

Comparaisons internationales de la durée du travail pour sept pays en 2004 : la place de la France

*Mireille Bruyère, Odile Chagny, Valérie Ulrich, Serge Zilberman**

La France a été comparée à six autres pays présentant une grande variété de régimes de durée du travail : Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni et États-Unis. La durée légale hebdomadaire du travail des salariés à temps complet est inférieure aux durées légales ou conventionnelles des autres pays. Leur durée hebdomadaire habituelle déclarée est également plus faible que dans la plupart des autres pays. En revanche, la France se situe dans une position intermédiaire en considérant les durées hebdomadaires habituelles de l'ensemble des salariés à temps complet et à temps partiel. C'est aussi le cas pour la durée annuelle effective, qui tient compte des divers types de congés, des absences et des heures supplémentaires.

Il s'agit, dans cet article, de dégager une vue d'ensemble des indicateurs statistiques de la durée moyenne du travail par salarié en France, en insistant sur leurs divergences selon qu'ils sont mesurés auprès des entreprises ou des individus. La pertinence d'une

estimation de la durée du travail sur une base annuelle plutôt qu'hebdomadaire se développant, on procède alors à une estimation de la durée annuelle effective du travail pour six pays européens (France, Allemagne, Italie, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni)

et les États-Unis. Cette comparaison internationale s'appuie sur une méthode de calcul la plus homogène possible, par le recours aux enquêtes communautaires sur les *Forces de travail* et sur une enquête similaire aux États-Unis (Bruyère et Chagny, 2002).

* Mireille Bruyère est chercheuse au LIRHE-CNRS de Toulouse, Odile Chagny est chercheuse affiliée à l'OFCE, Valérie Ulrich et Serge Zilberman sont chargés d'études à la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

La durée du travail en France : que mesure-t-on ?

Il existe deux indicateurs statistiques de durée hebdomadaire du travail en France, collectif et individuel, qui renvoient à des concepts différents et sont estimés à partir de sources statistiques différentes.

Le premier mesure l'horaire collectif de travail, commun à un groupe de salariés, tel qu'il est affiché sur leur lieu de travail, selon l'obligation réglementaire. Déclaré par les établissements, il ne s'applique qu'aux salariés à temps complet, la durée du travail des salariés à temps partiel étant fixée par leur contrat de travail. Il est issu des enquêtes *Acemo* (activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre) de la Dares. Ces enquêtes sont trimestrielles pour les entreprises d'au moins 10 salariés et annuelles pour les « très petites entreprises » de 1 à 9 salariés (*encadré 1*).

Fin 2004, dans les entreprises du secteur marchand non agricole, la durée collective du travail des salariés à temps complet s'établit à 35,9 heures par semaine (35,6 heures dans les entreprises d'au moins 10 salariés et 36,9 heures dans les plus petites). Elle a diminué de trois heures depuis juin 1998, date de mise en œuvre de la première loi Aubry de réduction négociée du temps de travail. Cette réduction s'est opérée selon des rythmes et des intensités variables en fonction de la taille des entreprises. En effet, le calendrier de passage à la nouvelle durée légale du travail était différent selon qu'elles dépassaient ou non le seuil de 20 salariés (*figure 1*).

Stable depuis 2002, la durée collective reste aujourd'hui supérieure en moyenne à la durée légale de 35 heures du fait qu'elle inclut dans certaines entreprises des heures supplémentaires dites structurelles : ces heures sont effectuées chaque semaine par des salariés soumis à un horaire collectif supérieur à la durée légale. C'est le cas en particulier dans les entreprises de petite taille n'ayant pas réduit leur durée du

travail à 35 heures ou l'ayant réduite partiellement. Par ailleurs, dans certains secteurs professionnels, des emplois comportent des périodes d'inaction, en particulier dans les hôtels, cafés, restaurants et les transports routiers de marchandises. Pour en tenir compte, on a institué dans ces secteurs une durée de travail supérieure à la durée légale, mais considérée comme « équivalente ». Ces systèmes d'équivalen-

Encadré 1

Les enquêtes *Acemo* et l'enquête *Emploi*

Les enquêtes *Acemo*

L'enquête trimestrielle est au centre du dispositif des enquêtes sur les activités et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (*Acemo*). Réalisée auprès de 38 000 établissements appartenant à des entreprises de 10 salariés ou plus, elle fournit des informations sur les salaires et l'emploi, et sert également à mesurer l'évolution de la durée hebdomadaire collective du travail.

Les établissements interrogés appartiennent au secteur marchand non-agricole, y compris les grandes entreprises nationales comme EDF, la Poste, etc. mais à l'exclusion de toute la Fonction publique.

Les entreprises de 1 à 9 salariés du même champ sont couvertes par l'enquête *Acemo* « très petites entreprises », réalisée une fois par an au mois de juin. Menée auprès de 60 000 entreprises, elle vise à recueillir, de façon simplifiée, des informations sur les salaires, les formes d'emploi et la durée du travail, comme cela est fait pour les entreprises de 10 salariés ou plus.

L'enquête *Emploi*

L'enquête *Emploi* vise à observer la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes sur les forces de travail réalisées dans tous les pays de l'Union européenne. Elle porte sur les personnes de 15 ans ou plus appartenant à des logements ordinaires (hors logements

mobiles et collectifs) en France métropolitaine.

L'enquête *Emploi* est désormais trimestrielle et sa collecte s'opère en continu tout au long de chaque trimestre, alors que dans son ancienne version (jusqu'en 2002), elle était menée une fois par an en mars.

Du point de vue de la mesure de la durée du travail, ce changement de procédé d'enquête apporte des améliorations importantes. Du fait qu'elle couvre toutes les semaines de l'année, la nouvelle enquête enrichit la connaissance des éléments affectant la durée du travail tout au long de l'année (congés, jours fériés, absences, etc.) et autorise une mesure directe de la durée annuelle effective du travail (*encadré 2*).

Le passage à l'enquête en continu s'est accompagné par ailleurs de modifications du questionnement sur la durée du travail qui introduisent des ruptures de série statistique (*figure 2*). Le concept de durée hebdomadaire habituelle a été remplacé par celui de durée hebdomadaire moyenne. Pour les salariés aux horaires de travail réguliers, ces deux concepts sont proches. En revanche, les salariés aux horaires variables qui répondaient ne pas avoir de durée habituelle fournissent désormais une durée hebdomadaire moyenne au cours du dernier mois. Ces personnes aux durées généralement longues contribuent ainsi à l'augmentation de la durée moyenne mesurée.

ces, maintenus après les lois Aubry de réduction du temps de travail ont pour effet de fixer une durée collective du travail supérieure à 35 heures pour les professions concernées.

Le second indicateur repose sur la durée individuelle du travail déclarée par les personnes elles-mêmes lors des enquêtes *Emploi* de l'Insee (encadré 1). Il est mesuré pour les salariés à temps complet et à temps partiel. Les statistiques internationales distinguent la durée habituelle et la durée effective.

La durée habituelle est celle qui s'applique à une semaine normale sans événement particulier. Dans l'enquête *Emploi* de l'Insee depuis 2002, cette notion a été remplacée par celle de durée hebdomadaire moyenne à laquelle les personnes, ayant un rythme de travail irrégulier et n'ayant pas de durée habituelle, répondent par la durée moyenne au cours du dernier mois. Pour les personnes aux horaires régu-

liers, les concepts de durée habituelle et durée moyenne sont proches.

La durée effective correspond au nombre d'heures réellement travaillées au cours d'une semaine particulière, appelée semaine de référence ; elle tient compte de tous les éléments de variation (congrés, jours fériés, absence pour maladie, heures supplémentaires, etc.).

La durée individuelle habituelle du travail s'établit en 2004 à 38,9 heures par semaine pour l'ensemble des salariés à temps complet (et à 39,0 heures pour ceux du champ *Acemo* - encadré 1). Pour les salariés à temps partiel, elle atteint 23,0 heures (figure 2). Les effets de la réduction du temps de travail sont également perceptibles dans l'enquête *Emploi* entre 1998 et 2002, puisque la durée habituelle des salariés à temps complet a baissé de deux heures au cours de cette période. Malgré la rupture de série introduite par le passage à

l'enquête *Emploi* en continu, la durée habituelle apparaît stable depuis 2002, tout comme la durée collective affichée (encadré 1).

Un écart de trois heures entre la durée collective affichée et la durée habituelle déclarée en 2004

Plusieurs raisons expliquent l'écart de trois heures entre la durée collective et la durée habituelle pour les salariés à temps complet en 2004 (35,9 heures contre 38,9). La première tient aux pratiques de déclaration des heures supplémentaires qui diffèrent beaucoup entre entreprises et individus. Alors que les entreprises n'incluent dans la durée collective que les heures supplémentaires collectives régulières, les salariés intègrent dans la durée habituelle l'ensemble des heures supplémentaires habituelles, qu'elles soient collectives ou

Figure 1 - Durée hebdomadaire collective du travail des salariés à temps complet selon la taille de l'entreprise

	Durée hebdomadaire en heures				Évolution en %			
	1998*	2000	2002	2004	2000/1998	2002/2000	2004/2002	2004/1998
Moins de 10 salariés	39,4	39,0	37,3	36,9	- 1,0	- 4,4	- 1,1	- 6,3
10 à 19 salariés	39,4	38,8	37,0	36,8	- 1,5	- 4,5	- 0,6	- 6,6
20 à 49 salariés	39,2	37,5	36,2	36,2	- 4,3	- 3,6	0,1	- 7,7
50 à 99 salariés	38,9	36,8	35,8	35,8	- 5,4	- 2,9	0,1	- 8,0
100 à 249 salariés	38,6	36,5	35,6	35,6	- 5,4	- 2,5	0,0	- 7,8
250 à 499 salariés	38,3	36,1	35,3	35,4	- 5,7	- 2,2	0,3	- 7,6
500 salariés ou plus	38,1	35,8	35,1	35,2	- 6,0	- 1,9	0,3	- 7,6
Ensemble	38,8	37,2	36,0	35,9	- 4,2	- 3,2	- 0,4	- 7,6

* 2^e trimestre 1999 : les données du 4^e trimestre 1998 ne sont pas disponibles par taille d'entreprise.
 Champ : entreprises du secteur marchand non agricole, salariés à temps complet hors forfait en jours.
 Sources : Dares, enquêtes *Acemo* trimestrielles (4^e trimestre) et « très petites entreprises » (juin).

4 Conditions de travail et relations professionnelles

individuelles. Mais la divergence principale porte sur la nature des heures supplémentaires déclarées : alors que les entreprises ne comptabilisent que celles donnant lieu à rémunération, les salariés mentionnent également celles effectuées régulièrement au-delà de la durée prévue, à leur initiative ou parce qu'elles sont imposées par leur charge de travail ou par leur employeur, sans donner lieu à une compensation immédiate en argent ou en repos.

Par ailleurs, les jours de congés supplémentaires annuels ont constitué la modalité principale de réduction du temps de travail dans les entreprises passées aux 35 heures. Ils ont permis de réduire la durée du travail sur l'année sans modifier la durée hebdomadaire habituelle et constituent la seconde raison de l'écart. En effet dans les enquêtes *Acemo*, en cas de jours de RTT, c'est la durée hebdomadaire collective en moyenne sur l'année qui est demandée : ce sera par exemple 35 heures dans une entreprise dont la durée du travail a été réduite en accordant des jours de RTT tout en maintenant la semaine de 39 heures. Dans l'enquête *Emploi*, à l'inverse, la durée hebdomadaire habituelle doit correspondre à la durée effectuée au cours d'une semaine normale, 39 heures dans l'exemple.

L'écart entre les deux indicateurs s'explique également par le fait que la durée collective moyenne des enquêtes *Acemo* ne s'applique pas à 8 % des salariés à temps complet des entreprises d'au moins 10 salariés, essentiellement des cadres qui sont soumis à une durée du travail décomptée sous la forme d'un forfait en jours. Or, ceux-ci effectuent généralement un nombre important d'heures de travail chaque semaine et déclarent donc une durée habituelle

élevée dans l'enquête *Emploi*. Par ailleurs, certains établissements ont tendance à répondre de façon normée, en référence à la durée légale, même lorsque leur horaire collectif affiché correspond à une durée supérieure. Ceci fait tendre la durée collective moyenne vers 35 heures.

D'une durée hebdomadaire à une durée annuelle : la durée effective, un concept essentiel

La durée hebdomadaire individuelle effective du travail était encore récemment un indicateur imparfait du fait que l'enquête *Emploi* ne le mesurait qu'une seule fois dans l'année au printemps. La semaine de référence sur laquelle portait l'interrogation n'était pas représentative de toutes les autres semaines de l'année. La durée ainsi mesurée captait mal les facteurs de variation inégalement répartis sur l'année tels les congés

et les jours fériés. Depuis 2002, l'enquête est continue, c'est-à-dire que l'interrogation se fait tout au long de l'année, ce qui rend l'indicateur de durée hebdomadaire effective plus pertinent. Mais son intérêt essentiel est de contribuer à une amélioration du calcul d'une durée annuelle effective du travail.

En effet, parmi les divers indicateurs, la durée effective du travail par salarié sur une base annuelle devient un concept essentiel. Il permet tout d'abord d'intégrer les congés annuels, les jours fériés et d'autres éléments de variation sur l'année qu'ils soient individuels ou collectifs, réguliers ou irréguliers. De plus, cet indicateur reflète mieux le recours croissant à de nouvelles formes d'organisation du temps de travail où la durée peut varier considérablement par rapport à une moyenne sur une semaine de référence : horaires variables d'une semaine à l'autre, jours de réduction du temps de travail et modulation, qui prévoit une alternance de périodes hautes et

Figure 2 - Durée hebdomadaire habituelle de travail des salariés à temps complet et à temps partiel

	À temps complet (en heures)	À temps partiel (en heures)	Part des salariés à temps partiel (en %)	Sources*
1998	39,7	22,9	18,1	Enquête <i>Emploi</i> annuelle
1999	39,6	22,9	18,1	
2000	38,9	23,1	17,7	
2001	38,3	23,3	17,1	
2002	37,7	23,0	16,9	
2002	38,8	23,3	17,4	Enquête <i>Emploi</i> en continu
2003	38,8	23,2	17,3	
2004	38,9	23,0	17,3	

* Dans l'enquête *Emploi* annuelle, le concept utilisé est celui de durée hebdomadaire habituelle, dans l'enquête en continu celui de durée hebdomadaire moyenne (encadré 1).

Champ : ensemble des salariés.

Source : Insee, enquêtes *Emploi* annuelles 1998-2002 menées en mars sauf en 1999 où elle a eu lieu en janvier ; en continu 2002-2004.

basses pour atteindre la durée légale ou conventionnelle en moyenne sur l'année.

Ce déplacement de la semaine vers l'année pour la mesure de la durée du travail a été adopté dans tous les pays industrialisés, de sorte que les statisticiens du travail s'accordent sur le fait que la durée effective annuelle du travail est le concept le plus adapté pour mener des comparaisons internationales.

La majorité des pays européens, objets de l'étude, disposent désormais d'une enquête trimestrielle en continu : depuis 1992

pour le Royaume-Uni, 1999 pour l'Espagne, 2000 pour les Pays-Bas, 2002 pour la France, 2004 pour l'Italie, 2005 pour l'Allemagne. Malgré des différences qui peuvent persister d'un pays à l'autre et malgré une mise en œuvre récente de l'interrogation en continu, ces enquêtes harmonisées constituent une source unique qui améliore de manière substantielle la mesure des heures travaillées, notamment en permettant de mieux analyser les fluctuations saisonnières de la durée du travail et en offrant une meilleure base pour le calcul d'une durée annuelle du travail par la méthode directe.

Les autres travaux de comparaison internationale de durée annuelle effective du travail, dont les plus connus sont ceux que publie l'OCDE annuellement en annexe des *Perspectives de l'emploi* (OCDE, 2004), s'appuient la plupart du temps sur les séries des services de comptabilité nationale des offices nationaux de statistiques. Ces séries sont souvent les estimations les plus précises compte tenu des contraintes institutionnelles et statistiques de chaque pays. En revanche, elles ne reposent pas sur une base homogène (même définition de la durée, même champ, même source, même mé-

Encadré 2

Comment estimer une durée annuelle effective du travail ?

Deux méthodes sont principalement utilisées pour estimer une durée annuelle effective du travail.

La méthode par composantes

Selon cette méthode, l'estimation de la durée annuelle effective du travail résulte d'une combinaison, souvent complexe, de multiples sources de données.

Elle consiste à mesurer d'abord une durée hebdomadaire « normale » du travail, correspondant selon la source retenue à la durée collective ou à la durée individuelle habituelle. Il est ensuite procédé à des ajustements pour approcher au mieux le nombre d'heures effectivement travaillées par semaine (essentiellement ajout des heures supplémentaires, soustraction des absences). La durée hebdomadaire ainsi obtenue est alors multipliée par le nombre de semaines travaillées dans l'année, estimé à partir de diverses sources (par exemple, données d'enquêtes auprès des établissements pour les congés annuels, registres de la Sécurité sociale pour les absences maladie et maternité, etc.).

Cette méthode est généralement utilisée par les services de comptabilité nationale des offices nationaux de statistiques qui com-

muniquent leurs estimations à l'OCDE à des fins de comparaisons internationales. Pour les établir, les pays utilisent les meilleures sources nationales de données disponibles pour différentes catégories de salariés et différentes composantes de la durée annuelle, mais du fait de la complexité et de la diversité des pratiques, il est difficile d'évaluer la comparabilité internationale de ces estimations.

La méthode directe (par la moyenne)

Cette méthode consiste à estimer directement les heures annuelles effectives de travail à partir d'enquêtes auprès des individus, qui se déroulent en continu tout au long de l'année et qui récoltent la durée individuelle effective de travail sur une semaine de référence. Comme l'interrogation couvre toutes les semaines de l'année, cette méthode revient à établir une moyenne de la durée hebdomadaire effective et à la multiplier par le nombre de semaines calendaires (52).

Les enquêtes européennes sur *les forces de travail*, désormais trimestrielles et continues dans la plupart des pays, permettent d'appliquer cette méthode et d'obtenir ainsi des résultats très comparables.

Elles reposent en effet sur un mode d'interrogation commun et une liste de questions établie par Eurostat s'appuyant sur des définitions internationales de la durée du travail. Toutefois, il reste inévitablement des différences d'un pays à l'autre, en particulier en termes de population couverte par l'enquête (selon l'âge, par exemple).

Par ailleurs, l'interrogation trimestrielle et continue est récente dans certains pays de sorte que l'expertise des résultats portant sur la durée annuelle effective du travail est faible.

Enfin, la mesure des heures effectivement travaillées au cours de la semaine de référence suppose que le concept de temps de travail soit clairement défini. Or, il n'existe pas de consensus entre pays sur la manière de traiter certains temps tels que les astreintes, les voyages professionnels, le travail à domicile et la formation. En pratique, les répondants aux enquêtes interprètent eux-mêmes le concept d'heures effectivement travaillées ; cette interprétation pouvant elle-même varier d'un pays à l'autre selon notamment le contexte juridique et institutionnel et l'implication au travail.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

thode d'estimation). Ceci engendre une forte hétérogénéité entre pays et limite la comparabilité internationale en niveau de ces estimations (*encadré 2*).

La mise en perspective internationale de la durée du travail proposée ici repose sur l'exploitation des résultats pour l'ensemble de l'année 2004 de l'enquête communautaire sur les Forces de travail (EFT communautaire) auprès des ménages de six grands pays de l'Union européenne, ainsi que sur ceux de l'enquête sur les Forces de travail

mensuelle auprès des ménages (Current Population Survey) des États-Unis. Il est donc possible d'utiliser une méthode directe de calcul, à l'exception des États-Unis, pour laquelle une méthode semi-directe a été utilisée, et de l'Allemagne, pour laquelle les résultats reposent sur l'exploitation des résultats du second trimestre 2004. Le champ des comparaisons a été restreint à celui des salariés. Les déterminants de la durée du travail des travailleurs indépendants varient fortement d'un pays à l'autre et sont beaucoup moins sensibles

aux régulations nationales sur le temps de travail.

La durée effective annuelle du travail en 2004

Avec 1 531 heures en moyenne en 2004 pour l'ensemble des salariés à temps complet et à temps partiel, la France, avec le Royaume-Uni (1 631 heures en moyenne), se situe dans une position intermédiaire, entre d'un côté les pays à faible durée effective

Figure 3 - Déterminants de la durée annuelle effective des salariés dans leur emploi principal en 2004 en heures

		France	Allemagne	Espagne	États-Unis	Italie	Pays-Bas	Royaume-Uni
1=3+4+5+6+7	Durée annuelle effective tous salariés (temps complet et partiel)	1 531	1 468	1 767	1 869	1 715	1 378	1 631
2	Durée hebdomadaire habituelle tous salariés	36,1	32,6	38,3	38,7	37,1	29,8	36,7
3=2*52	Durée hebdomadaire habituelle annualisée tous salariés	1 879	1 694	1 994	2 011	1 927	1 552	1 909
4	Heures non travaillées pour congés et jours fériés, jours de RTT	- 270,4 ¹	- 262,5 ²	- 178,0	...	- 150,5	- 167,2	- 185,0
5	Heures supplémentaires (y compris horaires variables nets)	10,7	44,8	5,3	...	16,3	70,5	0,4
6	Heures non travaillées pour congés maladie et maternité	- 70,1	- 43,8	- 45,5	...	- 51,5	- 61,5	- 66,5
7	Effet net des autres facteurs ³	- 18,0	35,5	- 8,9	...	- 26,4	- 15,0	- 26,6
8	Durée hebdomadaire habituelle des salariés à temps complet	38,9	39,8	40,3	42,0	39,3	38,8	42,7
9 = (2-8)*52 ⁴	Effet du temps partiel sur la durée (en heures par an)	- 142	- 376	- 103	- 175	- 114	- 466	- 313
10	Taux de temps partiel (en %)	17,3	32,7 ⁵	9,1	16,8	12,4	46,2	25,4

1. Les données pour la France ont été corrigées de la sous-estimation des heures non travaillées pour cause de RTT dans l'enquête communautaire.

2. Les résultats pour l'Allemagne sont difficilement interprétables, puisqu'ils se basent encore sur les résultats de l'enquête annuelle de printemps.

3. Pertes d'heures pour mauvais temps, chômage partiel, conflit de travail, formation, congé spécial (parental). Pour l'Allemagne, cette composante ne doit pas être interprétée, en raison d'ajustements opérés sur les autres composantes (essentiellement le temps partiel), et des effets de l'utilisation de l'enquête annuelle.

4. Les différences sont dues aux arrondis.

5. Le taux de temps partiel a été corrigé de la sous-estimation de l'enquête communautaire : dans le questionnaire allemand, la présence dans l'emploi n'est en effet pas basée sur l'application du critère BIT d'une heure de travail au cours de la semaine de référence, ce qui conduit à sous-estimer les emplois de très courte durée.

Lecture : dans ce tableau, on calcule la durée annuelle effective du travail tous salariés par la méthode directe d'une part (*ligne 1*) et la durée annuelle théorique en supposant que tous les salariés travaillent à la durée habituelle les 52 semaines de l'année d'autre part (*ligne 3*). On décompose l'écart entre les deux en distinguant les heures non travaillées pour congés, jours fériés et jours de RTT, les heures supplémentaires, les heures non travaillées pour congés maladie et maternité et l'effet net des autres facteurs (*lignes 4, 5, 6 et 7*).

Sources : enquête communautaire sur les forces de travail, Current Population Survey pour les États-Unis, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) pour les congés et jours fériés en Allemagne, calculs des auteurs.

tive annuelle du travail (Allemagne, mais surtout Pays-Bas), et de l'autre un groupe de pays où la durée du travail est très élevée (Italie, Espagne, et surtout États-Unis) (figure 3).

Ce constat relativise celui établi à partir des durées légales ou conventionnelles relatives aux salariés à temps complet. La France se distingue effectivement par la durée légale ou conventionnelle du travail la plus basse du groupe des pays industrialisés étudiés, depuis l'entrée en vigueur de la législation relative aux 35 heures (figure 4). En effet, dans la plupart des autres pays, la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle des salariés à temps plein est légèrement supérieure à 38 heures. Lorsque la comparaison est établie sur une base annuelle, c'est-à-dire en tenant compte à la fois des jours fériés et des congés payés, l'écart par rapport aux autres pays est moins important du fait d'un

nombre de jours de congés et de jours fériés légèrement plus élevé dans les autres pays européens, mais encore conséquent.

Le poids du temps partiel très différent selon les pays

Lorsqu'on compare non plus des durées hebdomadaires légales ou conventionnelles des salariés à temps complet, mais des durées hebdomadaires habituelles déclarées par l'ensemble des salariés, à temps partiel et à temps complet, la dispersion est nettement plus forte du fait essentiellement de l'impact du temps partiel (figure 3). L'Allemagne et les Pays-Bas, où les emplois à temps partiel d'une durée très courte sont les plus développés, se distinguent par une durée du travail hebdomadaire déclarée de l'ensemble des salariés très faible, inférieure à 30 heures

dans le cas des Pays-Bas. Au Royaume-Uni, où le taux de temps partiel est également conséquent, son impact est relativisé par une durée du travail à temps complet très élevée. Ceci tient, tout comme aux États-Unis, à une quasi-absence de réglementation sur le temps de travail, ainsi qu'à l'importance des heures supplémentaires dans la rémunération de certaines catégories de travailleurs britanniques. De l'autre côté de l'échelle, l'Italie et surtout l'Espagne se caractérisent par une durée hebdomadaire du travail élevée pour l'ensemble des salariés, essentiellement due à la faible participation des femmes au marché du travail. La France se situe dans une position intermédiaire, avec une durée hebdomadaire de 36,1 heures pour tous les salariés. En 2004, les salariés à temps complet déclarent en effet une durée hebdomadaire moyenne nettement supérieure à 35 heures, 38,9 heures par rap-

Figure 4 - Déterminants de la durée annuelle conventionnelle ou légale

	Durée hebdomadaire conventionnelle ou légale (en heures)	Durée annuelle conventionnelle ou légale (en heures)*	Jours fériés et congés payés légaux ou conventionnels (en jours par an)
France	35,0	1 568	36 (25 jours de congés, 11 jours fériés)
Allemagne	38,2	1 679	40,3 (29,8 jours de congés, 10,5 jours fériés)
Espagne	38,5	1 748	33 (22 jours de congés, 11 jours fériés)
Italie	38,0	1 672	40,3 (29,8 jours de congés, 10,5 jours fériés)
Pays-Bas	38,4	1 724	35,5 (25,3 jours de congés, 6 jours fériés, 4,2 jours de RTT)
Royaume-Uni	36,4	1 649	33,5 (24,5 jours de congés, 9 jours fériés)

* La durée annuelle est calculée sur la base d'une année type de 52 semaines (soit 364 jours, dont 104 jours de week-end) et en considérant que tous les jours fériés tombent systématiquement un jour ouvré.

Sources : France : ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement ; Allemagne : Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung ; Espagne : EIRO ; Italie : EIRO et sources administratives ; Pays-Bas : enquête *werkgeleghed en lonen* ; Royaume-Uni : durée conventionnelle : enquête *Annual Survey of Hours and Earnings*, congés et jours fériés : EIRO ; calculs des auteurs.

4 Conditions de travail et relations professionnelles

port à des durées allant de 38,8 à 42,7 heures dans les autres pays, et le taux de temps partiel est nettement plus faible qu'aux Pays-Bas, en Allemagne ou encore au Royaume-Uni.

Les autres composantes de la durée annuelle

Les heures effectives non travaillées pour cause de congés, jours fériés et jours de RTT varient fortement d'un pays à l'autre (figure 3). Elles sont nettement plus élevées en France avec un supplément moyen de 82 heures annuelles (270,1 heures en France, contre 188,6 en moyenne dans les autres pays européens). En rapportant ce nombre d'heures à la durée hebdomadaire habituelle de l'ensemble des salariés, afin de tenir compte de l'impact différencié du temps partiel (pour un même nombre de jours, les salariés à temps partiel prennent effectivement automatiquement moins d'heures de congés), il ressort que les absences effectives pour cause de congés sont en règle générale inférieures à celles des droits acquis au titre des dispositions légales ou conventionnelles. L'écart est particulièrement important en Espagne, du fait notamment de l'importance des contrats à durée déterminée, mais aussi en Italie. Il est en revanche faible en France et aux Pays-Bas.

Les heures supplémentaires conjoncturelles (heures supplémentaires non régulières effectuées pour faire face à des pics d'activité) n'ont qu'un impact très limité sur la durée annuelle effective, à l'exception des Pays-Bas. Cela résulte essentiellement du fait que la prise en

compte de l'ensemble de l'année conduit à gommer l'impact des variations saisonnières, et ne laisse pas apparaître l'effet des heures supplémentaires structurelles, qui sont déjà intégrées dans la durée hebdomadaire habituelle. Au Royaume-Uni par exemple, l'effet des heures supplémentaires conjoncturelles est nul. En revanche, celui des heures supplémentaires structurelles est important : ceci explique que les salariés à temps complet déclarent travailler en moyenne 42,7 heures par semaine, soit largement plus que les 36,4 heures contractuelles. Cet écart, conséquent, est cohérent avec le fait que toutes les sources statistiques disponibles indiquent une fréquence très élevée des heures supplémentaires structurelles pour les salariés britanniques. Selon les résultats du module *ad hoc* de l'enquête communautaire de 2001 sur la durée et les caractéristiques du temps de travail, 30 % des salariés britanniques déclaraient par exemple effectuer des heures supplémentaires, dont la moitié seulement était rémunérée (le chiffre le plus élevé des pays européens).

Les arrêts de travail pour cause de maladie et maternité constituent un facteur important de non-travail, plus d'une semaine par an dans tous les pays. La France présente le volume moyen par salarié le plus élevé (70,1 heures) avec le Royaume-Uni. La part des congés maternité dans ce volume (un tiers environ en France comme au Royaume-Uni) n'explique pas la première position de la France. Pour l'Italie qui occupe une position médiane (51,5 heures), les congés maternité représentent les deux tiers des arrêts de travail pour maladie et maternité.

Les évolutions de la durée du travail

Si elles permettent de situer la France par rapport à ses principaux voisins européens, les comparaisons de niveaux de durée ne rendent en revanche pas compte de la singularité française quant à l'évolution récente de la durée du travail. Entre 1998 et 2004, la durée annuelle du travail de l'ensemble des salariés a diminué à un rythme de 0,1 % l'an aux États-Unis, 0,2 % en Italie, 0,3 % en Espagne, 0,4 % au Royaume-Uni, 0,5 % aux Pays-Bas, 0,9 % en Allemagne. Avec 1,0 % en France¹, le rythme de baisse de la durée du travail a donc été largement supérieur à celui de la plupart des pays. Mais surtout, alors que la contribution du développement du temps partiel a été largement prédominante ailleurs, la France se distingue par une forte contribution de la baisse de la durée collective du travail des salariés à temps plein. Globalement, dans les autres pays, la réduction de la durée du travail est imputable au développement du temps partiel, et le temps de travail des salariés à temps plein a même augmenté aux Pays-Bas et en Italie sur la période récente. ■

Pour en savoir plus

Bruyère M. et Chagny O., « Comparaisons internationales de durée et de productivité. Une tentative de construction d'un indicateur synthétique de durée du travail », *Document d'études de la Dares*, n° 60, septembre 2002.

European Commission, « Employment in Europe, Trends and prospects », *Office des publications officielles des Communautés européennes*, Luxembourg, 2003.

OCDE, « Perspectives de l'Emploi », Paris, 2004.

1. Compte tenu des ruptures dans l'enquête *Emploi*, les évolutions se basent ici sur les estimations des comptes nationaux annuels, base 2000.