

RECOURS AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES ET RACHATS DE JOURS DE RTT

durant les premiers mois de mise en œuvre
des lois relatives au pouvoir d'achat

Les lois en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) et pour le pouvoir d'achat (Pa) de 2007 et 2008 ont mis en place des dispositifs incitatifs visant à agir sur les comportements d'usage des heures supplémentaires et complémentaires et des jours de congés.

D'après une enquête téléphonique menée par la Dares à l'automne 2008, une minorité d'entreprises, employant 20 % des salariés des secteurs concurrentiels, ont augmenté leur recours aux heures supplémentaires dans les premiers mois de mise en œuvre de la loi Tepa. La très grande majorité des entreprises qui ont déclaré ne pas avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires le justifient par un manque de dynamisme de leur activité. Celles qui ont déclaré avoir accru leur recours aux heures supplémentaires ont invoqué au premier chef la hausse de leur activité, puis la minoration du coût de celles-ci du fait de la loi Tepa. Une part d'entre elles ont également signalé avoir procédé à des arbitrages entre heures supplémentaires et recours à l'intérim ou aux recrutements sous contrat à durée déterminée ou indéterminée. Certaines ont fait état de difficultés de recrutement ou du fait que les salariés leur avaient demandé d'accroître les heures supplémentaires. Le recours aux dispositifs de rachat de jours de congés a, pour sa part, été modeste.

Des premiers éléments de constat macroéconomique suggèrent que la mise en œuvre de la loi Tepa n'a pas modifié profondément le lien, constaté dans l'industrie et les services marchands ces dix dernières années, entre les fluctuations cycliques de l'activité et celles de l'intérim et du volume d'heures supplémentaires.

Les lois du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (dite loi « Tepa ») et du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (dite loi « Pa ») ont mis en place diverses exonérations fiscales et sociales en contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires, complémentaires, de la renonciation à des jours de congés (jours de réduction du temps de travail (RTT), jours de repos pour les salariés relevant d'un régime de forfait en jours), ou de la monétisation de droits à congés stockés sur des comptes épargne-temps (CET). Ces exonérations sont entrées en vigueur en octobre 2007 pour la loi « Tepa » et février 2008 pour la loi « Pa » (encadré 1).

Les salariés concernés par les mesures des lois « Tepa » et « Pa »

En 2007, 38 % des salariés des secteurs concurrentiels (41 % des salariés à temps complet) ont fait des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées ; 38 % ont bénéficié de jours de RTT. Les rachats potentiels de jours épargnés sur des CET et de jours de repos pour les salariés au forfait en jours

concernent un public plus restreint, puisque moins d'un salarié sur dix dispose d'un CET ou est au forfait en jours (tableaux 1 et 2).

La proportion de salariés à temps partiel qui fait des heures complémentaires rémunérées était relativement élevée (28 %). Ces salariés ne représentent toutefois que 5 % de l'ensemble des salariés des secteurs concurrentiels. Les salariés à temps partiel ont réalisé en moyenne 17 heures complémentaires, un nombre très inférieur au nombre moyen d'heures supplémentaires des salariés à temps complet : 49 heures par an.

L'organisation de la durée du travail sous forme de forfait en jours concerne encore avant tout les cadres : 40 % des cadres (1) sont au forfait en jours, contre 7 % de l'ensemble des salariés des secteurs concurrentiels. En 2006, le nombre moyen de jours de forfaits rémunérés était de 214 jours (en équivalent-temps plein et année pleine) et une très faible proportion de salariés au forfait en jours (1 %) ont eu un nombre annuel de jours rémunérés supérieur aux 218 jours du forfait légal.

Les heures supplémentaires, complémentaires et les autres outils d'ajustement du volume de travail avant la mise en œuvre de la loi Tép

Le volume des heures supplémentaires, complémentaires et des jours de congés ne dépend pas seulement de leur caractère plus ou moins incitatif en termes de coût. Le recours aux heures supplémentaires et complémentaires est, pour une part, lié à l'organisation du temps de travail dans l'entreprise et revêt donc une dimension « structurelle ». Certaines entreprises utilisent ainsi un volume assez constant d'heures supplémentaires ou complémentaires. Il comporte également une dimension « conjoncturelle », liée à la nécessité d'adapter le volume de travail aux variations de l'activité. À côté des heures supplémentaires et complémentaires, les entreprises disposent d'une large panoplie d'instruments pour faire face à leurs fluctuations d'activité (modulation de la durée du travail, incitation ou obligation faite aux salariés de prendre ou reporter des jours de congés, chômage partiel, variation des effectifs en CDD ou CDI, recours à l'intérim...) qu'elles utilisent fréquemment de façon combinée. Enfin, certaines dispositions réglementaires peuvent également limiter l'usage des heures supplémentaires ou complémentaires (par exemple, le contingent d'heures supplémentaires pour les entreprises dont la durée collective du travail est supérieure à 35 heures).

En 2006, les heures supplémentaires et/ou complémentaires ont été globalement l'instrument privilégié de flexibilité utilisé par les entreprises

Tableau 1 • Les heures supplémentaires* et complémentaires**

	Heures supplémentaires et complémentaires	Heures supplémentaires	Heures complémentaires
	Tous salariés (temps complet et partiel)	Salariés à temps complet	Salariés à temps partiel
Pourcentage de salariés concernés (en %)	38	41	28
Nombre moyen par salarié (en heures par an)	43	49	17

* : données 2007.

** : données 2006.

Lecture : en 2007, 41 % des salariés à temps complet des secteurs concurrentiels non agricoles ont fait des heures supplémentaires rémunérées.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles. France métropolitaine.

Tableau 2 • Les forfaits en jours et les jours de congés*

	Forfaits en jours	Jours de RTT	Jours de congé épargnés sur un compte épargne-temps (CET)
Pourcentage de salariés concernés (en %)	7	38	7
Nombre moyen par salarié (en jours par an)	214	14	19

* 2006 pour les forfaits en jours et les CET ; 2007 pour les jours de RTT.

Lecture : en 2007, 38 % des salariés des entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles disposaient de jours de RTT, pour un nombre moyen de 14 jours par an.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles. France métropolitaine.

Sources :

- pourcentage de salariés au forfait en jours : enquête Acemo trimestrielle, Dares ; enquête Emploi, Insee ; estimations Dares pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

- nombre moyen de jours de forfaits rémunérés : enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, Insee ; estimations Dares pour les entreprises de moins de 10 salariés ;

- jours de RTT : enquête Emploi 2007, Insee ;

- compte épargne-temps : enquête Acemo spécifique sur l'organisation du temps de travail en 2006, Dares ; estimations Dares pour les entreprises de moins de 10 salariés.

pour s'ajuster à une augmentation de leur volume d'activité mais ont été rarement utilisées seules. Selon leurs déclarations à l'enquête sur l'organisation du temps de travail de 2006 (encadré 2), si 65 % des entreprises (en termes d'effectifs salariés) y ont recouru en 2006 pour s'ajuster à des hausses d'activité, 88 % d'entre elles ont mobilisé simultanément l'intérim et/ou la variation de leurs effectifs en CDD ou CDI pour faire face à la hausse de leur activité (tableau 3).

En cas de baisse d'activité en 2006, les entreprises n'avaient souvent peu ou plus de marges de manœuvre pour réduire les heures supplémentaires et complémentaires : seules 36 % ont utilisé ce mode d'ajustement pour faire face à la baisse de leur activité, dans 80 % des cas en complément d'une variation de leurs effectifs ou de l'intérim. Les entreprises ont davantage mobilisé les autres instruments ou combinaisons d'instru-

Sources : enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, Insee ; Enquête annuelle de la Dares sur les très petites entreprises ; estimations Dares.

Sources : enquête Acemo trimestrielle, Dares ; enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires 2006, Insee ; enquête Acemo spécifique sur l'organisation du temps de travail en 2006, Dares ; enquête emploi, Insee.

(1) Cette proportion de cadres ne porte que sur les entreprises de 10 salariés ou plus.

LES LOIS « TEPA » ET « PA »

Les mesures en faveur des heures supplémentaires, complémentaires de l'article 1^{er} de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (« Tèpa »).

La loi « Tèpa » a instauré pour les salariés des exonérations fiscales et de cotisations sociales sur la rémunération des heures supplémentaires (salariés à temps complet) et complémentaires (salariés à temps partiel). Pour les employeurs, elle a créé une déduction forfaitaire de cotisations patronales uniquement sur les heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} octobre 2007, les salariés effectuant des heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées bénéficient d'une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à la rémunération versée en contrepartie de ces heures, qui aboutit à une exonération quasi-totale pour un salarié percevant une rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale. En outre, la rémunération perçue par les salariés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007 est exonérée d'impôt sur le revenu. Cette exonération couvre le salaire et la majoration de salaire liée à l'accomplissement de ces heures.

Le régime dérogatoire de majoration salariale des heures supplémentaires pour les entreprises d'au plus 20 salariés est abrogé. Le taux de majoration légal des quatre premières heures supplémentaires passe de 10 % à 25 % comme dans les autres entreprises. En contrepartie, ces heures ouvrent droit à une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales de 1,50 euro par heure dans les entreprises d'au plus 20 salariés contre 0,50 euro dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Les heures supplémentaires éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales sont les heures travaillées au-delà de la durée légale de 35 heures (calculée sur une base hebdomadaire ou sur une période plus longue en cas d'annualisation du temps de travail, de modulation, etc.) ou de la durée considérée comme équivalente, et qui sont rémunérées à un taux horaire au moins égal à celui d'une heure normale. Les exonérations fiscales et sociales s'appliquent à tous les salariés des secteurs privé et public. La déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales ne concerne que les employeurs entrant dans le champ de l'allègement général sur les bas salaires, dit « Fillon ».

Les mesures en faveur de la renonciation à des jours de congés et de la monétisation des droits à congés des articles 1 à 4 de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (« Pa »).

La loi « Pa » s'inscrit dans le prolongement de la loi « Tèpa ». Sur le thème du temps de travail, la loi instaure pour une période de deux ans la possibilité de renoncer à certains temps de repos ou la possibilité de monétiser certains droits stockés sur un compte épargne-temps (CET).

Elle prévoit la possibilité pour les salariés bénéficiant de jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail (jours de RTT), de renoncer, en accord avec leur employeur, à tout ou partie de ceux acquis au 31 décembre 2009. En contrepartie, l'employeur doit rémunérer chaque jour de RTT racheté sur la base d'une journée de travail normale majorée au minimum au taux de majoration de la première heure supplémentaire en vigueur dans l'entreprise (soit, depuis le 1^{er} octobre 2007, à un taux de 25 % en l'absence d'accord, et qui ne peut être inférieure à 10 % en cas de convention, d'accord de branche étendu, de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement). Ces journées ou demi-journées travaillées ne s'imputent pas sur le contingent légal (220 heures) ou conventionnel d'heures supplémentaires. Aucune limite n'est fixée au nombre de jours pouvant être rachetés. La possibilité de rachat de jours de RTT était auparavant réservée aux salariés des entreprises de 20 salariés au plus non couvertes par un accord collectif mettant en place un CET, dans la limite de 10 jours par an (loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise).

Par ailleurs, même en l'absence d'un accord collectif en prévoyant déjà la possibilité, les salariés relevant d'un régime de forfait annuel en jours peuvent renoncer, dans certaines limites, et en accord avec leur employeur, à une partie de leurs jours de repos acquis au 31 décembre 2009. L'employeur doit rémunérer chaque journée sur la base d'une journée normale appréciée à la date de paiement majorée d'au moins 10 %.

La rémunération de jours de RTT ou des jours de repos non pris par les salariés au forfait en jours au titre des années 2008 et 2009 bénéficie du régime d'exonération fiscale et sociale de la loi Tèpa. Les jours acquis et les droits affectés au 31 décembre 2007 bénéficient du même régime que celui en vigueur alors pour l'intéressement : exonérations de toutes cotisations sociales patronales et salariales, assujettissement à la CSG et à la CRDS, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Enfin, la loi dispose que même en l'absence de dispositions le prévoyant dans l'accord collectif mettant en place le CET, le salarié peut, à sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération. En pratique, ceci peut concerner des heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires ou complémentaires, des jours de RTT ou des heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait.

À la différence des rachats de jours de congés (jours de RTT, jours de congés des salariés au forfait annuel en jours), la monétisation des droits affectés sur un CET en 2008 et 2009 n'ouvre droit à aucune exonération fiscale et sociale. Ceux rachetés au titre des droits acquis au 31 décembre 2007 ont bénéficié du même régime que les rachats de jours de RTT et de jours de repos.

ments de flexibilité : diminution des effectifs de salariés, intérimaires ou sous contrat tout d'abord, instruments spécifiques tels que chômage partiel, ou fermeture temporaire d'établissement. Elles ont aussi contraint leurs salariés à prendre des jours de congés ou de RTT ou recouru à la modulation du temps de travail (tableau 3). De fait, 18 % de ces entreprises (en termes de salariés) ont utilisé d'autres instruments de flexibilité que les heures supplémentaires et complémentaires, l'intérim et la variation des effectifs en CDI ou en CDD.

L'évolution du recours aux dispositifs relatifs au temps de travail suite aux lois Tèpa et Pa

La Dares a conduit en septembre 2008 une enquête téléphonique sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires, complémentaires, et sur les pratiques de rachats de jours de congés ou de RTT durant les premiers mois de mise en œuvre des lois Tèpa et Pa (encadré 3). Cette

Tableau 3 • Utilisation des heures supplémentaires et/ou complémentaires, de l'intérim et des variations d'effectifs par les entreprises en 2006 En % de salariés

	Ensemble	
	Hausses d'activité	Baisses d'activité
Intérim	8	17
Variation des effectifs*	13	17
Variation des effectifs + Intérim	11	12
Heures supplémentaires et/ou complémentaires ..	8	7
Heures supplémentaires et/ou complémentaires + Intérim	12	8
Heures supplémentaires et/ou complémentaires + variation des effectifs	17	6
Heures supplémentaires et/ou complémentaires + variation des effectifs + Intérim	28	15
Autres instruments**	3	18
Ensemble	100	100

* Recrutements en cas de hausses d'activité, licenciements, non renouvellements de CDD, non remplacements de salariés démissionnaires ou partant à la retraite en cas de baisses d'activité.

** Par exemple modulation du temps de travail, compte épargne-temps à l'exclusion des heures supplémentaires et/ou complémentaires, des variations d'effectifs et de l'intérim.

Lecture : confrontées à des hausses d'activité en 2006, 13 % des entreprises en termes de salariés employés ont recruté en CDD ou en CDI. Elles ont éventuellement utilisé d'autres outils de flexibilité à l'exclusion des heures supplémentaires et/ou complémentaires.

Champ : entreprises de 10 salariés et plus des secteurs concurrentiels hors agriculture. France métropolitaine.

Source : enquête Acemo spécifique sur l'organisation du temps de travail en 2006, Dares.

enquête permet d'appréhender l'opinion des entreprises sur leur comportement huit à douze mois après l'entrée en vigueur des mesures, dans la conjoncture spécifique de l'automne 2008.

Un salarié sur cinq potentiellement concerné par une augmentation du recours aux heures supplémentaires entre octobre 2007 et septembre 2008

En septembre 2008, 80 % des salariés des secteurs concurrentiels étaient employés dans des entreprises déclarant ne pas avoir accru leur recours aux heures supplémentaires entre octobre 2007, date de l'entrée en vigueur de la loi « Tepas », et septembre 2008 (tableau 4). Cette situation a concerné près des trois quarts des salariés employés dans des entreprises qui ne faisaient pas faire d'heures supplémentaires à leurs salariés avant la loi Tepas, et plus des quatre cinquièmes des salariés employés par des entreprises qui faisaient déjà faire des heures supplémentaires.

20 % des salariés des secteurs concurrentiels sont employés dans des entreprises qui ont déclaré

Encadré 2

L'ENQUÊTE ACEMO SPÉCIFIQUE DE LA DARES SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL EN 2006

L'enquête Acemo spécifique de la Dares sur l'organisation du temps de travail (« enquête OTT ») a été menée par voie postale auprès d'un échantillon d'établissements des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles en France métropolitaine. 7 306 unités ont répondu à l'enquête. Ces unités avaient auparavant répondu à l'enquête Acemo trimestrielle de la Dares.

Ces entreprises et établissements ont été interrogés au 2^e trimestre 2007, au titre de l'année 2006, sur le recours aux divers instruments d'aménagement du temps de travail mis en place au cours des dernières années : modulation, jours de RTT, heures supplémentaires, heures supplémentaires choisies, compte épargne-temps, recours au forfait en jours (étendu aux salariés non cadres en août 2005 sous réserve d'un accord collectif).

avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires entre octobre 2007 et septembre 2008. 60 % d'entre eux (soit 12 % des salariés) sont employés dans des entreprises qui faisaient déjà faire des heures supplémentaires et 40 % (soit 8 % des salariés) dans des entreprises qui n'y recouraient pas avant octobre 2007. Comme les

Tableau 4 **Évolution de la pratique des heures supplémentaires la première année de mise en œuvre de la loi Tepas**

En % de salariés

	Entreprises déclarant ne pas avoir accru leur recours aux heures supplémentaires*			Entreprises déclarant avoir accru leur recours aux heures supplémentaires*			Répartition des effectifs
	Total	dont :		Total	dont :		Total
		n'en fait pas plus (ou moins)	n'en fait toujours pas		qui faisait déjà des heures supplémentaires	qui ne faisait pas d'heures supplémentaires	
Total	80	57	23	20	12	8	100
Par taille d'entreprise							
1 à 19 salariés	78	42	35	22	9	13	29
20 à 49 salariés	74	48	26	26	15	11	14
50 à 99 salariés	71	53	18	29	19	10	8
100 à 249 salariés	76	57	19	24	16	8	6
250 à 499 salariés	80	65	15	20	15	5	10
500 salariés ou plus	88	71	17	12	9	3	33
Par secteur d'activité							
EB : Ind. agricoles et alimentaires	74	62	12	26	20	6	4
EC : Ind. des biens de consommation	74	53	21	26	14	12	4
ED : Ind. automobile	93	91	2	7	6	1	2
EE : Ind. des biens d'équipement	74	69	5	26	21	5	5
EF : Ind. des biens intermédiaires	79	71	8	21	16	5	8
EG : Énergie	92	66	26	8	8	0	1
H : Construction	79	65	14	21	13	8	10
EJ : Commerce	77	55	22	23	12	11	20
EK : Transports	89	80	9	11	7	4	8
EL : Activités financières	90	51	39	10	6	4	4
EM : Activités immobilières	81	38	43	19	6	13	1
EN : Services aux entreprises	85	43	42	15	9	6	18
EP : Services aux particuliers	76	42	34	24	11	13	9
EQ : Éducation, santé, action sociale	72	52	20	28	18	10	5
ER : Activités associatives	73	38	35	27	4	23	1
Par situation au regard de la durée collective du travail							
Entreprises à 35 heures **	82	61	21	18	12	6	81
Entreprises à plus de 35 heures **	75	63	12	25	18	7	19

* Entre octobre 2007 et septembre/octobre 2008.

** Entreprises de 10 salariés ou plus uniquement. Les entreprises à 35 heures sont les entreprises qui déclarent à l'enquête Acemo trimestrielle une durée collective hebdomadaire moyenne habituelle strictement inférieure à 36 heures. Les entreprises à plus de 35 heures sont les entreprises qui déclarent à l'enquête Acemo trimestrielle une durée collective hebdomadaire moyenne habituelle supérieure ou égale à 36 heures.

Lecture : 78 % des effectifs de salariés des entreprises de 1 à 19 salariés sont dans des entreprises qui ont déclaré ne pas avoir accru leur recours aux heures supplémentaires entre octobre 2007 et septembre 2008.

Champ : France métropolitaine.

Sources : enquête téléphonique de la Dares de septembre 2008 sur le recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les rachats de jours de congés ; enquête Acemo trimestrielle, Dares.

heures supplémentaires ne concernent souvent qu'une fraction des salariés employés par les entreprises, on ne peut en inférer que tous ces salariés ont été concernés par l'augmentation des heures supplémentaires (2). L'interprétation de l'évolution entre octobre 2007 et septembre 2008 du recours des entreprises aux heures supplémentaires doit par ailleurs tenir compte de la dégradation de la conjoncture au cours de la période.

Ce sont les PME qui ont le plus augmenté leur recours aux heures supplémentaires : c'est le cas de 26 % (en termes de salariés employés) des entreprises de 20 à 49 salariés, de 29 % de celles de 50 à 99 salariés, contre 12 % des entreprises de 500 salariés ou plus.

Les secteurs qui ont le plus augmenté leur usage des heures supplémentaires n'étaient pas forcément caractérisés en 2006 (c'est-à-dire avant l'entrée en vigueur de la loi Tepas) par un recours important aux heures supplémentaires. C'est notamment le cas pour les services principalement non marchands et les services aux particuliers. La proportion d'entreprises qui ont accru leur recours aux heures supplémentaires y est assez élevée (24 % à 28 %, contre 20 % en moyenne dans l'ensemble des secteurs concurrentiels), alors qu'entre 12 % et 20 % de leurs salariés à temps complet avaient fait des heures supplémentaires rémunérées en 2006, contre 39 % en moyenne dans l'ensemble des secteurs concurrentiels non agricoles [1]. *A contrario*, certains secteurs caractérisés en 2006 par un recours important aux heures supplémentaires, comme l'automobile et les transports, n'ont qu'une proportion relativement faible de leurs salariés

employés dans des entreprises ayant déclaré avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires.

L'augmentation des heures supplémentaires a été plus fréquente dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire du travail est supérieure à 35 heures. Parmi ces dernières, celles qui ont déclaré avoir accru leur recours aux heures supplémentaires emploient 25 % des effectifs totaux des entreprises de 10 salariés ou plus. Dans les entreprises « à 35 heures », cette proportion est de 18 %.

Le manque de dynamisme des débouchés, principale raison invoquée par les entreprises n'ayant pas accru leur recours aux heures supplémentaires

Le manque de dynamisme des débouchés est de loin la première raison mise en avant par les entreprises qui n'ont pas recouru davantage aux heures supplémentaires lors de la première année de mise en œuvre de la loi Tepas. Celles qui ont cité l'évolution de leur activité comme l'une des raisons du *statu quo* (3) représentent plus des quatre cinquièmes des effectifs employés (tableau 5). Cette proportion varie relativement peu selon les secteurs d'activité. Elle est en revanche plus faible dans les petites et moyennes entreprises, notamment celles où la durée collective du travail est supérieure à 35 heures et où, indépendamment des variations de l'activité, les marges de manœuvre pour accroître le volume d'heures supplémentaires sont plus limitées.

Les entreprises qui ont mentionné avoir été contraintes par le contingent annuel individuel d'heures supplémentaires représentent un tiers

(2) Ce constat, lié au mode d'interrogation des entreprises, vaut pour l'ensemble des résultats tirés de l'enquête téléphonique (encadré 3).

(3) Les questions sont à réponses multiples.

Tableau 5 • **Raisons invoquées par les entreprises pour expliquer leurs pratiques de recours aux heures supplémentaires la première année de mise en œuvre de la loi Tepas**

En % de salariés

Parmi les entreprises déclarant ne pas avoir accru leur recours aux heures supplémentaires	L'évolution de notre activité ne l'a pas justifié	La loi Tepas est compliquée	Les heures supplémentaires sont trop coûteuses	Nous faisons déjà le maximum d'heures autorisées par le contingent annuel auquel nous sommes soumis	Non, malgré la demande des salariés	Non, car les salariés ne voulaient pas en faire plus	Nous avons préféré avoir recours à l'intérim pour faire face à nos besoins	Nous avons préféré recruter pour faire face à nos besoins
Total	82	14	20	24	4	12	14	24
dont :								
n'en font pas faire plus depuis la loi Tepas	82	14	15	33	4	11	15	25
n'en font toujours pas faire depuis la loi Tepas ..	82	13	31	-	5	15	11	23

Parmi les entreprises déclarant avoir accru leur recours aux heures supplémentaires	C'est dû à l'augmentation de l'activité	La loi Tepas les a rendues moins coûteuses qu'auparavant	Nous avons eu des difficultés de recrutement	Les salariés l'ont demandé	Nous avons préféré faire plus d'heures supplémentaires et moins recourir à l'intérim	Nous avons préféré faire plus d'heures supplémentaires et moins recruter
Total	65	56	41	40	52	44
dont :						
en font faire plus depuis la loi Tepas	67	54	47	40	54	38
en font faire depuis la loi Tepas.....	61	58	33	39	48	54

Note : questions à réponses multiples, les pourcentages totaux sont supérieurs à 100.

Lecture : parmi les salariés des entreprises qui n'ont pas fait faire plus d'heures supplémentaires depuis la mise en œuvre de la loi Tepas, 82 % sont dans des entreprises où l'évolution de l'activité ne l'a pas justifié.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles. France métropolitaine.

Source : enquête téléphonique de la Dares de septembre 2008 sur le recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les rachats de jours de congés.

des effectifs de celles qui faisaient déjà faire des heures supplémentaires. Cette proportion s'élève à 48 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus où la durée collective du travail est supérieure à 35 heures. Les entreprises qui ont déclaré avoir été contraintes par le contingent sont plutôt de petites tailles, notamment dans le secteur de la construction, et disposent de peu de marges de manœuvre pour faire faire des heures supplémentaires au-delà d'une durée moyenne hebdomadaire de 40 heures, en particulier si leur contingent conventionnel n'excède pas le niveau fixé par les textes réglementaires (220 heures par an). Une proportion élevée d'entre elles (deux tiers des effectifs) ont cependant également fait état d'un manque de dynamisme de leurs débouchés, ce qui peut inciter à relativiser le caractère contraignant du contingent d'heures supplémentaires pour ces entreprises, tout au moins durant la première année de mise en œuvre de la loi Tepas.

Les entreprises qui ont déclaré continuer à ne pas recourir aux heures supplémentaires ont plus fréquemment que les autres invoqué comme explication un coût trop élevé (31 % des effectifs, contre 15 % pour celles qui faisaient déjà faire des heures supplémentaires avant la loi Tepas). Pour ces entreprises, plutôt de petite taille, la baisse du coût des heures supplémentaires induite par les exonérations de cotisations patronales de la loi Tepas n'a donc pas constitué un facteur déclenchant de leur usage.

Parmi les entreprises qui n'ont pas augmenté les heures supplémentaires, la proportion d'entre elles qui ont indiqué avoir résisté à une demande de leurs salariés de faire plus d'heures supplémentaires est marginale (4 % des effectifs employés), et systématiquement plus faible que celle des entreprises où les salariés ne voulaient pas en faire davantage (12 % des effectifs). La fréquence du refus des salariés est positivement corrélée à la durée collective du travail.

Enfin, parmi l'ensemble des entreprises déclarant ne pas avoir accru leur recours aux heures supplémentaires, 14 % en termes d'effectifs salariés invoquent la complexité de la loi. La même proportion indique avoir préféré recourir à l'intérim pour faire face à leurs besoins, tandis qu'environ un quart d'entre elles a préféré procéder à des recrutements.

Augmentation de l'activité et moindre coût : principaux motifs de la hausse du recours aux heures supplémentaires

Les entreprises qui ont accru leur recours aux heures supplémentaires l'année de l'entrée en vigueur de la loi Tepas (20 % des effectifs) ont, elles aussi, fréquemment mentionné l'évolution (cette fois positive) de leurs débouchés pour expliquer leur comportement. Elles l'ont cependant fait dans des proportions moindres que dans le

cas du *statu quo* : 65 % des effectifs, contre 82 % dans le cas du *statu quo*. Elles ont également fréquemment mentionné comme motif la baisse du coût des heures supplémentaires (56 % en termes d'effectifs), les difficultés de recrutement (41 % en termes d'effectifs) et les demandes des salariés de faire plus d'heures supplémentaires (40 % en termes d'effectifs).

Globalement, l'effet incitatif de la loi est davantage décelable dans les entreprises qui ont déclaré avoir commencé à recourir aux heures supplémentaires après l'entrée en vigueur de la loi Tepas. Dans ces entreprises, l'augmentation de l'activité a été un motif à peine plus invoqué (61 %) que la diminution du coût des heures supplémentaires (58 %). Ces entreprises, qui pèsent pour 8 % dans les effectifs des secteurs concurrentiels, sont plutôt de petite taille (65 % d'entre elles ont moins de 50 salariés, contre 51 % dans

Encadré 3

L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE DE LA DARES

sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires et complémentaires et sur les pratiques de rachats de jours de congés ou de RTT depuis la mise en œuvre de la loi Tepas d'août 2007 et de la loi sur le pouvoir d'achat de février 2008

L'enquête

L'enquête téléphonique de la Dares a été menée auprès d'un échantillon d'établissements des entreprises de 10 salariés ou plus et de très petites entreprises de moins de 10 salariés des secteurs concurrentiels non agricoles en France métropolitaine. 5 500 unités ont été interrogées. Ces unités avaient auparavant répondu, dans le cadre du dispositif Acemo de la Dares (Activités et conditions d'emploi de la main-d'œuvre), à des enquêtes postales régulières ou thématiques : l'enquête Acemo trimestrielle et l'enquête sur l'organisation du temps de travail (OTT) pour les établissements de 10 salariés ou plus, l'enquête annuelle de la Dares sur les très petites entreprises (TPE) pour ces dernières. Ces enquêtes permettent de disposer d'informations sur les effectifs à temps complet et à temps partiel, la durée du travail (enquête Acemo trimestrielle et enquête TPE) ainsi que, pour les entreprises de 10 salariés ou plus, sur le volume trimestriel d'heures supplémentaires et complémentaires déclaré par les entreprises (enquête Acemo trimestrielle) et le recours passé à d'autres outils de flexibilité de la durée du travail (OTT).

Ces entreprises et établissements ont été interrogés entre début septembre et mi-octobre 2008 sur l'évolution de leur recours aux heures supplémentaires et complémentaires depuis la mise en œuvre de la loi Tepas ainsi que sur les raisons de la modification de leur recours. Elles ont également été interrogées sur l'intensité des demandes de rachat de jours de congés (jours de RTT, jours déposés sur un compte épargne-temps...) formulées par les salariés dans le cadre de la loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat ainsi que sur les réponses qui ont été apportées à ces demandes.

La présentation des résultats

Le plan de sondage de l'enquête est la réunion de deux plans sur deux champs disjoints : le premier au sein des établissements de 10 salariés ou plus des entreprises de 10 salariés ou plus, le second au sein des entreprises de 1 à 9 salariés.

Du fait de cette spécificité, il n'est possible d'exprimer les résultats ni en termes de pourcentage d'entreprises, ni en termes de pourcentage d'établissements. L'exploitation de l'enquête ne permet de publier des résultats qu'en termes de pourcentages de salariés employés par les entreprises ayant déclaré avoir eu tel ou tel comportement (avoir, par exemple, fait faire plus d'heures supplémentaires). On ne peut cependant en inférer que tous les salariés des dites entreprises sont concernés par ce comportement puisque, de façon générale, les heures supplémentaires ou complémentaires ne concernent qu'une fraction des salariés employés par les entreprises recourant à ce mode de gestion du temps de travail.

l'ensemble des secteurs concurrentiels) et appartiennent plutôt aux secteurs des services.

L'augmentation du recours aux heures supplémentaires s'est parfois faite au détriment de l'emploi sans qu'on puisse en inférer directement un effet de la loi Tepas. Plus de la moitié des entreprises qui ont déclaré avoir augmenté leur recours aux heures supplémentaires (52 % en termes d'effectifs) déclarent avoir préféré faire plus d'heures supplémentaires et moins recourir à l'intérim. Les arbitrages déclarés en défaveur du recrutement en CDD ou CDI ont été moins fréquents (44 % en termes d'effectifs).

Les entreprises qui déclarent faire plus d'heures supplémentaires en raison de la baisse de coût induite par la loi Tepas, sont plus nombreuses à avoir fait de tels arbitrages : 60 % en termes d'effectifs déclarent avoir moins recouru à l'intérim et 51 % avoir moins recruté. Il en est de même pour celles qui ont répondu à la demande de leurs salariés de faire plus d'heures supplémentaires : 64 % d'entre elles déclarent avoir moins recouru à l'intérim et 50 % avoir moins recruté.

Les entreprises qui ont préféré augmenter leur recours aux heures supplémentaires plutôt que recourir à l'intérim ou aux recrutements en CDD ou CDI ne pèsent cependant que pour 13 % de l'ensemble des effectifs des secteurs concurrentiels. Leur poids est inférieur de moitié à celui des entreprises qui ont préféré recruter ou recourir à l'intérim plutôt que d'augmenter leur recours aux heures supplémentaires (25 % de l'ensemble des effectifs). Comme l'enquête ne fournit pas l'ampleur des ajustements de l'emploi, il n'est pas possible d'en tirer un bilan global, positif ou négatif, en termes d'emploi.

Très peu de salariés à temps partiel concernés par une augmentation des heures complémentaires

Parmi les entreprises qui ont des salariés à temps partiel, celles qui ont déclaré avoir recouru davantage aux heures complémentaires la première année de mise en œuvre de la loi Tepas pèsent pour 6 % des effectifs totaux. Dans les deux tiers des cas, ces entreprises faisaient déjà faire des heures complémentaires à leurs salariés à temps partiel (tableau 6).

Plus encore que dans le cas des heures supplémentaires, le *statu quo* a prévalu pour les heures complémentaires. Les raisons en sont très largement comparables, le manque de dynamisme des débouchés étant très souvent invoqué. Des entreprises représentant un quart des effectifs de celles qui n'ont pas augmenté leur recours aux heures complémentaires ont déclaré avoir été contraintes par le maximum autorisé d'heures complémentaires, fixé au tiers de la durée du contrat de travail en cas d'accord de branche le spécifiant expressément. Toutefois, une part importante de ces mêmes entreprises ont également fait état du manque de dynamisme de leurs débouchés. La proportion des entreprises qui ont indiqué avoir résisté à une demande de leurs salariés à temps partiel de faire plus d'heures complémentaires est nettement en deçà de celles où les salariés à temps partiel ne voulaient pas en faire plus (3 % des effectifs des entreprises concernées, contre 15 %). Enfin, les entreprises qui ont accru leur recours aux heures complémentaires sont plutôt des PME, dans des secteurs dans lesquels la pratique des heures complémentaires n'était pas forcément très répandue en 2006.

Tableau 6 • Évolution de la pratique des heures complémentaires la première année de mise en œuvre de la loi Tepas

En % de salariés des entreprises qui emploient des salariés à temps partiel

	Total	Par taille d'entreprise **			Par secteur d'activité		
		1 à 99 salariés	100 à 499 salariés	500 salariés ou plus	Industrie et construction	Services	
Entreprises déclarant ne pas avoir accru leur recours aux HC *	Total	94	93	95	95	93	94
	dont : ne fait pas faire plus d'HC (ou moins)	35	25	35	44	22	40
	ne fait toujours pas faire d'HC.....	59	68	60	51	71	54
Entreprises déclarant avoir accru leur recours aux HC *	Total	6	7	6	5	7	6
	dont : qui faisait déjà faire des HC.....	4	4	3	3	3	4
	qui ne faisait pas faire des HC.....	2	3	2	2	4	2

* Entre octobre 2007 et septembre/octobre 2008

** Nombre de salariés

Lecture : parmi les entreprises de 500 salariés ou plus qui emploient des salariés à temps partiel, celles qui déclarent avoir accru leur recours aux heures complémentaires entre octobre 2007 et septembre-octobre 2008 représentent 5 % des effectifs totaux : 3 % pour celles qui en faisaient déjà faire et 2 % pour celles qui n'en faisaient pas faire auparavant.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles. France métropolitaine.

Sources : enquête téléphonique de la Dares de septembre 2008 sur le recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les rachats de jours de congés.

Un recours modeste aux dispositifs de rachat de jours de congés

Les entreprises qui ont déclaré avoir reçu de la part de leurs salariés des demandes de rachat de jours de congés durant les huit premiers mois d'entrée en vigueur de la loi Pa, qu'il s'agisse de jours de RTT, de jours de repos de salariés au forfait en jours ou de droits à congés stockés sur des CET, représentent une part relativement modeste des effectifs des secteurs concurrentiels non agricoles : 13 % pour les rachats de jours de forfait, 15 % pour ceux de jours de RTT et enfin 14 % pour la monétisation des jours déposés sur un CET (tableau 7).

À la différence des heures supplémentaires et complémentaires, il s'agit plutôt de grandes entreprises. Cela s'explique par le fait que les forfaits en jours, jours de RTT et CET (et donc, mécaniquement, le potentiel de jours « rachetables ») sont largement plus répandus dans celles-ci que dans les PME. Dans ces entreprises, une proportion modeste des salariés disposant respectivement de jours de forfaits, de jours de RTT ou d'un CET ont effectué une demande de rachat : 16 % des salariés des entreprises concernées pour les jours de forfait, 17 % pour les jours de RTT, 21 % pour les rachats de jours déposés sur un CET. Les employeurs y ont très largement répondu favorablement.

Recours aux heures supplémentaires depuis 1999 et évolution de l'activité et de l'emploi

Le volume global d'heures supplémentaires effectuées en France, ainsi que la sensibilité des heures supplémentaires au cycle conjoncturel au niveau macroéconomique étaient mal connus avant l'entrée en vigueur de la loi Tépà. Les entreprises

étaient en effet nombreuses, lorsqu'elles étaient interrogées dans le cadre d'enquêtes statistiques, à ne déclarer qu'une partie seulement des heures supplémentaires qu'elles rémunéraient à leurs salariés. Les travaux conduits par la Dares ont permis d'évaluer ce biais de sous-déclaration statistique, et de fournir une évaluation du volume global d'heures supplémentaires rémunérées en 2006 avant l'entrée en vigueur de la loi Tépà [1].

On dispose désormais de données administratives sur le montant des heures supplémentaires qui bénéficient des aides forfaitaires, via les bordereaux récapitulatifs de cotisations (BRC) collectés par les Urssaf, mais celles-ci ne couvrent pas la période antérieure à la mise en œuvre de la loi Tépà. Afin de compléter les éléments d'information fournis par les enquêtes auprès des entreprises, un indicateur a été construit en collaboration avec l'Insee à partir des différentes sources d'informations disponibles et moyennant un certain nombre d'hypothèses pour retracer les évolutions du montant moyen d'heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur de l'industrie manufacturière et des services marchands depuis la fin des années quatre-vingt-dix (4) (encadré 4, note de méthode [4]) (5).

Selon cet indicateur, alors que le volume trimestriel moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet était resté relativement stable de 1999 à 2001, il a fortement progressé dans les entreprises de 10 salariés ou plus entre le premier semestre 2002 (la durée légale de 35 heures a été introduite au 1^{er} janvier 2002 dans les entreprises de 20 salariés ou moins) et le premier semestre 2007. Dans l'industrie, il est passé de 6,4 heures en moyenne (par trimestre par salarié à temps complet) à 9,8 heures, soit une progression totale de 53 % entre le premier semestre 2002 et le premier semestre 2007. Dans les services principalement marchands, il a aussi augmenté, de 7,0 à

(4) Les évolutions du nombre d'heures supplémentaires estimées à partir de 2007 diffèrent nettement de celles de l'indicateur fourni par l'enquête Acemo trimestrielle de la Dares, dont les évolutions reflètent pour partie, depuis l'entrée en vigueur de la loi Tépà, la résorption du phénomène de « sous-déclaration statistique » [2] (graphiques 1a et 2a).

(5) Les entreprises de moins de 10 salariés sont exclues des calculs car elles sont enquêtées dans une enquête Acemo spécifique. D'autre part, les résultats concernant le secteur de la construction ne sont pas présentés ici car ils reposent sur un nombre restreint d'observations, ce qui limite leur fiabilité.

Tableau 7 • Les rachats de jours de congés la première année de mise en œuvre de la loi sur le pouvoir d'achat

En % de salariés

	Forfaits en jours		Jours de réduction du temps de travail (RTT)		Comptes épargne-temps (CET)	
	Entreprises déclarant avoir des salariés qui ont demandé le rachat de jours de forfait *	Pourcentage de salariés au forfait ayant formulé une demande de rachat	Entreprises déclarant avoir des salariés qui ont demandé le rachat de jours de RTT *	Pourcentage de salariés disposant de jours de RTT ayant formulé une demande de rachat	Entreprises déclarant avoir des salariés qui ont demandé le rachat de jours déposés sur leur CET *	Pourcentage de salariés disposant d'un CET ayant formulé une demande de rachat
Total	13	16	15	17	14	21
Par taille d'entreprise						
1 à 99 salariés.....	2	21	4	22	7	17
100 à 499 salariés.....	12	9	21	11	13	11
500 salariés ou plus.....	31	17	29	18	36	24
Par secteur d'activité						
Industrie et construction.....	15	16	20	21	14	21
Services.....	13	17	13	13	15	21

* Entre février et septembre/octobre 2008.

Lecture : dans les entreprises de 500 salariés ou plus, celles ayant des salariés au forfait en jours qui ont demandé le rachat de jours de congés entre février et septembre/octobre 2008 représentent 31 % des effectifs totaux. Dans ces entreprises, 17 % des salariés concernés ont effectivement déposé une demande.

Champ : entreprises des secteurs concurrentiels non agricoles. France métropolitaine.

Sources : enquête téléphonique de la Dares de septembre 2008 sur le recours aux heures supplémentaires et complémentaires et les rachats de jours de congés.

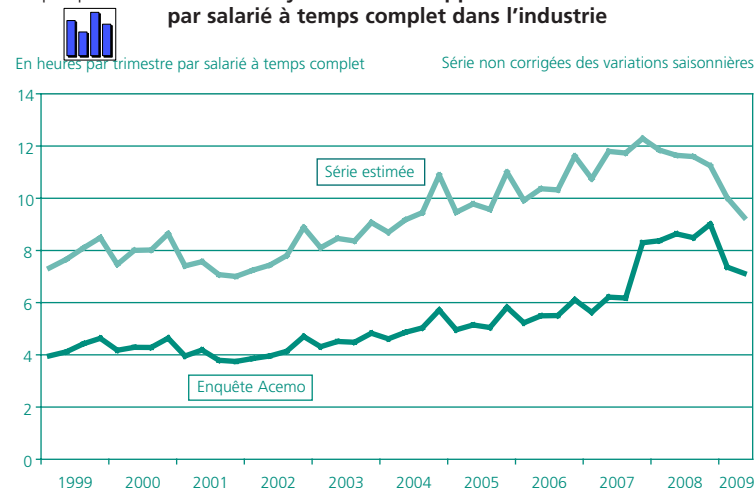
9,7 heures en moyenne (par trimestre par salarié à temps complet), soit une progression totale de près de 40 % sur la même période (graphiques 1a et 2a).

À compter de 2003, un certain nombre de mesures d'aménagement du régime des heures supplémentaires ont visé à en favoriser l'usage par les entreprises : augmentation du contingent d'heures supplémentaires en 2003, introduction du régime de temps choisi en 2005, prorogation du régime dérogatoire de majoration dans les petites entreprises en 2003 et 2005. Ces mesures peuvent avoir contribué à la progression du volume moyen d'heures supplémentaires.

Sur l'ensemble de la période qui va du premier trimestre 1999 au troisième trimestre 2007, dans les secteurs de l'industrie et des services marchands, les fluctuations du nombre moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet apparaissent cependant avant tout en ligne avec les fluctuations de l'activité économique (valeur ajoutée), qui constituent du reste le principal motif de variation du recours aux heures supplémentaires déclaré par les entreprises interrogées dans le cadre de l'enquête téléphonique de la Dares de septembre 2008 (graphiques 1b et 2b). La fréquence du recours simultané aux heures supplémentaires et à l'intérim en cas de variation d'activité observée dans l'enquête menée par la Dares sur l'organisation du temps de travail en 2006 a pour pendant une corrélation positive entre heures supplémentaires et intérim au niveau macroéconomique.

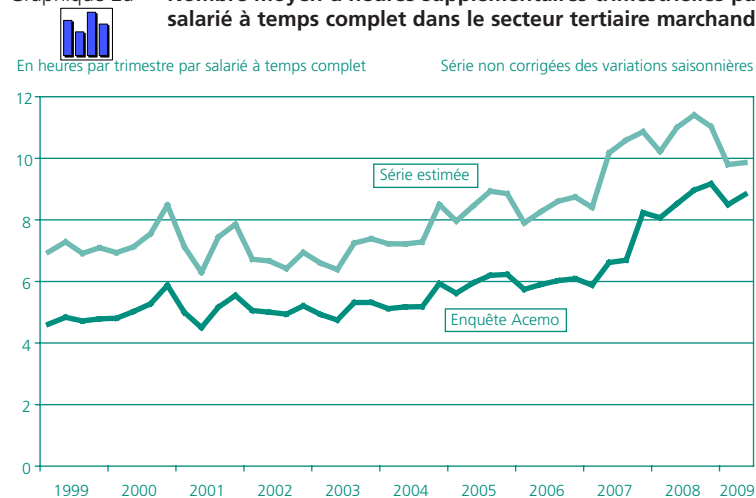
La corrélation entre recours à l'intérim et aux heures supplémentaires est particulièrement manifeste dans le cas des secteurs industriels, grands utilisateurs de main-d'œuvre intérimaire (graphique 1b, tableau 8). Les entreprises ont ainsi réagi au ralentissement du début des années 2000 en ajustant dans un premier temps les heures supplémentaires et l'intérim puis, dans un second temps, l'emploi hors intérim. La séquence des ajustements a été la même en 2003-2004. En 2006 en revanche, le ralentissement de l'activité ne s'est que peu répercuté sur l'évolution des heures supplémentaires, de l'intérim et de l'emploi hors intérim.

Graphique 1a • **Nombre moyen d'heures supplémentaires trimestrielles par salarié à temps complet dans l'industrie**



Champ : Valeur ajoutée, emploi et intérim : entreprises de toutes tailles de l'industrie (EB-EG). Heures supplémentaires : entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie, France métropolitaine.

Graphique 2a • **Nombre moyen d'heures supplémentaires trimestrielles par salarié à temps complet dans le secteur tertiaire marchand**



Champ : Valeur ajoutée, emploi et intérim : entreprises de toutes tailles du secteur tertiaire marchand (EJ-EP). Heures supplémentaires : Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur tertiaire marchand. France métropolitaine.

Tableau 8 • **Le volume de travail associé aux heures supplémentaires et à l'intérim en 2006 en équivalent-temps plein dans l'industrie et le secteur tertiaire marchand**

En milliers d'emplois en équivalent temps plein

	Industrie	Secteur tertiaire marchand
Intérim	291	200
Heures supplémentaires	94	259

Lecture : en 2006, le volume de travail des intérimaires était de 291 000 emplois en équivalent temps plein dans l'industrie. Le volume d'heures supplémentaires dans les services principalement marchands était équivalent à 259 000 emplois en équivalent temps plein.

Champ : industrie (EB-EG) et secteur tertiaire marchand (EJ-EP). France métropolitaine.

Dans le secteur tertiaire marchand, les fluctuations de l'activité sont de moindre ampleur. Le recours à l'intérim est globalement plus faible, le poids des heures supplémentaires dans le volume de travail plus élevé. La corrélation entre activité, intérim, heures supplémentaires et emploi hors intérim est également présente, quoique moins nette. La reprise engagée début 2002 s'est ainsi

Sources : Heures supplémentaires : voir encadré 4 ; enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, Insee ; enquête Acemo trimestrielle de la Dares ; Acoss ; enquête emploi en continu, Insee.

Sources : intérim : Dares, exploitation des fichiers Unédic des déclarations mensuelles des agences d'intérim. Heures supplémentaires : estimations Dares du volume d'heures supplémentaires en 2006, données en millions d'heures converties en équivalent-temps plein sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures par an.

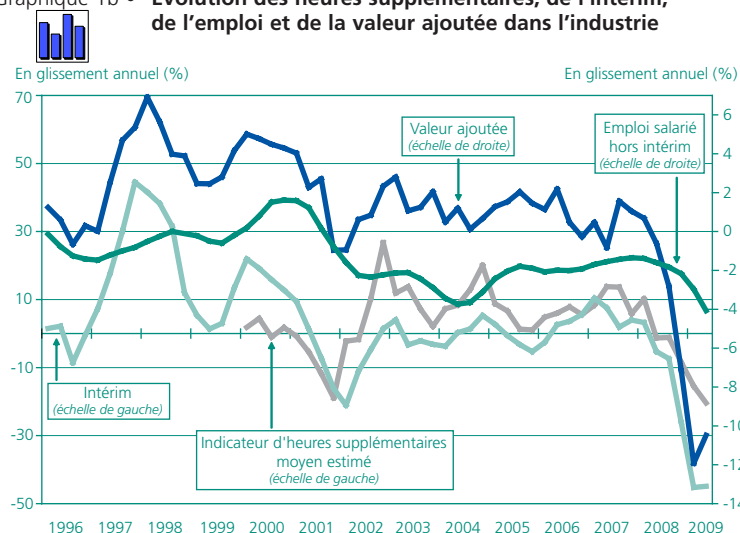
traduite dans un premier temps par une augmentation des heures supplémentaires, puis de l'intérim, et enfin de l'emploi. Le recours aux heures supplémentaires et à l'intérim a ralenti en 2006 en lien avec les nombreuses créations nettes d'emploi dans ce secteur (plus de 150 000 sur l'année). Les heures supplémentaires ont ensuite accéléré fortement au début de 2007, du fait de la suppression du régime d'équivalence dans le secteur des hôtels-café-restaurants [1], et alors même que le recours à l'intérim commençait à ralentir.

Pas de rupture majeure apparente dans l'ajustement des heures supplémentaires au cycle économique depuis 2007

Si l'on dispose évidemment de trop peu de recul pour évaluer l'impact de la loi Tépà sur le recours aux heures supplémentaires, il est néanmoins possible de fournir des éléments factuels sur l'évolution du recours aux heures supplémentaires sur la période 2007-2008.

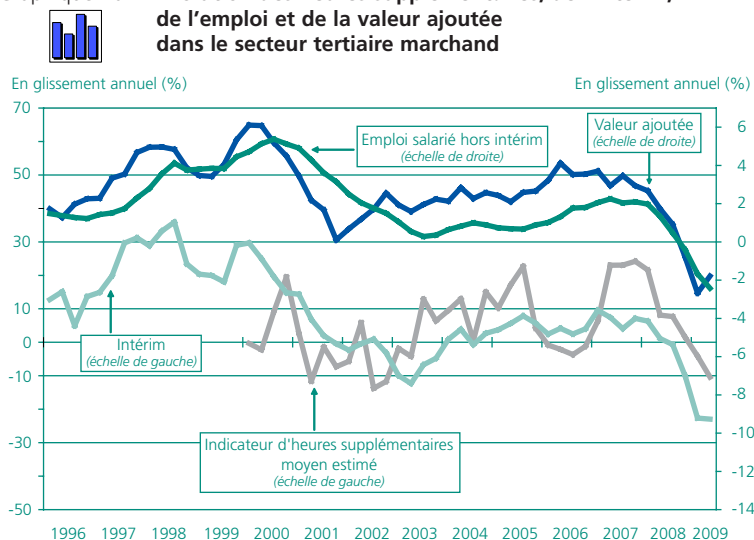
Dans l'industrie (6), il semble que les heures supplémentaires rémunérées par les entreprises aient commencé à ralentir au second semestre 2007 (avec un trimestre de retard par rapport à l'intérim). L'ajustement à la baisse tant des heures supplémentaires que de l'intérim s'est ensuite accéléré, en lien avec le recul de l'activité (graphique 1b). Dans les services marchands, il est difficile, jusqu'au troisième trimestre 2008, de séparer les effets de la fin du régime d'équivalence dans les hôtels, cafés et restaurants de ceux de la crise économique ou de l'impact de la loi Tépà, mais l'ajustement s'est également accéléré au tournant 2008-2009 (graphique 2b). Tant dans l'industrie que dans les services marchands, l'ajustement des heures supplémentaires et de l'intérim a contribué,

Graphique 1b • Évolution des heures supplémentaires, de l'intérim, de l'emploi et de la valeur ajoutée dans l'industrie



Champ : Valeur ajoutée, emploi et intérim : entreprises de toutes tailles de l'industrie (EB-EG). Heures supplémentaires : entreprises de 10 salariés ou plus de l'industrie. France métropolitaine.

Graphique 2b • Évolution des heures supplémentaires, de l'intérim, de l'emploi et de la valeur ajoutée dans le secteur tertiaire marchand



Champ : Valeur ajoutée, emploi et intérim : entreprises de toutes tailles du secteur tertiaire (EJ-EP). Heures supplémentaires : Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur tertiaire marchand. France métropolitaine.

Sources : Heures supplémentaires : voir encadré 4 ; enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires en 2006, Insee ; enquête Acemo trimestrielle de la Dares ; Acoos ; enquête emploi en continu, Insee. Valeur ajoutée : Comptes nationaux trimestriels, Insee. Intérim : Dares, exploitation des fichiers Unédic des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

du moins jusqu'à une période récente, à amortir le recul de l'emploi permanent [3]. Enfin, en comparaison notamment de la dernière phase de ralentissement du début des années 2000, la baisse du recours à l'intérim semble avoir été plus marquée que celle du recours aux heures supplémentaires. Ces éléments de constat sont cependant à considérer avec prudence, compte tenu du jeu d'hypothèses sur lequel repose la construction de notre indicateur du nombre d'heures supplémentaires dans l'industrie et les services marchands.

(6) Les secteurs d'activité sont définis en NAF rév.1.

Odile CHAGNY (Dares au moment de la rédaction),
Lucie GONZALEZ (Insee au moment de la rédaction),
Serge ZILBERMAN (Dares).

ESTIMATION DE L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES PAR SALARIÉ À TEMPS COMPLET DANS LES ENTREPRISES DE 10 SALARIÉS OU PLUS

Les travaux d'analyse menés par la Dares [1] montrent que toutes les heures supplémentaires ne sont souvent pas déclarées par les entreprises à l'enquête Acemo trimestrielle. Les entreprises déclarant une durée hebdomadaire collective de plus de 35 heures notamment omettaient de déclarer à l'enquête une partie des heures supplémentaires régulièrement travaillées, dites « structurelles ». La sous-déclaration statistique concernait également les entreprises « à 35 heures ». Cependant, malgré cette sous-estimation des heures supplémentaires, les évolutions des heures supplémentaires que l'on peut calculer à partir des enquêtes Acemo trimestrielles restent interchangeables : elles sont en effet en ligne avec l'évolution de l'activité économique (valeur ajoutée) et celle de l'emploi intérimaire (graphiques 1b et 2b).

L'entrée en vigueur à partir du 4^e trimestre de 2007 de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) a vraisemblablement contribué à réduire le biais de sous-déclaration statistique des heures supplémentaires à l'enquête Acemo trimestrielle, et ce de façon pour partie progressive [2]. Les allègements de cotisations sociales liés aux heures supplémentaires amènent désormais les entreprises à les recenser de façon plus précise et plus régulière. Cependant, au 4^e trimestre 2008, 14 % des salariés à temps complet du champ Acemo étaient encore concernés par la sous-déclaration statistique, telle qu'on peut la mesurer à partir des effectifs de salariés à temps complet travaillant dans des entreprises « à plus de 35 heures » ne déclarant pas l'intégralité des heures supplémentaires structurelles qu'elles font faire à leurs salariés. Ces mêmes entreprises ne déclaraient à l'enquête que 60 % du volume trimestriel d'heures structurelles qu'elles étaient censées fournir compte tenu de leur durée collective du travail déclarée lors de la même enquête. Au total, cette modification du comportement déclaratif des entreprises à l'enquête rend les évolutions des heures supplémentaires de l'enquête Acemo difficiles à interpréter depuis le 4^e trimestre de 2007 (graphiques 1a et 2a).

On présente ici une méthode d'estimation du nombre d'heures supplémentaires par salarié à temps complet et de son évolution sur la période récente, en complétant les données issues de l'enquête Acemo trimestrielle, notamment sur la période « post-Tepa », à l'aide d'autres sources statistiques. Le champ retenu est celui des salariés des secteurs marchands non-agricoles (EB-EP), hors services domestiques et hors secteur de la construction (1), travaillant dans les entreprises de 10 salariés ou plus en France métropolitaine.

Sources statistiques mobilisées

- **L'enquête annuelle sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires de l'Insee (Ecmoss) de 2006** porte sur l'ensemble des établissements des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles localisés en France métropolitaine. L'enquête recueille (entre autres variables) des données individuelles sur le volume total des heures rémunérées, le volume des heures supplémentaires rémunérées, ainsi que sur les rémunérations associées. Elle a été utilisée pour l'estimation du volume annuel moyen d'heures supplémentaires par salarié à temps complet en 2006 dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Cette estimation a été corrigée du biais de sous-déclaration statistique [1]
- **Les données de l'Acosson sont issues de l'exploitation des bordereaux récapitulatifs des cotisations (BRC)** que les employeurs du régime général utilisent pour déclarer leurs cotisations sociales aux Urssaf et sur lesquels ils portent les différentes assiettes salariales donnant lieu à cotisations et allègements ainsi que leurs effectifs. Ce sont les volumes totaux trimestriels d'heures supplémentaires à compter du premier trimestre 2008 qui sont utilisés ici.
- **L'enquête Acemo trimestrielle de la Dares** porte sur les établissements de 10 salariés ou plus des entreprises de 10 salariés ou plus des secteurs concurrentiels non agricoles localisés en France métropolitaine. L'enquête collecte (entre autres variables) quatre fois par an les effectifs salariés à temps complet, leur durée collective hebdomadaire habituelle ainsi qu'un volume total d'heures supplémentaires. Elle a été utilisée pour estimer le taux de temps partiel ainsi que l'évolution des heures supplémentaires par salarié à temps complet des salariés de ces entreprises pour la période antérieure à la mise en œuvre de la loi Tepa.
- **L'enquête Emploi de l'Insee** est une enquête auprès des ménages réalisée en continu sur toutes les semaines de l'année en France métropolitaine. Les résultats sont exploités par trimestre. Environ 38 000 ménages ordinaires (c'est-à-dire les habitants de 38 000 logements à l'exception des communautés : foyers, cités universitaires, hôpitaux, prisons) répondent chaque trimestre, soit autour de 72 000 personnes de 15 ans ou plus. L'enquête recueille (entre autres variables) des informations individuelles sur les heures supplémentaires rémunérées effectuées la semaine de référence. L'enquête Emploi a été utilisée pour estimer l'évolution des heures supplémentaires par salarié à temps complet au moment de l'entrée en vigueur de la loi Tepa.

Méthode d'estimation du nombre d'heures supplémentaires par salarié à temps complet (pour des informations plus détaillées, voir [4])

Les calculs ont été faits par secteur d'activité (en 16 postes), puis agrégés ensuite, en utilisant la structure d'emploi des estimations d'emploi salarié de l'Insee auxquelles on a appliqué la structure par taille d'entreprises issue d'Épure (données des Urssaf).

Années 2008 et 2009

Le nombre d'heures supplémentaires par salarié à temps complet pour l'année 2008 et les 3 premiers trimestres de 2009 est calculé en rapportant les volumes d'heures supplémentaires de l'Acosson à l'emploi salarié à temps complet.

3^e et 4^e trimestres de 2007

Sur cette période il n'est pas possible d'utiliser les séries de l'Acosson. En effet, ces dernières ne commencent qu'au 4^e trimestre de 2007, et ce premier trimestre de mise en œuvre de la loi Tepa a été un trimestre de « montée en charge ». Il n'est pas non plus possible d'utiliser les données issues des enquêtes Acemo trimestrielles, qui sont affectées à partir du 4^e trimestre 2007 par une modification des comportements déclaratifs des entreprises à l'enquête.

Les variations trimestrielles des heures supplémentaires par salarié à temps complet entre le 3^e et le 4^e trimestre de 2007 et entre le 4^e trimestre 2007 et le 1^{er} trimestre 2008 ont été estimées à partir des évolutions observées auprès des ménages dans l'enquête Emploi. Sur la période précédant la mise en œuvre de la loi Tepa, les évolutions des heures supplémentaires y sont proches de celles des enquêtes Acemo ; par ailleurs, elles ne semblent pas avoir été affectées par une modification du comportement de réponse des ménages à l'enquête aussi importante que celle observée dans les entreprises répondant à l'enquête Acemo à la suite de la mise en œuvre de la loi Tepa.

Du 1^{er} trimestre 1999 au 2^e trimestre 2007

Les variations du nombre d'heures supplémentaires par salarié à temps complet pour la période qui va jusqu'au 2^e trimestre 2007 ont été estimées à partir des évolutions des données des enquêtes Acemo, ajustées de telle sorte que les niveaux en 2006 soient calés sur ceux de l'estimation du volume d'heures supplémentaires réalisé par la Dares à partir des données 2006 de l'enquête Ecmoss de l'Insee redressées de la sous-déclaration statistique.

(1) Les résultats concernant le secteur de la construction ne sont pas présentés ici car ils reposent sur un nombre restreint d'observations, ce qui limite leur fiabilité.

Pour en savoir plus

[1] Chagny O., Ducoudré B. (2008), « Évaluation du volume d'heures supplémentaires rémunérées des salariés des secteurs concurrentiels en 2006 », *Premières Synthèses* n° 40.5, Dares.

[2] Dares (2010), « Les heures supplémentaires au 4^e trimestre 2009 », *Dares Indicateurs*, Avril 2010, n°018.

[3] Liégay M. (2009), « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? », *Note de veille* n°156 du Centre d'Analyse Stratégique.

[4] Chagny O., Gonzalez L., Zilberman S., « Méthode d'estimation d'une série temporelle d'heures supplémentaires dans l'industrie et les services marchands » [Note RPTT/n°2010-26/OC/LG/SZ] disponible sur le site :

www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques-dares/statistiques/duree-du-travail/amenagement-du-temps-travail/heures-supplementaires

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253-1545.

