadaire habituelle de l'ensemble des salariés, qui s'applique à une semaine normale sans évènement particulier, est plus élevée en France, en Suède et au Royaume-Uni relativement aux autres pays étudiés. Celle des salariés français à temps complet, égale à celle des Pays-Bas, est cependant parmi les plus faibles avec 39,1 heures en moyenne. En France, la proportion de salariés à temps partiel (18,3 %) se rapproche de celle de l'ensemble de l'UE (19,5 %). Elle avoisine celle observée en Italie ; alors que celles de l'Allemagne, du Danemark et du Royaume-Uni sont supérieures à 25 %. Aux Pays-Bas, la moitié des personnes ayant un emploi sont à temps partiel. La durée hebdomadaire des salariés à temps partiel en France est en outre parmi les plus élevées d'Europe (23,7 heures en moyenne). Dans tous les pays européens, le taux de temps partiel des femmes est nettement supérieur à celui des hommes. Le temps partiel concerne généralement plus souvent les jeunes, en particulier dans les pays nordiques et anglo-saxons (Danemark, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni) où le nombre d'étudiants qui travaillent est relativement élevé. Enfin, les professions peu qualifiées et les employés travaillent plus fréquemment à temps partiel en Europe, de façon générale.

En termes d'organisation du temps de travail, on compare les moments pendant lesquels le travail s'effectue et la part de salariés travaillant en horaires qualifiés d'atypiques (le soir, la nuit, le samedi, le dimanche). Sur ce sujet également, les législations et les informations collectées dans les enquêtes varient entre les pays mais des enseignements assez robustes peuvent tout de même être tirés des enquêtes LFS. Les salariés travaillent plus souvent le soir dans les pays du nord de l'Europe (Pays-Bas, Danemark). Le travail de nuit est plus répandu au Royaume-Uni. Le travail du samedi est le plus élevé aux Pays-Bas et le travail du dimanche est un peu plus faible dans les pays du sud de l'Europe. En France, relativement aux autres pays considérés, le travail en horaires atypiques est assez peu répandu. De plus, les salariés français qui travaillent en horaires atypiques ont une durée habituelle hebdomadaire de travail parmi les plus élevées des pays européens retenus, avec le Royaume-Uni, et

plus élevée que la moyenne nationale car les salariés à temps partiel pratiquent moins souvent des horaires atypiques, en particulier le soir et le dimanche.

## **INTRODUCTION**

Les questions concernant la durée et l'organisation du temps de travail s'insèrent régulièrement dans l'actualité économique et sociale de nombreux pays européens. Le temps de travail est une des composantes de la performance économique, en tant qu'il manifeste la mise en œuvre d'un facteur de production, le travail, et de la compétitivité des entreprises. Il est aussi une caractéristique des conditions de vie des ménages, notamment par l'enjeu de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ses évolutions, notamment par l'entremise de la législation, renvoient directement à la quantité de main-d'œuvre mobilisée et peuvent avoir des répercussions sur la production et la compétitivité des entreprises. Le temps de travail, en France en particulier, fait encore aujourd'hui l'objet de débats, en des termes parfois antinomiques : la réduction du temps de travail permet-elle d'augmenter la productivité tout en stimulant la croissance de l'emploi ? Eventuellement au prix d'une organisation rénovée de ce travail, par un recours accru aux horaires atypiques comme le travail le week-end, ou encore par l'annualisation du temps de travail ? Le temps de travail est-il au contraire insuffisant ?

Le présent article compare les durées et organisations du temps de travail en 2016, en s'appuyant sur les informations présentes dans les enquêtes sur les Forces de travail (Labour Force Survey). L'étude se concentre sur huit Etats membres de l'Union européenne (UE) : l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni. Malgré un effort dans l'harmonisation des concepts de durée du travail et dans les modes de collecte, la comparaison des durées du travail reste encore aujourd'hui un exercice fragile et divise utilisateurs et concepteurs de données. Les estimations de la durée du travail sur une base annuelle plutôt qu'hebdomadaire sont en principe privilégiées pour leur pertinence dans ce type de comparaison ; ce choix est néanmoins confronté à des difficultés d'analyse qui seront présentées dans cette étude. Après un examen de la source statistique et des biais, soulevés par plusieurs travaux récents, qui fragilisent les comparaisons européennes, nous proposons des estimations de la durée travaillée à partir de la durée hebdomadaire habituelle et comparons les organisations du temps de travail en ce qui concerne le recours au temps partiel et aux horaires atypiques (travail le soir, la nuit, le samedi, le dimanche) tout en prenant garde de replacer les indicateurs dans leurs contextes institutionnels nationaux et en présentant les limites méthodologiques de ces comparaisons.

### **Les obstacles statistiques et les principaux choix méthodologiques**

Les comparaisons européennes sur le temps de travail sont délicates du fait des multiples déclinaisons de ce concept (durée légale, collective, moyenne, effective, rémunérée) (Létraubon et Zilloniz, 2015), des différentes périodicités possibles pour l'analyse (le plus souvent la semaine ou l'année), des méthodologies utilisées pour la mesure (enquêtes auprès des ménages ou auprès des entreprises, questionnaires nationaux qui diffèrent) mais également du fait du champ des travailleurs considéré (ensemble de la population active, ensemble des salariés, salariés à temps complet, salariés à temps partiel..).

Les enquêtes sur les Forces de travail, dont l'enquête Emploi de l'Insee en France, interrogent les Européens sur leurs pratiques. Elles sont produites dans un cadre méthodologique qui vise à l'harmonisation et sont ainsi moins influencées par les spécificités institutionnelles et les particularités nationales en matière de réglementation du travail. Elles constituent pour ces raisons l'instrument privilégié des comparaisons de durées. Cependant, la mise en œuvre pratique de ces mesures se heurte à des difficultés récurrentes qu'il est encore ardu de dépasser (Eurostat, 2018). Des incohérences persistent, notamment entre les résultats obtenus à partir de l'enquête Emploi et ceux issus des comptes nationaux, et se traduisent par des controverses comme cela a été le cas pour la comparaison entre la France et l'Allemagne (Körner et Wolff, 2016 ; Heyer et Plane, 2012 ; Askenazy, 2012).

L'enquête Emploi française met en œuvre les critères du BIT tels qu'interprétés par Eurostat pour l'emploi, le chômage et la durée du travail (résolution de 2008<sup>1</sup>). Sept concepts relatifs au temps de travail doivent être renseignés dans ce cadre : les heures réellement effectuées, les heures rémunérées, les heures normales (heures fixées par la législation), les heures contractuelles (heures censées être effectuées en vertu de contrats de travail individuels), les heures habituellement effectuées, les heures supplémentaires (effectuées en plus des heures prévues par le contrat ou par les règles en vigueur) et les heures d'absence des personnes qui ne travaillent pas alors qu'elles sont censées travailler. Le nombre annuel moyen d'heures effectivement travaillées par personne occupée est une mesure globale qui prend en compte divers facteurs susceptibles d'influer sur l'année entière – tels que les congés et les jours fériés payés, et les heures supplémentaires, rémunérées ou non. Par définition, ces facteurs de variabilité individuelle ne sont pas pris en compte dans les mesures de la durée hebdomadaire de travail, qui décomptent le nombre habituel d'heures travaillées par semaine, et encore moins dans la notion de durée réglementaire du travail, qui se réfère à la durée normale, légale ou contractuelle de travail.

En pratique, la durée réelle et la durée habituelle, qui sont des durées individuelles de travail, sont mieux renseignées par les enquêtes ménages qui interrogent directement les individus que par les enquêtes menées auprès des entreprises sur leurs salariés. Néanmoins, ces enquêtes présentent plusieurs limites dont il est important de tenir compte, en particulier pour l'exercice de comparaison fait dans la suite de l'étude.

Sur la base d'analyses comparatives entre les données françaises et allemandes (Körner 2012, Wolff 2012), et suite à un débat public sur la comparabilité des données sur le temps de travail, en 2012, un groupe de travail mandaté par Eurostat sur les statistiques du marché du travail (LAMAS) s'est réuni pour réfléchir à des solutions visant à améliorer tout en l'harmonisant la mesure du temps de travail effectif à partir des données des enquêtes sur les Forces de travail. Körner et Wolff (2016) montrent notamment que le degré de précision du questionnaire (la façon de poser les questions sur la durée du travail) a un effet sur les déclarations des durées par les ménages, qui arrondissent lorsque le questionnaire est peu précis et oublie des congés. En outre, le système de semaines de référence glissantes<sup>2</sup> adopté par l'Allemagne conduit à interroger moins fréquemment des salariés

---

<sup>1</sup> Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adoptée lors de la 13<sup>ème</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail (18<sup>ème</sup> CIST, 2008).

<sup>2</sup> Selon le principe des semaines de référence glissantes, l'enquête porte systématiquement sur la semaine précédant immédiatement l'enquête. Or la disponibilité des personnes pour l'enquête peut être moindre les semaines suivant une semaine de congés, ce qui minore dans l'échantillon les descriptions de semaines où des

absents la semaine de référence, ce qui explique un moindre impact des jours fériés et des congés ordinaires sur la durée du travail déclarée.

Des améliorations nécessaires sur les questionnaires sont proposées par Eurostat (2018). Elles se basent sur le constat que les pays demandant aux répondants les absences et les heures supplémentaires, qui sont des composantes de la durée du travail, avant de les interroger sur le nombre d'heures travaillées (par exemple la France, la Finlande et la Suède) réussissent mieux à saisir les absences au travail et fournissent ainsi des chiffres plus cohérents sur les heures réellement travaillées. Les expériences de ces pays ont guidé le groupe de travail sur la mesure des absences et du temps de travail pour l'élaboration d'un modèle de questionnaire. Ce dernier vise à rappeler aux répondants les absences de la semaine de référence avant de poser des questions sur les heures réellement travaillées durant cette même semaine en les interrogeant sur les raisons de l'absence (congrés annuels, congrés maladie, etc.). Une autre question conduit les répondants à se remémorer les heures supplémentaires effectuées qui doivent également être prises en compte dans le total des heures effectivement travaillées. Deux séries de tests ont montré (par exemple au Danemark) que cette approche peut aider à améliorer significativement la mesure. De même, le rappel des jours fériés pour les semaines de référence (comme dans l'étude pilote italienne), et la déclaration des heures de travail avec une décimale afin de réduire autant que possible les effets d'arrondis, qui augmentent les durées travaillées (cas de l'Allemagne et des Pays-Bas qui arrondissent les heures à l'unité supérieure), sont d'autres procédés qui servent à réduire les biais diagnostiqués et des aides à la réponse pour les répondants.

Bien que le modèle de questionnaire ait été approuvé par le groupe de travail sur les statistiques du marché du travail d'Eurostat en décembre 2015, l'étape la plus importante reste à réaliser. En l'attente de la mise en place de ce questionnaire commun pour tous les Etats membres de l'UE à l'horizon 2020, Eurostat recommande de ne pas utiliser les données sur le nombre d'heures effectivement travaillées, indicateur considéré en théorie comme le plus pertinent pour la comparaison internationale et l'analyse économique.

#### **Encadré 1 : La structure de l'emploi dans les pays**

La mesure de la durée travaillée dépend de la mesure de l'emploi et de la structure de l'emploi dans les pays. Est considérée en emploi au sens du BIT une personne qui a travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence, a un emploi ou en a été absente temporairement (congré maladie, maternité, congré parental, chômage partiel...).

La France présente en 2016 un taux d'emploi (64 %) et un taux d'emploi salarié (57 %) moyens relativement bas par rapport aux autres pays européens retenus, mais proches de la moyenne de l'UE à 28 (66 % et 56 %) et supérieurs à ceux de l'Espagne et de l'Italie (graphique A).

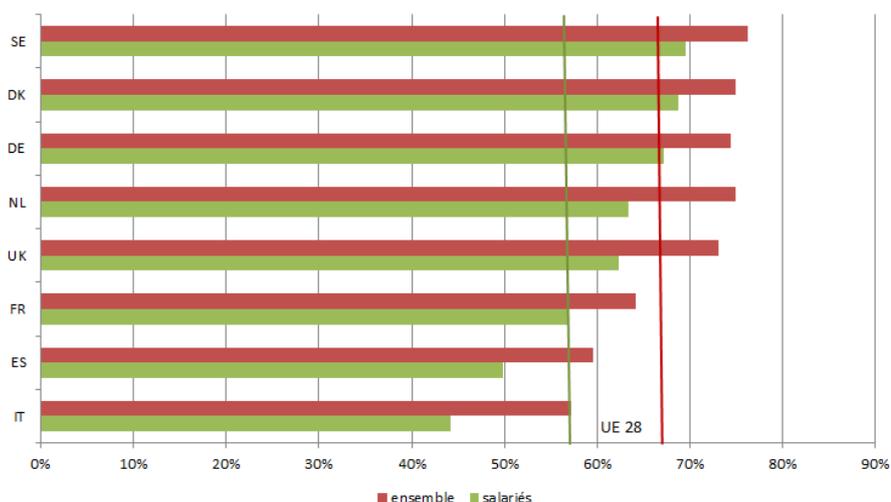
Les taux d'emploi sont dans l'ensemble des pays plus bas chez les femmes que chez les hommes. En 2016, le taux d'emploi salarié s'établit à 57 % dans l'UE à 28 chez les hommes et 54 % chez les femmes. Les écarts les plus importants entre hommes et femmes dans les taux d'emploi salarié s'observent dans les pays qui présentent les taux les plus bas dans l'ensemble : en Italie et en Espagne (graphique B).

---

absences sont déclarées. En France, les semaines de référence sont précisément fixées, de sorte d'être réparties tout au long de l'année, et l'enquête peut avoir lieu jusqu'à 2 semaines et 2 jours après.

*Document d'études – Dares 2018 – Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour 8 pays -*

**Graphique A - Taux d'emploi et taux d'emploi salarié (en %)**

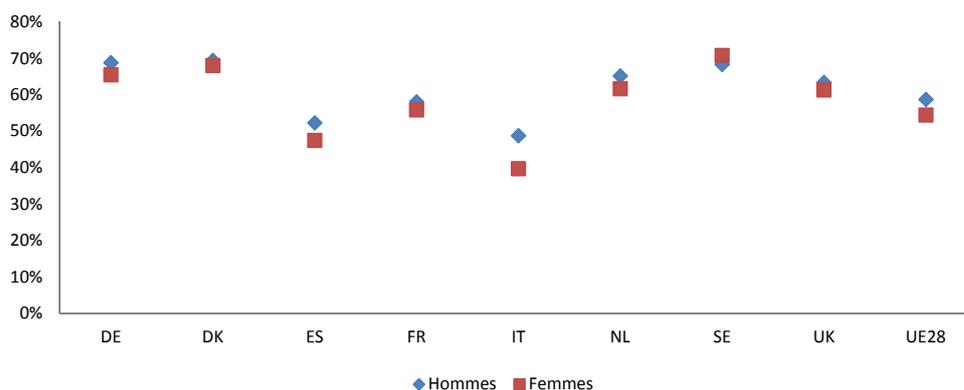


Lecture : en 2016, en France, le taux d'emploi et le taux d'emploi salarié sont respectivement de 64 % et de 57 %.

Champ : ensemble des actifs âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

**Graphique B - Taux d'emploi salarié des hommes et des femmes (en %)**



Lecture : en 2016, en France, les taux d'emploi salarié des hommes et des femmes sont respectivement de 58 % et de 56 %.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

### Des taux d'emploi plus bas aux âges extrêmes en France

En 2016, le taux d'emploi salarié des jeunes de 15-24 ans en France est d'environ 9 % et celui des seniors de 55-64 ans de 41 %, alors que l'UE à 28 affiche des taux moyens respectifs de 18 % et de 47 %. Les pays du nord (Danemark, Suède, Pays-Bas, Allemagne et Royaume-Uni) présentent des taux d'emplois bien plus élevés aux âges extrêmes que ceux du sud (Italie, Espagne et France). L'analyse des taux d'emploi par tranche d'âge fait apparaître une spécificité française (tableau A). Le taux d'emploi en France présente un net décrochage après 60 ans. Ainsi, le taux d'emploi des 55-59 ans s'élève en France en 2016 à 60 %, un taux supérieur à la moyenne européenne. Il chute ensuite à 21 % chez les 60-64 ans (contre 31 % en Europe et jusqu'à 58 % de salariés encore actifs en Suède). On note par ailleurs que, sur la tranche d'âge 60-64 ans, le taux d'emploi des hommes est inférieur à celui des femmes, alors qu'il est nettement supérieur chez les hommes dans l'ensemble des autres pays européens, Suède exceptée.

Ce constat d'une chute très forte du taux d'emploi passé 60 ans se reflète dans l'estimation, par l'OCDE, de

l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail (à ne pas confondre avec l'âge effectif de départ en retraite). La France y apparaît en effet comme le pays où les hommes sortent le plus tôt du marché du travail. On retiendra également que dans deux pays seulement, en Espagne et en France, les femmes quittent plus tardivement le marché du travail que les hommes.

Ce premier constat d'un âge effectif de cessation d'activité particulièrement bas en France s'explique tout d'abord par un âge légal d'ouverture des droits plus faible en France que dans la plupart des pays de l'OCDE (65 ans en Allemagne et au Royaume-Uni, sauf exceptions, par exemple), mais ce facteur ne saurait, à lui seul, entièrement expliquer le phénomène. Ainsi, en Suède, l'âge légal est fixé à 61 ans. Pourtant, les taux d'emploi et l'âge effectif de départ en retraite y sont particulièrement élevés. D'autres explications, relatives à la structure du marché du travail ou aux modalités de liquidation des retraites peuvent également expliquer les écarts (Dubois, Koubi, 2016 ; Minni, 2016).

### **Le secteur tertiaire regroupe près de 50 % des emplois dans l'UE et jusqu'à 80 % dans certains pays**

Le secteur tertiaire représente 47 % des emplois salariés dans l'UE à 28, l'industrie 12 %, le bâtiment 4 % et l'agriculture 1 %. Le poids du bâtiment varie peu d'un pays à l'autre, contrairement aux autres secteurs. L'agriculture occupe une place très réduite avec moins de 2 % des emplois dans beaucoup de pays (Allemagne, France, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni) (tableau B). Le secteur de l'industrie concerne 12 % des emplois aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni tandis qu'il dépasse les 20 % en Allemagne et en Italie. Dans la totalité des pays étudiés, la majorité des emplois se situe dans le secteur des services et du commerce. En particulier, le secteur tertiaire (traditionnel, principalement non marchand et qualifié) regroupe environ 80 % des emplois au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni, pays où le tertiaire qualifié (qui regroupe les secteurs bancaires, ceux de l'information, de la communication et celui des activités spécialisées scientifiques et techniques) et le tertiaire principalement non marchand sont aussi plus développés.

**Tableau A - Taux d'emploi selon l'âge (en %)**

	DE	DK	ES	FR	IT	NL	SE	UK
15-19 ans	26,3	48,9	3,7	9,4	2,4	50,1	22,1	27,5
20-24 ans	61,2	63,1	30,9	45,7	25,4	64,8	60,7	64,0
25-29 ans	74,6	71,4	58,1	69,0	44,0	75,9	75,7	73,9
30-34 ans	77,0	75,9	64,1	70,4	52,1	72,6	79,4	73,0
35-39 ans	75,7	76,7	66,1	71,5	56,1	70,8	80,0	70,6
40-44 ans	76,6	77,1	62,7	73,7	56,7	67,7	80,4	69,1
45-49 ans	76,8	76,3	57,7	71,9	54,8	66,5	79,4	69,4
50-54 ans	74,0	75,0	54,4	68,9	53,8	64,3	76,2	68,0
55-59 ans	69,0	71,9	45,8	59,8	47,7	59,5	72,6	58,4
60-64 ans	47,0	47,1	26,4	21,4	25,1	41,2	58,3	39,1

Lecture : en 2016, en France, le taux d'emploi salarié des 15-24 ans est de 9,4 %.

Champ : ensemble des actifs âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

**Tableau B – Répartition des salariés ayant un emploi selon le secteur d'activité (en %)**

	DE	DK	ES	FR	IT	NL	SE	UK
Agriculture	0,7	1,6	3,0	1,1	2,6	1,0	0,8	0,6
Industrie	22,3	13,8	15,1	15,2	23,3	11,5	12,1	12,0
Construction	6,1	5,0	4,9	5,4	4,9	3,9	5,9	5,0
Tertiaire traditionnel	32,0	33,6	41,5	32,4	35,5	33,4	30,6	34,8
Tertiaire non marchand	27,9	33,6	25,3	33,5	24,6	31,3	36,1	32,7
Tertiaire qualifié	10,8	11,6	10,1	11,0	9,0	11,0	13,7	14,4
	100	100	100	100	100	100	100	100

Le secteur d'activité se réfère à la NACE Rev.2.

Lecture : en 2016, en France, le tertiaire non marchand représente 33,5 % des emplois salariés.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

## 1. UNE DURÉE HABITUELLE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL DES SALARIÉS RELATIVEMENT ÉLEVÉE EN FRANCE

En 2016, la durée hebdomadaire de travail moyenne des salariés pour leur emploi principal<sup>3</sup> s'établit à 36,4 heures dans l'UE à 28 (tableau 1). La durée travaillée est équivalente en France, en Suède et au Royaume-Uni et des durées inférieures sont observées en l'Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Italie et aux Pays Bas.

### 1.1 Une durée faible pour les salariés à temps complet en France

La durée hebdomadaire des salariés à temps complet est en moyenne de 40,3 heures dans l'UE à 28. Les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,1 heures par semaine en France. Cette durée est supérieure au Royaume-Uni (42,2 heures), en Allemagne et en Suède (respectivement 40,4 heures et 39,9 heures). Elle est inférieure au Danemark (37,7 heures). La majorité des salariés dans ces pays ont une durée proche de 40 heures (graphique 1). En Allemagne, 50 % des salariés à temps complet ont une durée habituelle de 40 heures ; ils sont 58 % en Espagne et aux Pays-Bas, 54 % en Italie et 73 % en Suède. Au Royaume-Uni, les durées sont bien plus dispersées. Enfin, la France et le Danemark se distinguent par des durées plus faibles : 37 % des salariés français à temps complet travaillent 35 heures au cours d'une semaine normale et 71 % des Danois travaillent 37 heures.

**Tableau 1 - Durée habituelle hebdomadaire moyenne en 2016 (en heures)**

	DE*	DK	ES	FR	IT	NL	SE	UK	UE à 28
<b>Ensemble</b>	<b>34,8</b>	<b>32,3</b>	<b>36,4</b>	<b>36,3</b>	<b>35,5</b>	<b>29,3</b>	<b>36,2</b>	<b>36,8</b>	<b>36,4</b>
Sexe									
Femmes	30,6	30,5	33,8	34,1	31,8	24,4	34,7	32,6	33,5
Hommes	38,6	34,1	38,9	38,5	38,5	33,9	37,7	41,1	39,2
Classe d'âge									
15-24 ans	33,0	19,3	30,9	33,7	34,8	17,7	28,9	32,0	32,2
25-54 ans	35,3	34,9	36,7	36,7	35,6	32,0	37,3	38,0	37,1
55-64 ans	33,8	34,6	36,6	35,2	35,3	30,3	36,7	35,5	35,7
Temps de travail									
Temps complet	40,4	37,7	39,9	39,1	38,8	39,0	39,9	42,2	40,3
Femmes à temps complet	39,6	37,0	38,9	38,3	37,0	38,3	39,8	40,3	39,3
Hommes à temps complet	40,8	38,2	40,6	39,7	39,9	39,1	40,0	43,5	41,0
Temps partiel	19,9	18,0	19,0	23,7	22,0	20,3	24,7	20,2	20,9
Femmes à temps partiel	20,3	19,7	19,0	24,0	21,9	20,6	25,5	20,3	21,2
Hommes à temps partiel	17,8	14,5	19,0	22,3	22,6	19,5	22,4	19,7	19,9
Nomenclature socio-économique européenne									
Cadres dirigeants**	42,4	41,6	42,8	44,2	42,9	37,2	39,8	43,6	42,6
Professions intellectuelles et scientifiques	37,1	35,4	36,7	38,4	32,4	32,8	37,8	39,9	37,5
Professions intermédiaires	35,5	34,8	37,9	36,6	37,5	31,5	37,2	37,6	37,0

<sup>3</sup> La part des salariés pluriactifs diffère selon les pays. Elle est élevée au Danemark (9 %), en Suède (8 %) et aux Pays-Bas (7 %), basse dans les pays du sud (2 % en Espagne et 1 % en Italie), et intermédiaire en Allemagne (5 %) et au Royaume-Uni et en France où elle avoisine 4 %. Elle peut ainsi faire varier quelque peu la hiérarchie des durées entre les pays.

Employés qualifiés	33,5	30,4	35,7	35,4	35,1	26,9	33,9	33,5	34,8
Ouvriers qualifiés	38,2	37,0	39,7	37,0	39,2	35,8	38,5	42,1	39,5
Professions peu qualifiées	28,7	25,6	33,6	31,8	32,5	20,7	31,1	29,4	32,1
Secteur d'activité									
Industrie	37,7	35,8	39,6	38,1	39,1	35,2	38,3	41,6	39,2
Construction	38,3	36,7	40,2	38,3	39,1	37,4	39,2	42,1	39,8
Tertiaire traditionnel***	32,7	28,9	34,7	35,2	34,0	26,6	34,3	34,4	34,9
Tertiaire non marchand	33,6	32,9	35,4	35,2	32,6	28,3	36,1	35,4	35,0
Tertiaire qualifié	35,9	34,6	38,9	39,1	37,2	34,3	37,7	39,7	38,1

\*Abréviations des pays européens étudiés : DE : Allemagne, DK : Danemark, ES : Espagne, FR : France, IT : Italie, NL : Pays-Bas, SE : Suède et UK : Royaume-Uni. Ces abréviations ne sont pas reportées sous chaque tableau/figure.

\*\*Les catégories sont construites à partir d'informations disponibles sur la profession et le statut d'emploi dans les enquêtes, Eurostat ne fournissant pas cette variable directement dans les bases de données ; leurs intitulés reprennent ceux de Méron *et al.* (2016), Annexe 3.

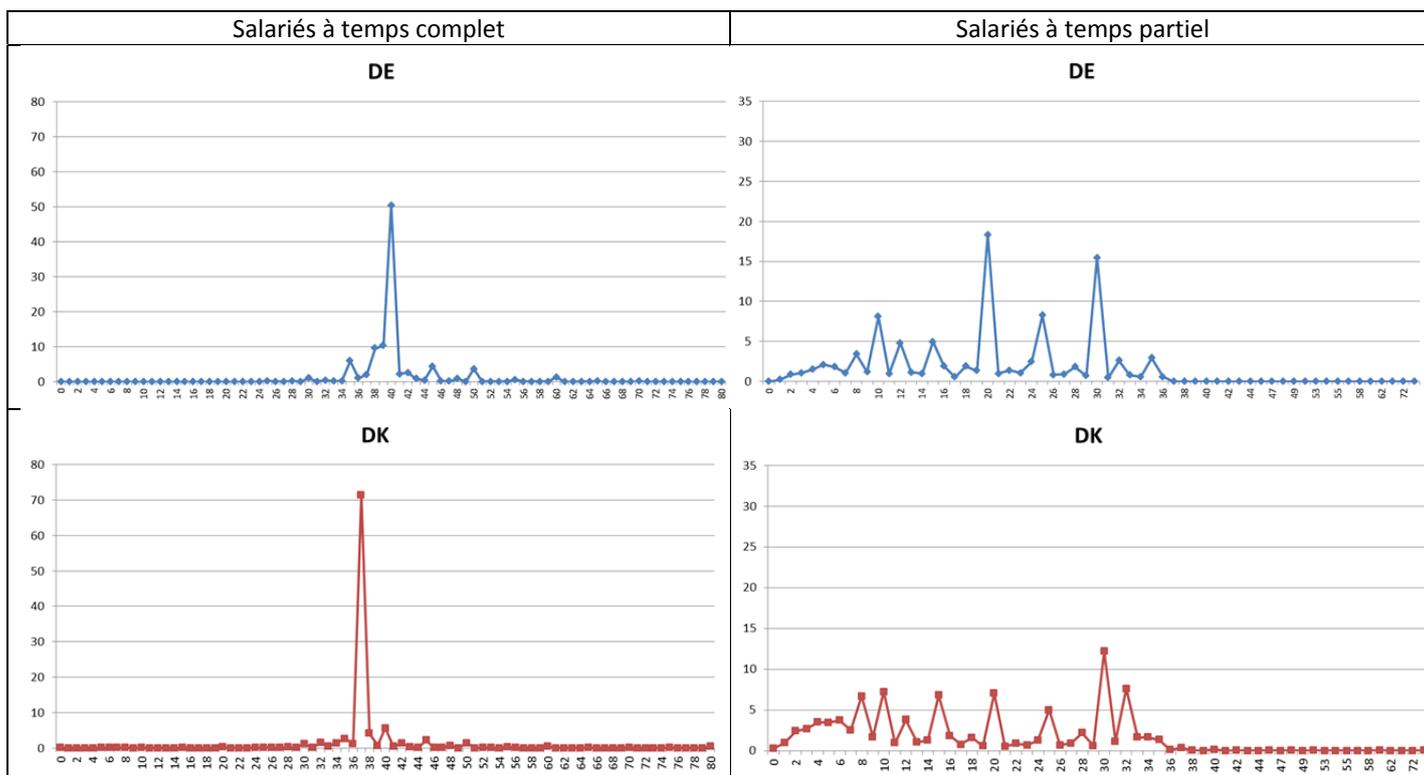
\*\*\*Tertiaire traditionnel : commerce, transports, services aux particuliers, hébergement et restauration, activités immobilières, activités de services administratifs et de soutien, arts, spectacles et activités récréatives, autres activités de services. Tertiaire non marchand : administration, éducation, santé et action sociale. Tertiaire qualifié : activités financières et d'assurance, information et communication, activités spécialisées, scientifiques et techniques y compris recherche et développement.

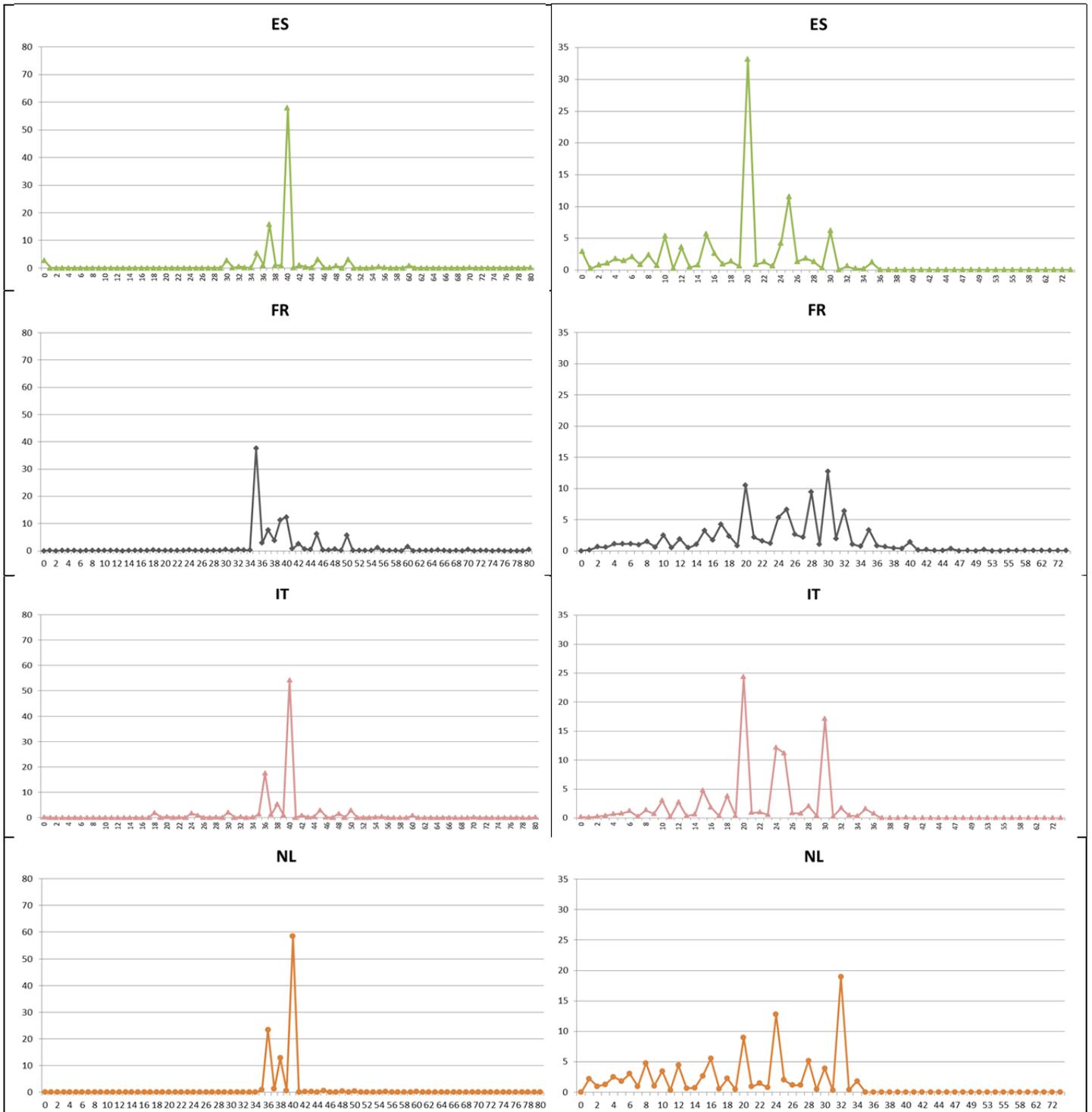
Lecture : en 2016, en France, la durée habituelle hebdomadaire de l'ensemble des salariés est de 36,3 heures en moyenne.

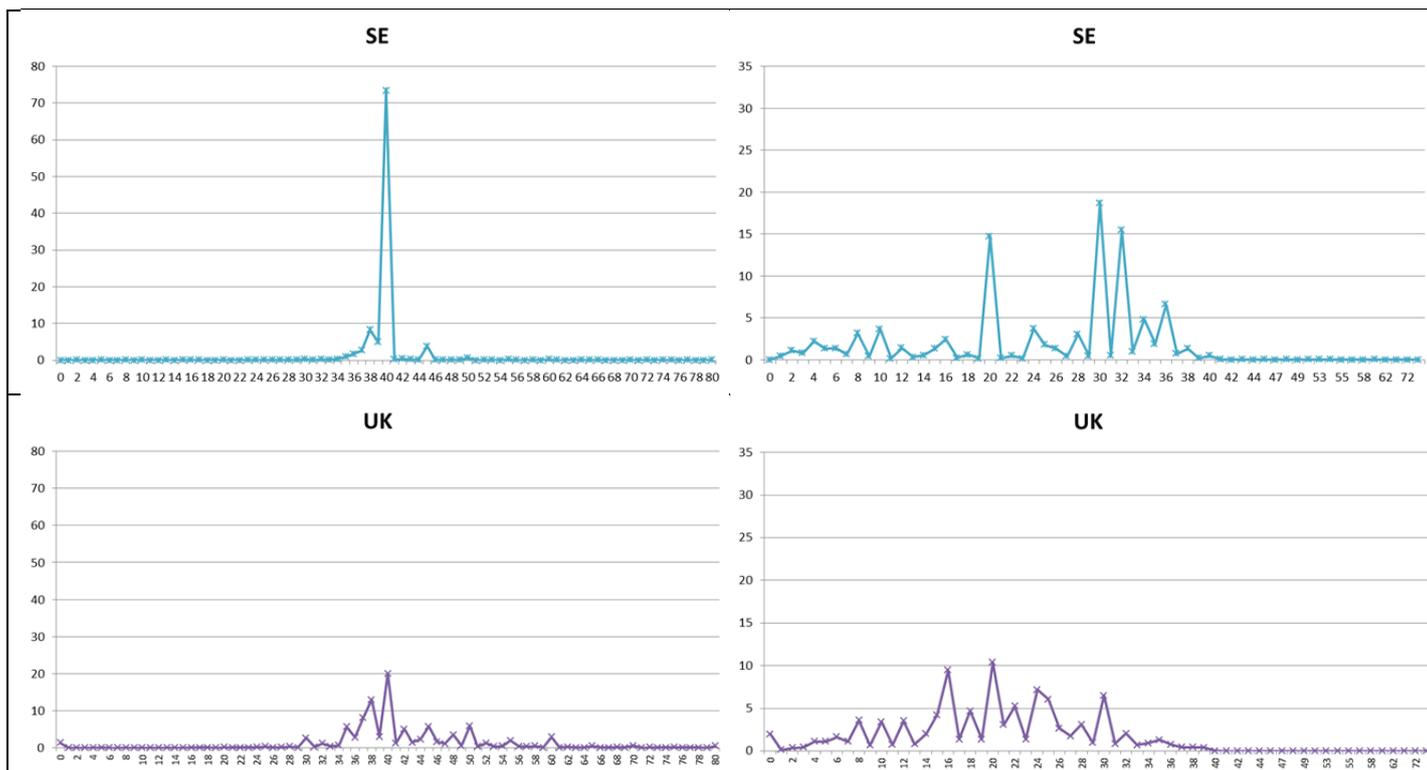
Champ : ensemble des salariés âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, enquêtes sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

**Graphique 1 – Distribution des durées habituelles hebdomadaires des salariés en 2016 (en %)**







Lecture : en 2016, en France, 37 % des salariés à temps complet déclarent avoir une durée habituelle hebdomadaire de 35 heures.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

### 1.2 Une faible proportion de salariés à temps partiel et une durée relativement élevée en France

Le temps partiel est globalement moins pratiqué en Europe du sud qu'en Europe du nord. En France, 19 % de salariés sont à temps partiel en 2016. C'est un peu moins que la moyenne de l'UE à 28 (20 %) et que tous les autres pays à l'exception de l'Espagne, qui a la proportion de temps partiel la plus basse (16 %). La France, avec une durée habituelle hebdomadaire de 23,7 heures en moyenne affiche une des durées les plus élevées, après la Suède et l'Italie. A l'inverse, trois pays pour lesquels le taux de temps partiel est très élevé (Allemagne, Danemark et Royaume-Uni), ont des durées hebdomadaires parmi les plus faibles. Les Pays-Bas, dont le taux de temps partiel est le plus haut, ont également une durée hebdomadaire inférieure à la durée moyenne de l'UE à 28. La Suède se distingue par un taux élevé de temps partiel et une durée hebdomadaire habituelle des temps partiels parmi les plus élevés.

Les durées des temps partiels sont plus dispersées que celles des salariés à temps complet (graphique 1). Dans la plupart des pays, une forte part de salariés déclare travailler 20 heures (33 % en Espagne) ou 30 heures (19 % en Suède) au cours d'une semaine normale. Aux Pays-Bas et en Suède, 19 % et 15 % des salariés à temps partiel ont une durée habituelle hebdomadaire de 32 heures. En France, les durées sont moins concentrées autour de pics significatifs.

Les comparaisons présentent néanmoins des limites liées à l'hétérogénéité des définitions nationales du temps partiel et aux formes d'emploi qu'il recouvre, limites que nous évoquerons dans la suite de l'étude.

### 1.3 Les femmes et les jeunes (« 15-24 ans ») ont les durées les plus faibles

Les femmes salariées, dans tous les pays considérés, et plus largement dans l'UE à 28, travaillent en moyenne moins d'heures que les hommes au cours d'une semaine normale. L'écart est relativement important en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas. D'une part, les femmes, lorsqu'elles sont à temps complet, ont des durées plus faibles que les hommes à temps complet dans tous les pays retenus. D'autre part, elles sont plus souvent à temps partiel que les hommes. Lorsqu'elles travaillent à temps partiel, les femmes ont des durées en moyenne plus élevées que les hommes dans les pays considérés et dans l'UE à 28.

Le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans et des plus âgés de 55 à 64 ans varie d'un pays à l'autre selon la durée de scolarité moyenne et les possibilités de cumuler emploi et études pour les plus jeunes et selon les dispositifs de réduction de l'activité et d'âge de départ à la retraite pour les plus âgés (encadré 1). Les Pays-Bas et le Danemark ont les taux d'emploi des 15-24 ans les plus élevés (50 % et 49 %), à l'opposé de l'Espagne et de l'Italie, qui ont les taux d'emploi les plus bas pour cette classe d'âge. La Suède et le Danemark ont les taux d'emploi des 55-59 ans les plus élevés (73 % et 72 %). Enfin, la Suède présente un taux d'emploi particulièrement important chez les 60-64 ans (58 %) comparativement à la France et à l'Italie qui ont les taux d'emploi pour cette classe d'âge les plus faibles (21 % et 25 %). Dans les pays considérés (à l'exception de l'Espagne) et dans l'UE à 28, les 15-24 ans et les 55-64 ans ont des durées plus faibles que celles des 25-54 ans, avec des différences moins marquées pour les 55-64 ans que pour les 15-24 ans. Au Danemark et aux Pays-Bas, les 15-24 ans ont des durées habituelles hebdomadaires les plus basses (19,3 heures et 17,7 heures en moyenne). Pour les 55-64 ans, seuls les Pays-Bas se distinguent (30,3 heures en moyenne, qui reste proche de celle des 25-54 ans soit 32 heures en moyenne).

Les cadres dirigeants, distingués à partir de la nomenclature ESeG<sup>4</sup> (annexe 3), ont les durées habituelles hebdomadaires de travail les plus élevées parmi l'ensemble des salariés pour tous les pays étudiés et pour l'ensemble de l'UE à 28. A l'opposé, les professions peu qualifiées, plus souvent à temps partiel que dans les autres groupes, ont les durées habituelles les plus basses en Europe et en particulier aux Pays-Bas.

Dans l'UE à 28, la durée habituelle de travail est en moyenne plus faible dans le tertiaire que dans l'industrie et la construction, en particulier dans le tertiaire traditionnel et dans le tertiaire non marchand où la part de salariés à temps partiel est plus élevée que dans les autres secteurs. La durée habituelle est particulièrement basse aux Pays-Bas dans le tertiaire traditionnel.

Ces durées sont travaillées en référence le plus souvent à une durée collective hebdomadaire bien que l'effet de la réglementation ne soit pas le même selon les pays. Par ailleurs, à l'année, elles sont compensées par un nombre de congés et de jours fériés qui peut varier d'un pays à l'autre.

---

<sup>4</sup> ESeG pour European Socio-economic Groups. Cette nomenclature, encore provisoire, se base sur les résultats d'un travail piloté par l'Insee à la demande d'Eurostat par un petit groupe de statisticiens appartenant à quatre instituts nationaux de statistiques (France, Hongrie, Italie et République Tchèque) (Méron *et al.*, 2016). Elle se base sur les travaux passés et s'appuie sur la profession (CITP 2008 à 2 chiffres) et le statut d'emploi (salarié ou non). La nomenclature proposée permet d'identifier sept groupes parmi les personnes en emploi et de définir le périmètre précis pour 3 d'entre eux : les « cadres dirigeants », « les professions intellectuelles et scientifiques » et les « petits entrepreneurs », Annexe 3.

## 2. LES CADRES INSTITUTIONNELS EN MATIÈRE DE DURÉE ET D'ORGANISATION DU TRAVAIL, VARIABLES SELON LES PAYS, CONTRIBUENT A LA COMPLEXITÉ DE LA MESURE

Les comparaisons européennes en matière de durée du travail sont rendues complexes du fait de la grande diversité législative et institutionnelle du temps de travail entre les pays. Dans certains cas la législation détermine fortement la durée du travail alors que dans d'autres, elle est quasi-inexistante ; dans d'autres pays enfin, le temps de travail est du ressort de la négociation collective. La grande hétérogénéité des définitions nationales du temps partiel fragilise également les comparaisons, qui doivent néanmoins le prendre en compte.

Au sein de l'UE, le temps de travail et son organisation sont réglementés par des législations, dont la directive sur le temps de travail de l'UE, ou issus de la négociation collective par l'application de conventions collectives nationales, du secteur ou de la branche, d'accords d'entreprise ou d'établissement.

Les cadres institutionnels diffèrent ainsi considérablement selon les pays. Un rapport publié par Eurofound (Cabrita *et al.*, 2016) distingue quatre grands systèmes de définition du temps de travail en se fondant sur l'importance des niveaux de réglementation :

- le système totalement mandaté, caractérisé par une législation très présente au détriment de la négociation et des conventions collectives ;
- le système mandaté et adapté dans lequel la législation joue un rôle majeur pour définir les normes relatives au temps de travail, mais qui sont souvent adaptées par la négociation ou les conventions collectives à différents niveaux ;
- le système négocié, où les normes sont principalement établies par les négociations collectives, généralement au niveau des secteurs, et peuvent être complétées par des négociations à l'échelle de l'entreprise sur les questions d'aménagement du temps de travail ;
- le système unilatéral, dans lequel la législation ne joue aucun rôle dans la définition des normes relatives au temps de travail et les structures de négociation très décentralisées ; le temps de travail et son aménagement sont généralement définis par les contrats de travail individuels.

Plus des deux tiers des pays membres de l'Union européenne ont un système de détermination du temps de travail mandaté et adapté ou négocié. Tous les pays nordiques disposent d'un régime négocié du temps de travail, ce qui reflète la position traditionnellement forte du dialogue social et de la négociation collective dans ces pays. Les pays du centre et de l'est sont principalement caractérisés par un régime purement mandaté. Le Royaume-Uni est le seul pays où le temps de travail se fonde principalement sur les contrats individuels entre les salariés et les employeurs.

En France, le code du travail est le niveau institutionnel le plus important pour déterminer la norme en matière de temps de travail, bien que des ajustements puissent être apportés par des conventions collectives à différents niveaux. Ces ajustements complètent le cadre réglementaire de la législation ou dérogent à la législation existante en prévoyant des conditions plus favorables pour les salariés (dérogation *in melius* ou dérogation en faveur de). Ce type de régime correspond au système appelé « mandaté ajusté ». Les ajustements peuvent être définis à différents niveaux de négociation, mais se font généralement au moyen de négociations collectives au niveau sectoriel et/ou au niveau de l'entreprise.

Dans les pays qui relèvent d'un système négocié, la législation reste pertinente pour la définition des normes de temps de travail mais elle définit le cadre général de la réglementation du temps de

travail par le biais de conventions collectives sectorielles ou d'entreprise. Dans ces cas, le niveau institutionnel dominant est le niveau sectoriel, dans lequel les partenaires sociaux négocient et se mettent d'accord sur la définition des normes de temps de travail dans les limites de la législation. Ces accords sectoriels peuvent être complétés par des accords d'entreprise couvrant l'organisation du temps de travail. C'est le cas dans les pays nordiques (Danemark, Suède) où l'autorégulation par la négociation collective est une tradition, ainsi qu'en Allemagne, Italie, Espagne et aux Pays-Bas, où la réglementation du temps de travail a tendance à être définie par secteur. L'organisation effective du temps de travail tend à se dérouler au niveau de l'entreprise en fonction des besoins spécifiques des employeurs et des employés. Par conséquent, dans ce cas, des différences dans les normes de temps de travail et de durées collectives peuvent apparaître entre les secteurs ainsi qu'entre les entreprises.

Au Royaume-Uni le niveau « institutionnel » le plus important en matière de réglementation du temps de travail est le niveau du salarié. La législation ne joue pratiquement aucun rôle : la limite légale de travail de 48 heures hebdomadaires dépasse largement la durée habituelle travaillée. Les négociations sectorielles et d'entreprise sur la durée du travail ne sont opératoires que dans quelques secteurs d'activité.

La semaine de travail convenue collectivement, selon des estimations recueillies par Eurofound (Eurofound, 2016), s'établit à 38 heures en Italie et à 37 heures au Danemark. La durée collective hebdomadaire moyenne (qui peut varier selon les conventions collectives) est de 37,7 heures en Allemagne, d'environ 37 heures aux Pays-Bas, d'environ 37,5 heures au Royaume-Uni et entre 38 et 38,5 heures en Espagne en 2016. En Suède, la durée collective est un peu supérieure à 37 heures en moyenne par semaine en 2016 (la durée a baissé en moyenne d'environ une heure par rapport à 1999). En France, fin 2016, dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, la durée collective du travail des salariés à temps complet s'établit à 35,6 heures par semaine, soit une durée supérieure à la durée légale. Elle inclut, dans certaines entreprises, des heures supplémentaires structurelles ; ces heures sont effectuées chaque semaine par des salariés soumis à un horaire collectif supérieur à la durée légale.

En pratique, à l'exception du Royaume-Uni, les écarts de durées de travail des salariés à temps complet sont relativement limités autour d'une durée de référence, notamment dans les systèmes permettant des négociations au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. C'est ce que montrent les distributions de la durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps complet (graphique 1). Alors que le Danemark, la Suède, l'Allemagne, l'Italie et l'Espagne sont dans des systèmes de négociation du temps de travail plus décentralisés, les durées hebdomadaires habituelles de travail des salariés à temps complet dans ces pays apparaissent finalement peu dispersées<sup>5</sup>. En France, les durées hebdomadaires habituelles des salariés à temps complet sont plus volatiles. Plusieurs éléments peuvent, en effet, en France, faire varier la durée hebdomadaire habituelle de travail des salariés par rapport à la durée hebdomadaire collective et à la législation. Parmi eux, la fixation d'un horaire hebdomadaire supérieur en compensation duquel sont accordés des jours de congés supplémentaires (les jours de RTT) et l'existence de régimes de durées du travail sans référence à une durée hebdomadaire (le forfait annuel en jours).

---

<sup>5</sup> Pour nuancer ce résultat, on rappelle que la dispersion des durées dépend pour partie du degré de précision du questionnaire des enquêtes sur les Forces de travail, qui diffère selon les pays.

Le temps partiel relève d'une problématique différente. Les définitions nationales du temps partiel sont hétérogènes en raison notamment de l'adoption tardive de recommandations internationales sur ce type de contrats. Au sens de la convention (n°175) du BIT sur le travail à temps partiel de 1994, l'expression « travailleur à temps partiel » désigne une personne salariée dont les heures normales de travail sont inférieures à celles d'un travailleur à temps complet. La plupart des pays retenus dans l'étude adoptent des définitions nationales cohérentes avec ces recommandations internationales (annexe 1). Dans certains pays, le temps partiel est un type de contrat de travail atypique parmi d'autres (Italie, Espagne) et dans d'autres (Pays-Bas et Royaume-Uni) dans lesquels il n'y a pas de définition juridique du travail à temps partiel, son approche est plus informelle. Il n'existe pas d'harmonisation dans les enquêtes LFS du concept de temps partiel qui, on le voit, varie selon les spécificités nationales, ce qui rend les comparaisons fragiles. En France, en Italie et dans les pays scandinaves, le temps partiel est comptabilisé à partir des déclarations des salariés. Dans d'autres pays, le temps partiel est construit à partir des heures travaillées par la détermination d'un seuil. Par exemple aux Pays-Bas, les salariés sont considérés à temps partiel s'ils travaillent habituellement moins de 35 heures et à temps complet au-delà.

Enfin, la durée du travail n'est pas uniquement caractérisée par les heures hebdomadaires normales de travail. Sur une échelle plus large que la semaine de travail, d'autres composantes relatives au temps non travaillé, comme les congés et les jours fériés, doivent être prises en compte. Le temps de travail annuel est déterminé par les heures de travail normales hebdomadaires convenues et par les jours de congés annuels et les jours fériés accordés (tableau 2). Les travailleurs de l'UE ont droit à des congés annuels payés. L'article 7 de la directive sur le temps de travail dispose que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur ait droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines » qui « ne peut être remplacé par une indemnité compensatoire ». Tous les États membres de l'UE ont un nombre minimal légal de congés payés qui varie entre 20 et 25 jours par an. Dans une majorité de pays, le droit minimum à 20 jours de congés payés, tel que prévu par la directive européenne s'applique. C'est le cas en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. En Allemagne, la loi fixe à 24 jours le nombre de jours de congés payés par an mais les conventions collectives accordent aux salariés entre 25 et 30 jours de congés. Au Danemark, en France, en Italie et en Suède le minimum est de 25 jours alors qu'il est de 22 jours en Espagne. Au Danemark, la loi prévoit 25 jours de congés par an auxquels s'ajoutent 5 jours obtenus par la plupart des accords collectifs. En Italie, les travailleurs ont droit à 2,5 jours de congés par mois de travail avec un minimum de 20 jours de congés par an. En France, les salariés bénéficient de 5 semaines légales de congés payés. 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 1607 heures, de jours de congés conventionnels (jours de RTT) pour le temps travaillé en plus (Zilloniz et Beswick, 2017).

**Tableau 2 - Cadre légal et conventionnel en 2016**

<b>Pays</b>	<b>Durée hebdomadaire conventionnelle ou légale (en heures)</b>	<b>Congés payés légaux ou conventionnels (en jours)</b>	<b>Jours fériés (hors spécificités régionales)</b>	<b>dont jours fériés ne tombant pas un samedi ou un dimanche</b>
Allemagne	37,7	29	10(9)	8
Danemark	37	30	10 (9)	8
France	35,6	25	11	8
Espagne	38,5	22	10	8
Italie	38	25	12	9
Pays-Bas	37,1	25	7(10)	9
Suède	37,2	25	11	9
Royaume-Uni	37,4	20	7(8)	6

Source : Eurofound pour les durées hebdomadaires conventionnelles ou légales.

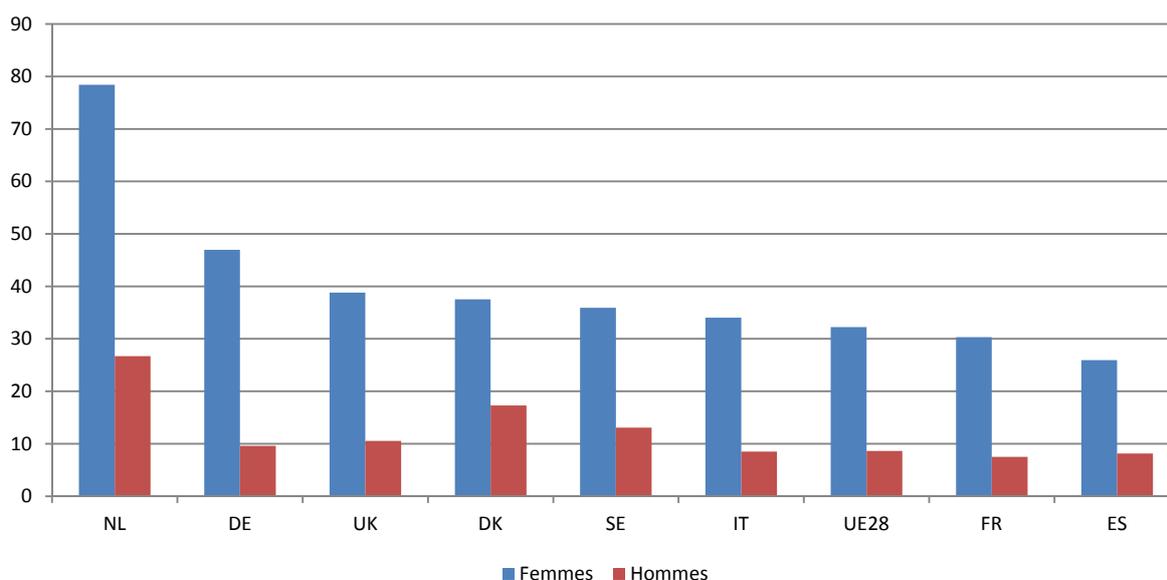
### 3. LE TEMPS PARTIEL DANS L'UNION EUROPÉENNE ET LES CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

En 2016, la proportion de personnes en emploi à temps partiel en France (19 %) se rapproche de celle de l'ensemble de l'UE (20 %). Elle avoisine celles observées en Espagne (17 %) et en Italie (20 %) ; celles de l'Allemagne, du Danemark, de la Suède et du Royaume-Uni, où les taux d'emploi sont plus élevés (encadré 1), sont supérieures avec 25 %. Aux Pays-Bas, plus de la moitié des salariés ayant un emploi sont à temps partiel.

#### 3.1 Le taux de temps partiel des femmes est nettement supérieur à celui des hommes

Malgré son inégale diffusion au sein de l'UE à 28, le temps partiel est essentiellement féminin dans la plupart des pays (graphique 2). Les taux de temps partiel des femmes sont ainsi souvent quatre fois supérieurs à ceux des hommes (France, Italie), voire cinq ou six fois supérieurs (Allemagne). Les Pays-Bas sont singuliers car ils ont les taux de temps partiel féminin et masculin les plus élevés de l'UE à 28, respectivement 78 % et 27 %. L'Espagne a le taux de temps partiel des femmes le plus bas (26 %). En France, ce taux, qui est de 30 %, se rapproche de celui de l'UE à 28 (32 %) ; le taux de temps partiel masculin, qui est de 7 %, est le plus bas parmi les pays considérés.

**Graphique 2 - Taux de temps partiel chez les femmes et les hommes (en %)**



Lecture : en 2016, aux Pays-Bas, le taux de temps partiel des femmes est de 78 % et le taux de temps partiel des hommes de 27 %.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

#### 3.2 Le taux de temps partiel des 15-24 ans est très élevé dans les pays du nord de l'Europe

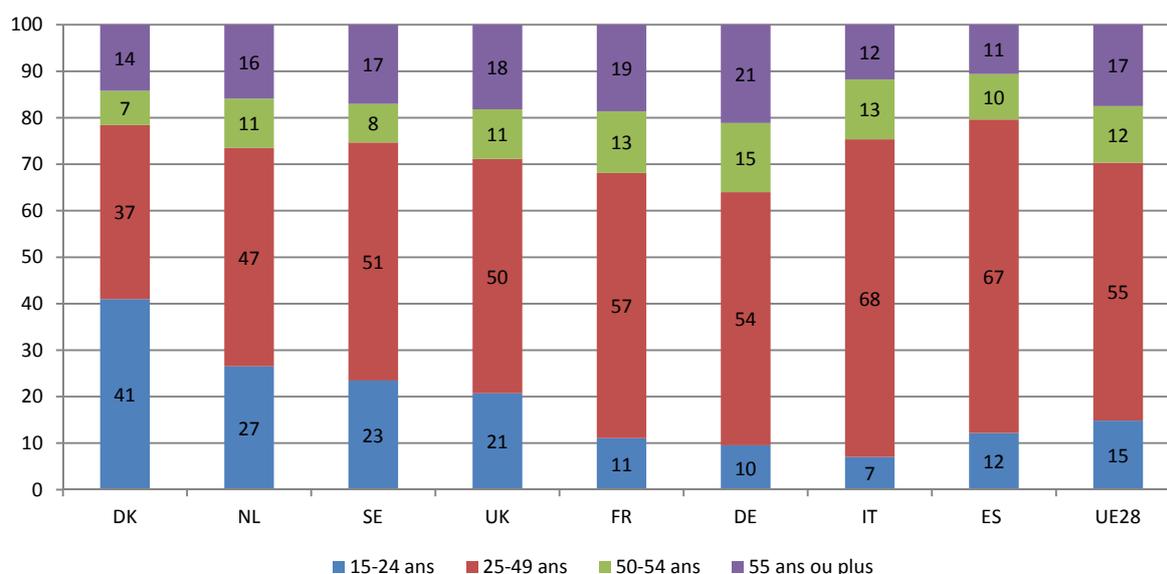
Dans les pays nordiques et anglo-saxons (Danemark, Pays-Bas, Suède, Royaume-Uni), le temps partiel concerne surtout les jeunes et les seniors (graphique 3a), dont le poids dans l'emploi est relativement important comparé aux autres pays retenus (encadré 1). Dans les pays continentaux (France et Allemagne), le temps partiel concerne davantage les 25-49 ans et une part non négligeable de seniors (Létroublon, 2017). Enfin, dans les pays du sud (Italie, Espagne), la majorité des salariés à temps partiel ont entre 25 et 49 ans et le temps partiel concerne bien moins les seniors.

*Document d'études – Dares 2018 – Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour 8 pays -*

Les 15-24 ans ont le taux de temps partiel le plus élevé dans tous les pays d'Europe à l'exception de l'Allemagne (graphique 3b). Il est de 80 % aux Pays-Bas et de 68 % au Danemark. Les 55 ans ou plus ont des taux de temps partiel les plus bas en Italie (14 %) et en Espagne (13 %).

Le temps partiel est de plus courte durée pour les jeunes et les seniors en France (Pak, 2013), en Allemagne et dans les pays du sud. Dans les autres pays et dans l'UE à 28, seuls les jeunes se distinguent.

**Graphique 3 A – Répartition des salariés à temps partiel selon l'âge (en %)**

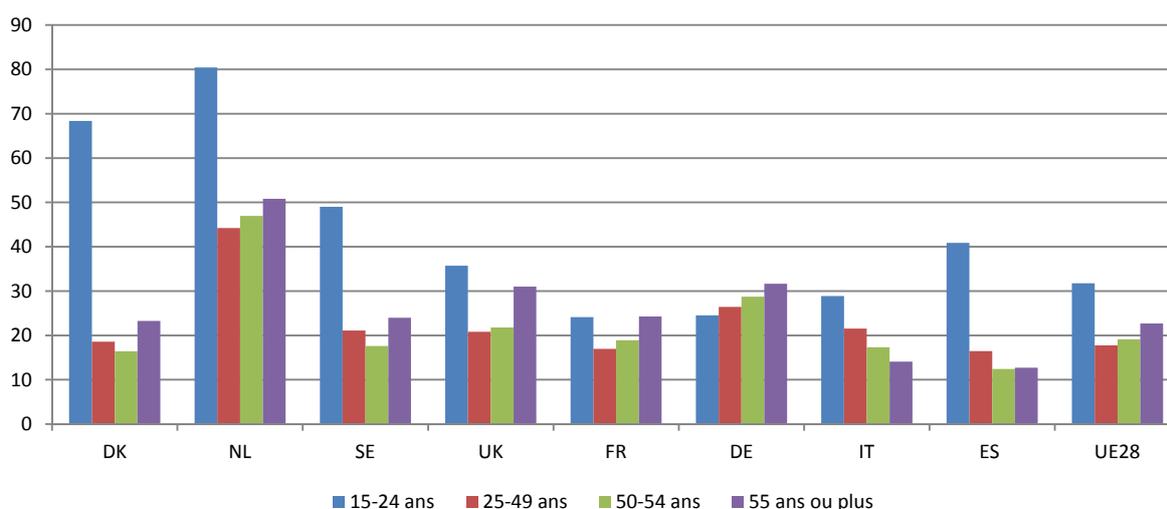


Lecture : en 2016, en France, 57 % des salariés à temps partiel ont de 25 à 49 ans.

Champ : ensemble des salariés à temps partiel âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

**Graphique 3 B - Taux de temps partiel selon l'âge (en %)**



Lecture : en 2016, en France, 24 % des 15-24 ans sont à temps partiel.

Champ : ensemble des salariés à temps partiel âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

### *3.3 Les professions peu qualifiées et les employés travaillent plus à temps partiel en Europe*

Dans l'UE à 28 et dans tous les pays retenus, la part de salariés à temps partiel est la plus élevée chez les professions peu qualifiées (respectivement 37 % et 44 % en moyenne dans les pays retenus), dont le poids dans l'emploi et la composition varient selon les pays (annexe 3). Elle est également importante chez les employés et les personnels de services qualifiés (26 % dans l'UE à 28 et 30 % en moyenne dans les pays retenus). A l'inverse, les cadres dirigeants et les ouvriers qualifiés ont les taux de temps partiel les plus faibles (6 % dans l'UE à 28 et respectivement 7 % et 8 % en moyenne). Aux Pays-Bas, la part de salariés à temps partiel est plus élevée que dans les autres pays retenus quelle que soit la catégorie socio-économique considérée. Le temps partiel concerne tout de même plus les professions peu qualifiées (76 %), qui représentent plus de 20 % des salariés en emploi, et les employés et personnels de services qualifiés (66 %) mais touche une part non négligeable de professions intermédiaires (49 %) et même d'ouvriers qualifiés (21 %) et de cadres dirigeants (16 %). En Allemagne, au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni, la moitié des salariés exerçant une profession peu qualifiée sont à temps partiel contre 39 % en Italie, 38 % en France et 29 % en Espagne. La France, l'Espagne et l'Italie ont des taux de temps partiel moins élevés mais un temps partiel qui se concentre davantage sur les professions peu qualifiées que les autres pays retenus. En effet, 53 % des salariés à temps partiel en Espagne, 50 % en Italie et 44 % en France ont une profession peu qualifiée ; ces salariés représentent 30 % des salariés en emploi en Espagne.

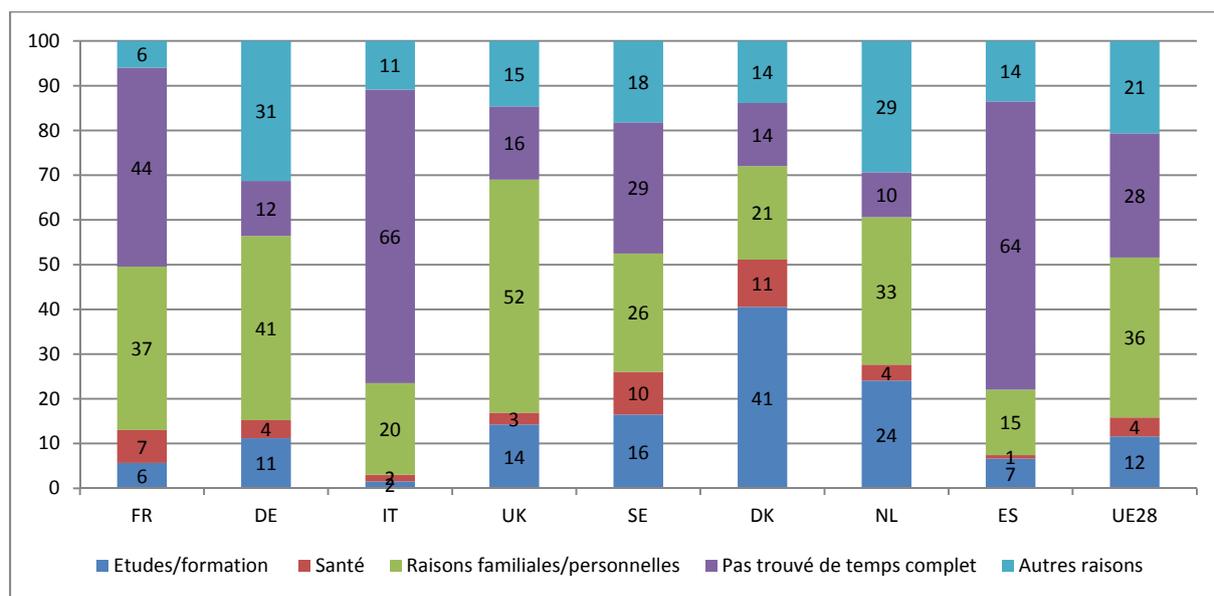
### *3.4 Le temps partiel est plus souvent motivé par les études dans les pays du nord de l'Europe*

Selon les pays, les raisons avancées par les salariés diffèrent (graphique 4). Au Danemark et aux Pays-Bas, qui ont les taux de jeunes salariés à temps partiel les plus élevés, la part des salariés qui se déclarent à temps partiel pour étudier ou suivre une formation est la plus importante. Au Royaume-Uni et en Allemagne, la part des salariés qui se déclarent à temps partiel pour des raisons familiales ou personnelles est la plus élevée. A l'inverse, les salariés italiens et espagnols déclarent être à temps partiel faute d'avoir trouvé un temps complet bien plus souvent que dans les autres pays retenus dans l'étude. Entre ces catégories de pays, la France et la Suède se distinguent par une part élevée à la fois de salariés déclarant être à temps partiel pour des raisons familiales ou personnelles et faute d'avoir trouvé un temps complet, ces raisons ne concernant en général pas les mêmes catégories de salariés. En effet, en France, le temps partiel non choisi est plus répandu chez les jeunes que chez les seniors (Pak, 2013)<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> En Allemagne, un peu plus de 30 % des salariés déclarent être à temps partiel pour d' « autres raisons ». Les modalités de réponse à la question sur les raisons du temps partiel dans le questionnaire allemand diffèrent très peu de la nomenclature commune retenue pour l'ensemble des pays. Si les différences sont peu marquées entre les femmes et les hommes se déclarant à temps partiel pour d' « autres raisons », elles sont davantage perceptibles selon les classes d'âge. 52 % des 55 ans ou plus à temps partiel avancent d' « autres raisons » contre 17 % des 15-24 ans et 23 % des 25-49 ans. Il en est de même aux Pays-Bas, où près de 30 % des salariés déclarent être à temps partiel pour d' « autres raisons » ; 63 % des 55 ans ou plus à temps partiel contre 9 % des 15-24 ans et 23 % des 25-49 ans.

**Graphique 4 - Raisons du temps partiel (en %)**



\*Les raisons familiales et personnelles regroupent les modalités « assistance d'enfants et d'adultes dans l'incapacité de travailler » et « autres raisons personnelles et familiales ».

Lecture : en 2016, au Royaume-Uni, 52 % des salariés déclarent être à temps partiel pour des raisons familiales et personnelles.

Champ : ensemble des salariés à temps partiel âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

#### 4. LE RECOURS À DES FORMES ATYPIQUES D'HORAIRE

##### 4.1 Les salariés travaillent plus souvent le soir et le dimanche dans les pays du nord de l'Europe

Travailler le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche constitue dans la plupart des pays retenus une exception à la loi ou aux conventions (annexe 1).

Est considéré comme travaillant de nuit, dans l'enquête LFS française, un salarié qui déclare avoir travaillé au cours des quatre dernières semaines entre 24 heures et 5 heures du matin<sup>7</sup> (tableau 3). En Allemagne, il sera considéré comme travaillant de nuit s'il a travaillé entre 23 heures et 6 heures du matin au cours des trois derniers mois (seul pays parmi ceux retenus où la période de référence ne porte pas sur les quatre dernières semaines). Par ailleurs, bien que la formulation des questions permettant d'identifier le travail en horaires atypiques soit proche, des différences apparaissent entre les pays dans les questionnaires (questions filtrées au Royaume-Uni et en Suède avant les questions sur les fréquences, modalités de réponses différentes pour la fréquence<sup>8</sup>). Le manque

<sup>7</sup> En France, dans la définition juridique, les horaires de nuit se situent entre 21h et 6h du matin (ou dans la tranche horaire définie par un accord collectif applicable à l'entreprise). Pour être considéré comme travailleur de nuit, le salarié doit travailler avec une certaine régularité pendant ces périodes. Il bénéficie alors de différents droits et garanties : limitation de la durée du travail, repos obligatoire, compensations, accès prioritaire au travail de jour, surveillance médicale particulière, prise en compte des obligations familiales.

<sup>8</sup> La nomenclature commune retenue pour l'ensemble des pays comprend, pour les horaires atypiques (le soir, la nuit, le samedi et le dimanche) trois modalités : « régulièrement », « occasionnellement » et « jamais ». Dans les enquêtes nationales, les modalités proposées diffèrent : les modalités « occasionnellement » et « régulièrement » sont utilisées au Danemark, en Allemagne, en Espagne et aux Pays-Bas, « plus ou moins de la

d'harmonisation des définitions et des questionnaires rend les comparaisons concernant les informations sur le travail de nuit et du soir particulièrement fragiles.

**Tableau 3 - Horaires du travail le soir et de nuit dans les questionnaires européens**

Pays	Plages horaires (au cours des 4 dernières semaines)	
	Soir	Nuit
France	20h-24h	24h-5h
Allemagne*	18h-23h	23h-6h
Italie	20h-23h	23h-5h
Royaume-Uni	Pas de précision	après 24h
Suède	18h-22h	22h-6h
Danemark	Pas de précision	Pas de précision
Pays-Bas**	19h-24h	24h-6h
Espagne	20h30-24h	après 24h

\*Au cours des 3 derniers mois. \*\* Non précisé.

Source : Questionnaires LFS

Travailler le soir<sup>9</sup> est plus fréquent dans les pays du nord de l'Europe, à l'exception de la Suède (graphique 5). Aux Pays-Bas, 48 % des salariés ont travaillé le soir entre 19 heures et 24 heures au cours des quatre dernières semaines et 45 % au Danemark. En Suède, la part de salariés en activité le soir (de 18 heures à 22 heures) est moins élevée avec environ 30 % de salariés concernés, soit une proportion proche de l'Espagne (l'activité du soir est comprise entre 20 heures 30 et 24 heures) et plus importante qu'en France (20 heures à 24 heures) et en Italie (20 heures à 23 heures).

La part de salariés concernés par le travail de nuit est moins variable selon les pays que le travail le soir. Le travail de nuit est plus répandu au Royaume-Uni (avec 16 % travaillant après 24 heures au cours des quatre dernières semaines) et un peu moins courant en France (10 % de 24 heures à 5 heures) que dans les autres pays retenus.

Le travail le samedi est le plus fréquent aux Pays-Bas (47 %), avoisine 40 % en Allemagne, et en Italie, 36 % en France, au Royaume-Uni et au Danemark et 30 % en Suède (au moins la moitié du samedi) et en Espagne (graphique 6).

Le travail du dimanche concerne en moyenne 23 % des salariés de l'UE à 28, soit moins de salariés en proportion que le travail du samedi (39 %). Dans l'ensemble des pays retenus, les salariés déclarent moins souvent travailler le dimanche que le samedi, à l'exception de la Suède où autant de salariés travaillent ces deux jours. La part des salariés travaillant le dimanche est un peu plus faible dans les pays du sud (de tradition catholique (Beck, 1997)) avec 20 % en moyenne des salariés concernés et un peu plus élevée dans les pays du nord et au Royaume-Uni avec 30 % de salariés au travail ce jour.

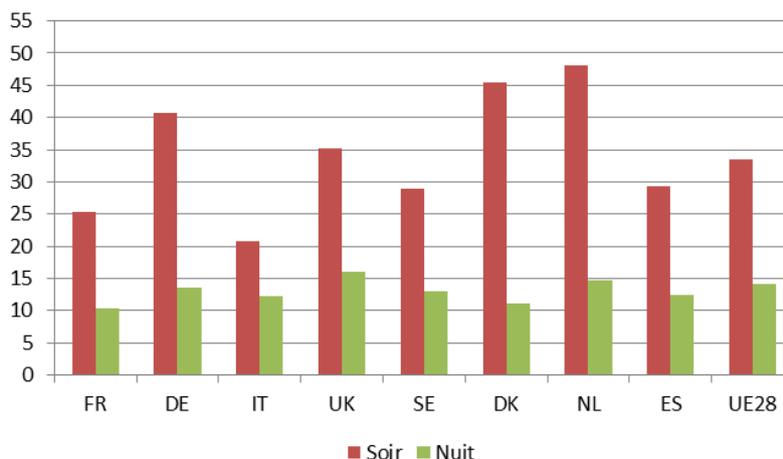
---

moitié des heures le soir et la nuit » et « un ou au moins deux samedi (s) et dimanche (s) » en France, « plus ou moins la moitié de la journée le soir et la nuit » et « plus ou moins 50 % le samedi et le dimanche » en Suède et, enfin, « plus ou moins deux fois par semaine le soir et la nuit » et « plus ou moins deux fois au cours des quatre dernières semaines le samedi et le dimanche » en Italie.

<sup>9</sup> Regroupement des modalités « régulièrement » et « occasionnellement ».

*Document d'études – Dares 2018 – Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour 8 pays -*

**Graphique 5 - Le travail le soir et le travail la nuit (en %)**

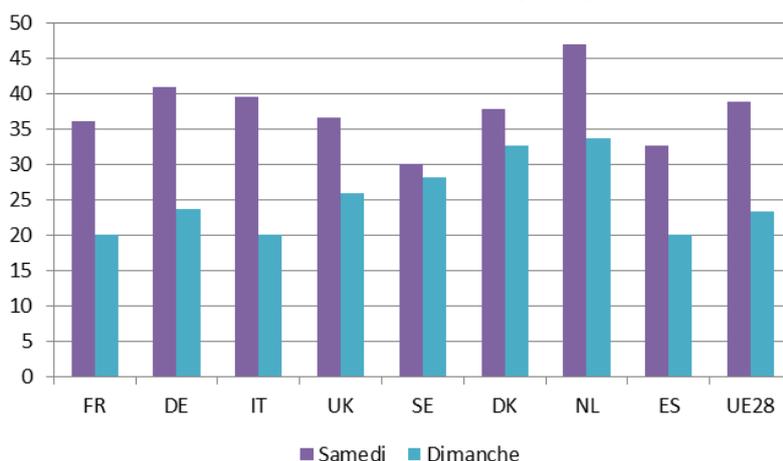


Lecture : en 2016, 41 % des salariés en Allemagne déclarent avoir travaillé le soir (18 heures à 23 heures) au cours des 3 derniers mois.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

**Graphique 6 - Le travail le samedi et le travail le dimanche (en %)**



Lecture : en 2016, aux Pays-Bas, 34 % des salariés déclarent avoir travaillé le dimanche.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

#### *4.2 Le travail le samedi et le travail le dimanche sont courants dans le secteur traditionnel*

Le travail le soir est fréquent dans le tertiaire (non marchand et traditionnel) relativement aux autres secteurs, notamment aux Pays-Bas et au Danemark (près de 50 %). Il est moins répandu en Italie et en France. Le travail la nuit est fréquent dans l'industrie et dans le tertiaire (non-marchand et traditionnel) ; dans l'industrie, il l'est moins en Italie et au Danemark et dans le tertiaire, moins répandu en France et au Danemark. Le travail le week-end est fréquent dans le tertiaire traditionnel qui comprend le commerce. Dans ce secteur, le travail le samedi et le dimanche sont particulièrement développés aux Pays-Bas et en Allemagne. Le travail le samedi est, en revanche, moins développé en Suède et le travail le dimanche moins en France au sein de ce secteur.

Les professions intermédiaires et les employés et personnels de services qualifiés sont concernés par toutes les formes d'horaires atypiques. Au Danemark et aux Pays-Bas, près de 40 % des employés et personnels de services qualifiés cumulent au moins deux horaires atypiques parmi les quatre (soir, nuit, samedi et dimanche) ; ils sont près de 50 % en Suède. Les cadres dirigeants travaillent plus fréquemment le soir que les autres catégories socio-économiques, notamment au Danemark (75 %), aux Pays-Bas et en Allemagne (près de 60 %). Ils travaillent également plus le samedi et le dimanche que les autres catégories socio-économiques au Danemark (près de 50 %) et moins en Espagne.

Dans tous les pays retenus, les ouvriers qualifiés sont en moyenne plus contraints au travail de nuit ; les différences entre pays sont de ce point de vue peu marquées. Ils sont 18 % en France et près de 20 % en Suède, soit un peu moins qu'en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas (plus de 20 %). Les professions peu qualifiées, sont plus exposées au travail le samedi. Elles sont près de 50 % en France, comme dans les autres pays à l'exception de l'Allemagne, de l'Italie et des Pays-Bas avec près de 60 % de salariés concernés.

**Tableau 4 - Les horaires atypiques selon la catégorie socio-économique et le secteur d'activité (en %)**

Pays	FR	DE	IT	UK	SE	DK	NL	ES
<b>Catégorie socio-économique</b>								
<b>Soir</b>								
Cadres dirigeants	36,4	58,2	29,3	42,8	20,9	76,3	58,4	30,1
Cadres experts	37,7	47,9	14,2	34,6	19,8	57,2	52,1	22,7
Prof. intermédiaires	21,8	40,2	20,4	27,8	20,0	40,5	48,4	25,7
Employés qualifiés	23,2	29,1	20,4	33,6	47,7	37,6	39,8	27,6
Ouvriers qualifiés	22,9	39,1	20,7	33,5	28,5	29,8	40,1	31,3
Prof. peu qualifiées	18,9	43,9	24,1	40,1	37,8	46,4	51,3	34,8
<b>Nuit</b>								
Cadres dirigeants	7,6	11,2	10,8	15,1	7,2	10,4	9,9	10,2
Cadres experts	6,6	9,1	6,3	13,7	7,6	11,0	11,9	9,1
Prof. intermédiaires	10,2	15,3	14,1	10,8	8,6	8,3	17,6	8,0
Employés qualifiés	12,3	9,6	14,5	18,4	22,5	11,2	15,3	15,8
Ouvriers qualifiés	18,6	22,6	14,2	23,3	19,8	16,7	26,0	15,8
Prof. peu qualifiées	6,6	10,5	10,7	16,0	12,2	10,2	10,7	12,3
<b>Samedi</b>								
Cadres dirigeants	31,1	44,9	40,6	39,4	19,2	51,1	42,74	16,0
Cadres experts	34,5	32,5	27,1	23,5	18,7	34,3	35,7	14,9
Prof. intermédiaires	29,4	36,5	29,9	27,1	19,4	26,3	44,6	19,4
Employés qualifiés	37,7	29,1	35,9	36,8	49,5	37,6	42,7	32,9
Ouvriers qualifiés	28,2	42,2	31,8	43,1	22,5	27,5	46,7	26,1
Prof. peu qualifiées	50,6	60,4	62,2	54,6	53,3	54,1	64,5	54,5
<b>Dimanche</b>								
Cadres dirigeants	16,8	28,5	18,9	27,0	18,6	48,3	33,5	8,6
Cadres experts	24,5	24,3	10,2	18,6	18,3	33,3	30,8	11,0
Prof. intermédiaires	15,4	27,4	17,1	18,0	18,1	21,9	36,0	11,8
Employés qualifiés	24,5	17,0	20,8	28,1	48,8	33,9	32,1	25,7
Ouvriers qualifiés	11,8	19,7	11,9	24,5	21,8	21,3	23,4	14,5
Prof. peu qualifiées	25,0	27,3	33,0	38,9	44,4	42,9	41,3	29,6
<b>Secteur d'activité</b>								
<b>Soir</b>								
Industrie	27,7	40,0	19,1	28,3	24,8	36,3	38,5	29,0
Construction	8,5	21,8	3,7	21,7	9,6	20,5	28,0	12,8
Tertiaire traditionnel	29,6	41,9	24,2	35,3	33,8	47,0	53,0	27,1
Tertiaire non marchand	21,2	37,3	8,8	30,0	13,6	50,6	44,1	19,0
Tertiaire qualifié	24,0	45,0	25,7	41,7	35,4	50,0	51,6	36,6

<b>Nuit</b>								
Industrie	16,7	18,2	11,9	16,7	16,4	12,4	19,5	14,7
Construction	3,6	4,8	2,2	10,5	5,9	5,5	14,7	2,9
Tertiaire traditionnel	10,6	15,5	18,6	17,8	15,3	12,1	16,7	14,6
Tertiaire non marchand	4,6	5,8	3,2	9,3	4,4	7,7	8,7	4,5
Tertiaire qualifié	10,3	13,1	12,4	17,4	14,0	11,4	13,7	14,1
<b>Samedi</b>								
Industrie	22,7	35,6	25,1	29,5	17,1	26,3	37,4	18,0
Construction	9,2	28,3	17,5	27,6	10,2	16,7	32,4	11,0
Tertiaire traditionnel	38,3	39,2	41,4	29,1	34,4	36,3	43,4	26,4
Tertiaire non marchand	23,3	21,2	11,7	20,5	12,7	28,0	32,3	9,3
Tertiaire qualifié	49,5	55,1	57,0	53,9	41,6	49,8	59,4	49,4
<b>Dimanche</b>								
Industrie	11,6	17,7	8,3	18,4	16,8	22,6	22,0	10,2
Construction	3,0	7,8	2,9	12,5	9,3	9,8	17,1	3,6
Tertiaire traditionnel	30,1	33,6	24,5	24,9	33,8	34,9	39,7	23,1
Tertiaire non marchand	9,2	12,2	5,0	13,3	12,3	25,8	24,1	5,4
Tertiaire qualifié	20,3	25,6	31,1	36,5	36,6	39,4	38,1	27,8

Lecture : en 2016, au Danemark, 76,3 % des cadres dirigeants déclarent avoir travaillé le soir au cours du dernier mois.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

#### 4.3 La durée habituelle hebdomadaire des salariés avec des horaires atypiques est élevée en France et au Royaume-Uni

En France, les salariés qui travaillent en horaires atypiques (le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche), ont une durée habituelle hebdomadaire de travail parmi les plus élevées des pays européens retenus avec le Royaume-Uni (tableau 5). En France et en Italie, les salariés à temps partiel travaillent moins le soir et le dimanche. Ainsi, les salariés qui travaillent occasionnellement ou régulièrement en horaires atypiques en France et en Italie ont une durée habituelle de travail plus élevée que la moyenne nationale, comme en Allemagne et au Royaume-Uni. A l'inverse, c'est aux Pays-Bas que les salariés qui travaillent occasionnellement ou régulièrement en horaires atypiques ont la durée habituelle la plus basse (pays où les salariés à temps partiel travaillent plus souvent le soir et le samedi). Dans les pays du nord, les salariés à temps partiel travaillent plus fréquemment que dans les autres pays le soir, le samedi et le dimanche.

**Tableau 5 - La durée habituelle hebdomadaire et les horaires atypiques (en heures)**

<b>Pays</b>	<b>Soir</b>	<b>Nuit</b>	<b>Samedi</b>	<b>Dimanche</b>	<b>Ensemble des salariés</b>
FR	39,0	39,6	36,8	37,5	36,2
DE	36,9	38,5	35,5	36,3	34,7
IT	37,7	38,3	36,1	36,4	35,4
UK	38,6	40,0	37,9	38,3	36,3
SE	34,4	35,7	33,7	33,9	36,2
DK	32,6	34,8	31,4	31,6	32,3
NL	29,1	32,4	27,7	28,1	29,3
ES	36,3	36,1	35,2	34,8	35,4
UE à 28	37,6	38,9	36,8	36,9	36,1

Lecture : en 2016, aux Pays-Bas, les salariés qui déclarent avoir travaillé le dimanche ont une durée habituelle hebdomadaire de 28,1 heures en moyenne.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 ans à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.

## BIBLIOGRAPHIE

Askenazy P. (2012), « Petite note méthodologique sur l'évolution du temps de travail effectif annuel France-Allemagne publiée par COE-Rexecode ».

Beck R. (1997), *Histoire du travail la dimanche de 1700 à nos jours*, Ivry-sur-Seine, Editions de l'Atelier.

Cabrita J., Boehmer S., Galli da Bino C. (2016), « Working time developments in the 21st century : Work duration and its regulation in the EU », Eurofound, mars.

Dubois, Koubi M., (2016), « Relèvement de l'âge de départ à la retraite : quel impact sur l'activité des seniors de la réforme des retraites de 2010 ? », *Document de travail* G 2016 8, Insee, octobre.

Eurofound (2016), *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurostat (2018), *Quality issues regarding the measurement of working time with the Labour Force Survey (LFS)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Heyer E., Plane M. (2012), « Durée du travail et performance économique. Quels enseignements peut-on tirer du dernier rapport COE-Rexecode ? », *Les notes*, OFCE, janvier.

Körner, T. (2012), *Quality issues regarding the number of hours actually worked in the German LFS*, Paper presented at the 7<sup>th</sup> LFS Methodology Workshop, Madrid 2012.

Körner T., Wolff L. (2016), « La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne », *Insee Analyses* n°026, juin.

Létroublon C., Zilloniz S. (2016), « La durée du travail, principaux indicateurs », *Dares Résultats* n°080, décembre.

Létroublon C. (2017), « Les seniors au travail. La durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? », *Dares Analyses* n°050, août.

Méron M., Amar M., Babet C., Bouchet-Valat M., Bugeja-Bloch F., Gleizes F., Lebaron F., Huguée C., Pénissat E., Spire A. (2016), ESeG = European Socio economic Groups. Nomenclature socio-économique européenne, *Document de travail* n°F1604, Insee.

Minni C. (2016), « Emploi et chômage des seniors en 2015 », *Dares Résultats* n°073, décembre.

Pak M. (2013), « Le travail à temps partiel », *Synthèse Stat'* n°04, Dares, juin.

Wolff, L. (2012), *Quality issues regarding the number of hours actually worked in the French LFS*, LFS Methodology Workshop, Madrid 2012.

Zilloniz S., Beswick C. (2017), « Les congés payés et jours de RTT : quel lien avec l'organisation du travail ? », *Dares Analyses* n°054, août.

## ANNEXE 1 - PRINCIPALES DISPOSITIONS DU DROIT DU TRAVAIL RELATIVES À LA DURÉE DU TRAVAIL

Pays	Code du travail	Durée du travail	Temps partiel	Horaires atypiques
Allemagne	Il n'existe pas en Allemagne de code du travail tel qu'il est connu en France. Le droit du travail est issu de nombreuses lois qui mises bout à bout sont considérées comme les « Arbeitsgesetze » (lois régissant la relation de travail). Tout comme le droit du travail français, le droit du travail allemand connaît le contrat de travail à durée indéterminée.	<p>Le contrat de travail doit obligatoirement préciser la durée du temps de travail. En général, il précise la durée hebdomadaire du travail mais il peut très bien fixer une période mensuelle voire annuelle. Selon l'Arbeitszeitgesetz (loi sur la durée du temps de travail) la durée du travail hebdomadaire peut aller jusqu'à 48 heures répartie sur 6 jours. Sous certaines conditions très précises, la durée hebdomadaire peut exceptionnellement aller jusqu'à 60 heures ce qui serait impossible en France.</p> <p>Par contre, le AZG (Arbeitszeitgesetz) réglemente la durée de la journée de travail des salariés allemands. Sont exclus du champ d'application de cette loi, les Leitende Angestellte (les cadres), les fonctionnaires et agents publics, les membres de la marine marchande et de l'aviation civile, les employés de maison, les médecins chefs, les militaires, les détenteurs de ministères du culte et les mineurs de moins de 18 ans.</p> <p>Pour tous les autres salariés, le AZG fixe la durée du temps de travail de la façon suivante : en principe est prohibée toute durée de travail supérieure à 8 heures par jour.</p> <p>Par ailleurs, à la fin de sa journée de travail, le salarié doit bénéficier d'un repos consécutif de 11 heures et aussi de périodes de repos pendant la journée de travail. Ainsi lorsque la durée quotidienne de travail va de 6 à 9 heures, l'employeur est tenu de faire respecter une pause de 30 minutes. Une pause de 45 minutes est imposée lorsque la durée quotidienne du travail dépasse 9 heures.</p>	<p>Dans le droit allemand, le travail à temps partiel est une notion relative. Les salariés à temps partiel sont définis par rapport à l'horaire de travail à temps complet dans l'entreprise.</p> <p>Le travail à temps partiel standard (environ 62 % de tous les travailleurs à temps partiel selon IBA) est réglementé en vertu de la loi sur l'emploi à temps partiel et à durée déterminée (Teilzeit und Befristungsgesetz, TzBfG) de 2000. En vertu du libellé des codes sociaux IV, il existe également le temps partiel marginal sous deux formes de travail (représentant 38 % de tous les travailleurs à temps partiel selon IAB): les emplois à temps partiel payés jusqu'à un seuil de 450 euros / mois (les «minijobs») et des emplois à temps partiel de très courte durée (jusqu'à 50 jours par an). Une forme supplémentaire (appelée «midijob») est définie par un seuil maximum de 850 euros par mois. Depuis 2013, les minis et les midijobs sont couverts par le système de retraite statutaire, mais les travailleurs peuvent choisir de ne pas verser de cotisations à la retraite ou au régime de sécurité de la santé ou de l'emploi. Les employeurs paient une somme forfaitaire aux systèmes de sécurité sociale.</p>	<p>En Allemagne, la particularité du dimanche comme jour de repos est inscrite dans la loi fondamentale. Les commerces sont généralement fermés le dimanche. Tous les Länder, qui ont depuis 2006 une compétence exclusive en la matière, ont opté pour un nombre limité de dimanches et jours fériés, entre 3 et 10 (4 le plus souvent), avec en outre des contraintes horaires plus ou moins étendues, tant sur les heures limites d'ouverture et de fermeture que sur l'amplitude totale d'ouverture d'un même magasin. Le choix des dates est fixé soit au niveau du Land, soit, dans certains cas, localement, par les communes (le droit des collectivités locales est régi par chaque Land, en Allemagne).</p>

<p>Danemark</p>	<p>Il n'y a pas dans la loi fixée de temps de travail maximum, mais par contre celui-ci est souvent déterminé dans les conventions collectives.</p> <p>Au Danemark, la plupart des conventions collectives instaurent une durée moyenne de travail hebdomadaire de 37 heures (avec un maximum de 48 heures suite aux directives européennes).</p> <p>Cette règle est largement suivie par les entreprises qui ne sont pas soumises aux conventions collectives. Bien que le temps de travail ne soit pas limité directement dans la législation, il est cependant plafonné du fait de la réglementation impérative sur les heures de repos à respecter par tout employeur (au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures et 1 jour libre par semaine). Au Danemark, les différentes formes de contrats sont assez similaires aux contrats français. Les règles du marché du travail sont assez homogènes, néanmoins il peut exister des disparités selon le secteur d'activité, l'entreprise, la région, etc. Le système de négociation collective a pour but d'adapter ces mêmes règles en fonction de tous ces paramètres et le nombre de lois dans ce domaine est très limité (un nombre important de ces lois sont le fruit de l'adaptation des directives européennes). C'est pourquoi il est préconisé, avant tout, de se reporter aux conventions collectives en vigueur pour toute question concernant les conditions de travail.</p>	<p>Le travail à temps partiel est réglementé à la fois par la convention collective et par une législation complémentaire s'appuyant sur la directive sur le travail à temps partiel dans les domaines où il n'existe pas de convention collective. Les heures de travail à temps partiel peuvent également être convenues individuellement entre l'employeur et l'employé. Un salarié ayant un contrat à temps partiel effectue un horaire de travail inférieur à la durée hebdomadaire normale de travail.</p>	<p>Le travail de nuit existe dans certains secteurs d'activité. Il doit toutefois respecter la règle des 11 heures en vertu de la loi sur l'environnement de travail. Aucune règle particulière ne s'appliquant au travail du week-end, vous pouvez travailler le dimanche. La loi prévoit toutefois que chaque période de 7 jours doit comprendre une période de repos hebdomadaire de 24 heures. En général, ce jour tombe le dimanche, mais ce n'est pas une obligation.</p>
-----------------	--	--	---

<p><b>Espagne</b></p>	<p>Il existe en Espagne, outre les classiques contrats à durée indéterminée et contrats à durée déterminée, des contrats à durée indéterminés spécifiques. Un CDI particulier a été créé "pour la relance de l'emploi à durée indéterminée ". Ce type de CDI vise les chômeurs prioritaires (jeunes, femmes, personnes handicapées, chômeurs de longue durée ou âgés) ainsi que les salariés de l'entreprise déjà engagés mais en CDD. L'avantage pour l'employeur est une réduction des charges sociales patronales ainsi que des indemnités moins élevées en cas de licenciement. Le contrat à durée déterminée peut être conclu pour une durée allant de 6 mois à 3 ans, mais la durée peut être différente selon les secteurs d'activité (exemple : 3 mois dans l'hôtellerie). Le recours à un CDD peut avoir lieu pour l'exécution d'un travail ou d'un service déterminé, pour satisfaire une exigence particulière de production ou faire face à un surcroît d'activité dans l'entreprise, ou pour remplacer un salarié. Une autre catégorie de CDD est le contrat de stage, appelé contrat emploi-formation, qui s'adresse aux jeunes.</p>	<p>La durée hebdomadaire légale du travail est de 40 heures. Toutefois la convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir des conditions plus favorables. Ainsi, les horaires d'été ou la journée continue le vendredi sont des pratiques assez fréquentes en Espagne. Il est à noter que la distribution irrégulière de ces 40 heures hebdomadaires sur l'année est permise par la loi dans certaines limites. Une journée de travail ne doit pas dépasser 9 heures sauf si un accord a été convenu par convention collective ou entre l'entreprise et les représentants syndicaux (8 heures pour les moins de 18 ans).</p> <p>Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser 80 heures par an. La journée était traditionnellement divisée en deux parties : le matin de 10 heures à 14 heures, et l'après-midi de 16 heures à 19 heures. Mais les horaires de travail espagnols ressemblent de plus en plus à ceux des autres pays, avec des entreprises opérationnelles de 9 heures à 16 heures, et des longues pauses-déjeuner et des siestes de moins en moins courantes.</p>	<p>Le contrat à temps partiel est défini, depuis la loi 12/2001, comme celui qui convient avec le salarié d'un nombre d'heures, que ce soit par jour, à la semaine ou au mois, inférieur à la durée de travail d'un "salarié à temps complet comparable", en entendant par là un salarié à temps complet de la même entreprise et sur le même lieu de travail qui réalise un travail identique ou similaire.</p>	<p>Par travail de nuit, on entend le travail accompli entre 22 heures et 6 heures du matin. Les employeurs qui recourent régulièrement au travail de nuit doivent en informer l'administration du travail. La période de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures par jour, en moyenne sur une période de référence de 15 jours. Ces travailleurs ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires. La loi espagnole autorise tous les petits commerces à ouvrir le dimanche mais pour les grandes surfaces et les grands magasins, chaque région est libre de légiférer. À Madrid, tous les commerces peuvent ouvrir le dimanche. Même règle dans les zones touristiques de Barcelone qui disposent d'une dérogation vis-à-vis de la loi catalane qui n'autorise que 11 dimanches d'ouverture par an.</p>
<p><b>Italie</b></p>	<p>En droit italien, les principaux contrats de travail sont le contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée, le contrat temporaire, le contrat à temps partiel, le contrat d'apprentissage ou formation et le contrat de collaboration. Ce dernier, également appelé co-co-co (collaborazione coordinata e continuativa) est un contrat atypique, ne correspondant ni à un travail salarié (dependenti) ni à un travail indépendant (indipendenti). Il s'agit d'une prestation continue, à caractère personnel, inséré dans un programme d'entreprise, exercée sous l'ordre et la coordination de l'employeur, mais sans lien avec le salariat. Cette forme de contrat est de plus en plus répandue, les entreprises y trouvant un moyen de diminuer le coût du travail.</p>	<p>La durée légale du temps de travail est fixée à 40 heures par semaine. Il s'agit là d'un seuil à partir duquel sont calculées les heures de travail supplémentaires. Le temps de travail hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures, y compris les heures de travail supplémentaires.</p>	<p>Le «travail à temps partiel» désigne un contrat de travail dans lequel les heures de travail sont inférieures aux 40 heures régulières par semaine. La réduction des heures de travail peut être réalisée de trois façons différentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- temps partiel horizontal : l'employé travaille tous les jours pendant un nombre d'heures plus court ;</li> <li>- temps partiel vertical : l'employé travaille une journée complète, mais seulement des jours précis ;</li> <li>- temps partiel "misto": une combinaison des deux types expliqués ci-dessus.</li> </ul> <p>Le travail à temps partiel est généralement réglementé par des conventions collectives de niveau national, avec des aspects spécifiques réglementés au niveau de l'entreprise.</p>	<p>Depuis 2011, une loi autorise tous les commerces et restaurants d'Italie à ouvrir 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, jours fériés inclus.</p>

<p><b>Pays-Bas</b></p>	<p>La loi de 1996 fixe un double cadre à la flexibilité du temps de travail. Le premier impose les limites applicables à toutes les entreprises (cadre standard) en termes de durées maximales autorisées quotidiennes et hebdomadaires, ainsi que sur le travail du dimanche. Le second fixe les limites considérées comme socialement acceptables.</p>	<p>Légalement, la durée du travail hebdomadaire ne doit pas excéder 40 heures. Bien souvent, ce temps maximal se voit réduit par les conventions collectives conclues entre les syndicats et les organisations patronales. Les horaires flexibles sont très courants.</p>	<p>Il n'y a pas de définition juridique du travail à temps partiel, mais la législation sur l'égalité de traitement interdit la discrimination en raison de la durée de la semaine de travail. Le nombre d'heures est habituellement convenu dans le contrat individuel. En 1996, une loi interdit de différencier le traitement des travailleurs à temps complet et à temps partiel. Des dispositions apparaissent dans de nombreux accords collectifs pour faciliter l'accès au temps partiel, la réduction du temps de travail sur demande des salariés à tous les niveaux, pour corriger les inégalités de salaires, d'avantages, de retraites, etc. Une nouvelle étape est franchie en 2000 avec la loi sur l'adaptation du temps de travail, discutée pendant plus de six ans, qui reconnaît aux salariés le droit de réduire ou d'augmenter leur temps de travail (Wierink, 2000).</p>	<p>Le travail le dimanche est réglementé par des conventions collectives. Dans la plupart de celles-ci, le samedi et le dimanche sont considérés comme des jours de repos. Il existe toutefois de nombreuses exceptions à cette règle.</p>
<p><b>Suède</b></p>	<p>D'après le droit du travail, un contrat de travail doit être à durée indéterminée (CDI). Une période d'essai allant de 3 à 6 mois maximum peut être prévue, avant la signature du contrat. Cependant, dans certains cas particuliers (contrat saisonnier, contrat pour une mission définie, remplacement), un contrat à durée déterminée (CDD) peut être accepté. Le CDD se termine automatiquement à l'arrivée de son terme, sans aucune formalité. Si un CDD se poursuit au-delà de 3 ans, l'employeur est tenu de proposer un CDI.</p>	<p>Légalement, la durée du travail hebdomadaire ne doit pas excéder 40 heures. Bien souvent, ce temps maximal se voit réduit par les conventions collectives conclues entre les syndicats et les organisations patronales. Les horaires flexibles sont très courants.</p>	<p>L'emploi à temps partiel est défini comme un emploi inférieur à l'emploi à temps complet (en d'autres termes, moins de 40 heures par semaine). Les heures de travail pour l'emploi à temps partiel sont déterminées par contrat.</p> <p>Le « temps supplémentaire » (mertid) pour le travail à temps partiel correspond à peu près aux heures supplémentaires pour le travail à temps complet. Il est défini comme les heures supérieures au temps convenu contractuellement et en dessous de l'horaire de travail normal dans le cadre d'un emploi à plein temps. En général, un employé peut travailler au plus 200 heures supplémentaires par an. Il est possible de négocier différents termes dans les conventions collectives.</p>	<p>Il n'existe pas de législation sur le travail le dimanche</p>

<p><b>Royaume-Uni</b></p>	<p>Le marché du travail au Royaume-Uni est de type libéral. Les contrats ne sont pas toujours écrits, mais passent par un accord systématique entre l'employeur et le salarié. Ainsi, même dans le cas d'un accord verbal, le contrat est réputé exister entre les deux parties.</p> <p>La loi principale sur le droit du travail britannique est la loi sur les syndicats et les relations de travail Trade Union and Labour relations (consolidation) Act) (de 1992, qui énonce les définitions relatives aux syndicats et leur fonctionnement. La procédure statutaire de reconnaissance syndicale a été introduite dans la loi de 1999 sur les relations d'emploi.</p> <p>La négociation collective n'est pas réglementée par le droit du travail britannique en tant que tel. Les parties concluent volontairement des conventions collectives. Ces dernières ne sont pas juridiquement contraignantes en soi, bien que, dans la pratique, les accords convenus par la négociation collective puissent être intégrés dans des contrats de travail individuels, juridiquement contraignants.</p>	<p>La législation fixe le nombre maximal d'heures de travail selon le groupe d'âge. D'une manière générale, les jeunes de 16 à 18 ans ne peuvent travailler plus de 40 heures hebdomadaires ou 8 heures par jour. Pour les travailleurs de plus de 18 ans, la limite est de 48 heures par semaine.</p> <p>Cependant, des exceptions peuvent exister dans certaines catégories socio-professionnelles. C'est le cas dans l'hôtellerie, la restauration, les emplois de nuit ou encore dans les professions libérales. La durée effective est arrêtée sur le contrat de travail. Les entreprises fixent elles-mêmes les modalités de rémunération des heures supplémentaires.</p> <p>Le temps de repos hebdomadaire minimum correspond à 1 jour plein par semaine ou à 2 jours par période de 2 semaines. Dans le cas d'un contrat de type "Young Worker", le temps de repos hebdomadaire est fixé à 2 jours.</p>	<p>Le travail à temps partiel n'est pas défini sur le plan juridique. Les travailleurs à temps partiel ont une protection légale contre un traitement moins favorable en raison de leur statut à temps partiel.</p>	<p>Au Royaume-Uni, l'ouverture des magasins le dimanche est autorisée et seule l'amplitude des horaires est encadrée en fonction de la surface du commerce : l'amplitude horaire est libre pour les commerces de moins de 280 m<sup>2</sup> alors qu'elle est limitée à 6 heures consécutives entre 10 heures du matin et 18 heures, pour les plus de 280 m<sup>2</sup>. Il s'agit de la seule législation restrictive puisque entre le lundi et le samedi, tous les horaires d'ouverture sont autorisés depuis 1994. Un rapport parlementaire précise même qu'un petit commerce n'est soumis à aucune restriction : il peut ouvrir toutes les heures, tous les jours, même les jours fériés, si le propriétaire l'a décidé.</p>
---------------------------	--	---	---	--

Source : Eurofound

## ANNEXE 2 - LES ENQUÊTES LFS PAR PAYS

Pays	Méthodologie	Producteur	Champ	Interrogation	Nombre de répondants par an
<b>Allemagne</b>	Enquête continue depuis 2005 La semaine de référence est la semaine avant l'entretien. La participation à l'enquête est obligatoire. 25 % de l'échantillon est remplacé chaque année.	Statistische Ämter des Bundes und der Länder	La population résidente inclut les habitants de la République fédérale vivant en résidence principale ou en résidence secondaire, en logement privé ou collectif. Les forces armées étrangères et les membres de corps diplomatique et leurs familles sont exclus.	CAPI (Computed Assisted Personal Interviewing)). Pour les personnes ne pouvant être contactées ou refusant le face à face, le questionnaire papier ou en ligne est envoyé.	520 000
<b>Danemark</b>	Enquête continue depuis 1994 La participation à l'enquête est volontaire. La moitié de l'échantillon est renouvelée chaque trimestre.	Statistics Denmark	Personnes domiciliées au Danemark (excluant le Groenland et les îles Féroé) selon le Registre central de la population. L'enquête couvre des personnes vivant dans des ménages privés ou collectifs.	CATI (Computed Assisted Telephone Interviewing). Pour un sous échantillon de logement le CATI est complété par des entretiens-web CAWI (Computed Assisted Web Interviewing)	129 000
<b>Espagne</b>	Enquête continue depuis 1999 Chaque trimestre 1/6 de l'échantillon est remplacé.	Spanish Statistical Office	La population résidant dans un ménage privé est couverte, y compris les domestiques ; les personnes vivant dans des ménages collectifs et les personnes qui sont temporairement absentes sont échantillonnées via leurs proches vivant en ménage privé. Les ressortissants étrangers sont inclus dans la population résidente s'ils ont vécu ou ont l'intention de vivre en Espagne pour plus d'un an. Le concept du ménage utilisé est celui de « ménage fondé sur le logement » (toutes les personnes vivant dans le logement sont interviewées). 52,5 % des entretiens de personnes entre 16-74 ans ont été effectués par un proxy.	Premier entretien en face à face, les suivants par CATI.	105 000
<b>France</b>	Enquête continue depuis 2003 Les semaines de référence sont réparties sur toutes les semaines de l'année. La participation à l'enquête est obligatoire. Chaque trimestre un sixième de l'échantillon est renouvelé.	Insee	La population résidente sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer. L'enquête couvre les ménages privés.	CAPI à la première et à la dernière interrogation et CATI pour les interrogations intermédiaires	533 000

<b>Italie</b>	Enquête continue depuis 2004 La semaine de référence précède généralement l'entretien. La participation à l'enquête est obligatoire. Chaque ménage est inclus dans 4 vagues de l'enquête.	Italian National Institute of Statistics	La population de référence est la population résidente, qui est la population enregistrée dans les bureaux d'état civil dans les municipalités italiennes. Le statut de travail pour chaque personne interviewée est renvoyé à une semaine spécifique (la semaine de référence), d'habitude celle précédant l'entretien. Seuls les logements privés sont inclus.	CAPI ou CATI. CAPI généralement pour la 1 <sup>ère</sup> interrogation et CATI pour les suivantes. Les logements qui n'ont pas le téléphone et les étrangers sont toujours interrogés par le mode CAPI.	584 000
<b>Pays-Bas</b>	Enquête continue La participation à l'enquête est volontaire. L'échantillon est un panel tournant de 5 vagues.	Statistics Netherlands	L'enquête couvre seulement les logements privés. Le ménage privé comprend les personnes vivant seules, à deux ou plus, qui occupent d'habitude le même logement et partagent un budget commun. 46,5 % des entretiens de personnes entre 15-74 ans ont été effectués par proxy.	Pour la première interrogation : CAWI (depuis 2012), sinon CATI quand téléphone disponible, sinon CAPI. CATI pour les interrogations suivantes.	74 000
<b>Suède</b>	Les semaines de référence sont réparties uniformément sur l'année. La participation à l'enquête est volontaire. L'échantillon est rotatif.	Statistics Sweden	Personnes entre 15 et 74 qui sont domiciliées en Suède selon le registre de population, en logement privé ou collectif.	CATI	203 000
<b>Royaume-Uni</b>	Enquête trimestrielle continue depuis 1992 La participation à l'enquête est volontaire. L'échantillon est renouvelé chaque trimestre.	Office for National Statistics	Personnes vivant dans un logement privé, y compris les personnes qui sont temporairement absentes. En Grande-Bretagne, un échantillon supplémentaire est tiré pour couvrir des personnes vivant dans les hôpitaux/ services de santé nationaux. En général, il s'agit de la résidence principale.	CAPI pour la première interrogation. Dans le nord de l'Ecosse et à partir de la 2 <sup>e</sup> interrogation, CATI.	80 000

### ANNEXE 3 - CLASSIFICATION SELON LA NOMENCLATURE SOCIO-ÉCONOMIQUE EUROPÉENNE

La nomenclature socio-économique européenne est le fruit d'un travail européen collectif dont l'objectif est de mieux mesurer et comparer les phénomènes sociaux et leurs évolutions en Europe à l'aide de catégories harmonisées stratifiant la société (Méron *et al.*, 2016). Elle s'appuie sur trois axes :

- les travaux passés ;
- une nouvelle version de la classification internationale du travail et des professions (CITP à 2 positions), qui prend mieux en compte que la précédente la qualification et intègre l'encadrement ;
- le statut dans l'emploi (salarié ou non)<sup>10</sup>.

Bien qu'elle soit à manier avec prudence, son utilisation permet des analyses pertinentes. En effet, « la mesure des inégalités, des hiérarchies sociales, des différences de comportements en matière démographique, éducative, culturelle, économique... réclame une unité de mesure harmonisée au niveau européen, même si elle demeure imparfaite pour décrire toutes les spécificités nationales » (Méron *et al.*, 2016, page 14).

La classification comprend 9 groupes. Les noms de ces catégories reprennent ceux de Méron *et al.* (2016).

D'après cette nomenclature, les employés et ouvriers qualifiés représentent 36 % des salariés au sein de l'UE à 28.

Le groupe des cadres dirigeants comprend les salariés qui ont des fonctions d'encadrement. Cette catégorie a la durée hebdomadaire habituelle de travail la plus élevée. Ils représentent 5 % des salariés en emploi dans l'UE à 28 mais cette proportion est très variable d'un pays à l'autre : seulement 1 % en Italie et jusqu'à 10 % au Royaume-Uni, où les managers de l'hôtellerie, de la restauration, du commerce et d'autres services sont proportionnellement plus nombreux. Au sein des pays retenus, on trouve surtout des dirigeants d'entreprises de 50 salariés ou plus. C'est un des groupes les plus masculins (66 %) et les plus diplômés (92 % a au moins le niveau Bac).

Le groupe des professions intellectuelles et scientifiques rassemble des salariés occupant des professions très qualifiées sans fonction d'encadrement (médecins, enseignants, ingénieurs...). Ce groupe représente en moyenne 19 % des salariés de l'UE à 28, et varie de 13 % en Italie à 28 % en Suède. En Italie, la moitié des salariés de ce groupe est composée d'enseignants. La part des enseignants (de 20 % à environ 33 %) est également importante dans les autres pays retenus mais s'équilibre davantage avec les autres catégories qui forment ce groupe (en particulier spécialistes en administration d'entreprises, spécialistes de la santé, ingénieurs). Les professions intellectuelles et scientifiques sont les plus diplômées (97 % ont le niveau Bac, 82 % un diplôme du supérieur contre 63 % pour les cadres dirigeants). La moitié d'entre eux appartient au secteur tertiaire principalement non marchand (administration, éducation et santé), un peu moins d'un quart travaille dans le tertiaire très qualifié (finances, information et communication et activités scientifiques et techniques). Les femmes représentent 52 % des salariés de ce groupe et leur présence n'est jamais inférieure à 45 % dans les pays retenus. Ce taux est le plus bas en Allemagne et atteint 61 % en Suède.

---

<sup>10</sup> Il s'agit du principe général, l'étude ne portant pas sur les non-salariés.

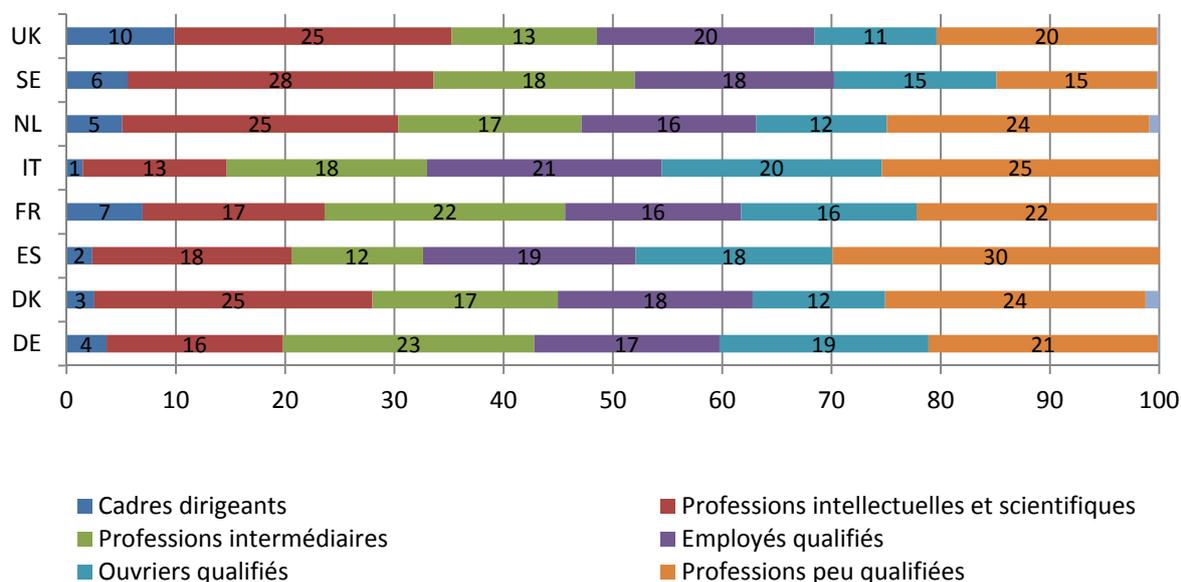
Le groupe des professions intermédiaires, comme son nom l'indique, regroupe les professions intermédiaires des différents secteurs d'activité (sciences et techniques, santé, finance et administration, services juridiques, services sociaux et assimilés) ainsi que les techniciens de l'information et des communications. Les professions intermédiaires représentent 17 % des salariés en emploi dans l'UE à 28. Leur part varie de 12 % en Espagne et 13 % au Royaume-Uni à 22 % en France et 23 % en Allemagne. Les professions intermédiaires de la finance et de l'administration sont particulièrement bien représentées dans tous les pays retenus, surtout au Danemark, en Suède et au Royaume-Uni où elles regroupent la moitié des salariés de ce groupe. Les professions intermédiaires de la santé sont également bien représentées en Allemagne et en Italie, les professions intermédiaires des sciences et techniques en France et en Suède, les professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Ce groupe est aussi féminisé que celui des professions intellectuelles et scientifiques mais moins diplômé.

Les employés et personnels de service qualifiés sont les employés administratifs, le personnel soignant et les employés chargés de la protection et de la sécurité (police et vigiles du privé). Ils représentent 17 % des salariés en emploi dans l'UE à 28. Leur part varie peu, de 16 % en France et aux Pays-Bas à 20 % au Royaume-Uni. La composition de ce groupe, en revanche, diffère au sein des pays retenus. Les employés administratifs sont très représentés dans les pays retenus, en particulier en Allemagne, en Italie, en Espagne et aux Pays-Bas. Le personnel soignant est également bien représenté au Danemark et en Suède, où il regroupe respectivement la moitié et plus de la moitié des salariés de ce groupe dans ces pays. C'est le groupe le plus féminisé (66 % de femmes) avec celui des professions peu qualifiées. Les employés qualifiés travaillent très majoritairement dans le secteur tertiaire, en particulier dans le tertiaire principalement non marchand (42 %) ou traditionnel (32 %). Ils sont moins souvent diplômés du secondaire que les précédents groupes avec 84 % de salariés avec un niveau au moins équivalent au Baccalauréat.

Les ouvriers qualifiés regroupent les métiers du bâtiment, de l'industrie (métallurgie, imprimerie, électricité et électronique), de l'alimentation et de l'habillement, les conducteurs de machine, les ouvriers de l'assemblage et les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre. Ce groupe représente 19 % des salariés en emploi de l'UE à 28. Leur part au sein des pays retenus est plus faible ou proche de cette moyenne, elle varie de 11 % au Royaume-Uni et 12 % au Danemark et aux Pays-Bas à 19 % en Allemagne et 20 % en Italie. Au sein des pays retenus, 46 % des ouvriers qualifiés travaillent dans l'industrie, 30 % dans le tertiaire traditionnel et 19 % dans la construction. Ce groupe est très largement masculin, avec 88 % d'hommes en moyenne.

Les professions peu qualifiées rassemblent les « professions élémentaires » de l'Isco 2008, celles que la nomenclature du Bureau international du travail (BIT) identifie comme les moins qualifiées ainsi que les ouvriers qualifiés de l'agriculture, les employés des services directs aux particuliers et les vendeurs. Les professions peu qualifiées représentent 22 % des salariés en emplois dans l'UE à 28. Leur part varie de 15 % en Suède à 30 % en Espagne. Les professions les plus représentées au sein de ce groupe sont les commerçants et vendeurs (31 %), les personnels des services directs aux particuliers (18 %), les aides de ménage (18 %) et les manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports (14 %). Les professions peu qualifiées comprennent 58 % de femmes en moyenne dans les pays retenus. La féminisation des emplois peu qualifiés est forte dans tous les pays retenus et en particulier en France (62 %) et au Danemark (61 %). C'est dans ce groupe que le niveau de formation est le plus faible avec 61 % de salariés avec un niveau au moins égal au Baccalauréat.

**Graphique A - Répartition des salariés en emploi selon la classification socio-économique européenne (Eseg) (en %)**



Lecture : en 2016, en France, les cadres dirigeants représentent 7 % des salariés de 15 à 64 ans.

Champ : ensemble des salariés âgés de 15 à 64 ans.

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail 2016 ; calculs Dares.