

Le travail en horaires atypiques en 2021

En légère baisse suite à la crise sanitaire

En 2021, 45 % des salariés travaillent en moyenne au moins une fois, sur une période de quatre semaines, en horaire atypique, c'est-à-dire le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche. Cette part, assez stable sur plusieurs années, a un peu baissé en 2020 et reste stable en 2021. Le travail le samedi est le plus répandu (36 % des salariés).

Ces modalités de travail sont plus courantes dans les secteurs d'activité qui répondent à des besoins de continuité de la vie sociale, tels que l'hébergement-restauration, le commerce ou le transport-entreposage. Elles touchent également davantage les salariés de la fonction publique qui assurent la protection et la sécurité des personnes et des biens ainsi que la permanence des services de soins.

Les salariés concernés ont des durées du travail plus longues que les autres, ainsi qu'une organisation du travail plus contraignante.

78 % des non-salariés exercent également, en moyenne, au moins un horaire atypique.

Les horaires de travail atypiques (encadré) s'opposent aux horaires standards qui se situent en journée, du lundi au vendredi. Ils se définissent comme le fait de travailler, pour partie ou en totalité, le soir (entre 20h00 et minuit), la nuit (entre minuit et 05h00), le samedi ou le dimanche.

Travailler le samedi : la modalité atypique la plus courante

En moyenne en 2021, sur une période de quatre semaines, 45 % des salariés (soit 10,4 millions de personnes¹) sont soumis à au moins un horaire atypique (tableau 1). Le travail le samedi est la modalité la plus fréquente, avec 36 % des salariés qui travaillent au moins un samedi. Le travail le soir concerne 25 % des salariés, le dimanche, 20 %. Enfin, 10 % des salariés travaillent la nuit.

Les non-salariés travaillent encore plus souvent en horaire atypique : 78 % d'entre eux sont concernés (2,7 millions de personnes) ; 45 % travaillent le soir, 71 % au moins un samedi, et 41 % au moins un dimanche.

Une pratique inégale selon la catégorie socioprofessionnelle et la quotité de travail

La pratique d'horaires atypiques est inégalement répartie parmi les salariés selon les catégories socioprofessionnelles. Les cadres, qui ont des journées de travail plus longues [1], travaillent davantage le soir (37 %). Les employés travaillent plus souvent le samedi (45 %) et le dimanche (27 %). C'est particulièrement le cas des employés peu qualifiés (49 % le samedi et 32 % le dimanche contre respectivement 42 % et 23 % pour les employés qualifiés). Les ouvriers sont plus souvent amenés à travailler de nuit (15 % contre 10 % en moyenne), ainsi qu'en horaires habituels alternés.

Les femmes salariées travaillent légèrement moins en horaires atypiques que les hommes (44 % contre 46 %). Elles ●●●

¹ Il s'agit du nombre moyen de salariés concernés sur des périodes de quatre semaines en 2021. Le nombre de salariés travaillant au moins une fois en horaire atypique durant l'année serait supérieur.

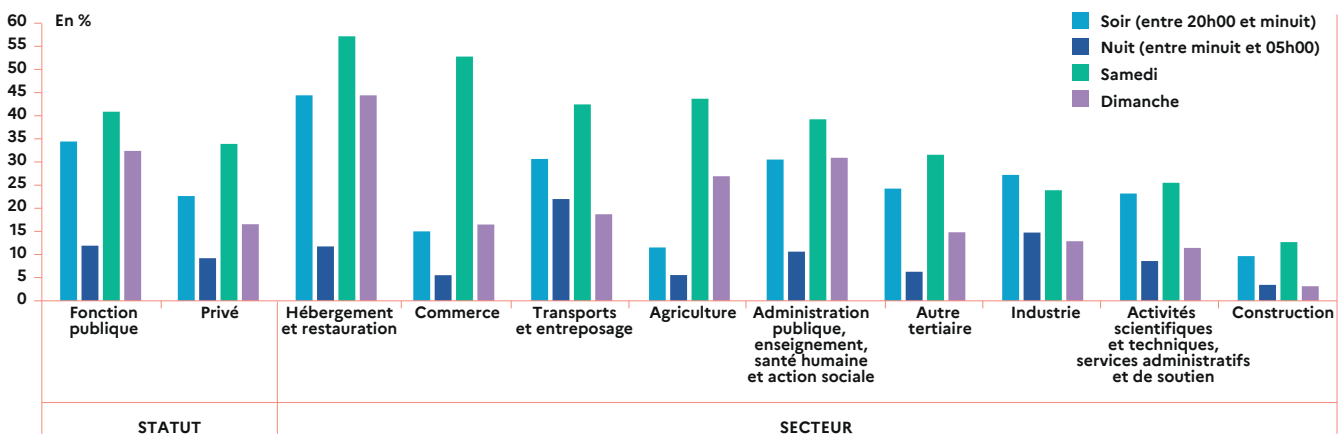
TABEAU 1 | Fréquence mensuelle moyenne des horaires atypiques en 2021, selon le statut, et, pour les salariés, en fonction de la quotité de travail, le sexe, la catégorie socioprofessionnelle

En %

	Ensemble des salariés									Ensemble des non-salariés
	Temps complet	Temps partiel	Homme	Femme	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble	
Au moins un horaire atypique	45,9	40,4	46,2	43,7	47,7	42,5	48,7	39,9	44,9	77,9
Soir (entre 20h00 et minuit)										
La moitié des heures de travail ou plus	5,9	4,9	6,5	5,0	4,1	5,4	6,7	6,7	5,7	7,1
Moins de la moitié des heures de travail	21,3	12,4	21,9	17,5	32,5	20,5	12,5	14,3	19,7	38,3
Plus/moins la moitié des heures de travail	27,2	17,2	28,4	22,5	36,6	25,9	19,2	20,9	25,4	45,4
Nuit (entre minuit et 05h00)										
La moitié des heures de travail ou plus	3,5	2,3	4,4	2,2	0,7	3,0	3,8	5,7	3,3	1,6
Moins de la moitié des heures de travail	7,3	2,8	9,2	3,9	6,9	6,5	4,3	9,2	6,5	9,8
Plus/moins la moitié des heures de travail	10,9	5,1	13,6	6,1	7,6	9,5	8,1	14,9	9,8	11,3
Samedi										
Au moins deux samedis	24,3	26,0	22,3	26,8	16,8	22,5	36,9	19,0	24,6	56,1
Un seul samedi	11,5	8,6	12,1	9,8	15,0	11,6	8,4	9,2	11,0	14,5
Au moins un samedi	35,8	34,5	34,4	36,6	31,8	34,0	45,3	28,2	35,5	70,6
Dimanche										
Au moins deux dimanches	12,6	13,2	11,2	14,3	9,0	12,3	19,8	7,8	12,8	28,9
Un seul dimanche	7,8	6,2	8,2	6,9	10,4	8,0	7,1	4,3	7,5	11,9
Au moins un dimanche	20,5	19,4	19,3	21,2	19,5	20,3	26,9	12,1	20,3	40,9

Lecture : en 2021, 35,5 % des salariés travaillent au moins un samedi en moyenne sur quatre semaines, dont 24,6 % au moins deux samedis, 11,0 % un seul samedi.
 Champ : ensemble des actifs ; France (hors Mayotte).
 Sources : Insee, enquête Emploi 2021 ; calculs Dares.

GRAPHIQUE 1 | Fréquence mensuelle moyenne des horaires atypiques en 2021 selon le statut et les secteurs d'activité



Lecture : en 2021, 32,4 % des salariés de la fonction publique travaillent le dimanche.
 Champ : ensemble des salariés ; France (hors Mayotte).
 Sources : Insee, enquête Emploi 2021 ; calculs Dares.

●●● sont moins concernées par le travail le soir (23 % contre 28 %) et la nuit (6 % contre 14 %), mais davantage par celui du week-end (37 % le samedi et 21 % le dimanche contre 34 % et 19 %). N'exerçant pas les mêmes professions que les hommes, elles ne subissent pas les mêmes contraintes d'horaires [2].

Les salariés à temps partiel pratiquent moins fréquemment les horaires atypiques (40 %) que ceux à temps complet (46 %). Ils travaillent moins le soir (17 % contre 27 %) et la nuit (5 % contre 11 %). Ils sont cependant autant mobilisés que les autres le samedi et le dimanche, notamment parce qu'ils sont plus présents parmi les employés. De plus, certains travaillent surtout le week-end pour « suivre des études ou une formation » au cours de la semaine.

Des horaires atypiques liés à l'organisation des secteurs d'activité

La pratique des horaires atypiques est particulièrement répandue dans trois secteurs d'activité qui répondent à un besoin de continuité de la vie sociale : l'hébergement-restauration (65 % des salariés concernés), le commerce (59 %) et le transport-entrepôt (56 %).

Les salariés de l'hébergement et de la restauration travaillent fréquemment le soir (44 %) et le week-end (57 % le samedi, 44 % le dimanche) (graphique 1). Le travail le samedi est ●●●

TABLEAU 2 | Durées du travail et horaires atypiques des salariés en 2021

En heures

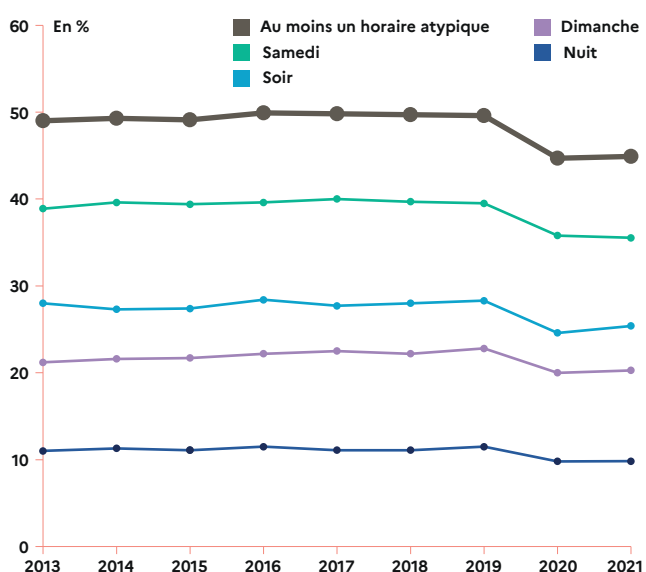
	Salariés à temps complet			Salariés à temps partiel		
	Durée annuelle effective	Durée journalière effective	Nombre de jours travaillés dans l'année	Durée annuelle effective	Durée journalière effective	Nombre de jours travaillés dans l'année
Soir (entre 20h00 et minuit)	1815	8,3	217	1 126	6,1	180
Nuit (entre minuit et 05h00)	1841	8,5	215	1 233	6,9	175
Samedi	1 773	7,9	224	1 101	5,7	190
Dimanche	1 823	8,1	224	1 118	5,9	185
Au moins un horaire atypique	1 774	8,0	222	1 089	5,7	187
Horaires normaux	1 537	7,7	199	860	5,6	152
Ensemble des salariés	1 638	7,8	208	938	5,6	163

Lecture: en 2021, les salariés à temps complet qui font au moins un horaire atypique ont une durée annuelle effective de travail de 1 774 heures.

Champ: ensemble des salariés; France (hors Mayotte).

Sources: Insee, enquête Emploi 2021; calculs Dares.

GRAPHIQUE 2 | Fréquence mensuelle moyenne des horaires atypiques des salariés entre 2013 et 2021



Lecture: en 2021, 20,5 % des salariés déclarent travailler le dimanche au moins une fois sur les 4 dernières semaines.

Champ: ensemble des salariés; France (hors Mayotte).

Sources: Insee, enquête Emploi 2013 à 2021; calculs Dares.

●●● courant dans le commerce (53 % des salariés), tandis que le transport-entrepôt est le secteur le plus concerné par le travail de nuit (22 %).

La pratique des horaires atypiques est plus fréquente pour les salariés de la fonction publique que parmi ceux du privé, quelle que soit la modalité. Ils assurent notamment la protection et la sécurité des personnes et des biens, ainsi que la permanence des services de soin.

Des durées du travail plus importantes pour les salariés concernés

En 2021, les salariés à temps complet exerçant au moins un des quatre horaires atypiques ont des durées du travail plus longues que ceux ayant uniquement des horaires standards

TABLEAU 3 | Horaires atypiques et organisation du travail des salariés en 2019

En %

	Salariés avec au moins un horaire atypique	Salariés avec des horaires normaux	Ensemble des salariés
Repos au moins 48 heures consécutives au cours d'une semaine	73	98	85
Journée de travail morcelée en 2 périodes séparées par 3 heures ou plus	7	3	5
Contrôle des horaires de travail	50	42	46
Travailler au-delà de l'horaire prévu, tous les jours ou souvent	32	20	27
Etre joint en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail	57	33	46
Impossibilité d'absence en cas d'imprévu personnel/familial	12	7	10
Les horaires de travail s'accordent très bien avec les engagements sociaux et familiaux en dehors du travail	29	49	38

Lecture: en 2019, 57 % des salariés pratiquant au moins un horaire atypique déclarent avoir été joints en dehors des horaires de travail pour des besoins professionnels, contre 33 % des salariés avec des horaires normaux en 2019.

Champ: ensemble des salariés; France métropolitaine.

Source: Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2019; calculs Dares.

(tableau 2). C'est le cas en termes de durée annuelle effective (1 774 heures contre 1 537 heures) et de nombre de jours travaillés par an (222 jours contre 199 jours). Ils ont également une durée effective de travail journalière légèrement plus élevée (8,0 heures contre 7,7 heures). Les mêmes constats se vérifient pour les salariés à temps partiel.

Une organisation du travail plus contraignante en cas d'horaires atypiques

En moyenne, les salariés qui pratiquent au moins un horaire atypique ont une organisation de leurs horaires de travail plus contraignante que les salariés aux horaires standards. Leur travail est davantage contrôlé par un dispositif (pointeuse, badge, fiche horaire..., tableau 3). Ils sont plus souvent astreints dans leur organisation quotidienne (périodes de

travail morcelées) et hebdomadaire (27 % n'ont pas 48 heures consécutives de repos contre 2 %).

Les horaires atypiques nécessitent en moyenne une plus grande disponibilité des salariés. Ainsi, 32 % des salariés exerçant dans ce contexte travaillent au-delà de l'horaire prévu, « souvent » ou « tous les jours » (contre 20 % pour les autres salariés). C'est d'autant plus vrai pour les cadres, qu'ils travaillent en horaires atypiques (50 %) ou non (30 %). À l'inverse, les ouvriers sont moins concernés (21 % pour ceux travaillant en horaires atypiques, 13 % pour les autres), ainsi que les employés (25 % contre 14 %).

Par ailleurs, 57 % des salariés travaillant en horaires atypiques sont joints pour des besoins professionnels en dehors de leurs horaires de travail (contre 33 % pour ceux qui ont des horaires normaux). Cela reste vrai pour toutes les catégories socioprofessionnelles, mais les cadres et les professions intermédiaires sont davantage concernés (68 % contre 46 %, 68 % contre 39 %) que les ouvriers (41 % contre 24 %). Seuls 29 % des salariés ayant des horaires atypiques considèrent que leurs horaires de travail s'accordent « très bien » avec leurs engagements sociaux et familiaux, contre 49 % de ceux ayant des horaires standards.

Ces contraintes sont inégales selon les horaires atypiques effectués. Les salariés qui ne travaillent en horaire atypique que le soir ont des conditions de travail proches de ceux qui ont uniquement des horaires standards. Au contraire, les salariés qui cumulent des horaires le soir et le samedi ont une organisation du travail plus contraignante concernant les repos de 48 heures consécutives (seuls 63 % en bénéficient), le travail au-delà de l'horaire prévu (41 %), la possibilité d'être joints en dehors des horaires de travail (69 %).

Une pratique en légère baisse suite à la crise sanitaire

Alors que la part des salariés travaillant en horaire atypique était stable depuis 2013, elle a légèrement baissé en 2020

(-5 points par rapport à 2019) (graphique 2), du fait des mesures prises pour faire face à la crise sanitaire et en particulier du recours massif au chômage partiel. Ce repli a touché les quatre types d'horaires atypiques. En 2021, la part des salariés qui travaillent en horaire atypique est stable par rapport à 2020. ●

ENCADRÉ • Sources et définitions

Sources

Les données mobilisées sont principalement issues de l'enquête Emploi, qui a connu une importante rénovation en 2021. Un exercice de « rétopolation » a dû être effectué afin de rendre comparables les résultats mesurés en 2021 avec ceux des années précédentes [3]. Cette enquête permet d'étudier la situation sur le marché du travail des individus (actifs occupés, chômeurs, inactifs) et de décrire le temps de travail et son organisation pour les actifs occupés.

L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux (CT-RPS) de 2019 est également exploitée, de manière complémentaire. Elle comporte plusieurs questions similaires à l'enquête Emploi concernant le temps de travail (temps partiel, travail de nuit, travail dominical, horaires atypiques, heures supplémentaires, etc.).

Définitions

Durée annuelle effective du travail

La durée annuelle effective du travail inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires (rémunérées ou non) et exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, chômage partiel, etc.

Horaires atypiques

Les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé le samedi, le dimanche, le soir (de 20h00 à minuit) ou la nuit (de minuit à 05h00), au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation.

Arthur Nguyen (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Nguyen A. (2022), « [Durée et organisation du temps de travail](#) », Emploi, chômage, revenus du travail, *Insee Références*, juin.
- [2] Lambert A. et Langlois L. (2022), « [Horaires atypiques de travail : les femmes peu qualifiées de plus en plus exposées](#) », *Population & Sociétés*, n° 599, avril.
- [3] Insee (2021), « [L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage](#) », *Insee Analyses* n° 65, juin.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE