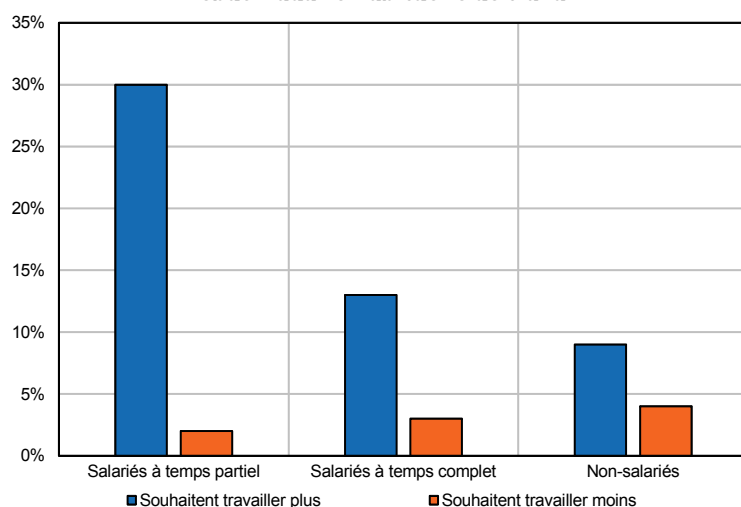


## La durée du travail en France tout au long de la vie

- Le PIB par habitant résulte de la productivité horaire du travail et de la quantité de travail moyenne fournie par habitant. Cette dernière dépend à son tour du nombre d'heures travaillées chaque année par les actifs en emploi, du niveau du chômage, et du taux d'activité, qui reflète entre autres la durée de la vie active, entre l'âge d'entrée et de sortie du marché du travail.
- Depuis 2005, les évolutions du nombre total d'heures travaillées par l'ensemble des travailleurs ont soutenu la croissance en Allemagne bien davantage qu'en France.
- Selon certaines comparaisons internationales, la durée annuelle moyenne travaillée par salarié est plus faible en France que dans les autres pays européens. En effet, sur une semaine travaillée type, la durée habituelle hebdomadaire de travail des Français est au niveau de la moyenne européenne, mais depuis la réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires au début des années 2000, la France se distingue par un nombre annuel de droits à jours de congés plus important que dans les autres pays.
- Le taux d'activité relativement faible en comparaison internationale s'explique en partie par une sortie du marché du travail en fin de carrière plus précoce en France. Comme les Français n'entrent pas plus tôt sur le marché du travail, ceci accentue l'écart des durées travaillées sur l'ensemble du cycle de vie.
- Un actif occupé sur six en France exprime le souhait de travailler davantage en 2017. Il s'agit avant tout de salariés à temps partiel, et notamment ceux qui se déclarent en temps partiel « subi ». Une proportion significative de salariés à temps complet (13 %) déclare également vouloir travailler davantage. Ces salariés ont une rémunération plus faible et un niveau de diplôme moins élevé que la moyenne et sont plus souvent en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat saisonnier.
- Certaines mesures récentes pourraient à terme favoriser l'augmentation du temps de travail en France. Plusieurs textes récents, en particulier les lois du 8 août 2016 et du 29 mars 2018, ont donné des marges de manœuvre aux entreprises pour moduler le temps de travail, recourir davantage aux heures supplémentaires et complémentaires, et répondre ainsi aux fluctuations d'activité de l'entreprise. Les dernières réformes des retraites encouragent le recul progressif de l'âge moyen de départ à la retraite, et devraient ainsi augmenter la durée travaillée sur le cycle de vie.

**Proportion des actifs occupés souhaitant modifier leur durée hebdomadaire habituelle de travail**



Source : Enquête Emploi 2017, calculs DG Trésor.

Champ : Ensemble des actifs occupés, France hors Mayotte.

## 1. Le volume de travail affecte l'activité économique<sup>1</sup>

Le volume annuel d'heures travaillées dans l'économie est globalement stable sur longue période en France et en Allemagne. Cette stabilité masque une baisse tendancielle de la durée annuelle de travail, compensée par une hausse du taux d'activité qui accroît la durée travaillée sur

l'ensemble du cycle de vie (cf. encadré 1). Comme la productivité n'augmente plus que faiblement en parallèle, ces facteurs deviennent d'autant plus déterminants pour la croissance économique.

### Encadré 1 : Différentes définitions du temps de travail

La durée du travail recouvre plusieurs concepts très différents. Elle peut se comprendre, dans un sens prescriptif, comme la durée de référence pendant laquelle tout salarié à temps complet doit théoriquement travailler compte tenu de la réglementation du temps de travail à laquelle il est soumis (durée légale du travail, durée collective de travail). Elle peut également refléter la durée de travail effective travaillée par un individu pour une période donnée (durée habituelle hebdomadaire, durée annuelle, durée sur le cycle de vie).

Durée légale du travail : fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles<sup>a</sup> pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, la durée légale du travail est une durée de référence. C'est un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

Durée collective de travail : horaire collectif contractuel effectif de travail, commun à un groupe de salariés, tel qu'il est affiché sur leur lieu de travail. Elle ne s'applique qu'aux salariés à temps complet, la durée du travail des salariés à temps partiel ou au forfait étant fixée par le contrat de travail. Usuellement définie de manière hebdomadaire, elle diffère de la durée légale hebdomadaire en intégrant les spécificités de l'entreprise ou de la branche en matière de temps de travail.

Durée habituelle hebdomadaire de travail : durée travaillée individuellement par un salarié lors d'une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, grève, etc.) : elle inclut donc toutes les heures habituellement effectuées par la personne interrogée, y compris les heures supplémentaires régulières, rémunérées ou non.

Durée annuelle de travail : nombre d'heures travaillées « effectivement » par un individu au long de l'année, à temps complet ou à temps partiel. Les jours de congés, jours fériés, maladie, accidents du travail, maternité ou paternité et de récupération de temps de travail sont décomptés de la durée annuelle de travail. Les périodes de chômage ou d'inactivité ne viennent pas diminuer la durée annuelle mesurée, les actifs occupés étant les seuls considérés. La durée annuelle est mesurée par l'enquête Emploi, en mesurant les différentes composantes de la durée de travail lors de la semaine de référence pour les actifs occupés et en multipliant la moyenne de la durée hebdomadaire effective sur l'ensemble des semaines de référence par le nombre de semaines calendaires. Pour les comparaisons internationales, plusieurs sources sont mobilisées (comptabilité nationale ou enquêtes).

Durée travaillée sur le cycle de vie : somme des durées annuelles travaillées au cours de la vie active d'un individu. Elle dépend non seulement des éventuels épisodes de chômage ou d'inactivité connus tout au long de la carrière, mais également de l'âge d'entrée et de sortie du marché du travail. La sortie du marché du travail correspond à l'âge auquel les individus cessent définitivement d'exercer tout emploi et d'en chercher, indépendamment du départ en retraite.

Volume annuel d'heures travaillées : somme des heures travaillées sur une année dans un pays. Cette quantité dépend du temps de travail des actifs occupés sur une année et du nombre d'actifs occupés dans la population cette même année. Elle est donc affectée par le niveau du chômage, le taux d'activité et le travail à temps partiel. Son évolution au cours du temps reflète l'évolution de la durée travaillée sur le cycle de vie des différentes générations d'actifs, à travers les effets de composition.

a. Durée annuelle légale depuis 2004, avec l'instauration de la journée de solidarité envers les personnes âgées.

(1) Ce document a bénéficié des commentaires de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail.

## 1.1 La durée annuelle du travail a baissé en France comme dans les autres pays développés

S'il est difficile de comparer en niveau la durée annuelle travaillée par actif occupé d'un pays à l'autre, celle-ci baisse tendanciellement dans les pays développés, du fait de choix de société et d'évolutions des marchés du travail<sup>2</sup>. Ce mouvement résulte de l'effet conjoint de l'augmentation du nombre de jours de congés payés, de la baisse tendancielle de la durée légale de travail, et d'évolutions dans la structure des marchés du travail : le travail à temps partiel s'est développé et il y a plus de gens en emploi salarié et moins d'indépendants, ces derniers travaillant en moyenne davantage d'heures. Cette baisse tendancielle est rendue possible par l'existence de gains de productivité, dont les bénéfices se partagent entre davantage de revenu et de consommation, d'une part, et davantage de loisirs, de l'autre, en fonction des préférences sociales dans chaque pays.

En France, la baisse tendancielle de la durée annuelle du travail par actif occupé a suivi plusieurs phases<sup>3</sup>. Entre 1965 et 1982, elle a baissé sous l'effet de la réduction de la durée légale du travail. Une quatrième puis une cinquième semaine de congés payés ont été accordées en 1969 et 1982. De plus, la durée hebdomadaire légale de travail qui s'établissait à 40 heures depuis 1936 a été abaissée à 39 heures en 1982.

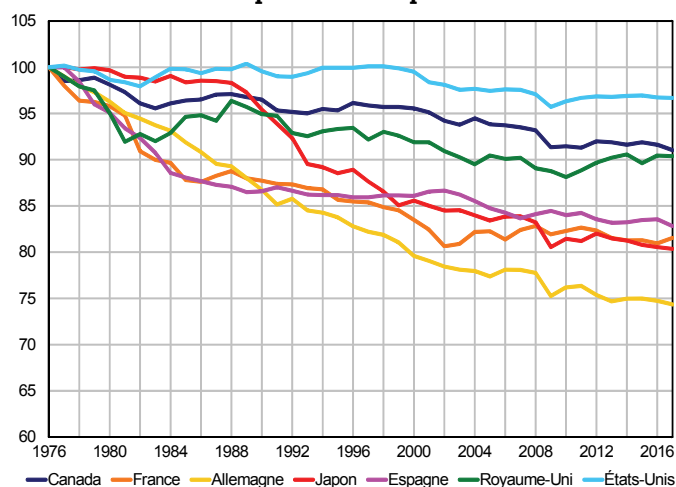
Dans les années 1990, la durée du travail a poursuivi sa baisse à un rythme plus lent, en lien avec le développement du temps partiel.

Au début des années 2000, le passage à une durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures a contribué à baisser la durée annuelle du travail. Depuis le milieu des années 2000, la durée annuelle du travail par actif occupé est globalement stable.

En comparaison internationale, la France fait partie des pays où la baisse de la durée annuelle de travail depuis 1976 a été la plus forte (cf. graphique 1). Il n'y a qu'en Allemagne que la durée annuelle a baissé davantage (-26 %),

sous l'effet du développement du temps partiel et de l'impulsion des négociations collectives<sup>4</sup>.

**Graphique 1 : Évolution de la durée annuelle travaillée par actif occupé<sup>5</sup>**



Source : OCDE. Indice base 100 en 1976, calculs DG Trésor.

Champ : Ensemble des salariés et travailleurs indépendants.

## 1.2 L'augmentation des taux d'activité a soutenu le volume d'heures travaillées

Depuis les années 1970, la baisse de la durée annuelle du travail des actifs occupés a été accompagnée d'une augmentation du taux d'activité. Ce phénomène, qui s'observe en France aussi bien que dans les autres pays développés, soutient le volume total d'heures travaillées sur une année par l'ensemble de la population, en augmentant le nombre des personnes actives.

Cette augmentation tendancielle du taux d'activité a deux causes principales. D'une part, la participation des femmes au marché du travail s'est fortement accrue : d'une différence de 30 points avec le taux d'activité des hommes de 15-64 ans en 1977, le taux d'activité des femmes ne diffère plus que de 8 points environ dans les années 2010. D'autre part, la durée de vie active s'est allongée depuis la fin des années 1990 avec la hausse des taux d'activité des 55 ans et plus, sous l'effet significatif des réformes passées, et notamment du relèvement de l'âge légal de la retraite de 60 ans à 62 ans lors de la réforme de 2010<sup>6</sup>. Ces réformes se sont traduites par l'augmentation de

(2) Un indicateur produit par l'OCDE utilise des sources disparates (comptabilité nationale pour la France, mais enquêtes déclaratives pour d'autres pays), ce qui permet de comparer les évolutions sur longue période, mais pas les niveaux pour une année donnée.

(3) Insee (2019), Tableaux de l'économie française, *Insee Références* Édition 2018 et Létroubon C. et S. Zilloniz (2016), « La durée du travail, principaux indicateurs », *Dares Résultats* n° 080.

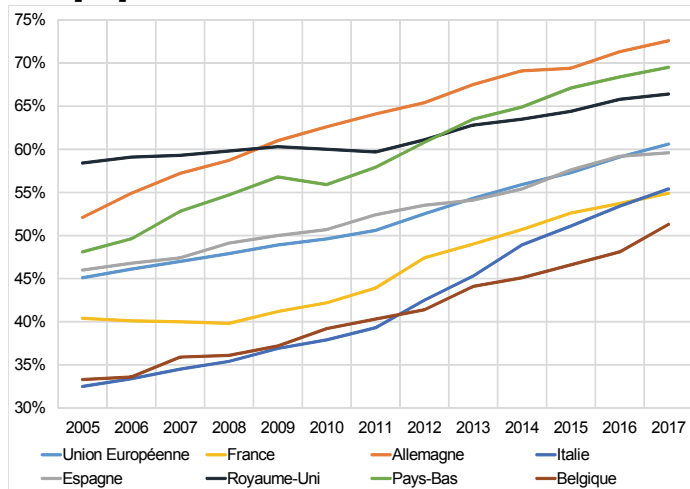
(4) En Allemagne, les accords collectifs instaurant des durées hebdomadaires de travail inférieures à la durée légale (40h) ont joué à la baisse sur la durée du travail. Evans J., Lippoldt D. et P. Marianna (2001), "Trends in Working Hours in OECD Countries", *OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers* No. 45.

(5) Il est délicat de comparer les données de l'OCDE sur la durée annuelle de travail en raison des disparités des sources (comptabilité nationale, enquête Emploi européenne...). Pour la France et l'Allemagne, la durée annuelle de travail est calculée à partir de la comptabilité nationale.

(6) Dubois Y. et M. Koubi (2016), « Relèvement de l'âge de départ à la retraite : quel impact sur l'activité des seniors de la réforme de 2010 ? ».

11,4 points<sup>7</sup> du taux d'emploi des 60-64 ans entre 2010 et 2017, principalement à travers le maintien dans l'emploi des séniors déjà en emploi avant la réforme. En comparaison internationale, la participation des Français au marché du travail reste toutefois pénalisée par un taux d'activité des séniors qui demeure nettement inférieur à la moyenne européenne (54,9 % contre 60,6 % pour les 55-64 ans, cf. graphique 2).

**Graphique 2 : Évolution des taux d'activité des 55-64 ans**



Source : Commission européenne, *The 2018 Ageing Report* (mai 2018). Le taux d'activité des 55-64 ans est la proportion de ces individus qui sont en emploi ou au chômage.

L'évolution du volume des heures travaillées dépend également de la capacité d'une économie à mobiliser l'ensemble des actifs. Le chômage a augmenté dans de nombreux pays, mais dans la majorité des pays développés, il est revenu à la fin des années 2010 à un niveau comparable à celui de la fin des années 1970, alors qu'il reste très supérieur en France.

Des évolutions démographiques se sont superposées à ces tendances avec l'avancée en âge des générations du baby-boom. Ainsi, la baisse du taux de croissance de la population en âge de travailler pèse lui aussi depuis une trentaine d'années sur le volume d'heures travaillées.

### 1.3 Depuis 2005, le nombre total d'heures travaillées par l'ensemble des travailleurs a soutenu la croissance en Allemagne bien davantage qu'en France

La baisse de la durée annuelle moyenne du travail depuis la fin des années 1970 a affecté négativement la croissance du produit intérieur brut (PIB) par habitant, mais moins depuis 1995 (cf. tableau 1).

Entre 1977 et 1995, le taux de croissance annuel moyen du PIB par habitant était de 1,7 % en France, malgré une contribution fortement négative de la durée annuelle du travail, plus que compensée par d'importants gains de productivité, un effet favorable de la démographie et la participation croissante des femmes au marché du travail. En dépit de gains de productivité moins importants, l'Allemagne a connu alors un rythme de croissance légèrement supérieur (2,0 %), car le volume d'heures travaillées y a moins baissé.

Entre 1995 et 2005, le PIB par habitant a continué à augmenter de 1,6 % par an en France, malgré le ralentissement de la productivité, grâce au fait que la durée annuelle du travail a beaucoup moins pesé. L'Allemagne a suivi une dynamique similaire, mais le PIB par habitant a ralenti davantage sous l'effet du vieillissement de la population, de l'augmentation du chômage, et surtout de la réduction de la durée annuelle moyenne travaillée par actif occupé.

**Tableau 1 : Décomposition du taux de croissance du PIB par habitant**

	1977-1995		1995-2005		2005-2017	
	France	Allemagne	France	Allemagne	France	Allemagne
<b>PIB par habitant (1)=(2)+(3)+(4)</b>	<b>1,7 %</b>	<b>2,0 %</b>	<b>1,6 %</b>	<b>1,0 %</b>	<b>0,5 %</b>	<b>1,5 %</b>
Effet productivité horaire (2)	2,5 %	2,2 %	1,6 %	1,5 %	0,5 %	0,8 %
Effet volume d'heures travaillées par les habitants en âge de travailler (3)	-1,1 %	-0,6 %	0,1 %	-0,3 %	0,2 %	0,9 %
<i>dont effet durée annuelle de travail</i>	-0,8 %	-0,6 %	-0,2 %	-0,5 %	-0,2 %	-0,4 %
<i>dont effet chômage</i>	-0,3 %	-0,2 %	0,1 %	-0,2 %	-0,1 %	0,6 %
<i>dont effet taux d'activité</i>	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,5 %	0,5 %	0,7 %
Effet démographique (4)	0,2 %	0,3 %	0,0 %	-0,2 %	-0,3 %	-0,2 %

Source : OCDE, calculs DG Trésor.

Note : Les évolutions du PIB par habitant sont décomposées comptablement en cinq composantes : évolution de la productivité horaire, de la durée annuelle du travail par actif occupé, du chômage (calculé par le taux de croissance de la part de l'emploi dans la population active), du taux d'activité et d'un effet démographique (calculé par le taux de croissance de la part de la population en âge de travailler sur la population totale) reflétant l'effet conjugué du baby-boom et de l'allongement de l'espérance de vie.

(7) Beck S. et J. Vidalenc (2018), « L'emploi des séniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée », *Insee Focus* n° 119.

Depuis 2005, l'ensemble des effets relatifs au volume d'heures travaillées (effets de la durée annuelle de travail, du chômage, du taux d'activité) soutient fortement la croissance en Allemagne (+0,9 point de pourcentage), mais bien moins en France (+0,2 point de pourcentage), où l'évolution du PIB par habitant ne reflète plus que celle de la productivité horaire, elle-même en ralentissement. En

Allemagne, la productivité ralentit également par rapport à la période précédente mais moins fortement, mais surtout les évolutions favorables des taux de chômage et d'activité font plus que compenser le vieillissement démographique et la diminution de la durée moyenne travaillée par actif occupé, de façon à soutenir la croissance du PIB par habitant.

## 2. En France la durée travaillée sur le cycle de vie est raccourcie par un nombre annuel élevé de droits à jours de congés et une sortie précoce du marché du travail

### 2.1 La durée habituelle hebdomadaire en France est proche de la moyenne européenne, mais sur l'année il y a davantage de jours de congés

La durée annuelle de travail reflète la durée habituelle hebdomadaire, le nombre de jours fériés, le nombre de jours de congés effectivement pris, lui-même fonction des droits à congés dans chaque pays, les arrêts maladie, les jours de formation, les congés parentalité, etc<sup>8</sup>.

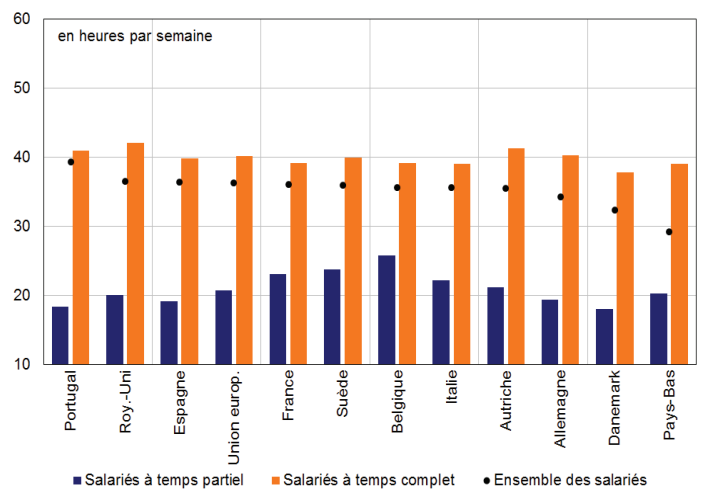
En France, la durée habituelle hebdomadaire de travail tous salariés confondus s'élève à 36,1 heures, soit un niveau proche de la moyenne européenne (36,3 heures). Cette durée s'établit à 34,3 heures en Allemagne, et à moins de 30 heures aux Pays-Bas. La position française médiane masque d'importants effets de composition.

Les salariés à temps complet travaillent habituellement 39,1 heures par semaine en 2017 (cf. graphique 3). C'est une durée supérieure à la durée légale du travail (35 heures), du fait du recours régulier aux heures supplémentaires ou d'accords spécifiques sur la durée du travail, et d'un temps de travail défini en forfaits jours pour certains statuts, notamment pour des cadres. Mais au cours d'une semaine normale, les salariés français à temps complet travaillent en moyenne moins que leurs voisins européens : 1,2 heure de moins que les Allemands et que la moyenne de l'Union européenne, et 3 heures de moins que les Britanniques.

Quand ils sont à temps partiel en revanche, les Français travaillent davantage que dans les autres pays d'Europe. Avec 23,1 heures de travail hebdomadaire en moyenne, cela représente 2,4 heures de plus que la moyenne européenne, environ 3 heures de plus que les Britanniques et près de 4 heures de plus que les Allemands. La France se rapproche

donc de la moyenne européenne lorsque l'on considère l'ensemble des salariés<sup>9</sup>.

**Graphique 3 : Durée hebdomadaire habituelle du travail des salariés (2017)**



Source : Eurostat, Labor Force Survey.

Ainsi, l'écart de durée habituelle hebdomadaire avec l'Allemagne provient d'un effet de composition lié à la forte proportion d'Allemandes à temps partiel (46 %) qui, de surcroît, travaillent un nombre d'heures moins important (moins de 20 heures par semaine)<sup>10</sup>. L'écart avec les Pays-Bas, où la durée habituelle hebdomadaire du travail est beaucoup plus faible, s'explique par un plus grand recours au temps partiel de la part des Néerlandais, chez les femmes comme chez les hommes (presque un actif sur deux, femmes et hommes confondus).

Si la France présente une durée habituelle hebdomadaire de travail dans la moyenne européenne, elle se distingue par un nombre de jours non travaillés nettement plus élevés sur l'année. Pour les jours fériés, la France se situe dans la moyenne européenne<sup>11</sup>. C'est par un nombre de droits à

(8) Létroublon C. et S. Zilloniz (2018), « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », Document d'études DARES, n° 220.

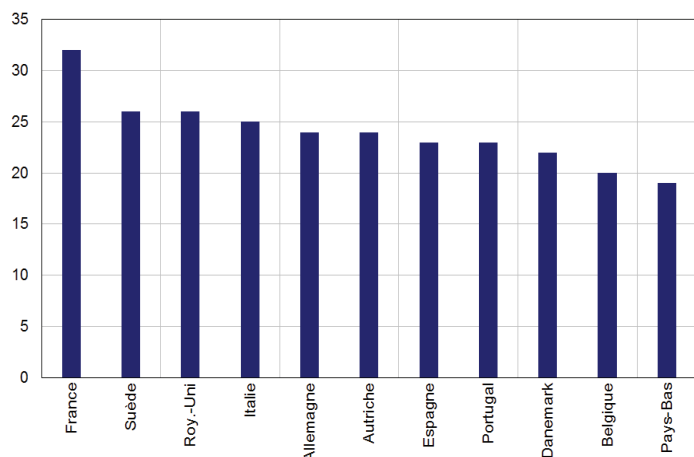
(9) Il y a légèrement moins de personnes à temps partiel en France que dans les autres pays, mais ce facteur contribue moins que le fait que les Français à temps partiel travaillent plus que dans les autres pays d'Europe.

(10) Costes N., Rambert L. et E. Saillard (2015), « Temps partiel et partage du travail : une comparaison France / Allemagne », Trésor-Éco n° 141.

(11) Létroublon C. et S. Zilloniz (2018), op. cit.

jours de congés payés élevé par rapport aux autres pays européens (cf. graphique 4) que la France se distingue. Ces jours de congés payés intègrent les congés payés légaux (cinq semaines, soit 25 jours, pour l'ensemble des salariés) et les jours de réduction du temps de travail (RTT, lorsqu'un accord d'entreprise le prévoit). Au total ils s'élèvent à 32 jours en France contre 25 pour la moyenne européenne en 2014.

**Graphique 4 : Droits à congés en Europe (en nombre de jours par an)**



Source : Eurostat, *Structure of Earnings Survey*, 2014.

Champ : Entreprises de 10 salariés ou plus et fonction publique d'État (hors enseignants). Il s'agit des droits à congés et non des congés effectivement pris par les salariés.

Dans la quasi-totalité des pays européens, le nombre minimum de jours de congés légaux varie entre 20 et 25 jours par an, et peut être plus important grâce aux accords collectifs. Ce sont donc les congés associés à la réduction du temps de travail à la suite de la mise en place des 35 heures qui font en France une différence importante vis-à-vis des autres pays. La prise en compte des autres jours non travaillés (journées de formation, congés maladie ou parentalité, etc.) pourrait modifier le diagnostic.

Pour l'ensemble des professions, le nombre de droits à congés payés est plus élevé en France qu'en Allemagne, mais cet écart est particulièrement important pour certaines professions très qualifiées, dont la durée hebdomadaire de travail est par ailleurs plus élevée. L'écart est moindre pour d'autres professions moins qualifiées<sup>12</sup>.

En France, la variabilité des droits à jours de congés entre salariés est importante<sup>13</sup>, plus élevés dans la fonction publique que dans le privé (respectivement 42, 38 et 34 jours dans la fonction publique d'État, territoriale, et hospitalière, pour 29 jours dans le secteur privé).

En moyenne, les salariés consomment l'ensemble des jours de congés auxquels ils ont droit. L'âge et la situation familiale n'influencent que peu l'utilisation effective des droits à jours de congés.

En ce qui concerne la durée annuelle, les comparaisons sont plus difficiles<sup>14</sup>. À titre d'illustration, et en attendant une harmonisation plus complète des données, il a été évalué que la durée du travail en France, temps complet et temps partiel confondus, serait l'une des plus faibles en Europe avec environ 1 520 heures travaillées par an et par salarié en 2015, en dessous de l'Allemagne (écart de -4 %), de l'Espagne (-7 %) et de l'Italie (-8 %). Ceci résulterait surtout d'une durée annuelle moyenne parmi les plus faibles d'Europe sur le champ des salariés à temps complet, d'environ 1650 heures de travail par an en France, comparable à celle de la Suède ou de la Finlande, mais nettement plus faible qu'en Allemagne (-12 %) ou au Royaume-Uni (-14 %)<sup>15</sup>.

## 2.2 Sur le cycle de vie, la faible durée du travail en France est accentuée par une sortie précoce du marché du travail

La faiblesse de la durée annuelle de travail en France n'est pas compensée, sur le cycle de vie, par des carrières professionnelles plus longues que dans les autres pays.

Les lois Auroux de 1982 ont fortement réduit la durée du travail sur le cycle de vie en abaissant l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans. Si les réformes du système de retraite effectuées depuis les années 1990 – telles que le relèvement des âges légaux et l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein – ont contribué à reculer l'âge de sortie du marché du travail, la France demeure l'un des pays européens où la sortie du marché du travail en fin de carrière se fait le plus tôt (cf. graphique 5). Cette sortie du marché du travail ne correspond pas toujours au départ en retraite : certains assurés connaissent des périodes d'inactivité (préretraite, invalidité, etc.) avant la

(12) L'écart est notamment très élevé pour les « Professions intellectuelles et scientifiques » : 41 jours de congés annuels en 2014, contre 26 jours en Allemagne (source : enquête sur la structure des salaires, 2014). Cette différence reflète en partie une durée hebdomadaire habituelle du travail supérieure de près d'une heure et demie par semaine pour les « directeurs, cadres de direction et gérants », d'après l'enquête Emploi européenne. Pour les « Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat » en revanche, l'écart de droits à congés payés n'est que de deux jours.

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

(14) Les sources disponibles sont les données d'enquêtes (exploitées par Eurostat) et la comptabilité nationale (reprise par l'OCDE). Elles ne sont pas toujours cohérentes entre elles ni entre les pays, mais dans l'ensemble des sources, la France se situe nettement en deçà de la moyenne européenne (entre 8 % et 12 %).

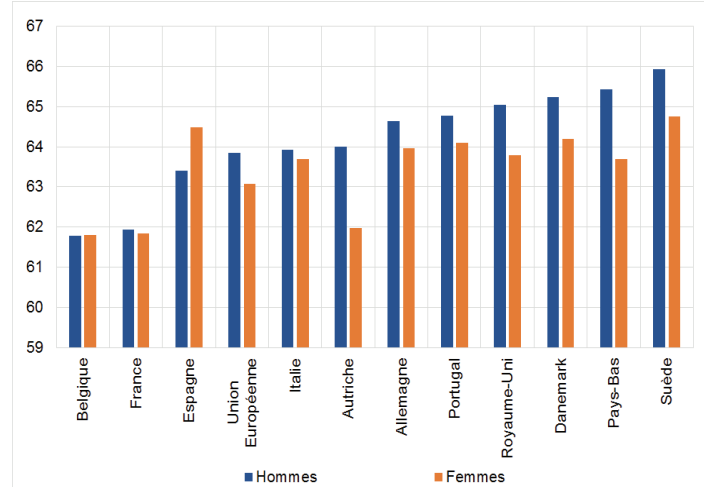
(15) Tychev J. (2016), « La durée effective annuelle du travail en France et en Europe », *Document de travail* n° 59 Coe-Rexecode.

retraite, tandis qu'à l'inverse d'autres cumulent leur retraite avec un emploi pendant une certaine durée. En moyenne, les hommes français sortent du marché du travail deux ans plus tôt que leurs homologues (61,9 ans contre 63,9 ans en moyenne pour les pays de l'Union européenne), et les femmes un an et quatre mois plus tôt (61,8 ans contre 63,1 ans). Cela s'explique en partie par des dispositifs permettant aux assurés de partir en retraite avant l'âge légal de 62 ans : c'est notamment le cas du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (assurés ayant commencé à travailler tôt et accompli une carrière complète) – qui concerne aujourd'hui plus d'un quart des assurés au régime général mais est amené à décroître rapidement – et de certaines catégories de fonctionnaires présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles (policiers, sapeurs-pompiers, surveillants de l'administration pénitentiaire, certaines professions paramédicales, etc.).

La sortie plus précoce du marché du travail n'est que partiellement compensée par un âge de fin d'études légèrement plus faible que la moyenne européenne, pour tous les niveaux d'éducation. L'âge moyen de fin d'études en France se situe à 20,7 ans, en dessous de celui des pays

nordiques et de l'Allemagne (22,4 ans pour l'Allemagne), mais proche de celui de l'Espagne (20,5 ans) et de l'Italie (21 ans)<sup>16</sup>.

**Graphique 5 : Âge moyen de sortie du marché du travail (2017)**



Source : Commission européenne, *The 2018 Ageing Report* (mai 2018). L'âge de sortie du marché du travail correspond à l'âge de cessation définitive d'activité (emploi ou recherche d'emploi), estimé à l'aide de projections de taux d'activité par cohorte sur l'ensemble de la carrière. Il peut différer de l'âge de départ en retraite.

### 3. En France 16 % des salariés souhaitent travailler davantage

Différents sous-groupes au sein de la population sont prêts à travailler davantage. En premier lieu, les personnes au chômage et celles dans des situations proches (le halo autour du chômage) représentent un important vivier de personnes désirant travailler : environ 4,2 millions de personnes en 2018, soit un peu plus de 10 % des 15-64 ans<sup>17</sup>.

Mais le souhait de travailler davantage est également exprimé par une part significative des Français en emploi<sup>18</sup> : un actif occupé sur six déclare en 2017 vouloir augmenter sa durée habituelle hebdomadaire de travail. Ils ne sont que 3 % à vouloir diminuer leur durée habituelle hebdomadaire de travail. En volume d'heures, cela représente par semaine 31 millions d'heures en plus et 6 millions d'heures souhaitées en moins (cf. tableau 2). En net, ce sont environ 25 millions d'heures en plus par semaine que les Français déclarent ainsi vouloir effectuer, soit 2,5 % du total des

heures travaillées déclarées dans l'enquête Emploi. Cela représente légèrement moins d'une heure de travail hebdomadaire en plus souhaitée par actif occupé, en moyenne. Néanmoins, ce souhait est réparti de manière très variable entre les actifs occupés.

#### 3.1 La France se distingue par un recours au temps partiel subi assez marqué

Les salariés à temps partiel concentrent plus de 60 % des heures de travail en plus souhaitées en net. Au sein de ces salariés, plus de la moitié de ceux dont le temps partiel est « subi » (qui sont à temps partiel à défaut d'avoir pu obtenir un temps complet dans l'emploi actuel au moment de l'embauche<sup>19</sup>) expriment le souhait de travailler davantage, et parmi eux deux tiers souhaiteraient travailler entre 5 et 15 heures supplémentaires par semaine.

(16) Source : Eurostat, Module ad-hoc « Entrée des jeunes dans la vie active », *Labor Force Survey* (2009).

(17) Jauneau Y. et J. Vidalenc (2019), « Une photographie du marché du travail en 2018 », *Insee Première* n° 1740 ; Parent G., S. Rebière (2019), « Les personnes en situation contrainte sur le marché du travail dans l'Union européenne : un diagnostic complémentaire qui révèle l'ampleur de la main d'œuvre sous-utilisée », *La France dans l'Union Européenne* Édition 2019.

(18) L'enquête Emploi permet d'identifier les travailleurs qui veulent modifier leur temps de travail. Tous les sondés identifiés comme actifs occupés sont interrogés sur leur souhait de modifier leur durée hebdomadaire de travail, ainsi que sur le nombre d'heures désirées le cas échéant. Il est ainsi possible de déterminer pour les actifs occupés le volume d'heures travaillées souhaitées en plus par rapport à la situation actuelle sur une semaine.

(19) Cette catégorie de salariés à temps partiel est identifiée en s'appuyant sur les déclarations des salariés grâce à l'enquête Emploi. En effet, lors de cette enquête une question est posée sur la raison principale du temps partiel. Les modalités pour cette variable dans l'enquête Emploi depuis 2013 sont : « pas de possibilité de travailler davantage avec l'emploi actuel », « exercer une autre activité professionnelle », « suivre des études ou une formation », « compléter d'autres revenus (retraite par exemple) » ou « raisons personnelles ou familiales ».

**Tableau 2 : Répartition des heures en plus/moins souhaitées par les actifs occupés et part des actifs occupés souhaitant modifier leur durée hebdomadaire de travail en 2017**

		Volume d'heures en plus souhaitées par semaine (en millions d'heures)	Volume d'heures en moins souhaitées par semaine (en millions d'heures)	Volume d'heures souhaitées en net par semaine (en millions d'heures)
Salariés		27,4 [16 %]	4,7 [3 %]	22,6 [20 %]
	Temps partiel	15,7 [30 %]	0,5 [2 %]	15,3 [32 %]
	dont temps partiel « subi »	12,4 [54 %]	0,1 [2 %]	12,3 [56 %]
	dont temps partiel « choisi »	3,3 [12 %]	0,4 [2 %]	2,9 [14 %]
	Temps plein	11,6 [13 %]	4,3 [3 %]	7,4 [16 %]
Non-salariés		3,3 [9 %]	1,5 [4 %]	1,9 [13 %]
Ensemble des actifs occupés		30,7 [16 %]	6,2 [3 %]	24,5 [19 %]

Source : Enquête Emploi 2017, calculs DG Trésor.

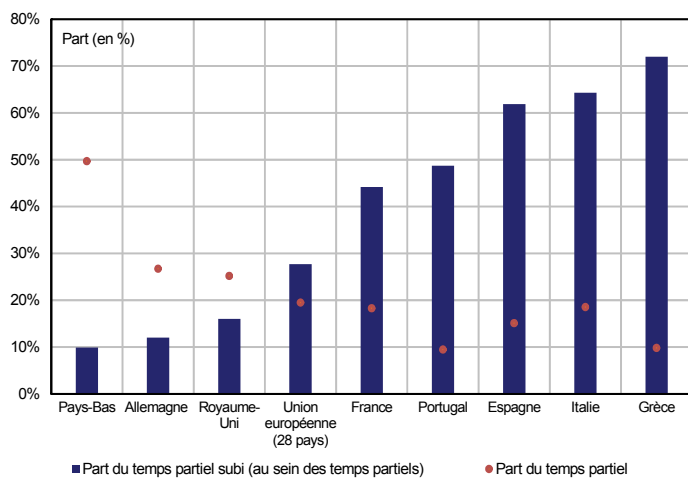
Champ : Ensemble des actifs occupés, France hors Mayotte.

Note : Les pourcentages entre crochets présentent la part des actifs occupés de cette catégorie qui veulent augmenter, diminuer ou modifier leur durée habituelle hebdomadaire de travail.

Lecture : En 2017, les salariés en temps partiel subi souhaitent augmenter leur temps hebdomadaire de travail de 12,3 millions d'heures en net. 56 % des salariés en temps partiel subi souhaitent modifier leur temps hebdomadaire de travail.

En France, parmi les personnes à temps partiel, la part du temps partiel subi est élevée par rapport aux autres pays européens : 44 % en 2016, contre une moyenne de 28 % pour les pays de l'Union européenne (cf. graphique 6).

**Graphique 6 : Part du temps partiel et du temps partiel subi en 2016**



Source : Eurostat, Labor Force Survey.

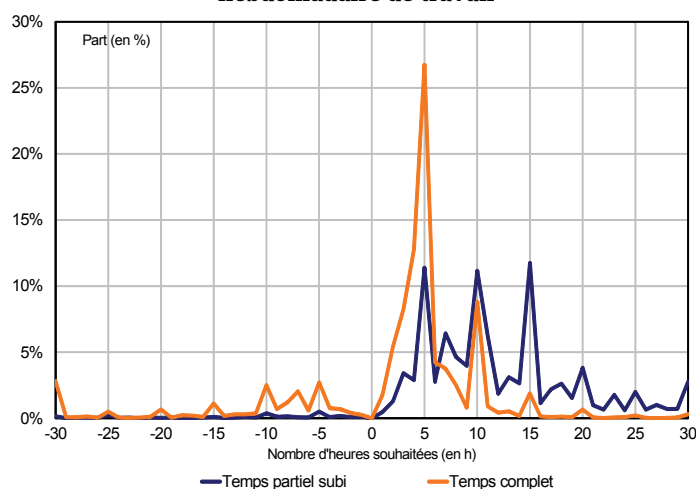
Par rapport à l'ensemble des salariés à temps partiel, les salariés à temps partiel subi sont plus souvent des hommes. Ils sont généralement moins qualifiés, plus jeunes et moins rémunérés (cf. tableau 3). Ces salariés sont également plus souvent le principal apporteur de ressources de leur ménage. Ils sont davantage représentés dans les ménages d'une seule personne et les familles monoparentales. Leurs contrats de travail sont en moyenne plus souvent des contrats saisonniers ou des CDD. Enfin, ils sont moins nombreux à réaliser des heures

complémentaires (cf. *infra* partie 4.3) que l'ensemble des salariés à temps partiel.

### 3.2 Des personnes à temps complet expriment également le souhait de travailler davantage

Parmi les salariés à temps complet, 16 % veulent moduler leur temps de travail. Pour la moitié d'entre eux, il s'agirait de travailler entre 3 et 5 heures de plus toutes les semaines (cf. graphique 7). Toutefois, ce volume de travail hebdomadaire supplémentaire ne représenterait que 30 % des 25 millions d'heures souhaitées en plus par l'ensemble des actifs occupés, contre 62 % pour les salariés à temps partiel et 8 % pour les non-salariés.

**Graphique 7 : Distribution des heures souhaitées en plus/en moins parmi les salariés qui veulent modifier leur durée hebdomadaire de travail**



Source : Enquête Emploi 2017, calculs DG Trésor.

Champ : Salariés hors intérim et apprentis, France (hors Mayotte).

Lecture : 27 % des salariés à temps complet qui veulent modifier leur temps de travail souhaitent l'augmenter de 5 heures exactement par semaine.



La population des salariés à temps complet qui veulent travailler davantage diffère de l'ensemble des salariés à temps complet (cf. tableau 3). Elle est en moyenne plus masculine, moins diplômée, plus jeune et plus souvent en CDD ou en contrat saisonnier. Ces personnes sont aussi le plus souvent l'apporteur principal de ressources du ménage. En moyenne, leur rémunération est plus faible et

ils appartiennent à des catégories socio-professionnelles moins qualifiées (employés et ouvriers).

Le profil des salariés à temps complet qui veulent travailler moins, par contraste avec le reste des salariés à temps complet, est plus féminisé, plus diplômé, plus âgé, appartient davantage à des ménages composés d'un couple et à des catégories socio-professionnelles plus qualifiées. Leur rémunération est en moyenne plus élevée.

**Tableau 3 : Sur- et sous -représentation des salariés qui veulent modifier leur temps de travail selon certaines catégories**

	Salariés à temps partiel subi (parmi tous les salariés à temps partiel) (A)	Salariés à temps complet qui veulent travailler plus (par rapport à tous les salariés à temps complet) (B)	Salariés à temps complet qui veulent travailler moins (par rapport à tous les salariés à temps complet) (C)
<b>Sexe (Femme)</b>	0,97	0,71	1,21
<b>Niveau d'éducation</b>			
Diplôme supérieur à baccalauréat + 2 ans	0,62	0,80	1,55
BTS, DUT ou autre diplôme de niveau bac + 2	0,55	1,02	1,06
Baccalauréat ou brevet professionnel ou autre diplôme de ce niveau	1,04	1,17	0,85
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	1,20	1,11	0,70
Brevet des collèges	1,11	1,10	0,94
Aucun diplôme ou certificat d'études primaires	1,42	0,88	0,46
<b>Type de ménage</b>			
Ménage d'une seule personne	1,15	1,38	0,97
Famille monoparentale	1,28	1,31	0,68
Couple sans enfant	0,97	0,88	1,14
Couple avec enfant(s)	0,89	0,87	1,02
Ménage de plusieurs personnes ayant toutes un lien de parenté avec la personne de référence du ménage, ni couple, ni famille monoparentale	1,35	1,34	1,63
Ménage de plusieurs personnes n'ayant pas toutes un lien de parenté avec la personne de référence du ménage, ni couple, ni famille monoparentale	0,95	1,24	1,15
Autres ménages complexes de plus d'un personne	1,26	0,98	0,58
<b>Âge</b>			
de 15 à 24 ans	1,20	1,43	0,30
de 25 à 49 ans	1,01	1,14	0,95
50 ans et plus	0,92	0,59	1,27
<b>Type de contrat</b>			
Pas de contrat de travail	0,90	1,10	1,05
CDI	0,82	0,83	1,05
CDD (autre que saisonnier)	1,23	1,34	0,90
Contrat saisonnier	1,09	1,36	0,62
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>			
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0,41	0,54	1,68
Professions intermédiaires	0,65	1,02	1,05
Employés	1,15	1,14	0,83
Ouvriers	1,31	1,25	0,49
<b>Heures complémentaires /supplémentaires</b>	0,93	1,20	1,32
<b>Rémunération mensuelle nette</b>			
Moins de 500 €	1,07	1,62	0,33
De 500 à moins de 1 000 €	1,34	1,19	0,22
De 1 000 à moins de 1 250 €	1,20	1,38	0,55
De 1 250 à moins de 1 500 €	0,66	1,35	0,64
De 1 500 à moins de 2 000 €	0,27	1,16	0,73
De 2 000 à moins de 2 500 €	0,18	0,85	1,05
De 2 500 à moins de 3 000 €	0,16	0,65	1,59
De 3 000 à moins de 5 000 €	0,23	0,43	1,76
De 5 000 à moins de 8 000 €	0,06	0,29	2,60
Plus de 8 000 €	0,00	0,16	3,31

Source : Enquête Emploi 2017, calculs DG Trésor.

Champ : Ensemble des salariés hors intérim et apprentis, France hors Mayotte.

Note : Une cellule supérieure à 1, figurée en bleu (respectivement inférieure à 1, figurée en blanc) indique que la catégorie est surreprésentée (resp. sous-représentée). Plus précisément, la cellule qui correspond à une catégorie x et l'un des trois critères A, B ou C donne le ratio « Part de la catégorie x satisfaisant le critère C parmi toute la population satisfaisant le critère C / Part de la catégorie x parmi toute la population ».

Lecture : Les femmes sont sous-représentées parmi les salariés à temps partiel subi par rapport à l'ensemble des salariés à temps partiel. Elles sont également sous-représentées parmi les salariés à temps complet qui veulent travailler plus par rapport à l'ensemble des salariés à temps complet. En revanche, les femmes sont surreprésentées parmi les salariés à temps complet qui veulent travailler moins par rapport à l'ensemble des salariés à temps complet.

Les salariés à temps complet qui veulent travailler davantage, comme ceux qui veulent travailler moins, ont davantage recours aux heures supplémentaires que la moyenne des salariés à temps complet. Le recours aux heures supplémentaires doit alors être interprété de deux manières. Pour certains salariés, il s'agit d'heures

supplémentaires souhaitées, et ils aimeraient y avoir davantage recours (ceux qui veulent travailler davantage chaque semaine), alors que pour ceux qui veulent diminuer leur durée du travail hebdomadaire, les heures supplémentaires sont davantage vécues comme une contrainte.

## 4. Des mesures structurelles sont à l'œuvre pour adapter la durée de travail

Un premier levier d'action pour augmenter le volume de travail consiste à lutter contre le chômage et le temps partiel subi. Plusieurs politiques publiques sont consacrées à cet objectif, comme l'investissement dans la formation initiale et la formation continue, ou l'abaissement du coût du travail pour les plus bas salaires.

D'autres leviers complémentaires peuvent être mobilisés pour augmenter le volume d'heures travaillées, notamment l'augmentation de la durée annuelle travaillée par actif occupé ou le recul de la sortie du marché du travail en fin de carrière. Différents dispositifs, récemment instaurés ou réformés, ont assoupli le cadre réglementaire relatif au temps de travail et ouvrent la possibilité de l'augmenter.

Ces mesures constituent un choc d'offre positif sur l'activité économique à long terme et par conséquent sur le revenu des ménages. Cependant, une augmentation de la durée du travail ne se traduit pas instantanément ni intégralement par une augmentation correspondante du volume total des heures travaillées dans l'économie. La période d'ajustement à attendre sur le marché du travail dépend de la mise en œuvre pratique de l'augmentation de la durée du travail, en particulier selon que l'augmentation s'accompagne ou non d'une compensation salariale.

### 4.1 Les lois du 8 août 2016 et du 29 mars 2018 ont donné des marges de manœuvre aux entreprises pour moduler le temps de travail

Traditionnellement, l'architecture du code du travail repose sur le principe de la hiérarchie des normes, la loi primant sur les accords de branche, eux-mêmes primant sur les accords d'entreprise. Pour pouvoir déroger à une norme supérieure, des accords conclus à un niveau inférieur devaient respecter le principe de faveur, c'est-à-dire prévoir des dispositions plus favorables aux salariés que celles de la norme supérieure. Ainsi, les dispositions légales en matière de durée du travail s'imposaient à tous les employeurs comme un socle garanti pour tous les salariés.

Depuis les années 1980<sup>20</sup>, cet ordonnancement a été progressivement modifié afin de favoriser le développement de normes négociées par les partenaires sociaux. Les accords collectifs, de branche ou d'entreprise, ont été autorisés à déroger à la loi ou au règlement, puis les accords d'entreprise à déroger aux accords de branche, y compris dans un sens moins favorable aux salariés. En pratique toutefois, les employeurs ont peu recouru aux possibilités de dérogation à la norme supérieure ouvertes par les lois du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social et du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels introduit pour la première fois la primauté des accords d'entreprise par rapport aux accords de branche en matière de temps de travail (heures supplémentaires, aménagement et modulation du temps de travail) ; les dispositions de la norme supérieure continuant toutefois de s'appliquer en l'absence d'un accord d'entreprise. L'objectif est de permettre aux entreprises d'être plus réactives et compétitives pour s'adapter aux contraintes de leur environnement, tout en assurant un niveau équivalent de protection des salariés<sup>21</sup>.

La loi du 29 mars 2018, qui a ratifié les ordonnances prises pour le renforcement du dialogue social, a accéléré fortement ce processus afin de donner aux entreprises et aux salariés la capacité d'anticiper et de s'adapter de façon simple, rapide et sécurisée à leur environnement économique. Par accord majoritaire<sup>22</sup>, dit accord de performance collective, les entreprises peuvent dorénavant aménager la durée du travail afin de répondre à leurs nécessités de fonctionnement ou en vue de préserver ou de développer l'emploi, et ces accords s'imposent au contrat de travail. Par ailleurs, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut désormais proposer un projet d'accord à

(20) Les « lois Auroux », adoptées en 1982, ont étendu les droits des salariés et développé le dialogue social au sein de l'entreprise. L'une des quatre lois obligeait à négocier annuellement dans les entreprises sur la durée et l'organisation du temps de travail.

(21) Selon la nouvelle architecture du code du travail, en l'absence d'accord collectif, les dispositions supplétives ont vocation à s'appliquer à tous les salariés, les assurant ainsi d'un niveau de protection équivalente.

(22) L'accord doit être signé par des organisations syndicales ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés lors des élections professionnelles.

ses salariés sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective par le code du travail (dont la durée et l'aménagement du temps de travail). Cette nouvelle possibilité de négociation est étendue aux entreprises de moins de 20 salariés en l'absence de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE).

#### 4.2 La loi du 8 août 2016 a permis d'instaurer une « pluri-annualisation » du temps de travail

D'une semaine à l'autre, l'activité de l'entreprise peut être irrégulière du fait de son caractère saisonnier ou de la fluctuation des commandes. Pour adapter le rythme de travail des salariés à celui de l'activité – et éviter les heures supplémentaires en période de haute activité et l'activité partielle en période de basse activité – l'entreprise peut répartir le temps de travail sur une période supérieure à la semaine. La durée du travail peut en effet être organisée sous forme de périodes de travail d'une durée maximale de neuf semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés, et de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus dans des conditions définies par décret<sup>23</sup>. Par accord collectif majoritaire d'entreprise, cette durée de référence peut être portée au-delà d'une année, dans la limite de trois ans, à condition que cette pluri-annualisation soit autorisée par un accord de branche.

Neuf accords de branche conclus depuis 2016 prévoient la possibilité d'aménager la durée du travail sur une période supérieure à la semaine sous forme de modulation du temps de travail. C'est le cas par exemple de la branche de la *photographie*, des *distributeurs conseils hors domicile*, ou encore de la *métallurgie*, avec un accord de « pluri-annualisation » du temps de travail<sup>24</sup>.

#### 4.3 Les heures complémentaires et supplémentaires permettent d'assouplir la durée individuelle pour certains salariés

À la demande de l'employeur, et dans la limite des durées maximales de travail fixées par la loi, lorsqu'il travaille à temps complet, le salarié est tenu d'accomplir des heures

supplémentaires sauf en cas d'abus de droit<sup>25</sup>. Toute heure supplémentaire ouvre droit à une rémunération plus favorable (environ 27 %<sup>26</sup> en moyenne, en 2015) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration<sup>27</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'intérêt du dispositif pour les salariés a été renforcé puisque les heures supplémentaires sont exonérées de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu. Ceci devrait augmenter le pouvoir d'achat des salariés et les inciter à travailler davantage.

S'il travaille à temps partiel, le salarié peut être amené à travailler au-delà de la durée prévue dans son contrat et à effectuer des heures complémentaires<sup>28</sup>, qui sont majorées mais n'ouvrent pas droit à un repos compensateur.

Pour l'employeur, recourir aux heures supplémentaires est attractif en cas de surcroît temporaire d'activité. En outre, la loi du 8 août 2016 a assoupli les conditions de majoration des heures supplémentaires sans que cette dernière ne puisse être inférieure à 10 %. De façon plus structurelle, l'augmentation du temps de travail des salariés déjà en poste peut également être plus favorable pour l'employeur que l'embauche d'un salarié supplémentaire : il existe des coûts directs et indirects à recruter, ainsi que des coûts associés à la formation et à l'adaptation du nouveau salarié, avant que celui-ci ne soit pleinement opérationnel. De plus, un recrutement comporte des risques, compte tenu des coûts de licenciement.

Les entreprises recourent d'autant plus fortement aux heures supplémentaires qu'elles sont de petite taille, car ce sont elles qui sont les plus sensibles aux coûts et aléas associés à un recrutement. À taille d'entreprise équivalente, les secteurs les plus consommateurs d'heures supplémentaires sont ceux qui ont le plus besoin de flexibilité dans leur activité. Ainsi, au cours du 4<sup>e</sup> trimestre de 2018, les entreprises de plus de 10 salariés exerçant dans les secteurs de la construction, du transport-entreposage et de l'hébergement-restauration ont eu recours à environ 20 heures supplémentaires par salarié en moyenne, contre un peu moins de 11 heures pour l'ensemble des établissements de plus de 10 salariés<sup>29</sup>.

(23) Selon un arrêt de la Cour de cassation du 11 mai 2016, la mise en place par l'employeur, à défaut d'accord collectif, d'une répartition des horaires sur une période supérieure à une semaine ne constitue pas une modification du contrat de travail qui requerrait l'accord exprès du salarié.

(24) Toutefois, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a jugé la modulation sur trois ans contraire à la Charte sociale européenne.

(25) Ainsi, un salarié ne peut être sanctionné s'il refuse exceptionnellement d'effectuer les heures supplémentaires demandées par son employeur parce qu'il n'a pas été prévenu suffisamment tôt.

(26) Source : Dares, enquête Ecmoss, 2015.

(27) Une contrepartie en repos est néanmoins obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (cf. Article L3121-30 du code du travail).

(28) Les heures complémentaires ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise (cf. Article L3123-9 du code du travail).

(29) Source : Dares, enquête Acemo.

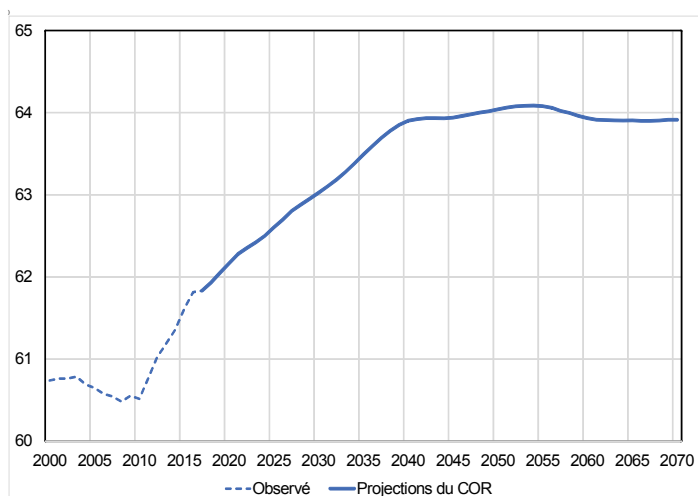
## 4.4 La montée en charge des réformes des retraites passées devrait augmenter la durée travaillée sur le cycle de vie

Sur le cycle de vie, la durée du travail en France augmente sous l'effet des réformes des retraites mises en œuvre dans le passé, qui contribuent à rapprocher progressivement l'âge effectif de départ à la retraite de celui des autres pays européens. Ainsi, selon les prévisions du Conseil d'orientation des retraites, la montée en charge du relèvement de la durée d'assurance requise pour le taux plein (de 40 ans pour la génération 1948 à 43 ans à partir de la génération 1973), conjuguée à des entrées plus tardives

sur le marché du travail entraînerait, à législation constante, une augmentation à 64 ans de l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite à partir de la fin des années 2030 (cf. graphique 8), avec des effets positifs attendus sur l'activité.

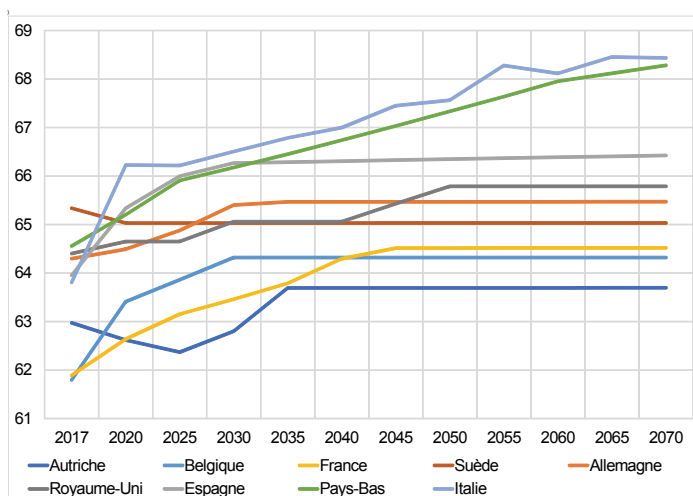
À horizon 2070, l'âge moyen de sortie du marché du travail, c'est-à-dire de la cessation définitive d'emploi ou de recherche d'emploi, demeurerait toutefois un peu plus d'un an en-dessous de la moyenne européenne, à 64,5 ans contre 65,6 ans d'après les estimations de la Commission européenne (cf. graphique 9).

**Graphique 8 : Âge moyen conjoncturel de départ à la retraite**



Source : COR, rapport annuel (juin 2018). L'âge moyen conjoncturel est l'âge moyen de départ à la retraite d'une génération fictive ayant à chaque âge la proportion de retraités de l'année correspondante.

**Graphique 9 : Projections de l'âge moyen de sortie du marché du travail à horizon 2070**



Source : Commission européenne, The 2018 Ageing Report (mai 2018). L'âge de sortie du marché du travail correspond à l'âge de cessation définitive d'activité, au sens où les individus cessent non seulement d'exercer tout emploi, mais également d'en chercher.

**Axel BRUNETTO, Quiterie DUCO, Marie KHATER, Quentin LAFFETER**

### Éditeur :

Ministère de l'Économie et des Finances  
Direction générale du Trésor  
139, rue de Bercy  
75575 Paris CEDEX 12

### Directeur de la Publication :

Michel Houdebine

### Rédacteur en chef :

Jean-Luc Schneider  
(01 44 87 18 51)  
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

### Mise en page :

Maryse Dos Santos  
ISSN 1777-8050  
eISSN 2417-9620

### Derniers numéros parus

#### Avril 2019

N° 238 Le développement des contrats de très courte durée en France  
Anna Bornstein, Werner Perdrizet

#### Mars 2019

N° 237 Perspectives mondiales au printemps 2019 : ralentissement en ordre dispersé  
Colette Debever, Diane de Waziers, Alisson Dray, Carole Hentzgen, Erwann Kerrand, Julien Lecumberry

#### Février 2019

N° 236 Panorama des salaires minimaux dans les économies avancées  
Haroun Ba, Carole Hentzgen, Emma Hooper

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>

[in](#) Direction générale du Trésor

[t](#) @DGTresor

**Pour s'abonner à la Lettre Trésor-Éco : [tresor-eco@dgtresor.gouv.fr](mailto:tresor-eco@dgtresor.gouv.fr)**

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie et des Finances.