



Temps et travail: la durée du travail



Temps et travail: la durée du travail

À propos des auteurs

Pierre Boisard, Damien Cartron et Antoine Valeyre sont chercheurs au CEE-CNRS (Centre d'études de l'emploi - Centre national de la recherche scientifique, France) et Michel Gollac au CEE. Pierre Boisard s'intéresse particulièrement à l'aménagement du temps de travail, Damien Cartron aux formes d'intensification et d'organisation du travail, Michel Gollac aux transformations de l'organisation du travail et à l'usage des nouvelles technologies, Antoine Valeyre aux liens entre formes d'organisation et formes d'efficacité des entreprises.



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Temps et travail: la durée du travail

Pierre Boisard, Damien Cartron, Michel Gollac
et Antoine Valeyre

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002

Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au directeur de la Fondation (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande).

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe indépendant de l'Union européenne, qui a été créé pour aider à la formulation de lignes de conduite futures sur les questions sociales et professionnelles.
Des informations complémentaires peuvent être obtenues à partir du site Internet de la Fondation www.eurofound.eu.int

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Irlande
Tél. (353 1) 204 31 00
Fax (353 1) 282 64 56
E-mail : postmaster@eurofound.eu.int
www.eurofound.eu.int

Imprimé en Irlande

Le papier utilisé pour cette publication est exempt de chlore et provient des forêts naturelles protégées d'Europe du Nord.
Pour chaque arbre coupé, au moins un arbre nouveau est planté.

Avant-propos

Favoriser la conciliation entre travail et vie hors-travail est une condition essentielle si l'on veut faciliter d'une part l'entrée des citoyens sur le marché du travail et d'autre part leur permettre de se maintenir dans l'emploi.

Ce rapport basé sur une analyse seconde de la *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail en Europe*, fournit des informations importantes sur l'évolution de l'organisation du temps de travail en Europe. Si collectivement et en moyenne, la réduction du temps de travail se poursuit, d'autres évolutions sont peut-être plus préoccupantes telles que par exemple le développement de l'intensité au travail particulièrement pour ceux qui travaillent de longues heures déjà. On constate également une plus grande diffusion de la flexibilité temporelle liée à la fois à des objectifs de compétitivité et aussi de réconciliation entre vie professionnelle et vie hors travail.

Souhaitons que ce rapport qui réunit un grand nombre d'informations utiles sur ces évolutions puisse contribuer à un meilleur débat au niveau européen sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail en Europe pour qu'entreprises, salariés et acteurs gouvernementaux ensemble trouvent les solutions qui réconcilient au mieux les intérêts et préoccupations de tous.

Raymond-Pierre Bodin,
Directeur

Eric Verborgh,
Directeur adjoint

Sommaire

Avant-propos	v
Introduction	1
1 — Durée du temps de travail	3
La définition du temps de travail	3
La mesure de la durée du travail	3
Une assez forte dispersion des horaires de travail	4
Des écarts sensibles entre les différents pays	5
Des écarts marqués entre catégories professionnelles	8
Les femmes travaillent moins longtemps que les hommes (en entreprise)	9
Les salariés âgés n'ont pas une moindre durée du travail	11
Quels salariés sont soumis aux durées les plus longues?	11
Le temps professionnellement contraint	12
Évolution des durées du travail entre 1995 et 2000	14
La durée du temps de travail des indépendants	15
2 — Organisation du temps de travail	17
Horaires atypiques: ampleur et caractéristiques	17
Les horaires atypiques n'épargnent pas les femmes	26
L'âge ne préserve pas des horaires atypiques	26
Les catégories socioprofessionnelles les plus touchées	29
Inégale diffusion des horaires atypiques	33
Profils des salariés exposés	37
Relative stabilité des horaires atypiques entre 1995 et 2000	38
3 — Incidences sur la santé des durées du travail élevées	39
4 — Incidences sur la santé des horaires atypiques	43

5 — Intensité et durée du travail	51
Une relation positive entre intensité et durée du travail	51
Une analyse économétrique des effets de la durée du travail sur l'intensité du travail	52
Quelques hypothèses explicatives sur les relations positives entre durée et intensité du travail	53
Intensité et durée du travail selon les professions	53
Intensité et durée du travail selon les secteurs d'activité économique	54
6 — Conclusion	57
Bibliographie	61

Introduction

Ce rapport est consacré à la durée du travail et aux horaires de travail et à leurs incidences sur les conditions de vie et de travail et en particulier aux effets des durées élevées et des horaires atypiques sur la santé.

La plupart des pays d'Europe connaissent depuis deux décennies une tendance à la baisse progressive de la durée du travail, que ce soit sous l'action des syndicats, à l'initiative des gouvernements ou sous l'effet conjugué des deux. Cette tendance dont n'est exclu que le Royaume-Uni va généralement de pair avec l'individualisation des horaires de travail et la variation des durées et des rythmes individuels.

Cette évolution peut constituer une amélioration des conditions de travail tout en étant également une source de pénibilité pour certains en raison des perturbations et du stress qu'elle entraîne. On observe en outre une intensification du travail et le développement de la flexibilité du temps de travail: variation des rythmes et des durées, organisations du travail en cycles plus ou moins réguliers, modalités arythmiques d'organisation qui perturbent les conditions de vie. En définitive, il n'est pas certain que l'évolution récente de la durée et des rythmes de travail se traduise par une amélioration des conditions de vie et de travail des salariés. Plus probablement, il peut y avoir amélioration pour certains salariés qui bénéficient de la baisse de la durée du travail dans des conditions favorables et dégradation pour d'autres soumis à une intensification des rythmes et à des horaires irréguliers et peu prévisibles. Une des questions que l'on explore ici est la réalité et l'ampleur de cette polarisation des conditions de travail: cumul des avantages d'un côté et, à l'opposé, cumul des risques et des situations pénibles pour les salariés les moins protégés.

L'importance accordée à l'organisation du travail pour analyser la gestion du temps de travail, notamment dans ses dimensions de durée, d'aménagement, de rythme et d'intensité, nous conduit à centrer l'étude sur la population des travailleurs salariés. En effet, les travailleurs non salariés, indépendants ou chefs d'entreprises, sont soumis à des logiques temporelles de travail d'une toute autre nature qui appelle une approche spécifique.

Durée du temps de travail

1

La question du temps de travail est un point central des conditions de travail et a fait l'objet de plusieurs recommandations communautaires et de multiples interventions gouvernementales et/ou syndicales dans différents pays de la Communauté. Son évolution peut être regardée comme un indicateur clef de l'amélioration des conditions de vie et de travail. Toutefois, il convient d'être prudent quant aux données chiffrées émanant des diverses enquêtes nationales ou comparatives.

La définition du temps de travail

À première vue, il n'est rien de plus facile à mesurer qu'une durée du travail. Sous cette apparente facilité se cachent en fait de multiples pièges qui au final troublent la clarté de la mesure. On illustrera cette difficulté par le cas des enseignants. La question posée dans l'enquête: «Combien d'heures travaillez-vous d'habitude par semaine dans votre principal travail rémunéré?» appelle dans ce cas plusieurs réponses possibles selon qu'est pris en compte le nombre d'heures d'enseignement ou le nombre total d'heures travaillées en intégrant les heures de préparation des cours et de correction des devoirs. Dans ce dernier cas la réponse dépendra de facteurs personnels: rapidité de travail, difficulté des cours, niveau de conscience professionnelle. La réponse peut également renvoyer à une durée conventionnelle affichée.

En outre, la notion de durée habituelle peut prêter à interprétation lorsque les durées travaillées varient d'une semaine à l'autre. Est-ce la durée la plus fréquemment travaillée ou une moyenne? S'il s'agit bien d'une durée habituelle, c'est une approche qui ne convient pas aux salariés, en nombre croissant, qui ont des durées du travail variables avec des écarts importants selon les périodes de l'année.

Enfin, l'hétérogénéité des activités et niveaux de responsabilité n'est pas sans effet sur la netteté des bornes des plages de travail. Le développement des activités intellectuelles et relationnelles brouille les frontières entre travail et non travail. Il peut y avoir travail pendant les périodes de repos et inversement, mais à un degré moindre, loisir sur le temps de travail. Tout ceci rend l'appréciation subjective du temps de travail relativement incertaine. Cette incertitude est variable selon les catégories professionnelles. Elle touchera plus un cadre dirigeant libre de ses horaires de travail, dont le déjeuner d'affaires peut être englobé dans le temps de travail, qu'un ouvrier industriel dont les bornes de la journée de travail sont assez strictement délimitées par l'opération de pointage.

La mesure de la durée du travail

Pour ces raisons et pour celles qui tiennent aux particularités de cette enquête, la prudence s'impose si l'on veut comparer la durée du travail qui en est issue à des données provenant d'autres sources, notamment Eurostat. La durée calculée ou, plus exactement estimée, est ici une durée du travail habituelle (et non moyenne) effectuée dans le cadre du principal travail rémunéré et donc excluant les autres activités éventuellement rémunérées.

L'examen de la distribution des salariés selon leur durée du travail fait apparaître un fort tropisme pour certains nombres se terminant par un 0 ou par un 5, en particulier 30, 35, 40, 45 et 50. Ces cinq nombres concentrent 53% des réponses. Dans ces conditions il semble difficile d'entreprendre certaines exploitations réclamant une certaine assurance quant à la robustesse des données. La

polarisation des données sur les nombres en 5 et en 0 est en effet susceptible de fausser la mesure de la durée du travail lorsqu'on travaille sur des populations faibles ou des tranches plus fines. Cette difficulté nous a obligé à la prudence en nous empêchant d'entreprendre certaines exploitations trop fouillées.

Accessoirement, le regroupement en tranches de durée du travail (Q14R) ne reflète pas bien la distribution des durées du travail. Le regroupement obéit à des considérations non évidentes.

Une assez forte dispersion des horaires de travail

La répartition des salariés par tranche de durée du travail présente une forte dispersion. Il faut noter en particulier que des proportions non négligeables de salariés travaillent selon des durées très longues ou très courtes. Près d'un salarié sur cinq (17,2%) travaille plus de 40 heures par semaine, tandis que pratiquement autant (16,7%) travaillent moins de 29 heures (voir Tableau 2). Il faut noter toutefois que 40 heures constituent la durée modale qui concerne plus d'un quart des salariés (27%). Ainsi les 40 heures hebdomadaires, revendication ancienne des salariés, demeurent dans l'Europe de 2000, la durée la plus pratiquée.

Tableau 1 Répartition des salariés par tranches de durée du travail selon le genre (en %)

Années	29 heures et moins		de 30 à 35 heures		de 36 à 39 heures		40 heures		de 41 à 44 heures		45 heures et plus	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Hommes	4,52	5,62	6,9	8,92	33,38	29,18	26,42	32,05	5,78	3,49	23	19,96
Femmes	27,24	31,16	13,87	16,04	28,98	23,97	19,35	19,67	3,27	2,33	7,29	6,83
Ensemble	14,52	16,75	9,97	12,46	31,44	26,91	23,31	26,66	4,68	2,99	16,08	14,24

Tableau 2 Répartition des salariés selon leur durée du travail (en %)

	ensemble des salariés	salariés à plein temps
29 heures et moins	16,7	4,0
de 30 à 35 heures	12,5	11,8
de 36 à 39 heures	26,9	32,1
40 heures	26,7	31,7
de 41 à 44 heures	3,0	3,6
45 heures et plus	14,2	16,9

Ces chiffres tiennent compte du travail à temps partiel. Dans l'Europe des 15, 17,5% des salariés se déclarent spontanément à temps partiel (voir Tableau 3). Être à temps partiel signifie travailler selon une durée inférieure à la durée collective de l'entreprise d'appartenance. La situation de temps partiel est donc relative à l'appartenance à une organisation donnée. De ce fait, une même durée du travail peut constituer du temps partiel dans une entreprise mais du temps plein dans une autre.

Tableau 3 Pourcentage de salariés à temps partiel par pays (en %)

	ensemble	hommes	femmes
Belgique	19,38	5,79	39,10
Danemark	20,16	8,45	33,69
Allemagne	17,09	3,08	35,14
Grèce	3,46	4,48	1,84
Espagne	16,25	8,89	29,10
France	16,01	4,94	29,50
Irlande	17,07	6,83	29,42
Italie	10,54	3,82	20,97
Luxembourg	15,91	3,48	36,69
Pays-Bas	34,25	14,06	62,70
Autriche	16,15	3,58	32,05
Portugal	8,76	5,93	12,07
Finlande	11,57	7,10	16,14
Suède	22,24	9,35	35,38
Royaume-Uni	21,92	4,17	41,62
Ensemble	17,52	5,29	33,36

Si on ne prend en compte que les salariés à temps plein, la distribution des durées du travail change considérablement. On note logiquement une diminution forte de la proportion de salariés travaillant moins de 29 heures. Ils ne sont plus que 4% tandis que 20,5% des salariés travaillent plus de 40 heures et que la semaine de 40 heures est le lot de plus d'un tiers des salariés (38%) (voir Tableau 2).

Malgré le resserrement relatif de l'éventail des durées du travail, et la concentration autour de 40 heures, les durées du travail pratiquées en 2000 demeurent marquées par une forte dispersion.

Des écarts sensibles entre les différents pays

Les durées du travail varient sensiblement d'un pays à l'autre, reflétant la diversité des histoires sociales et des législations. Dans plusieurs pays, les 40 heures demeurent encore la norme ou tout du moins la durée la plus fréquemment pratiquée (Grèce, Espagne, Luxembourg, Portugal et Suède). Dans d'autres pays, c'est la tranche 36-39 heures qui est en passe de devenir la norme (Belgique, Danemark, Allemagne, France). Dans les autres pays, la dispersion est plus marquée (voir Tableau 4). Quelques pays se singularisent par la fréquence des durées courtes (Belgique, Pays-Bas) et d'autres par l'importance des durées élevées (Espagne, Irlande, Portugal, et Royaume-Uni).

La fréquence du temps partiel diffère fortement selon les pays. Elle est très faible dans les pays méditerranéens (3,5% en Grèce, 10,5% en Italie, 9% au Portugal), et très élevée dans certains pays du Nord de l'Europe (34% aux Pays-Bas, 22% en Suède, 22% au Royaume-Uni) (voir Tableau 3). En excluant les salariés à temps partiel on obtient certes une répartition différente mais cela n'altère pas fortement les observations précédentes (voir Tableau 5).

Tableau 4 Répartition des salariés selon leur durée du travail (ensemble des salariés) (en%)

	moins de 29 heures	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 41 à 44 heures	45 heures et plus
Belgique	20,0	9,5	42,9	20,2	0,8	6,6
Danemark	13,7	12,0	54,2	7,3	2,8	10,1
Allemagne	17,1	9,0	33,6	28,0	2,4	10,0
Grèce	9,1	24,2	8,1	41,5	2,8	14,4
Espagne	12,5	11,2	6,5	45,6	2,0	19,2
France	14,7	24,6	36,7	8,0	3,7	12,5
Irlande	17,2	11,2	26,2	24,0	3,0	18,3
Italie	14,5	7,0	24,4	34,5	3,8	15,9
Luxembourg	15,2	5,5	3,0	61,5	1,0	13,8
Pays-Bas	30,3	12,5	19,2	26,3	1,7	10,0
Autriche	13,8	7,8	32,5	30,7	2,3	13,0
Portugal	8,1	14,6	3,8	48,0	5,5	20,3
Finlande	8,7	10,5	28,7	34,9	2,4	14,9
Suède	10,9	12,6	10,3	53,9	2,2	10,1
Royaume-Uni	21,5	10,8	24,7	19,0	3,7	20,4
Ensemble	16,8	12,5	26,9	26,7	3,0	14,2

Tableau 5 Répartition des salariés selon leur durée du travail (temps plein uniquement) (en%)

	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 41 à 44 heures	45 heures et plus
Belgique	6,81	6,26	52,67	25,06	1,03	10,60
Danemark	1,74	6,63	67,02	8,76	3,46	14,58
Allemagne	2,98	8,06	40,25	33,71	2,93	15,46
Grèce	8,95	24,00	8,25	41,59	2,74	18,01
Espagne	3,92	11,30	6,91	53,81	2,26	23,85
France	4,32	24,02	43,21	9,34	4,35	17,78
Irlande	4,72	11,22	31,24	28,00	3,46	28,70
Italie	7,25	5,92	26,90	38,23	4,18	21,54
Luxembourg	4,50	3,84	3,43	71,60	0,79	16,96
Pays-Bas	3,52	10,58	28,64	35,59	2,58	17,76
Autriche	2,45	5,30	37,89	36,26	2,70	18,50
Portugal	3,93	14,99	3,62	50,25	5,80	27,15
Finlande	2,96	8,91	31,46	38,09	2,68	18,84
Suède	1,45	4,23	11,44	67,48	2,79	15,12
Royaume-Uni	2,49	12,49	30,70	24,16	4,70	31,77
Ensemble	3,96	11,78	32,06	31,65	3,60	20,72

Tableau 6 Durée moyenne du travail par pays (en heures par semaine)

	ensemble des salariés	hommes	femmes	uniquement salariés à temps plein	hommes à plein temps	femmes à plein temps
Belgique	35,35	38,50	30,77	38,51	39,50	36,28
Danemark	35,33	37,44	32,90	38,53	39,10	37,62
Allemagne	36,30	39,42	32,28	39,63	40,16	38,62
Grèce	38,68	40,21	36,27	38,77	40,28	36,46
Espagne	38,47	40,2	33,51	40,65	41,52	38,72
France	36,45	38,86	32,80	38,88	39,59	37,69
Irlande	37,56	41,45	32,88	40,71	42,41	37,99
Italie	37,66	39,95	34,27	39,36	40,58	37,06
Luxembourg	37,87	41,20	32,31	40,26	41,18	37,90
Pays-Bas	32,50	37,16	25,94	39,24	40,07	36,57
Autriche	37,69	40,67	33,92	40,46	41,20	39,14
Portugal	39,59	41,40	37,62	40,68	41,92	39,14
Finlande	39,13	40,60	37,62	40,74	41,34	40,05
Suède	37,47	39,56	35,33	40,48	40,95	39,81
Royaume-Uni	36,63	42,42	30,20	41,51	43,08	38,66
Ensemble	36,74	39,99	32,53	39,91	40,84	38,19

Les différences entre pays se lisent également à partir des indicateurs de durée moyenne du travail. Étant donnée l'inégale importance du temps partiel selon les pays, le fait de prendre ou non en compte les salariés à temps partiel a un impact important sur les positions relatives des différents pays. Ainsi, le Royaume-Uni occupe la onzième position par ordre décroissant (36,6 heures) lorsqu'on intègre l'ensemble des salariés, mais la deuxième (41,2 heures) si on se limite aux salariés à temps complet (voir Tableau 6). Pour l'Europe des 15, la durée moyenne du travail est inférieure à 37 heures (36,74 heures) pour l'ensemble des salariés et de près de 40 heures pour les seuls salariés à temps complet (39,9 heures).

C'est au Portugal que la durée du travail moyenne pour l'ensemble des salariés est la plus élevée (39,6 heures). Dans la plupart des pays méditerranéens, les durées du travail apparaissent relativement fortes. Ceci tient pour un part à la faiblesse de la proportion de salariés à temps partiel. Entre la durée la plus élevée et la durée la plus faible (32,5 heures aux Pays-Bas), l'écart est de plus de 7 heures. Quand on se limite aux salariés à temps complet, les durées du travail les plus élevées concernent respectivement l'Irlande (40,7 heures), le Royaume-Uni (41,5 heures) et la Finlande (40,7 heures) et les plus faibles la Grèce, la Belgique, la France et le Danemark qui ont des durées inférieures à 39 heures. Entre la durée la plus élevée et la durée la plus faible l'écart est de 3 heures seulement.

Les disparités entre les pays de l'Europe des 15 en matière de durées du travail ne semblent pas s'estomper, un groupe de pays dont la Belgique, le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas et la France se singularise par une durée du travail moyenne sensiblement inférieure à 40 heures, tandis que d'autres, à l'inverse, maintiennent des durées hautes, supérieures à 40 heures: Irlande, Finlande et Royaume-Uni.

Des écarts marqués entre catégories professionnelles

Les durées du travail varient fortement selon les catégories professionnelles (voir Tableau 7). Les cadres dirigeants (*managers*) se caractérisent par des durées du travail plus élevées, ils sont plus de 39% à avoir une durée du travail égale ou supérieure à 45 heures alors que cela n'est le cas que de 5% des employés de bureau et de 17% des ouvriers industriels. On remarquera la forte dispersion des durées du travail des employés de service et vendeurs dont près de 30% sont à 29 heures et moins en raison de la forte proportion de salariés à temps partiel dans les métiers de la vente, tandis que plus de 20% sont à 40 heures.

Tableau 7 Pourcentage de salariés dans chaque catégorie de durée du travail selon les durées du travail (en%)

catégories professionnelles	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 40 à 44 heures	45 heures et plus
Cadres supérieurs	4,58	9,53	23,39	18,22	4,9	39,4
Cadres moyens	25,26	13,61	21,64	21,2	1,8	16,4
Techniciens	14,27	14,55	31,67	23,27	3,2	13
Employés de bureau	19,2	16,98	32,63	23,58	2,5	5,1
Employés des services et du commerce	29,97	13,71	18,66	20,83	0,5	13,1
Ouvriers agricoles	4,26	11,07	28,52	33,98	4,8	17,4
Ouvriers de type artisanal	4,17	7,08	31,24	39,66	2,9	15,0
Ouvriers de type industriel	4,34	10,96	28,67	34,65	4,14	17,24
Manœuvres	28,84	11,51	21,35	25,96	1,68	10,66
Ensemble des salariés	16,75	12,46	26,91	26,66	2,99	23,43

Tableau 8 Durée moyenne du travail par catégories socioprofessionnelles (en heures par semaine)

	ensemble des salariés	hommes	femmes	uniquement salariés à temps plein	hommes à plein temps	femmes à plein temps
Cadres dirigeants	44,16	45,98	40,20	44,97	46,23	41,88
Cadres moyens	35,31	38,69	31,96	37,72	39,65	35,39
Techniciens et ingénieurs	36,80	39,76	33,78	39,73	40,32	38,89
Employés	34,77	38,20	33,10	38,46	39,02	38,09
Vendeurs	33,79	39,86	30,87	40,60	42,45	39,17
Ouvriers agricoles et de la pêche	40,04	40,31	37,50	41,26	41,54	39,87
Ouvriers de type artisanal	39,75	40,30	35,04	40,46	40,59	39,01
Ouvriers de l'industrie	40,20	40,94	36,48	40,93	41,29	38,90
Manœuvres	32,69	36,83	28,09	38,57	39,20	37,39
Militaires	41,49	41,91	33,82	41,71	41,81	39,14
Ensemble	36,74	39,99	32,53	39,91	40,84	38,19

Les indicateurs de durée du travail permettent de mieux visualiser les écarts entre catégories de salariés. On constate en particulier la singularité des cadres dirigeants dont la durée moyenne

approche 45 heures (44,2 heures), tandis que seuls les ouvriers agricoles (40 heures), les ouvriers de l'industrie (40,2 heures) et les militaires (41,5 heures) dépassent les 40 heures (voir Tableau 8). À l'autre extrémité, les employés des services et du commerce, les employés de bureau et les manœuvres connaissent des durées moyennes inférieures à 35 heures. L'écart de durée du travail entre les cadres et les manœuvres (32,7 heures) est considérable: 11,5 heures. En neutralisant les effets du temps partiel, l'écart entre les catégories se réduit. La catégorie cadres dirigeants conserve la durée moyenne la plus forte (45 heures) tandis que ce sont les cadres moyens qui enregistrent la durée la plus faible (37,7 heures), soit un écart de 7,3 heures entre ces deux catégories.

Le type de contrat de travail et l'ancienneté dans l'entreprise ont une incidence sur la probabilité d'être assujéti à certaines durées du travail. On constate que les salariés ayant des contrats de travail temporaires (contrat à durée déterminée – CDD, intérim ou apprentissage) sont plus nombreux à être à temps partiel ou à avoir des durées de travail courtes, tandis que parmi les salariés en contrat à durée indéterminée la probabilité de travailler à temps partiel décroît avec l'ancienneté. Ainsi le travail à temps partiel touche par ordre décroissant les salariés sous contrats de travail temporaires (26,3%), les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) de moins d'un an d'ancienneté (24,8%), puis ceux ayant entre un an et deux ans d'ancienneté (18,7%) et en dernier ceux de plus de deux ans d'ancienneté (14,5%). Les salariés en CDI de faible ancienneté sont également plus nombreux à être soumis à des durées du travail supérieures à 45 heures par semaine alors que ceux qui ont une ancienneté supérieure à deux ans sont plus nombreux en proportion dans la tranche de durée 36 heures à 39 heures (Voir Tableau 82, Chapitre 4). Les débuts sur CDI se traduisent pour les femmes par une plus grande probabilité de durée du travail courte (elles sont plus de 42% à travailler 29 heures ou moins par semaine) et pour les hommes par un risque plus élevé d'être soumis à des durées du travail supérieures à 40 heures (cela touche 29% d'entre eux alors que ce n'est le cas que de 23,6% de ceux qui ont plus de deux ans d'ancienneté).

Les différences entre catégories socioprofessionnelles sont fortement marquées en termes de durée moyenne du travail. Les cadres dirigeants se caractérisent par une durée du travail nettement au-dessus de la moyenne. Parmi les autres catégories, les ouvriers sont astreints aux durées du travail les plus fortes, légèrement supérieures aux 40 heures, tandis que les employés, les vendeurs, les techniciens et les cadres moyens bénéficient de durées nettement inférieures à la moyenne.

Les femmes travaillent moins longtemps que les hommes (en entreprise)

On constate que les femmes ont en général des durées du travail professionnel plus courtes que celles des hommes: 31% des femmes travaillent moins de 29 heures contre 5,6% des hommes (voir Tableau 9). À l'opposé, les durées longues sont le fait des hommes qui sont 20% à travailler 45 heures ou plus contre 6,8% des femmes.

La principale raison de cet écart, mais non le seul, est la diffusion du travail à temps partiel chez les femmes (33% des femmes sont à temps partiel mais seulement 5% des hommes) – voir Tableau 3.

Parmi les femmes qui travaillent moins de 29 heures, on ne trouve que 1,25% de cadres mais 47,5% d'employées (de bureau, de service et de commerce). Ces catégories représentent respectivement 14% et 34% des femmes travaillant 45 heures et plus.

Tableau 9 Répartition des salariés par tranches de durée du travail selon le genre (en %)

	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 41 à 44 heures	45 heures et plus
Hommes	5,62	8,92	29,18	32,05	3,49	19,96
Femmes	31,16	16,04	23,97	19,67	2,33	6,83
Ensemble	16,75	12,46	26,91	26,66	2,99	14,24

Tableau 10 Fréquence d'exposition des salariés à des cadences de travail élevées selon la tranche de durée du travail (en %)

cadences de travail élevées	moins de 29 heures	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures heures	de 40 à 44 heures	45 heures et plus
Tout le temps et presque tout le temps	22,74	24,66	21,98	25,89	29,03	29,59
Environ 3/4 du temps	6,25	7,62	7,96	7,72	5,24	6,62
Environ 1/2 du temps	10,50	11,03	12,33	13,25	10,32	13,75
Environ 1/4 du temps	10,52	9,04	12,73	11,35	10,49	13,53
Jamais ou presque	49,70	46,97	43,69	40,84	43,10	35,20
Ne sait pas	0,29	0,68	1,31	0,95	1,82	1,31
Ensemble	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Parmi les hommes travaillant moins de 29 heures, on ne compte que 2,3% de cadres tandis que les employés sont 24%. Parmi ceux qui travaillent 45 heures et plus, ces catégories sont représentées respectivement à 15% et 14%.

La durée du travail professionnel des femmes est inférieure à celle des hommes dans tous les pays et dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Lorsque l'on ne prend en compte que les salariés à plein temps, l'écart s'amointrit mais demeure. Ainsi, pour l'indicateur de durée moyenne du travail, l'écart entre hommes et femmes sur l'ensemble des salariés, y compris ceux qui sont à temps partiel, est de 7,2 heures, il n'est plus que de 2,9 heures lorsqu'on ne prend en compte que les salariés à plein temps.

Dans chaque catégorie socioprofessionnelle, même en ne prenant en compte que les salariés à temps plein, les hommes ont des durées du travail professionnel plus élevées que les femmes. Cet écart varie d'un minimum de 0,9 heure chez les employés à un maximum de 4,3 heures chez les cadres moyens. Il est également important chez les employés de service et du commerce: 3,3 heures (voir Tableau 8).

On constate également un écart entre les durées du travail professionnel des hommes et des femmes dans tous les pays, y compris quand on se limite aux salariés à plein temps (voir Tableau 6). Il va d'un minimum de 1,1 heure en Suède à un maximum de 4,4 heures en Irlande.

La durée du travail professionnel des femmes, même en neutralisant l'incidence du temps partiel, est inférieure à celle des hommes, quelque soit la catégorie socioprofessionnelle ou le pays.

Les salariés âgés n'ont pas une moindre durée du travail

Une des manières de prendre en compte les difficultés rencontrées par les travailleurs vieillissants pourrait être de réduire leur durée du travail. Qu'en est-il actuellement? Les données de l'enquête ne montrent pas de corrélation nette entre âge et durée du travail. La répartition des salariés par tranches de durée du travail est indifférente à la variable âge. À tous les âges on retrouve à peu près la même proportion de salariés travaillant 45 heures plus. Seuls les salariés de moins de 24 ans sont moins touchés par les durées du travail élevées (voir Tableau 30, Chapitre 2). Cette indifférence de la durée du travail à l'âge se lit également dans les durées moyennes. Il n'y a pas de différence significative dans la durée moyenne du travail entre les tranches 25 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans et 55 à 64 ans. Toutes sont entre 36,5 et 37,1 heures. Les plus de 65 ans ont certes une durée plus basse: 33,7 heures mais cela tient à la forte proportion parmi eux de salariés à temps partiel (36%). En neutralisant l'effet temps partiel, la durée du travail moyenne des salariés à temps plein est également peu sensible à l'âge. On constate même que les salariés de 65 ans et plus ont la durée du travail moyenne la plus élevée (41 heures) – voir Tableau 31, Chapitre 2. Toutefois, la faiblesse numérique de cette catégorie affaiblit le caractère significatif de ce résultat. Il suffit de constater que la durée du travail ne décroît pas avec l'âge. Ce simple fait doit être souligné et mérite peut-être d'inspirer des mesures ciblées de réduction du temps de travail.

Les salariés âgés ne bénéficient d'une durée du travail plus faible que celle des plus jeunes, quelque soit l'indicateur pris en compte: durée moyenne ou répartition par tranches de durée du travail.

Quels salariés sont soumis aux durées les plus longues?

On a souligné que les durées du travail élevées, en particulier celles égales ou supérieures à 45 heures touchent une proportion importante des salariés. En effet près de 17% des salariés à plein temps sont concernés par ces niveaux de durée du travail, soit 14,2% de l'ensemble des salariés. Les risques potentiels que font courir les durées longues justifient que l'on s'intéresse de près aux caractéristiques des salariés concernés.

Les hommes sont les plus exposés aux longues durées du travail professionnel: 20% d'entre eux travaillent 45 heures et plus contre un peu moins de 7% des femmes (voir Tableau 9). Trois pays présentent des proportions plus importantes de salariés soumis à des durées du travail élevées (45 heures et plus): l'Espagne (19%), le Portugal (20%) et le Royaume-Uni (20%) – voir Tableau 6. La catégorie des cadres dirigeants (*managers*) est particulièrement touchée par les durées longues, 39,4% d'entre eux travaillent 45 heures et plus par semaine. Par ailleurs, 16% des cadres moyens et 17% des ouvriers agricoles sont touchés par ces durées longues. Ces durées concernent tous les âges y compris les plus élevés. On peut pratiquement associer à chaque catégorie socioprofessionnelle une durée modale: 45 heures et plus pour les cadres supérieurs, 36 heures à 39 heures pour les techniciens et les employés de bureau, 40 heures pour toutes les catégories ouvrières, 29 heures et moins pour les employés des services et du commerce et pour les cadres moyens. Il faut noter que pour cette dernière catégorie le poids des enseignants est en partie responsable de la concentration dans cette tranche de durée.

Les entreprises privées sont celles qui concentrent les plus fortes proportions de salariés ayant des durées du travail élevées: 16,5% de leurs salariés travaillent 45 heures et plus contre seulement

8,6% des salariés des entreprises publiques (voir Tableau 33, Chapitre 2). Quelques secteurs se caractérisent par une proportion élevée (supérieure à 20%) de salariés travaillant 45 heures et plus: le secteur agriculture, pêche, exploitation forestière (22,5%), l'extraction minière (22,5%), la construction (21%), l'hôtellerie restauration (21,6%), les transports terrestres (23,4%) et les transports maritimes et aériens (25,3%) – voir Tableau 34, Chapitre 2. Les secteurs d'activité présentent pour la plupart des profils bien différenciés en termes de distribution des salariés par tranches de durée du travail, notamment une plus ou moins grande dispersion. Parmi les secteurs «dispersés», on relèvera le secteur agriculture, pêche, exploitation forestière, l'industrie agroalimentaire, le secteur presse imprimerie, le commerce de gros et de détail, les transports et l'immobilier. D'autres secteurs se distinguent par une assez forte concentration et des durées modales marquées: l'extraction minière, l'industrie textile et du cuir, l'ameublement et la construction (forte proportion de salariés travaillant 40 heures), la distribution d'électricité, de gaz et d'eau, les postes et télécommunications et l'intermédiation financière (durée modale 36-39 heures). Enfin dans quelques secteurs, les durées basses sont présentes en proportions élevées, la tranche moins de 29 heures est modale dans l'hôtellerie restauration (profil bimodal avec pointes aux deux extrémités), l'éducation, la santé et le travail social, les soins aux personnes et les autres services sociaux et le travail ménager.

Les durées élevées (45 heures et plus) touchent plus fortement les hommes, les cadres supérieurs, les entreprises privées et certains secteurs tels que le secteur primaire, la construction, l'hôtellerie restauration et les transports.

Le temps professionnellement contraint

Pour mesurer l'importance du temps consacré au travail professionnel, il convient d'ajouter au temps de travail proprement dit les temps de transport du domicile au lieu de travail. Le questionnaire comporte une question sur les temps de trajets quotidiens en minutes. Plus de la moitié des salariés passent chaque jour entre un quart d'heure et trois quarts d'heure en temps de déplacement pour se rendre sur leur lieu de travail et en revenir. Un quart des salariés consacrent une heure et plus au trajet entre leur domicile et leur lieu de travail (voir Tableau 11).

Tableau 11 Répartition des salariés par durées quotidiennes de déplacement pour aller travailler (en%)

Moins de 15 minutes	17,4
Entre 15 et 29 minutes	23,7
Entre 30 et 44 minutes	28,5
Entre 45 et 59 minutes	5,3
Entre une heure et une heure et demie	15,8
Plus d'une heure et demie	9,3

On peut supposer *a priori* que les temps de trajet courts sont associés à des durées du travail élevées et inversement, dans une logique de compensation. Il n'apparaît rien de tel lorsqu'on croise ces deux types de durée. On note au contraire que les durées de déplacement ont tendance à augmenter avec les durées du travail. La corrélation entre les deux n'est pas très marquée, mais elle existe, en particulier aux deux extrémités. Le quart des salariés qui travaillent 29 heures et

moins ont une durée quotidienne de trajet inférieure à 15 minutes alors que c'est le cas de seulement 15% de l'ensemble des salariés. À l'autre extrémité, 12% des salariés qui travaillent plus de 40 heures ont une durée de trajet supérieure à 90 minutes (9,6% de l'ensemble des salariés sont dans ce cas). Aux durées longues de travail s'ajoutent donc fréquemment des durées longues de trajet.

Tableau 12 Répartition des salariés selon leur temps contraint hebdomadaire estimé (en%)

Moins de 20 heures	6,9
De 20h à 29h59	9,0
De 30h à 39h59	23,0
De 40h à 40h59	9,8
De 41h à 41h59	9,2
De 42h à 42h59	8,1
De 43h à 44h59	9,0
De 45h à 47h59	10,2
De 48h à 54h59	9,1
55 heures et plus	5,7

Nous avons calculé un temps professionnellement contraint hebdomadaire en ajoutant aux durées du travail les temps de transports. Pour ce calcul nous avons dû faire une hypothèse sur le nombre de jours travaillés. Nous avons supposé qu'à chaque tranche de neuf heures de travail hebdomadaire correspondait une journée de travail. Sur ces bases nous obtenons un temps professionnellement contraint hebdomadaire estimé. Selon cette estimation, près de 16% des salariés ont un temps professionnellement contraint hebdomadaire inférieur à 30 heures, 23% ont un temps contraint compris entre 30 et 40 heures, tandis que 25% ont un temps professionnellement contraint égal ou supérieur à 45 heures (voir Tableau 13).

Tableau 13 Durée moyenne du temps contraint par catégories socioprofessionnelles (en heures par semaine)

Cadres dirigeants	47,8
Cadres moyens	38,4
Techniciens et ingénieurs	40,0
Employés	37,7
Vendeurs	36,1
Ouvriers agricoles et de la pêche	42,7
Ouvriers de type artisanal	42,8
Ouvriers de l'industrie	42,8
Manœuvres	35,2
Militaires	44,6
Ensemble des salariés	39,6

Sur l'ensemble des salariés, le temps professionnellement contraint estimé moyen est de 39,6 heures, soit 42,9 heures pour les hommes et 35,4 heures pour les femmes. Pour les salariés à temps plein ces durées atteignent respectivement 43 heures, 43,9 heures et 41,2 heures. On note des écarts importants entre les catégories socioprofessionnelles. Le temps professionnellement

contraint des cadres atteint 47,8 heures alors que celui des manœuvres s'établit à 35,2 heures (voir Tableau 13).

Un quart des salariés consacrent au moins une heure par jour à leurs déplacements du lieu de résidence au lieu de travail. Le temps professionnellement contraint moyen hebdomadaire pour l'ensemble des salariés (temps de travail + temps de trajet) atteint 39,6 heures et 43 heures pour les salariés à plein temps.

Évolution des durées du travail entre 1995 et 2000

L'enquête effectuée en 2000 a repris à l'identique plusieurs questions de l'enquête de 1995, notamment sur la durée du travail, ceci permet de mesurer l'évolution des durées et des horaires de travail. La comparaison des résultats fait apparaître une baisse de la durée moyenne du travail et une relative stabilité du recours aux horaires atypiques.

À partir des données de l'enquête on peut approcher la durée du travail de deux manières complémentaires; soit à partir de la répartition en classes de durées du travail, soit à partir d'un indicateur de durée moyenne. La première approche donne un aperçu de la distribution des durées du travail et notamment de leur dispersion et permet de comparer les pays, les catégories socioprofessionnelles, les genres, etc. La seconde est plus synthétique, elle fournit en effet une valeur moyenne donnant une indication sur la durée du travail de l'ensemble des salariés ou de telle ou telle catégorie.

La confrontation de ces deux approches nous donne en définitive une vision globale de la distribution des durées du travail et une indication sur la durée du travail moyenne et permet de situer et de comparer les salariés selon différents critères. Nous en retiendrons ici trois qui nous semblent plus particulièrement significatifs: le pays, la catégorie socioprofessionnelle et le genre. Enfin, il importe de prendre en compte l'importance du temps partiel et de différencier les chiffres qui concernent l'ensemble des salariés et de ceux qui se limitent aux salariés à temps plein.

On note une évolution sensible de la répartition des salariés par tranches de durée du travail entre 1995 et 2000 (voir Tableau 1 au début du chapitre). La proportion de salariés travaillant moins de 35 heures s'accroît assez fortement, plus pour les femmes que pour les hommes. À l'autre extrême, la part des salariés soumis à des durées élevées (45 heures et plus) diminue de près de deux points (de 16,1% à 14,2%). En revanche le nombre de salariés travaillant 40 heures s'accroît. Il est probable que cet accroissement résulte pour une bonne part de la réduction de la durée du travail d'une partie des salariés qui étaient soumis à des durées supérieures à 40 heures.

Cette évolution se constate dans celle des durées moyennes du travail qui ont baissé entre 1995 et 2000. Toutes catégories de salariés confondues, la durée moyenne hebdomadaire baisse d'une heure entre 1995 et 2000, passant de 37,7 à 36,7 heures.

Il aurait été intéressant de regarder l'évolution de la durée du travail des salariés travaillant à temps complet. Malheureusement la question permettant de repérer les salariés travaillant à temps partiel n'a été posée qu'en 2000. Pour approcher néanmoins cette évolution, nous avons pris 31 heures comme seuil du temps complet et considéré que les salariés ayant une durée du travail inférieure

étaient à temps partiel. En fait une partie des salariés qui travaillent moins de 31 heures sont à temps plein, inversement mais en moindre quantité, certains salariés travaillant plus de 31 heures se déclarent à temps partiel. La durée moyenne du travail des salariés à temps plein en 2000 est de 39,9 heures, celle des salariés travaillant plus de 30 heures par semaine est de 40,4 heures. Cette approche majore donc la durée moyenne des salariés se considérant à temps complet mais elle permet de mesurer l'évolution des durées du travail de cette catégorie de salariés. De 1995 à 2000, la durée du travail moyenne des salariés travaillant plus de 30 heures par semaine a baissé de 0,8 heure, passant de 41,2 heures à 40,4 heures.

En raison de la moindre proportion de salariés soumis à des durées du travail supérieures à 40 heures et de l'accroissement du pourcentage de ceux qui travaillent 29 heures et moins, la durée moyenne du travail de l'ensemble des salariés a baissé d'une heure entre 1995 et 2000.

La durée du temps de travail des indépendants

Entre 1995 et 2000, comme les salariés, les travailleurs indépendants bénéficient d'une baisse de leur durée du travail hebdomadaire (2,6 heures en moins). Celle-ci passe en effet de 47,1 heures en 1995 à 44,5 heures en 2000 (voir Tableau 14). Cette baisse est plus marquée pour les femmes (3,2 heures) que pour les hommes (2,2 heures).

Tableau 14 Évolution de la durée moyenne du travail des indépendants entre 1995 et 2000 (en heures par semaine)

Année	Ensemble		Hommes		Femmes	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Durée du travail	47,07	44,45	49,11	46,86	43,01	39,80

Tableau 15 Durée moyenne du travail des indépendants par pays en 2000 (en heures par semaine)

Belgique	49,77
Danemark	43,28
Allemagne	44,29
Grèce	49,01
Espagne	47,76
France	49,41
Irlande	50,07
Italie	42,63
Luxembourg	58,39
Pays-Bas	34,30
Autriche	50,47
Portugal	47,89
Finlande	47,00
Suède	41,33
Royaume-Uni	41,28
Ensemble	44,45

Tableau 16 Durée moyenne du travail des indépendants et des salariés en 2000 (en heures par semaine)

	Ensemble	Hommes	Femmes
Indépendants	44,45	46,86	39,80
Salariés	36,74	39,99	32,53

Le tableau de la durée moyenne du travail des indépendants par pays révèle des écarts importants (voir Tableau 15). Aux Pays-Bas, la durée du travail des indépendants est très basse: 34,3 heures. La durée la plus élevée concerne le Luxembourg avec plus de 58 heures. Cette différence considérable renvoie de toute évidence à des statuts différents du travail indépendant. Notons la durée du travail relativement faible des indépendants en Royaume-Uni: 41,3 heures, durée inférieure à la moyenne européenne, à l'inverse de ce que l'on observe pour les salariés. Ceci est sans doute à relier au statut particulier d'une partie des indépendants dans ce pays qui sont proches du statut salarié (*self-employment*).

Les travailleurs indépendants ont généralement une durée du travail nettement supérieure à celle des salariés. Les chiffres de l'enquête 2000 ne dérogent pas à ce constat. On relève que cet écart est de près de 8 heures par semaine (44,45 heures pour les indépendants contre 36,7 heures pour les salariés). Cet écart est un peu moindre pour les hommes: 46,9 heures contre 40 heures que pour les femmes: 39,8 heures contre 35,5 heures. La durée du travail des femmes indépendantes est sensiblement inférieure à celle des hommes, l'écart entre les deux étant à peu près le même que dans le groupe des salariés (voir Tableau 16).

Il faut interpréter avec prudence ces écarts entre salariés et indépendants car les différences entre leurs statuts retentissent sur la nature de leur travail et de leur temps de travail. Le temps de travail des indépendants n'est pas aussi rigoureusement défini, borné et contrôlé que celui des salariés qui sont eux dans une relation de subordination alors que les indépendants ont généralement la maîtrise de leur durée du travail. La durée du travail ne renvoie donc pas à des réalités strictement comparables.

La durée du travail des travailleurs indépendants a baissé en moyenne de 2,6 heures entre 1995 et 2000. Elle reste cependant très élevée: 44,5 heures avec des écarts considérables entre les pays, reflétant des différences marquées de statut.

Horaires atypiques: ampleur et caractéristiques

Le travail industriel a induit le développement d'horaires et de rythmes de travail particuliers, distincts des horaires dits normaux: 5 jours identiques de 7 ou 8 heures avec embauche entre 7 heures et 9 heures, débauche entre 16 heures et 18 heures et pause méridienne de 45 à 90 minutes. Ces horaires atypiques industriels sont le travail en équipes, fixes ou alternantes impliquant un décalage des plages de travail en soirée ou la nuit, le travail la nuit et le week-end. Une partie des activités tertiaires, notamment les services aux personnes, le commerce impliquent des horaires décalés en soirée ou en fin de semaine. À ces horaires s'ajoutent désormais les conséquences de la flexibilité du temps de travail qui se traduisent par une diversification des rythmes de travail et un changement plus ou moins fréquent des horaires de travail, induisant une certaine irrégularité. L'enquête de 2000 permet de rendre compte partiellement de ces différents atypismes.

Tableau 17 Pourcentage de salariés travaillant la nuit par nombre de nuits travaillées (en%)

Nombre de nuits travaillées dans le mois	Années	
	1995	2000
aucune nuit	82,7	81,6
entre 1 et 4 nuits	5,1	6,6
entre 5 et 9 nuits	6,1	6,4
entre 10 et 14 nuits	2,8	2,5
15 nuits et plus	3,3	2,7

Tableau 18 Pourcentage de salariés travaillant le samedi par nombre de samedis travaillés (en%)

Nombre de samedis travaillés dans le mois	Années	
	1995	2000
aucun samedi	51,6	52,8
1	11,1	10,3
2	14,4	15,4
3	5,0	4,8
4 et plus	17,8	16,6

Tableau 19 Pourcentage de salariés travaillant le dimanche par nombre de dimanches travaillés (en%)

Nombre de dimanches travaillés dans le mois	Années	
	1995	2000
aucun dimanche	74,8	76,1
1	7,6	6,3
2	9,2	9,4
3	2,8	3,1
4 et plus	5,6	5,1

Tableau 20 Pourcentage des salariés qui estiment, selon la durée du temps contraint hebdomadaire (en%)

Temps contraint par semaine	que leur santé ou leur sécurité est menacée à cause de leur travail	que leur travail est cause de leur fatigue générale
moins de 20 heures	17,2	13,0
de 20h à 29h59	19,6	19,5
de 30h à 30h59	23,2	18,4
de 40h à 40h59	27,0	21,6
de 41h à 41h59	25,7	19,3
de 42h à 42h59	29,0	22,8
de 43h à 44h59	26,1	24,1
de 45h à 47h59	33,2	25,7
de 48h à 54h59	34,4	29,1
55 heures et plus	35,8	36,3

Tableau 21 Répartition des salariés de chaque tranche d'âge par catégories de durée du travail (en %)

Tranches d'âge	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 40 à 44 heures	45 heures et plus
15 - 24 ans	19,6	11,18	26,0	29,5	3,2	10,5
25 - 34 ans	16,2	12,0	27,3	27,8	2,9	13,7
35 - 34 ans	16,0	12,7	27,6	26,2	3,0	14,5
45 - 54 ans	15,1	14,0	27,7	25,0	2,6	15,6
55 - 64 ans	18,6	11,7	24,5	25,4	4,0	15,8
65 ans et plus	50,0	3,5	2,9	9,1	1,0	33,4
Ensemble	16,7	12,5	26,9	26,7	3,0	23,4

Tableau 22 Durée moyenne du travail par tranches d'âge (en heures par semaine)

Tranches d'âge	ensemble des salariés	uniquement salariés à temps plein
15 - 24 ans	35,1	39,7
25 - 34 ans	37,0	40,0
35 - 34 ans	37,1	39,9
45 - 54 ans	37,1	39,5
55 - 64 ans	36,5	39,8
65 ans et plus	33,7	41,0
Ensemble	36,7	39,9

Le travail de nuit touche 19% des salariés dont un tiers travaillent entre une et quatre nuits par mois, un autre tiers entre cinq et neuf nuits et un tiers dix nuits et plus. Le travail en soirée, c'est-à-dire entre 18 heures et 22 heures est plus répandu et concerne plus d'un salarié sur quatre (43%). Un peu plus de 10% des salariés travaillent au moins 15 soirées par mois. Près d'un salarié sur deux (47%) travaillent au moins un samedi par mois, 17% travaillent tous les samedis (voir Tableau 19). Le travail le dimanche est moins fréquent, il concerne moins d'un quart des salariés

(24%), 5% travaillent tous les dimanches (voir Tableau 20). Près de 30% des salariés effectuent au moins une journée de plus de 10 heures par mois dont la moitié en font moins de 5.

Tableau 23 Durée du travail selon la fréquence du travail en cadences élevées

		Durée hebdomadaire de travail (en heures)	
		Temps plein	Temps plein et partiel
Cadences de travail élevées	tout le temps	39,9	37,0
	presque tout le temps	40,6	37,6
	environ $\frac{3}{4}$ du temps	39,7	37,1
	environ $\frac{1}{2}$ du temps	40,7	37,6
	environ $\frac{1}{4}$ du temps	40,3	37,7
	presque jamais	39,2	36,2
	jamais	39,4	35,5
ensemble		39,9	36,7

Tableau 24 Durée du travail selon la fréquence du travail en délais serrés

		Durée hebdomadaire de travail (en heures)	
		Temps plein	Temps plein et partiel
Travail en délais serrés	tout le temps	41,3	38,6
	presque tout le temps	40,6	38,4
	environ $\frac{3}{4}$ du temps	40,0	37,8
	environ $\frac{1}{2}$ du temps	40,3	37,8
	environ $\frac{1}{4}$ du temps	40,2	37,7
	presque jamais	39,0	35,9
	jamais	38,7	33,7
ensemble		39,9	36,7

Tableau 25 Durée du travail selon le manque de temps pour terminer le travail

		Durée hebdomadaire de travail (en heures)	
		Temps plein	Temps plein et partiel
Manque de temps pour terminer le travail	oui	41,1	38,6
	non	39,5	36,2
ensemble		39,9	36,7

Tableau 26 Intensité du travail selon la durée du travail (temps partiel et temps plein)

Proportions de salariés travaillant:	Durée hebdomadaire de travail (en heures)						ensemble
	<30 h	31-35 h	36-39 h	40 h	41-49h	>=50 h	
toujours ou presque en cadences élevées	22,7%	24,7%	22,0%	25,9%	28,8%	30,3%	24,8%
toujours ou presque en délais serrés	22,0%	27,4%	28,0%	30,5%	35,4%	42,4%	29,5%
en manque de temps pour terminer le travail	16,9%	23,1%	21,7%	19,1%	27,6%	34,6%	22,0%

Tableau 27 Intensité du travail en temps plein ou en temps partiel

Proportions de salariés travaillant:	Temps partiel	Temps plein	Ensemble
toujours ou presque en cadences élevées	22,3%	25,3%	24,8%
toujours ou presque en délais serrés	23,1%	30,8%	29,5%
en manque de temps pour terminer le travail	18,3%	22,7%	22,0%

Tableau 28 Effets de la durée du travail et du travail à temps partiel sur l'intensité du travail (modèles logit sans variables structurelles)

Variables explicatives	Travail toujours ou presque en cadences élevées		Travail toujours ou presque en délais serrés		Manque de temps pour terminer le travail	
	Estimateur du paramètre	Ecart type	Estimateur du paramètre	Ecart type	Estimateur du paramètre	Ecart type
Durée hebdomadaire de travail						
< 30 H	-0,049	0,078	-0,385	0,077	-0,15	0,086
30-35 h	-0,035	0,061	-0,134	0,059	0,239	0,064
36-39 h	-0,216	0,048	-0,12	0,045	0,156	0,051
40 h	référence		référence		référence	
41-49 h	0,147	0,064	0,222	0,061	0,479	0,067
< = 50 h	0,217	0,066	0,519	0,062	0,806	0,066
Temps partiel et temps plein						
Temps partiel	-0,156	0,072	-0,073	0,07	-0,002	0,076
Temps plein	référence		référence		référence	

nota bene : en gras, les coefficients statistiquement significatifs à 5%

Tableau 29 Effets de la durée du travail et du travail à temps partiel sur l'intensité du travail (modèles logit avec variables structurelles)

Variables explicatives	Travail toujours ou presque en cadences élevées		Travail toujours ou presque en délais serrés		Manque de temps pour terminer le travail	
	Estimateur du paramètre	Ecart type	Estimateur du paramètre	Ecart type	Estimateur du paramètre	Ecart type
Durée hebdomadaire de travail						
< 30 H	0,118	0,087	-0,315	0,087	-0,237	0,092
30-35 h	0,004	0,066	-0,172	0,065	0,112	0,069
36-39 h	-0,218	0,052	-0,241	0,05	0,005	0,055
40 h	référence		référence		référence	
41-49 h	0,236	0,068	0,14	0,066	0,471	0,07
< = 50 h	0,383	0,071	0,41	0,068	0,842	0,071
Temps partiel et temps plein						
Temps partiel	-0,357	0,08	-0,083	0,078	-0,032	0,081
Temps plein	référence		référence		référence	

nota bene : en gras, les coefficients statistiquement significatifs à 5%

Tableau 30 Répartition des salariés de chaque tranche d'âge par catégories de durée du travail (en %)

Tranches d'âge	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 40 à 44 heures	45 heures et plus
15 - 24 ans	19,6	11,18	26,0	29,5	3,2	10,5
25 - 34 ans	16,2	12,0	27,3	27,8	2,9	13,7
35 - 34 ans	16,0	12,7	27,6	26,2	3,0	14,5
45 - 54 ans	15,1	14,0	27,7	25,0	2,6	15,6
55 - 64 ans	18,6	11,7	24,5	25,4	4,0	15,8
65 ans et plus	50,0	3,5	2,9	9,1	1,0	33,4
Ensemble	16,7	12,5	26,9	26,7	3,0	23,4

Tableau 31 Durées moyennes du travail des salariés par tranches d'âge (en heures par semaine)

tranches d'âge	ensemble des salariés	salariés à plein temps
15 - 24 ans	35,1	39,7
25 - 34 ans	37,0	40,0
35 - 34 ans	37,1	39,9
45 - 54 ans	37,1	39,5
55 - 64 ans	36,5	39,8
65 ans et plus	33,7	41,0
Ensemble	36,7	39,9

Tableau 32 Pourcentage de salariés à temps partiel par âge (en%)

	Ensemble	Hommes	Femmes
15 à 24 ans	20,2	11,4	30,3
25 à 34 ans	16,7	4,4	32,5
35 à 44 ans	17,5	3,8	35,2
45 à 54 ans	15,8	3,2	32,6
55 à 64 ans	19,5	8,0	36,8
65 ans et plus	48,7	30,8	83,5
Ensemble	17,6	5,3	33,5

Tableau 33 Répartition des salariés par tranches de durée du travail selon le statut de l'entreprise (en %)

	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 41 à 44 heures	45 heures et plus
Administration publique	22,0	14,1	33,7	19,3	1,6	9,2
Entreprises publiques	15,5	16,1	35,2	22,5	2,0	8,6
Entreprises privées	14,7	11,5	24,1	29,8	3,5	16,4
Autres	26,3	13,1	21,8	20,4	3,50	14,9
Ensemble	16,7	12,5	26,9	19,4	3,00	14,2

Tableau 34 Répartition des salariés par tranches de durée du travail selon le secteur d'activité (en %)

	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 41 à 44 heures	45 heures et plus
Agriculture, Pêche	11,0	9,7	18,7	33,7	4,5	22,5
Industries extractives	0,4	2,7	19,8	51,5	3,0	22,5
Industries agroalimentaires	16,4	13,3	21,1	28,0	2,6	18,6
Textile, habillement, cuir, chaussures	9,0	7,0	25,2	49,0	2,0	7,9
Bois, papier, carton	4,1	5,1	32,2	38,9	9,9	9,7
Édition, imprimerie	16,3	18,2	28,9	20,1	1,4	15,1
Chimie plastique	3,1	6,3	38,1	38,3	2,9	11,3
Métallurgie mécanique	4,3	10,7	29,3	36,9	3,8	15,0
Fabrication électrique et électronique	7,3	17,2	30,3	31,8	4,5	8,9
Fabrication de matériels de transport	3,4	13,8	31,8	39,4	0,9	10,7
Industries diverses	6,3	12,2	21,4	42,9	1,8	15,4
Électricité, gaz, eau	1,3	13,2	45,1	28,2	1,6	10,6
Bâtiment	3,3	5,9	24,2	42,7	2,9	21,0
Commerce	23,1	10,6	21,9	23,5	4,4	16,5
Hôtellerie, restauration	32,9	12,2	9,1	21,6	2,6	21,6
Transports terrestres	7,6	11,3	26,0	28,7	3,1	23,4
Autres transports	10,5	9,9	22,4	27,8	4,1	25,3
Postes et télécommunications	12,4	11,8	33,8	22,3	5,7	13,9
Activités financières	12,6	15,5	32,0	24,4	3,8	11,7
Services aux entreprises	14,9	14,9	24,8	23,1	4,1	18,2
Administration publique	13,5	13,5	39,1	23,1	1,5	9,3
Éducation	35,3	16,9	20,1	14,4	1,1	11,3
Santé et action sociale	26,6	14,6	21,1	20,7	2,5	14,6
Services aux particuliers	50,6	15,6	6,0	16,9	0,4	10,5
Services domestiques	9,8	10,9	21,9	24,9	8,0	24,5

Tableau 35 Durées quotidiennes de déplacement des salariés (en minutes) par catégories de durée du travail (en %)

Durées quotidiennes de déplacement	29 heures déplacement	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 40 à 44 heures	45 heures et plus	Ensemble des salariés
Moins de 15 mn	24,6	16,5	14,2	15,7	11,0	16,4	15,6
Entre 15 et 29 mn	20,0	23,9	23,1	21,8	22,2	20,7	22,2
Entre 30 et 44 mn	27,8	29,7	30,7	27,5	29,8	23,6	28,2
Entre 45 et 59 mn	4,1	4,0	5,5	5,4	4,3	4,9	5,1
Entre 1h et 1h29 mn	11,5	15,2	16,2	15,9	19,0	16,5	16,0
Plus d'1h30mn	7,8	8,7	9,1	9,7	12,2	11,0	9,6
Indéterminé	4,2	2,0	1,2	4,0	1,5	6,8	3,3
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Tableau 36 Répartition des salariés par tranches de temps professionnellement contraint (en %)

moins de 20 heures	6,9
de 20h à 29h59	9,0
de 30h à 30h59	23,0
de 40h à 40h59	9,8
de 41h à 41h59	9,2
de 42h à 42h59	8,1
de 43h à 44h59	9,0
de 45h à 47h59	10,2
de 48h à 54h59	9,1
55 heures et plus	5,7

Le travail posté touche 22% des salariés. Cette notion recouvre différents types de pratiques. Il peut s'agir d'un travail posté fixe, le salarié effectuant toujours les mêmes horaires, le matin, l'après-midi ou la nuit ou d'un travail en alternance sur 2, 3, 4 équipes ou plus. Deux types de travail posté sont particulièrement fréquents: l'alternance matin après-midi de type 2x8 et l'alternance matin, après-midi et nuit de type 3x8 ou 4x8 qui concernent chacun environ un tiers des postés (voir Tableau 44).

Pour 76% des salariés l'horaire ne change pas dans le mois, pour 2,7% il change une fois, 2 fois pour 5%, 3 fois pour 2,6%, 4 fois pour 4,7%, ce qui correspond à l'alternance hebdomadaire pour la plupart des travailleurs postés. Enfin, pour 7% de salariés l'horaire de travail change 5 fois ou plus par mois (voir Tableau 43). Il est regrettable que l'enquête ne permette pas de faire la part du travail en semi-continu (3x8) et en continu (4x8 ou 5x8).

Une série de questions explore la régularité des horaires de travail 37%: des salariés ne travaillent pas le même nombre d'heures par jour. Cependant cette irrégularité est limitée pour 58% d'entre eux qui travaillent le même nombre de jours chaque semaine. Environ 22% des salariés ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine et 16% ne travaillent ni le même nombre d'heures par jour ni le même nombre de jours par semaine. Une question s'intéresse à la fixité des horaires. Pour 71% des salariés les horaires de travail sont fixes et donc variables pour les 29% autres, sans que l'on sache si cette variabilité est le fait de l'employeur ou un choix du salarié, ce qui évidemment change totalement la nature du phénomène. Près de 90% des salariés travaillent en journée, ce qui ne signifie pas qu'ils ne travaillent pas le soir ou la nuit de temps en temps (voir Tableau 44). La régularité complète des horaires de travail, c'est-à-dire des horaires fixes de journée comportant un même nombre d'heures par jour et même nombre de jours travaillés dans la semaine concerne 47% des salariés, soit près d'un sur deux. Tous les autres sont touchés à divers degrés par certaines formes d'irrégularité plus ou moins perturbantes. Toutefois, pour apprécier le caractère perturbant des irrégularités, il nous manque un élément décisif concernant l'initiative de la variation. Qu'un salarié puisse faire varier ses horaires et ses jours de travail à sa convenance ou que les changements lui soient imposés en fonction des exigences de l'activité n'a pas la même signification ni les mêmes conséquences sur les conditions de vie et la santé.

L'irrégularité des horaires peut également se manifester par un changement une ou plusieurs fois par mois. On sait que la recherche d'une plus grande flexibilité du facteur travail amène les

entreprises à faire varier les horaires de travail en fonction du niveau ou des horaires de la demande. Près d'un quart (24%) des salariés sont affectés par de tels changements d'horaires au cours du mois. Pour 7% des salariés, le nombre de changements est supérieur à 5 par mois (voir Tableau 43).

Le travail atypique revêt de multiples aspects: travail posté, de nuit ou de soirée, de fin de semaine et irrégularité des horaires, des jours et des durées travaillées. Son ampleur doit retenir l'attention: 22% des salariés sont postés dont un tiers sur 2 postes alternants et un tiers sur 3 postes alternants ou plus. 19% des salariés travaillent au moins une nuit par mois, 47% au moins un samedi et 24% au moins un dimanche. L'irrégularité des horaires de travail touche 37% des salariés qui ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque jour, tandis que 22% ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine. En outre, 24% des salariés voient leur horaire de travail changer au cours du mois.

Tableau 37 Durée moyenne du temps professionnellement contraint (en heures par semaine)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Salariés à temps plein	43,9	41,2	43,0
Ensemble des salariés	42,9	35,4	39,6
Salariés à temps partiel	28,5	23,7	30,0

Tableau 38 Répartition de salariés par nombre de soirs travaillés dans le mois (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucun soir	52,5	62,3	56,8
Entre 1 et 4 soirs	13,4	11,8	12,7
Entre 5 et 9 soirs	12,8	9,9	11,5
Entre 10 et 14 soirs	8,9	7,3	8,2
15 soirs et plus	12,0	8,4	10,4

Tableau 39 Répartition des salariés par nombre de nuits travaillées dans le mois (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucune nuit	76,0	88,0	81,2
Entre 1 et 4 nuits	8,1	4,7	6,6
Entre 5 et 9 nuits	8,2	4,1	6,4
Entre 10 et 14 nuits	3,3	1,5	2,5
15 nuits et plus	3,8	1,3	2,7

Tableau 40 Répartition des salariés par nombre de dimanches travaillés dans le mois (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucun	75,4	76,4	75,8
1	7,3	5,0	6,3
2	9,1	9,9	9,4
3	2,8	3,4	3,1
4 et plus	5,5	5,3	5,4

Tableau 41 Répartition des salariés par nombre de samedis travaillés dans le mois (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucun samedi	51,2	54,5	52,6
1 samedi	12,0	8,0	10,3
2 samedis	15,5	15,2	15,4
3 samedis	4,9	4,8	4,8
4 samedis et plus	16,4	17,5	16,9

Tableau 42 Répartition des salariés par nombre de journées de plus de 10 heures travaillées dans le mois (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucune	63,2	80,8	70,8
Entre 1 et 4 j	17,3	10,6	14,4
Entre 5 et 9	7,3	3,8	5,7
Entre 10 et 14	4,2	1,8	3,1
15 et plus	7,3	2,5	5,2

Tableau 43 Répartition des salariés par nombre de changements d'horaires dans le mois selon le genre (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucune changement	75,0	77,6	76,1
1 changement	2,5	3,0	2,7
2 changements	4,5	5,8	5,1
3 changements	2,5	2,7	2,6
4 changements	5,0	4,3	4,7
5 changements	2,1	1,5	1,8
Plus de 5 changements	8,4	5,2	7,0

Tableau 44 Pourcentage de salariés travaillant (en %)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Un nombre d'heures différent chaque jour	37,4	32,6	36,6
Un nombre de jours différent chaque semaine	23,3	20,2	21,9
Selon des horaires variables	30,1	25,8	28,2
Hors journée	10,7	9,3	10,1
En travail posté	23,0	20,7	22,0
En 2 postes alternants	9,1	10,1	9,5
En 3 postes ou plus alternants	8,8	5,0	7,2

Les horaires atypiques n'épargnent pas les femmes

Femmes et hommes ne sont pas soumis à des horaires atypiques dans les mêmes proportions. Les hommes sont globalement plus affectés que les femmes mais l'écart entre les genres est plus ou moins important selon les horaires. L'écart maximal porte sur le travail occasionnel de nuit qui touche 12% des femmes mais 24% des hommes, soit deux fois plus (voir Tableau 39). Un écart à peine moins fort apparaît pour les journées de plus de dix heures. Elles concernent 37% des hommes et 19% des femmes (voir Tableau 42). Pour le travail en soirée l'écart est nettement moindre: il est pratiqué par 47% des hommes et 38% des femmes (voir Tableau 38). L'écart se réduit encore pour le travail le samedi qui touche 48% des hommes et 45% des femmes (voir Tableau 41) et plus encore pour le travail le dimanche: 24% des hommes et 23% des femmes (voir Tableau 40). De même les écarts sont faibles sur les variabilités du nombre d'heures (29% des hommes, 27% des femmes), du nombre de jours travaillés par semaine (24% d'hommes, 21% de femmes), des horaires de travail (31% d'hommes et 27% de femmes), le travail hors journée (13% des hommes et 11% de femmes) (voir Tableau 44) et changement d'horaire de travail au cours du mois (25% des hommes et 22% des femmes) (voir Tableau 43). En matière de travail posté tous types confondus, les femmes sont affectées dans des proportions très proches de celles des hommes (21% et 23%). Elles sont plus nombreuses dans le travail en alternance matin et après-midi (9% contre 7%) mais en revanche moins nombreuses dans le travail en alternance sur trois postes dont un de nuit (5% contre 9%) (voir Tableau 44). Si, les horaires atypiques sont plus pratiqués par les hommes que par les femmes, l'écart n'est important que pour le travail de nuit dont les femmes ont été traditionnellement exclues et pour les journées de travail longues. En revanche, les écarts sont faibles pour les horaires postés alternants sur deux postes et sur les nouveaux horaires atypiques liés à la flexibilité: horaires variables, changements d'horaires et de jours de travail, travail de fin de semaine.

Les femmes sont moins affectées que les hommes par les horaires atypiques. Toutefois, l'écart entre eux est large pour le travail de nuit, le travail sur 3 postes alternant ou plus et les journées longues qui caractérisent le travail industriel. En revanche la différence est mince pour les autres formes d'atypisme: irrégularité des horaires et travail de fin de semaine.

L'âge ne préserve pas des horaires atypiques

Les horaires atypiques imposent des contraintes qui peuvent être source de fatigue supplémentaire et plus préjudiciables aux salariés âgés. En conséquence, ces derniers devraient être épargnés par certains horaires perturbants pour le sommeil notamment, tels que le travail de nuit ou le travail posté. On constate effectivement que les salariés les plus âgés sont, en proportion, moins touchés par la plupart des horaires atypiques. Toutefois on relève une anomalie qui ne manque pas d'intriguer concernant les salariés âgés de 65 ans et plus. Le travail de nuit ne touche que 12% des salariés ayant entre 55 et 64 ans et 13% des 65 ans et plus, alors que pour ceux ayant entre 35 et 44 ans le taux est de 21% (voir Tableau 46). Corrélativement on relève une proportion plus élevée des salariés des deux tranches d'âge les plus élevées travaillant en journée (91% et 93%). Le travail posté est également moins présent dans ces catégories (14% pour les 55-64 ans et 3% pour les 65 ans et plus, contre 24% pour les 35-44ans). La proportion de salariés âgés travaillant en 3 postes alternants est particulièrement basse: 3% pour les 55-64 ans et quasi nulle pour les 65 ans et plus (voir Tableau 51).

Tableau 45 Répartition des salariés par nombre de soirs travaillés dans le mois par âge (en %)

	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 34 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus	ensemble
Aucun soir	56,1	54,5	56,9	57,1	64,4	45,2	56,8
Entre 1 et 4 soirs	12,3	12,7	12,5	13,8	11,0	8,4	12,7
Entre 5 et 9 soirs	10,4	11,8	12,3	11,7	9,5	14,3	11,5
Entre 10 et 14 soirs	8,1	8,8	8,7	7,6	6,8	7,1	8,2
15 soirs et plus	12,4	11,9	9,2	9,5	8,0	24,7	10,4

Tableau 46 Répartition des salariés par nombre de nuits travaillées dans le mois selon l'âge (en %)

	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 34 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Aucune nuit	81,9	79,5	79,1	82,7	88,1	86,8	81,2
Entre 1 et 4 nuits	5,1	7,9	7,4	5,9	4,5	1,9	6,6
Entre 5 et 9 nuits	6,8	6,5	7,3	6,4	3,0	10,8	6,4
Entre 10 et 14 nuits	2,7	3,0	2,8	2,4	2,3	0,0	2,5
15 nuits et plus	2,7	3,0	2,8	2,4	2,3	0,0	2,7

Tableau 47 Répartition des salariés par nombre de dimanches travaillés dans le mois par âge (en %)

	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 34 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Aucun dimanche	73,8	74,7	75,0	76,8	83,1	66,5	75,8
1 dimanche	6,2	7,1	6,0	6,4	3,9	10,6	6,3
2 dimanches	8,6	9,4	11,0	9,0	6,8	10,9	9,4
3 dimanches	3,7	3,2	3,6	2,8	1,0	0,7	3,1
4 dimanches et plus	7,7	5,5	4,5	5,0	5,1	1,2	5,4

Tableau 48 Répartition des salariés par nombre de samedis travaillés dans le mois par âge (en %)

	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 34 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Aucun samedi	46,6	51	52,6	55,5	60,6	35,6	52,6
1 samedi	8,1	11	11,2	9,9	9	16,6	10,3
2 samedis	15,4	15,6	16,9	14,1	13	19	15,4
3 samedis	4,8	5,4	5,1	4,9	2	8,1	4,8
4 samedis et plus	25,1	17	14,2	15,6	15,4	20,7	16,9

Tableau 49 Répartition des salariés par nombre de journées de plus de 10 heures travaillées dans le mois par âge (en %)

	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 34 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Aucune	74,0	69,6	69,3	71,5	73,2	69,9	70,8
Entre 1 et 4	12,4	15,6	15,1	14,5	11,5	5,4	14,4
Entre 5 et 9	5,4	5,1	6,2	5,7	6,7	13,9	5,7
Entre 10 et 14	3,0	3,2	3,1	3,1	3,5	2,3	3,1
15 et plus	4,4	6	5,5	4,6	4,3	8,3	5,2

Tableau 50 Répartition des salariés par nombre de changements d'horaires dans le mois selon le genre par âge (en %)

	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 34 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Aucun changement	76,0	75,5	74,6	77,3	80,7	65,6	76,1
1 changement	3,0	3,0	2,6	2,4	2,8	0,7	2,7
2 changements	5,7	4,9	5,2	4,6	5,0	3,9	5,1
3 changements	2,1	2,4	3,4	2,6	1,3	3,9	2,6
4 changements	6,5	5,0	4,1	4,3	3,6	0,7	4,7
5 changements	1,7	2,0	1,8	2,2	0,8	0,3	1,8
Plus de 5 changements	4,9	7,2	8,2	6,5	5,6	24,8	7,0

Tableau 51 Pourcentage de salariés, selon l'âge travaillant (en %)

	15 - 24 ans	25 - 34 ans	35 - 34 ans	45 - 54 ans	55 - 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
un nombre d'heures différent chaque jour	35,8	37,4	38,3	33,1	37,1	63,4	36,6
Un nombre de jours différent chaque semaine	23,6	22,6	22,4	20,2	18,6	53,0	21,9
Selon des horaires variables	26,6	30,2	28,4	26,2	26,4	65,8	28,2
Hors journée	13,8	10,7	9,4	9,4	7,1	4,8	10,1
En travail posté	23,9	23,1	24,1	20,4	14,4	3,2	22,0
En 2 postes alternants	10,3	9,6	10,2	9,4	6,7	0,9	9,5
En 3 postes ou plus alternants	6,9	8,0	8,3	6,6	3,1	0,4	7,2

Si l'âge semble avoir un effet protecteur par rapport au travail de nuit et au travail posté, ses effets en matière d'horaires irréguliers, de soirée et de fin de semaine sont plus surprenants. La tranche d'âge 55-64 ans est relativement épargnée par ces horaires: le travail en soirée ne concerne que 35% de ces salariés (voir Tableau 45), cette proportion est de 17% pour le travail le dimanche (voir Tableau 47), 40% pour le travail le samedi (voir Tableau 48), 19% pour le changement d'horaire en cours de mois (voir Tableau 50) et 19% pour la variation du nombre de jours travaillés par semaine (voir Tableau 51) contre respectivement 43%, 25%, 47% et 25% pour la tranche d'âge 35-44 ans. La surprise vient des 65 ans et plus. Ils sont 55% à travailler en soirée, 33% à travailler le dimanche, 64% le samedi, 34% à changer d'horaire en cours de mois, 25% changeant 5 fois et plus, et 56% qui n'ont pas le même nombre de jours travaillés par semaine. Hors travail de nuit et travail posté, les salariés âgés de 65 ans et plus apparaissent comme ceux qui sont les plus exposés à des horaires atypiques propres aux activités de services. Ceci reflète sans doute un type d'insertion dans le travail particulier propre à cette catégorie qui est celle des âgés non retraités. La faiblesse quantitative de ce groupe interdit malheureusement d'entreprendre des traitements statistiques plus poussés. Toutefois, ces chiffres devraient attirer l'attention sur les conditions de travail des salariés qui ne peuvent bénéficier de la retraite à 65 ans.

Les salariés dont l'âge est compris entre 55 et 64 ans sont en moindre proportion que les autres touchés par les horaires atypiques, notamment le travail de nuit, le travail posté, le travail de fin de semaine et les horaires irréguliers, sans être toutefois totalement épargnés. En revanche les salariés âgés de 65 ans et plus sont lourdement affectés par les horaires atypiques à l'exception du

travail de nuit et du travail posté. Ce sont les plus touchés par les horaires atypiques propres aux services: travail de fin de semaine et horaires irréguliers.

Les catégories socioprofessionnelles les plus touchées

Trois catégories socioprofessionnelles sont plus touchées par le travail de nuit: les techniciens (22%), les vendeurs et salariés des services (23%) et les ouvriers industriels (36%) (voir Tableau 53). Le travail en soirée affecte principalement les cadres supérieurs (53%), les cadres moyens (51%), les employés des services et vendeurs (55%) et les ouvriers industriels (56%) (voir Tableau 52). Les employés des services et vendeurs travaillent le dimanche dans une proportion élevée (42%) ainsi que, à un degré moindre, les techniciens (30%) (voir Tableau 54). Pour le travail le samedi, les employés des services et vendeurs sont les plus affectés, 74% d'entre eux travaillent au moins un samedi par mois et 44% travaillent 4 ou 5 samedis par mois (voir Tableau 55). Quant aux journées de travail de plus de 10 heures elles sont le fait des cadres supérieurs (54%) et à un degré moindre des cadres moyens (39%) (voir Tableau 56). La variation du nombre d'heures travaillées concerne les employés des services et vendeurs (30%) et les ouvriers industriels (29%) (voir Tableau 57). Les cadres supérieurs, les cadres moyens et les ouvriers agricoles et de la pêche sont moins nombreux en proportion à bénéficier d'horaires fixes, respectivement 52%, 60% et 65%. Le travail posté est très inégalement réparti selon les catégories socioprofessionnelles. Il touche au premier chef les ouvriers industriels (43%) et en second lieu les employés des services et vendeurs (29%) et épargne les cadres supérieurs (9%). Le travail alternant en 3 ou 4 postes et le travail de nuit touche essentiellement les ouvriers industriels (18%) (voir Tableau 58). À partir de ces données on voit se préciser des profils différenciés des catégories socioprofessionnelles: le travail posté alternant caractérise les ouvriers industriels, les journées de travail longues aux horaires variables, les cadres supérieurs et à un degré moindre les cadres moyens, le travail de fin de semaine les employés des services et vendeurs.

Les salariés sous statuts précaires: intérimaires et contrats à durée déterminée sont généralement plus exposés que les autres salariés à diverses nuisances. On aurait pu s'attendre *a priori* à ce qu'ils soient touchés en plus grande proportion par les horaires atypiques, or on ne constate aucun écart significatif dans ce domaine entre salariés sous contrat temporaire et autres salariés. Certes on note une proportion légèrement supérieure d'intérimaires et de salariés sous contrat à durée déterminée travaillant en horaires postés (respectivement 25,3% et 26,% contre 21,8% pour les salariés sous contrat à durée indéterminée). Les salariés en CDD sont également plus nombreux que ceux en CDI à ne pas travailler le même nombre d'heures chaque jour (39,2% contre 36,1%). Les intérimaires, quant à eux sont touchés en plus grande proportion par le travail le samedi: 51,3% contre 47,1% des CDI.

Tableau 52 Répartition des salariés par nombre de soirs travaillés dans le mois par catégories professionnelles (en %)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Techniciens	Employés de bureau	Employés des services et du commerce	Ouvriers de l'agriculture et de la pêche	Ouvriers de type artisanal	Ouvriers de type industriel	Manoeuvres	Ensemble
Aucun soir	46,8	48,9	52,0	76,2	45,0	72,1	64,3	43,5	65,3	56,8
Entre 1 et 4 soirs	16,3	21,0	14,4	9,1	12,5	7,2	10,3	10,7	8,3	12,7
Entre 5 et 9 soirs	18,4	11,2	13,9	6,5	13,5	6,9	9,3	17,6	7,5	11,5
Entre 10 et 14 soirs	5,9	7,3	10,7	3,0	11,7	0,9	6,5	15,4	7,7	8,2
15 soirs et plus	12,4	11,2	8,8	5,1	16,9	11,6	9,1	12,1	10,6	10,4

Tableau 53 Répartition des salariés par nombre de nuits travaillées dans le mois par catégories professionnelles (en %)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Techniciens	Employés de bureau	Employés des services et du commerce	Ouvriers de l'agriculture et de la pêche	Ouvriers de type artisanal	Ouvriers de type industriel	Manoeuvres	Ensemble
Aucune nuit	80,5	82,7	77,5	94,8	76,6	86,1	83,7	64,3	85,3	81,2
Entre 1 et 4 nuits	11,1	8,3	9,8	2,3	5,9	4,1	5,2	8,0	3,6	6,6
Entre 5 et 9 nuits	5,4	6,1	8,3	1,5	6,8	2,3	5,1	14,9	5,7	6,4
Entre 10 et 14 nuits	1,2	1,5	2,2	0,5	4,6	0,1	2,7	6,6	1,7	25,0
15 nuits et plus	1,6	0,9	1,9	0,7	5,5	6,0	2,6	5,4 3,0	2,7	

Tableau 54 Répartition des salariés par nombre de dimanches travaillés dans le mois par catégories professionnelles (en %)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Techniciens	Employés de bureau	Employés des services et du commerce	Ouvriers de l'agriculture et de la pêche	Ouvriers de type artisanal	Ouvriers de type industriel	Manoeuvres	Ensemble
Aucun	74,0	73,7	69,3	91,4	57,9	79,8	85,5	71,9	79,9	75,8
1	9,3	5,8	8,2	2,3	7,7	7,7	5,0	8,2	5,4	6,3
2	4,9	9,3	15,0	3,4	15,1	7,0	4,4	13,0	9,2	9,4
3	4,3	2,5	4,9	1,1	6,2	0,2	1,3	3,4	2,3	3,1
4 et plus	7,5	8,7	2,7	1,9	12,9	5,3	3,8	3,4	3,3	5,4

Tableau 55 Répartition des salariés par nombre de samedis travaillés dans le mois par catégories professionnelles (en %)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Techniciens	Employés de bureau	Employés des services et du commerce	Ouvriers de l'agriculture et de la pêche	Ouvriers de type artisanal	Ouvriers de type industriel	Manœuvres	Ensemble
Aucun	51,2	58,4	53,9	70,2	25,7	49,6	55,2	49,5	54,8	52,6
1	12,4	10,8	11,5	7,6	7,6	11,2	11,9	14,0	7,4	10,3
2	11,4	13,3	18,9	8,5	21,8	14,2	14,1	18,9	14,8	15,4
3	5,4	4,0	5,4	2,6	7,7	0,4	3,6	7,3	4,8	4,8
4 et plus	19,6	13,4	10,3	11,1	37,4	24,6	15,2	10,3	18,1	16,9

Tableau 56 Répartition des salariés par nombre de journées de plus de 10 heures travaillées dans le mois par catégories professionnelles (en %)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Techniciens	Employés de bureau	Employés des services et du commerce	Ouvriers de l'agriculture et de la pêche	Ouvriers de type artisanal	Ouvriers de type industriel	Manœuvres	Ensemble
Aucune	46,0	61,3	6,6	83,1	74,1	76,5	69,3	67,6	84,6	70,8
Entre 1 et 4	20,6	20,5	18,5	11,0	11,1	11,0	15,7	12,3	7,7	14,4
Entre 5 et 9	10,2	8,1	6,7	2,4	5,7 1,1	6,2	6,0	2,9	5,7	
Entre 10 et 14	6,4	4,6	2,9	1,5	3,4	2,6	3,3	3,5	1,5	3,1
15 et plus	16,6	5,0	4,7	1,6	4,8	7,1	4,5	9,9	2,8	5,2

Tableau 57 Répartition des salariés par nombre de changements d'horaires dans le mois par catégories professionnelles (en %)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Techniciens	Employés de bureau	Employés des services et du commerce	Ouvriers de l'agriculture et de la pêche	Ouvriers de type artisanal	Ouvriers de type industriel	Manœuvres	Ensemble
	70,0	72,6	70,8	85,9	72,1	85,4	78,5	71,2	81,0	76,1
1	1,3	3,5	2,9	2,1	2,9	2,1	3,0	2,9	2,6	2,7
2	2,8	4,8	6,1	3,6	7,1	3,6	4,3	6,6	4,4	5,1
3	2,5	2,9	4,3	1,8	2,5	1,5	2,1	2,7	2,1	2,6
4	3,0	4,8	4,9	2,4	7,5	2,5	4,1	6,2	4,5	4,7
5	2,2	2,6	2,0	0,9	1,7	1,0	2,4	1,2	1,6	1,8
Plus de 5	18,2	8,6	9,1	3,3	6,1	3,8	5,6	9,4	3,7	7,0

Tableau 58 Pourcentage de salariés, selon la catégorie professionnelle travaillant (en %)

	Cadres supérieurs	Cadres moyens	Techniciens	Employés de bureau	Employés des services et du commerce	Ouvriers de l'agriculture et de la pêche	Ouvriers de type artisanal	Ouvriers de type industriel	Manœuvres	Ensemble
Un nombre d'heures différent chaque jour	53,5	57,4	43,0	25,1	40,2	28,9	26,8	29,8	27,7	36,6
Un nombre de jours différent chaque semaine	21,8	22,7	25,8	12,5	28,5	22,4	18,2	27,0	20,9	21,9
Selon des horaires variables	45,5	39,3	31,8	21,1	31,5	34,0	19,0	25,3	22,0	28,2
Hors journée	6,9	6,3	11,0	4,9	15,3	5,9	8,7	17,5	12,1	10,1
En travail posté	9,7	14,7	25,4	10,5	28,2	7,5	22,2	42,7	23,2	22,0
En 2 postes alternants	4,8	5,5	9,8	5,3	13,3	3,6	10,6	19,0	9,2	9,5
En 3 postes ou plus alternants	2,5	4,5	10,2	1,7	8,2	1,4	6,4	18,0	7,1	7,2

La prise en compte de l'ancienneté parmi les salariés en contrat à durée indéterminée ne fait pas apparaître de différenciations importantes. Il faut noter cependant que les salariés de faible ancienneté sont légèrement plus exposés aux horaires flexibles: nombre d'heures travaillées changeant selon les jours, horaires variables. Ainsi 40% des salariés de moins d'un an d'ancienneté ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque jour alors que cela ne concerne que 35,3% de ceux qui ont plus de deux ans d'ancienneté. De même, 30,9% des salariés de moins d'un an d'ancienneté ne travaillent pas selon des horaires fixes contre 21,3% de ceux de plus de deux ans d'ancienneté.

Les différents horaires atypiques ne sont pas distribués également dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Les horaires de nuit et postés touchent principalement les ouvriers industriels, les journées de travail longues et les horaires irréguliers sont fortement présents chez les cadres, le travail de fin de semaine et les variations d'horaires chez les employés des services et du commerce. Ces derniers sont les plus affectés par les différents horaires atypiques à l'exception du travail posté.

Inégale diffusion des horaires atypiques

L'examen de l'importance des différentes sortes d'horaires atypiques par pays fait apparaître des écarts plus ou moins marqués selon les types d'horaires. Concernant le travail de nuit, les différences entre les pays sont faibles. On peut noter cependant que la Grèce, la Finlande (25%) et le Royaume-Uni (22%) affichent une proportion un peu plus élevée que la moyenne (19%) de salariés travaillant la nuit (voir Tableau 60). Le travail en soirée est plus répandu en Espagne (61%), aux Pays-Bas (49%), en Grèce (53%), en Finlande (57%) et en Suède (54%) (Voir Tableau 59). Le Danemark (33%), la Grèce (33%), le Royaume-Uni (31%), la Finlande (35%) et la Suède (36%) présentent un plus fort développement du travail le dimanche (voir Tableau 61). Pour le samedi, les proportions les plus fortes se trouvent en Grèce (66%), en Italie (69%) et au Royaume-Uni (51%) (voir Tableau 81 Chapitre 4). Les journées de travail de plus de 10 heures sont plus répandues au Danemark (34%), aux Pays-Bas (37%), au Royaume-Uni (35%) et surtout en Finlande (48%) et en Suède (46%) (voir Tableau 62). Les changements d'horaires de travail en cours de mois concernent une plus forte proportion de salariés dans les trois pays suivants: l'Allemagne (35%), la Finlande (30%) et la Suède (45%) (voir Tableau 63). Les salariés qui connaissent une variation du nombre d'heures travaillées par jour sont plus nombreux en proportion au Danemark (57%), en Suède, (47%), aux Pays-Bas (43%), en Finlande (48%) et en Autriche (42%). La variation du nombre de jours travaillés par semaine affecte une plus forte proportion de salariés au Danemark (31%), en Finlande (27%), en Suède (28%) et en Autriche (28%). Dans cinq pays, la proportion de salariés qui ne travaillent pas selon des horaires fixes est sensiblement supérieure à la moyenne (28%). Il s'agit des Pays-Bas (39%), du Royaume-Uni (32%), de la Finlande (40%), de la Suède (32%) et de l'Autriche (36%). La proportion de salariés ne travaillant pas selon des horaires de journée est plus forte que la moyenne (10%) en Espagne (18%), au Luxembourg (22%) et en Finlande (18%) (voir Tableau 64).

Tableau 59 Répartition des salariés par nombre de soirs travaillés dans le mois selon les pays (en %)

	Aucun	Entre 1 et 4	Entre 5 et 9	Entre 10 et 14	15 et plus
Belgique	58,0	13,7	11,9	9,8	5,7
Danemark	61,4	19,9	9,5	5,5	3,0
Allemagne	64,1	9,8	11,6	9,9	4,7
Grèce	46,8	7,6	11,1	14,2	18,0
Espagne	39,3	6,9	10,1	7,4	36,3
France	58,3	10,7	10,5	8,5	12,0
Irlande	54,6	15,9	12,4	8,1	9,0
Italie	58,8	11,2	11,3	6,3	11,9
Luxembourg	67,7	10,5	8,5	6,0	6,9
Pays-Bas	51,2	22,9	13,5	6,5	4,1
Autriche	62,2	9,8	12,2	9,0	5,3
Portugal	69,6	8,3	3,8	3,9	11,9
Finlande	43,0	21,7	17,8	11,4	6,1
Suède	45,8	27,0	14,7	8,5	4,1
Royaume-Uni	54,0	16,3	12,8	7,8	8,9
Ensemble	56,8	12,7	11,5	8,2	10,4

Tableau 60 Répartition des salariés par nombre de nuits travaillées dans le mois selon les pays (en %)

	Aucun	Entre 1 et 4	Entre 5 et 9	Entre 10 et 14	15 et plus
Belgique	80,0	7,0	7,1	2,6	2,2
Danemark	83,6	7,2	4,2	1,8	2,2
Allemagne	82,7	5,3	7,8	2,6	1,7
Grèce	74,7	5,8	8,1	2,8	6,2
Espagne	80,3	6,0	6,3	2,8	4,7
France	82,2	6,4	4,9	2,8	3,7
Irlande	80,7	6,3	5,5	3,1	4,5
Italie	83,9	6,9	5,3	1,0	2,3
Luxembourg	84,3	5,2	3,9	2,9	3,4
Pays-Bas	80,0	9,4	4,7	2,2	1,1
Autriche	81,2	5,8	7,2	2,9	1,2
Portugal	83,8	4,2	3,0	2,1	4,2
Finlande	75,1	10,6	8,7	2,6	1,7
Suède	82,3	7,5	5,0	2,5	2,7
Royaume-Uni	77,9	7,8	7,9	3,3	2,8
Ensemble	81,2	6,6	6,4	2,5	2,7

Tableau 61 Répartition des salariés par nombre de dimanches travaillés dans le mois selon les pays (en %)

	Aucun	1	2	3	4 et plus
Belgique	74,7	7,6	11,0	1,8	4,9
Danemark	67,1	13,2	14,1	2,9	2,7
Allemagne	79,9	4,4	10,0	1,8	3,9
Grèce	67,4	4,7	10,8	4,8	12,3
Espagne	79,3	5,1	6,5	3,9	5,2
France	77,4	5,1	9,8	3,1	4,6
Irlande	73,4	7,3	11,0	3,8	4,5
Italie	79,3	6,1	7,0	2,3	5,3
Luxembourg	77,1	4,1	10,5	4,2	4,2
Pays-Bas	73,6	8,9	10,4	2,3	4,8
Autriche	76,5	8,0	7,8	2,5	5,1
Portugal	84,1	4,5	4,3	1,6	5,5
Finlande	64,8	11,2	12,9	5,1	5,9
Suède	64,0	13,3	15,4	2,5	4,8
Royaume-Uni	69,4	7,4	9,8	5,2	8,2
Ensemble	75,8	6,3	9,4	3,1	5,4

Tableau 62 Répartition des salariés par nombre de journées de plus de 10 heures travaillées dans le mois par pays (en %)

	Aucune	Entre 1 et 4	Entre 5 et 9	Entre 10 et 14	15 et plus
Belgique	74,0	14,1	5,1	2,5	3,3
Danemark	66,2	22,5	5,0	2,9	2,4
Allemagne	74,2	13,9	5,6	2,6	3,7
Grèce	71,6	10,3	4,3	3,3	7,6
Espagne	80,2	8,2	4,6	2,3	4,6
France	73,8	11,7	6,1	3,0	4,9
Irlande	67,9	15,1	7,3	4,9	4,8
Italie	71,8	15,7	5,3	2,1	4,1
Luxembourg	75,8	14,9	3,1	2,7	3,4
Pays-Bas	63,3	21,9	6,2	2,9	2,6
Autriche	65,6	15,0	7,1	3,3	6,0
Portugal	81,3	6,2	3,6	1,9	4,5
Finlande	54,5	29,3	9,7	4,0	3,6
Suède	54,5	30,1	9,4	3,3	2,7
Royaume-Uni	64,6	14,1	5,8	5,2	10,1
Ensemble	70,9	14,4	5,7	3,1	5,2

Tableau 63 Répartition des salariés par nombre de changements d'horaires dans le mois selon le genre par pays (en %)

	Aucun	1	2	3	4	5	Plus de 5
Belgique	80,5	2,9	4,1	1,7	5,4	0,8	4,6
Danemark	79,4	4,5	4,1	3,1	2,3	1,1	5,3
Allemagne	65,5	4,6	6,9	5,3	4,1	4,2	9,3
Grèce	84,3	3,1	4,0	1,5	1,7	1,0	4,3
Espagne	83,8	1,0	3,0	1,8	5,5	0,2	4,6
France	80,0	1,2	3,5	2,3	4,5	1,2	7,2
Irlande	82,0	2,4	4,3	1,5	5,7	0,7	3,4
Italie	81,6	1,0	5,0	1,4	5,0	1,2	4,8
Luxembourg	82,1	2,3	2,9	1,9	4,8	0,5	5,5
Pays-Bas	83,0	2,8	2,9	1,9	5,2	1,1	3,2
Autriche	81,3	1,4	3,1	1,6	4,0	2,0	6,6
Portugal	93,3	0,9	1,9	1,0	2,1	0,3	0,5
Finlande	69,8	4,7	67,0	3,6	3,3	4,9	6,6
Suède	55,2	7,1	11,3	4,4	6,0	4,4	11,5
Royaume-Uni	76,4	2,9	5,4	0,8	5,5	0,6	8,5
Ensemble	76,1	2,7	5,1	2,6	4,7	1,8	7,0

Tableau 64 Pourcentage de salariés, par pays travaillant (en %)

	Un nombre d'heures différent chaque jour	Un nombre différent de jours chaque semaine	Selon des horaires variables	Hors journée	En travail posté	En 2 postes alternants	En 3 postes ou plus alternants
Belgique	35,5	21,6	23,7	11,8	23,6	10,0	7,0
Danemark	57,2	30,7	27,1	23,8	9,1	2,5	3,6
Allemagne	38,7	23,8	27,3	4,6	21,8	10,4	8,8
Grèce	24,4	16,1	20,4	15,7	24,7	9,4	12,8
Espagne	26,5	18,2	22,3	17,6	26,6	8,0	10,6
France	39,3	22,4	29,2	13,5	20,9	9,5	4,6
Irlande	26,9	15,5	24,7	10,9	20,4	8,3	5,1
Italie	31,8	19,6	23,4	8,6	26,3	13,8	7,6
Luxembourg	33,0	22,4	30,0	22,0	17,8	6,3	8,4
Pays-Bas	42,8	25,3	39,1	5,8	12,5	3,6	7,1
Autriche	42,3	28,1	35,7	9,7	15,5	7,1	6,0
Portugal	20,1	10,6	18,6	6,8	10,4	4,1	2,7
Finlande	47,6	26,6	39,9	17,9	22,9	11,0	9,4
Suède	47,1	27,6	32,0	16,9	18,4	8,7	4,7
Royaume-Uni	36,1	20,9	31,8	10,1	25,2	9,8	6,4
Ensemble	36,6	21,9	28,2	10,1	22	9,5	7,2

On constate donc des écarts entre les différents pays dans les proportions de salariés soumis à des horaires atypiques. Ce constat est une première étape, il reste à lui trouver des explications. Celles-ci ne peuvent être tirées de cette seule enquête. La compréhension de ces particularités

demanderait des références aux contextes historiques, sociaux et politiques des différents pays. À ce niveau nous incitons donc à une certaine prudence dans l'interprétation des données. Que des pays comme la Finlande ou la Suède par exemple cumulent plusieurs aspects d'atypisme dans les horaires de travail ne doit pas automatiquement emporter un jugement sur une mauvaise qualité des conditions de travail. Le contexte des horaires atypiques peut jouer pour atténuer leurs conséquences ou, à l'inverse pour les aggraver. La méconnaissance de ce contexte et d'autres aspects des conditions de travail doit prévenir un jugement à l'emporte pièce. Qu'il suffise, à titre d'illustration de noter, à propos de l'Espagne qui se singularise par un très haut niveau de travail en soirée que ceci est lié à une tradition d'horaires tardifs en phase avec les rythmes sociaux et qui est compensé par la coutume de la sieste ou d'un repos méridien de plusieurs heures.

Deux pays sont plus particulièrement concernés par le travail de nuit et de fin de semaine, la Grèce et le Royaume-Uni. Deux autres connaissent des proportions de salariés supérieures à la moyenne pour plusieurs horaires atypiques: travail de fin de semaine et horaires irréguliers: la Suède et la Finlande dont les salariés sont en outre fortement touchés par le travail de nuit.

Profils des salariés exposés

Nous nous intéressons ici aux salariés qui ont à la fois des durées élevées et qui travaillent selon certains horaires atypiques particulièrement éprouvants: horaires de nuit, travail le dimanche et travail posté.

Les durées élevées ne préservent pas du travail de nuit. La proportion de salariés travaillant la nuit ne baisse pas avec l'allongement de la durée du travail. Dans la tranche 41 heures à 44 heures, 18% des salariés travaillent la nuit, cette proportion s'élève à 31% parmi ceux qui travaillent 45 heures. Il s'agit en grande majorité d'hommes: 80% des salariés parmi ceux travaillant de 41 heures à 44 heures sont des hommes et 84% de ceux qui travaillent 45 heures ou plus. Il s'agit en majorité de salariés ayant entre 25 et 54 ans. On y trouve peu de salariés plus âgés. En termes de catégories socioprofessionnelles, il s'agit principalement en quantités à peu près égales de cadres dirigeants, d'employés des services et du commerce, de techniciens et d'ouvriers industriels. Trois pays alimentent cette catégorie des travailleurs de nuit aux durées élevées: le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France. Près d'un tiers des salariés de 65 ans et plus qui travaillent 45 heures et plus sont du Royaume-Uni.

Les salariés dont la durée est égale ou supérieure à 45 heures et qui travaillent au moins un dimanche par mois représentent 6% de l'ensemble des salariés, ce sont à 79% des hommes, la plupart des catégories socioprofessionnelles sont présentes parmi eux, la plus représentée étant les employés de service et du commerce. Les tranches d'âges les plus représentées sont, par ordre d'importance, 35-44 ans, 25-34 ans et 45-54 ans. Les salariés âgés sont peu présents (moins de 7% de l'effectif).

Les salariés postés travaillant 45 heures et plus représentent 2,6% de l'ensemble des salariés, ce sont à 77% des hommes. Peu d'entre eux ont plus de 54 ans, la majorité ont entre 25 et 54 ans. Une catégorie est plus fortement représentée, les employés des services et du commerce et en second lieu, les ouvriers de type artisanal et les techniciens.

De ce rapide examen émerge un profil type des salariés qui sont exposés à la fois à des durées élevées et à des horaires pénibles, ce sont en grande majorité des hommes d'âge moyen et qui appartiennent principalement à quatre catégories: les employés de service et du commerce, les cadres dirigeants, les techniciens et les ouvriers industriels.

Certains salariés sont exposés à la fois à des durées élevées et à des horaires pénibles, ce sont en grande majorité des hommes d'âge moyen qui appartiennent principalement à quatre catégories: les employés de service et du commerce, les cadres dirigeants, les techniciens et les ouvriers industriels.

Relative stabilité des horaires atypiques entre 1995 et 2000

Entre 1995 et 2000, la proportion de salariés soumis à des horaires atypiques (horaires de nuit, travail le samedi et le dimanche, travail en équipes alternantes) n'a que faiblement évolué. La proportion de ceux qui travaillent la nuit s'est un peu accrue (18,4% contre 17,3%) (voir Tableau 18 au début du Chapitre 2). Les salariés travaillant au moins une nuit dans le mois sont plus nombreux mais ceux qui travaillent plus de 15 nuits sont moins nombreux (2,7% au lieu de 3,3%). C'est la catégorie de ceux qui travaillent entre 1 et 4 nuits par mois qui a le plus augmenté (6,6% au lieu de 5,1%). Cette augmentation du travail de nuit résulte donc plus d'une diffusion des horaires irréguliers impliquant le travail occasionnel de nuit que de l'augmentation du travail régulier de nuit (travail posté). On peut en inférer que ce nouveau type de travail de nuit est lié aux nouvelles activités de service et que le déclin du travail de nuit régulier reflète la décroissance du travail ouvrier.

Le pourcentage de salariés travaillant le samedi ou le dimanche évolue peu (voir Tableaux 18 et 19). On note toutefois une légère diminution entre les deux enquêtes. En 1995, 75% des salariés ne travaillent aucun dimanche dans le mois et 52% aucun samedi, en 2000, ils sont respectivement 76% et 53%.

La mesure de l'évolution de la proportion de salariés soumis aux horaires postés est délicate dans la mesure où les questions posées en 2000 diffèrent de celles posées en 1995. Lors de l'enquête de 1995 on demandait aux salariés s'ils travaillaient en *horaires tournants* et sur combien d'équipes. En 2000 cette notion s'efface au profit de celle d'horaires postés qui englobent les postes fixes. Pour établir une comparaison nous avons donc pris d'une part le pourcentage de salariés en horaires tournants en 1995 et d'autre part le pourcentage de salariés en horaires postés alternants en 2000. Ces proportions sont respectivement de 15,1% et de 16,8%, ce qui atteste d'une progression de ce type d'horaires. Cette progression est due principalement à l'accroissement de la proportion de salariés travaillant en alternance sur deux équipes qui passe de 8,2% à 9,6% alors que les salariés travaillant sur 3 équipes ou plus passent de 6,9% à 7,2%.

Entre 1995 et 2000 la proportion de salariés soumis à des horaires atypiques a peu évolué. Le travail de fin de semaine a légèrement diminué tandis que le travail occasionnel de nuit s'est accru. L'évolution la plus marquante concerne le travail posté alternant qui a augmenté, particulièrement pour l'alternance sur deux équipes.

Incidences sur la santé des durées du travail élevées

Les durées du travail et les temps contraints élevés ont une incidence sensible sur plusieurs aspects de santé des salariés. Cela ressort en particulier des réponses aux questions suivantes: «Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée?» et «votre travail affecte-t-il ou non votre santé? Si oui en quoi?» Ces questions rendent compte de la façon dont les salariés ressentent les effets de leur travail sur leur santé sans donner toutefois d'éléments objectifs. La première question est interprétée de manière plus dramatique, la notion de menace renvoie à des atteintes graves alors que la seconde question est interprétée de façon plus bénigne, évoquant tous les types d'atteinte à la santé qui ne mettent pas en jeu l'espérance de vie. Quoiqu'il en soit, les réponses à ces deux questions montrent que les salariés, à mesure que leurs durées du travail et de temps professionnellement contraint augmentent ressentent dans une proportion croissante des atteintes à leur santé.

Les salariés dont le temps contraint est inférieur à 30 heures par semaine ne sont que 17% à penser que leur travail menace leur santé ou leur sécurité, ceux dont le temps professionnellement contraint est compris entre 45 heures et moins de 48 heures sont 33%, dans la tranche 48 heures à 55 heures, ils sont 34% et 36% au dessus de 55 heures.

On constate la même corrélation avec la durée du travail. Les salariés qui travaillent moins de 30 heures par semaine sont 19% à estimer que leur travail menace leur santé ou leur sécurité. Cette proportion s'accroît avec l'augmentation de la durée du travail, elle est de 23% pour la tranche 30 à 35 heures, 25% pour la tranche 36 à 39 heures, 29% pour la tranche 40 heures et 35% pour les plus de 40 heures. Les salariés sont encore plus nombreux à estimer que leur travail affecte leur santé d'une manière ou d'une autre. Ils sont 59% à considérer cela. Plus la durée du travail est élevée plus grande est la proportion de salariés qui estiment que leur travail affecte leur santé. On constate ainsi que 51% des salariés qui travaillent moins de 30 heures pensent ainsi et que cette proportion atteint 68% chez ceux qui travaillent 45 heures et plus.

Plus les durées du travail sont élevées, plus les salariés qui les subissent sont nombreux à penser que leur travail entraîne chez eux certaines atteintes. La fréquence de plusieurs d'entre elles est significativement corrélée avec la durée du travail: maux de dos, maux de tête, douleurs d'estomac, douleurs musculaires dans les épaules et le cou, membres inférieurs et supérieurs, blessure, stress fatigue générale, insomnie, anxiété et irritabilité.

Près de 15% des salariés déclarent que leur travail est responsable de leurs maux de tête, cette proportion atteint 18% pour ceux qui travaillent plus de 40 heures. Les maux de dos sont attribués à leur travail par 33% des salariés et par 38% de ceux qui travaillent 45 heures et plus. Les douleurs d'estomac concernent une plus forte proportion de salariés lorsque les durées du travail s'accroissent: 4% des salariés en général, mais 6% de ceux qui sont dans la tranche de durée du travail comprise entre 40 et 45 heures et 7% chez ceux qui travaillent 45 heures et plus. Les douleurs musculaires dans les épaules et le cou sont attribuées au travail par 23% des salariés mais par 27% de ceux qui travaillent plus de 40 heures. De même pour les douleurs musculaires dans les membres supérieurs, la proportion d'attribution au travail est de 12% pour l'ensemble des salariés et de 15% pour ceux qui travaillent plus de 40 heures. Concernant les douleurs musculaires dans les membres inférieurs ces proportions sont de 11% pour l'ensemble des salariés,

de 16% pour ceux qui travaillent plus de 40 heures et moins de 45 heures et 14% pour ceux qui travaillent 45 heures et plus. Environ 7% des salariés rendent leur travail responsable d'une blessure, cette proportion monte à 12% pour ceux qui travaillent plus de 40 heures et moins de 45 heures.

Le stress lié au travail est déclaré par 28% des salariés, mais par 35% de ceux de la tranche plus de 40 heures et moins de 45 heures et par 39% de ceux qui sont à 45 heures et au-dessus. L'allongement des durées du travail augmente la probabilité chez les salariés de ressentir une fatigue générale. C'est le cas pour 18% de ceux qui travaillent moins de 30 heures, 19% de ceux qui travaillent entre 30 et 35 heures, 20% pour la tranche 36 à 39 heures 23% pour ceux qui travaillent 40 heures, 25% pour ceux qui sont au-dessus de 40 heures et moins de 45 heures, 33% pour ceux qui travaillent 45 heures et plus. Les problèmes d'insomnie viennent du travail pour 8% des salariés. Cette proportion approche 13% pour ceux qui travaillent plus de 40 heures. 7% des salariés considèrent qu'ils souffrent d'anxiété du fait de leur travail, c'est le cas de 10% de ceux qui travaillent plus de 40 heures. Enfin, le travail apparaît comme responsable de leur irritabilité pour 11% des salariés mais pour 19% de ceux dont la durée du travail est comprise entre 40 heures et 45 heures et 15% de ceux qui travaillent 45 heures et plus.

Si l'existence d'un lien entre durée du travail et plusieurs sortes d'atteintes à la santé apparaît nettement dans l'opinion des salariés, ce lien peut résulter d'autres facteurs liés: genre, secteur d'activité, âge par exemple. Une régression logistique simulant le raisonnement *ceteris paribus* permet de s'assurer si la variable durée du travail a incontestablement une part de responsabilité. L'exercice confirme l'influence de la durée du travail dans les atteintes suivantes: maux de dos, maux de tête, douleurs d'estomac, douleurs musculaires dans les épaules et le cou, douleurs musculaires dans les membres supérieurs, blessure, stress, fatigue générale, et problèmes d'insomnie. Les corrélations sont particulièrement robustes pour les douleurs d'estomac, les douleurs aux épaules et au cou, la fatigue générale et le stress.

L'augmentation de la durée du travail et du temps contraint est nettement corrélée chez les salariés avec la croissance de l'opinion que leur travail peut menacer leur santé et leurs sécurité. La même corrélation apparaît avec le constat d'une augmentation de plusieurs types d'atteinte à la santé: maux de tête, douleurs musculaires, fatigue, anxiété, insomnie entre autres. En résumé, les salariés sont d'autant plus enclins à mettre en cause leur travail comme menace pour leur santé et comme cause d'atteinte à leur santé qu'ils sont astreints à des durées élevées.

Tableau 65 Proportion de salariés en horaires postés en 1995 et 2000 (en%)

	1995	2000
Alternants 2 postes	8,2	9,6
Alternants 3 postes et plus	6,9	7,2
Total horaires alternants	15,1	16,8

Tableau 66 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon la durée hebdomadaire, par types d'affectations (en%)

	29 heures et moins	de 30 à 35 heures	de 36 à 39 heures	40 heures	de 40 à 44 heures	45 heures et plus	Ensemble des salariés
Santé affectée	51,2	54,5	58,4	62,6	62,6	68,3	59,4
Problèmes d'audition	3,1	6,0	7,9	10,4	8,0	9,3	7,7
Problèmes d'yeux	5,0	9,7	8,9	9,0	13,8	9,7	8,6
Maux de dos	27,3	30,0	32,2	35,4	31,3	38,1	32,8
Maux de tête	12,9	13,1	14,7	15,8	18,1	18,3	15,1
Douleurs d'estomac	2,5	3,0	3,7	4,4	6,2	6,8	4,1
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou	17,5	19,7	22,0	25,4	27,0	26,4	22,6
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	8,0	9,9	9,1	12,8	16,2	13,7	10,9
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	8,8	10,0	12,4	14,3	14,7	15,0	12,5
Blessure	4,1	4,8	7,6	8,9	11,6	9,1	7,4
Stress	21,6	27,4	27,4	26,6	35,3	39,0	28,1
Fatigue générale	17,7	19	20	22,9	24,7	33,3	22,3
Insomnies	5,0	7,6	7,7	8,0	12,8	12,5	8,2
Anxiété	5,1	8,1	6,8	5,4	9,9	10,1	6,9
Irritabilité	8,3	9,2	10,8	9,5	18,7	15,2	10,7

Tableau 67 Pourcentage des salariés estimant que leur travail menace leur santé ou leur sécurité par tranches de durée du travail (en%)

tranches d'âge	Proportion de salariés en %
15 - 24 ans	19,3
25 - 34 ans	23,0
35 - 34 ans	25,1
45 - 54 ans	29,0
55 - 64 ans	26,9
65 ans et plus	37,0
Ensemble	26,7

Tableau 68 Durée estimée du temps professionnellement contraint par genres (en heures par semaine)

	Y compris temps partiel	Uniquement temps plein
Hommes	42,89	43,91
Femmes	35,40	41,24
Ensemble	39,60	43,01

Incidences sur la santé des horaires atypiques

Les différents horaires atypiques: travail en équipes successives, travail en horaires cycliques ou irréguliers, travail de nuit et travail de fin de semaine sont souvent corrélés avec des atteintes ressenties à la santé. Cela ressort nettement du croisement des questions sur les horaires atypiques et de la question Q35 «Votre travail affecte-t-il votre santé? Si oui en quoi affecte-t-il votre santé». C'est ce que montrent la série de tableaux 69 à 80.

Une proportion de 68,3% des salariés qui travaillent au moins une nuit par mois estiment que leur travail affecte leur santé alors qu'ils ne sont que 57,4% parmi ceux qui ne travaillent jamais la nuit (voir Tableau 69). Plusieurs atteintes à la santé semblent liées au travail de nuit: (problèmes d'audition, problèmes de peau, maux de dos, maux de tête, douleurs d'estomac, blessure, stress, fatigue générale, problèmes d'insomnie, irritabilité). Les effets les plus sensibles concernent l'insomnie: 18,2% des salariés qui travaillent la nuit se plaignent de problèmes d'insomnie contre 5,9% de ceux qui ne travaillent jamais la nuit. Les effets du travail de nuit sur le stress, la fatigue générale et les maux d'estomac sont largement reconnus dans la littérature spécialisée. Ils apparaissent ici nettement. D'autres atteintes sont plus surprenantes. On voit mal *a priori* pourquoi le travail de nuit aurait un effet sur l'ouïe ou provoquerait des problèmes de peau. Nous nous limitons ici au constat sans avoir les moyens de donner du sens à la relation. On peut penser cependant que le travail de nuit va souvent de pair avec des conditions de travail plus pénibles et plus dangereuses pour la santé et que, lorsqu'il est associé à un travail pénible ou dangereux, il constitue un facteur aggravant.

Tableau 69 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non la nuit, par types d'affectations (en%)

	Ne travaillent pas la nuit	Travaillent au moins une nuit par mois
Santé affectée	57,4	68,3
Problèmes d'audition	6,5	13,1
Problèmes de peau	5,1	10,2
Maux de dos	31,3	39,6
Maux de tête	14,4	18,1
Douleurs d'estomac	3,3	7,8
Blessure	6,3	11,8
Stress	26,4	36,0
Fatigue générale	20,8	28,8
Problèmes d'insomnie	5,9	18,2
Irritabilité	9,7	15,5

Tableau 70 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non le soir, par types d'affectations (en%)

	Ne travaillent pas le soir	Travaillent au moins un soir par mois
Santé affectée	54,1	66,3
Problèmes d'audition	5,7	10,4
Maux de dos	30,0	36,5
Maux de tête	13,0	17,9
Douleurs d'estomac	3,1	5,5
Stress	22,6	35,7
Fatigue générale	18,4	27,5
Problèmes d'insomnie	4,7	12,8
Anxiété	5,1	9,3
Irritabilité	8,1	14,3

Les effets du travail le soir sont moins nets, ce qui n'a rien d'étonnant car travailler le soir perturbe moins les rythmes naturels et sociaux que le travail de nuit. Néanmoins, on constate, selon ce que déclarent les salariés que travailler le soir provoque certaines atteintes. En effet, 66,3% des salariés travaillant au moins un soir par mois déclarent que leur travail affecte leur santé contre 54,1% de ceux qui ne travaillent jamais le soir (voir Tableau 70). Là encore on note l'effet sur l'insomnie puisque 12,8% de salariés travaillant le soir déclarent connaître des problèmes d'insomnie contre 4,7% de ceux qui ne travaillent pas le soir. On peut faire les mêmes remarques sur ce tableau qu'à propos du travail de nuit.

Le fait de travailler le dimanche entraîne également les salariés à déclarer en plus grand nombre que leur travail affecte leur santé: 66,9% de ceux qui travaillent le dimanche contre 57% de ceux qui ne travaillent pas le dimanche (voir Tableau 71). En général, les atteintes sont moins flagrantes que pour le travail de nuit et l'interprétation paraît encore plus délicate.

On peut faire le même commentaire pour les effets du travail le samedi: on constate une corrélation sans que l'on puisse imputer des atteintes à la santé au seul fait de travailler le samedi (voir Tableau 72).

Le fait de changer d'horaires au moins une fois par mois a des effets sensibles sur les atteintes ressenties à la santé. En particulier, c'est un facteur de stress, d'insomnie et de fatigue. 67,6% des salariés soumis à ces changements déclarent que leur santé est affectée par leur travail contre 56,9% de ceux qui ne sont pas astreints à de tels changements (voir Tableau 73).

Tableau 71 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non le dimanche, par types d'affectations (en%)

	Ne travaillent pas le dimanche	Travaillent au moins un dimanche par mois
Santé affectée	57,0	66,9
Problèmes de peau	5,0	9,3
Maux de dos	30,7	39,4
Douleurs d'estomac	3,4	6,5
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou	21,3	27,0
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	11,7	14,9
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	9,8	14,3
Blessure	6,5	9,8
Stress	25,5	36,9
Fatigue générale	20,2	29,0
Problèmes d'insomnie	6,0	15,1
Anxiété	5,7	10,6
Irritabilité	9,5	14,9

Tableau 72 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non le samedi, par types d'affectations (en%)

	Ne travaillent pas le samedi	Travaillent au moins un samedi par mois
Santé affectée	55,8	63,4
Problèmes de peau	4,5	7,7
Maux de dos	29,4	36,7
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou	20,4	25,3
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	11,0	14,2
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	8,6	13,3
Blessure	5,7	9,0
Stress	24,5	32,4
Fatigue générale	19,2	25,8
Problèmes d'insomnie	6,0	10,6
Anxiété	5,5	8,4
Irritabilité	8,5	13,3

Tableau 73 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils changent ou non d'horaires de travail au cours du mois, par types d'affectations (en%)

	Ne changent pas d'horaire	Changent au moins une fois d'horaire par mois
Santé affectée	56,9	67,6
Maux de dos	30,5	40,1
Maux de tête	13,6	20,0
Douleurs d'estomac	3,2	7,2
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou	21,0	28,1
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	11,4	16,1
Blessure	6,4	10,2
Stress	25,5	36,6
Fatigue générale	20,9	26,9
Problèmes d'insomnie	6,6	16,6
Irritabilité	9,5	14,7

Tableau 74 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils effectuent ou non des journées de plus de 10 heures, par types d'affectations (en %)

	Pas de journées de plus de 10 heures	Au moins une journée de plus de 10 heures par mois
Santé affectée	55,2	69,9
Problèmes d'audition	6,8	10,1
Problèmes d'yeux	7,6	11,1
Maux de dos	30,8	37,8
Maux de tête	13,2	19,9
Douleurs d'estomac	3,0	7,0
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou	20,7	27,8
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	11,3	15,3
Blessure	6,1	10,3
Stress	23,2	40,5
Fatigue générale	19,6	29,2
Problèmes d'insomnie	6,0	13,5
Anxiété	5,4	10,7
Irritabilité	9,1	15,0

Effectuer au moins une journée de plus de 10 heures de travail dans le mois a des effets particulièrement nets sur le sentiment d'altération de la santé par le travail. Ces effets sont plus sensibles encore que ceux du travail de nuit puisque 69,9% des salariés effectuant des journées de plus de 10 heures déclarent que cela affecte leur santé alors que c'est le cas de 68,3% de ceux qui travaillent la nuit. L'effet le plus net concerne le stress. 40,5% des salariés astreints à des journées de plus de 10 heures considèrent en effet que cela provoque un stress alors que ce n'est le cas que de 23,2% des salariés qui ne travaillent jamais plus de 10 heures par jour (voir Tableau 74).

Les salariés qui travaillent selon des horaires atypiques leur attribuent un certain nombre d'atteintes à leur santé, atteintes générales et atteintes particulières. Celles-ci diffèrent selon les caractéristiques des horaires. Trois sortes d'horaires sont considérés comme particulièrement nocifs pour la santé: le travail de nuit, les journées de plus de 10 heures de travail et le fait de changer d'horaires de travail au cours du mois. Les effets les plus marqués concernent le sommeil (insomnie), le stress, la fatigue et l'irritabilité.

Tableau 75 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non en horaires postés, par types d'affectations (en%)

	Horaires postés	oui	non
Mon travail affecte ma santé		67,0	57,2
Problèmes d'audition		15,2	5,6
Problèmes de peau		10,6	4,7
Maux de dos		40,4	30,5
Maux de tête		18,3	14,2
Douleurs d'estomac		6,4	3,5
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou		28,0	21,1
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs		16,4	11,3
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs		14,9	9,7
Blessure		10,3	6,5
Stress		34,6	26,4
Fatigue générale		28,9	20,4
Problèmes d'insomnie		15,4	6,1
Irritabilité		14,4	9,7

Tableau 76 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon la régularité de leur durée quotidienne de travail (en%)

	Le même nombre d'heures chaque jour	Un nombre d'heures différent chaque jour
Santé affectée	57,0	63,6
Maux de tête	13,6	17,9
Stress	23,7	35,9
Fatigue générale	20,0	26,4
Problèmes d'insomnie	6,4	11,4
Anxiété	5,6	9,2
Irritabilité	8,6	14,5

Tableau 77 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non le même nombre de jours chaque semaine, par types d'affectations (en%)

	Le même nombre de jours chaque semaine	Un nombre de jours différent
Santé affectée	57,6	65,8
Maux de tête	14,5	17,2
Douleurs d'estomac	3,7	5,5
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou	21,4	27,3
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	11,8	15,0
Blessure	6,1	10,3
Stress	25,9	36,1
Fatigue générale	20,9	27,1
Problèmes d'insomnie	6,7	13,7
Anxiété	5,9	10,4
Irritabilité	9,6	14,9

Tableau 78 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non selon des horaires fixes, par types d'affectations (en%)

	Horaires fixes	Pas d'horaires fixes
Santé affectée	57,7	64,0
Maux de tête	14,5	17,0
Stress	25,1	36,0
Fatigue générale	21,0	25,9
Problèmes d'insomnie	6,9	11,4
Anxiété	6,3	8,6
Irritabilité	9,6	13,7

Tableau 79 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon qu'ils travaillent ou non en journée, par types d'affectations (en%)

	Travaillent en journée	Ne travaillent pas en journée
Santé affectée	58,5	66,8
Problèmes d'audition	7,2	11,6
Maux de dos	32,0	39,5
Douleurs musculaires dans les épaules et le cou	22,0	28,3
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	12,0	16,5
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	10,4	14,4
Blessure	7,1	9,6
Stress	27,4	34,1
Fatigue générale	21,8	26,6
Problèmes d'insomnie	7,3	15,1

Tableau 80 Proportion de salariés déclarant une affectation de leur santé par leur travail selon le type d'horaires postés, par types d'affectations (en%)

	Horaire découpe (avec une pause de 4 heures au moins)	En permanence de nuit	En permanence l'après-midi	En permanence le matin	En alternance le matin et l'après-midi	En alternance le jour et la nuit	En alternance le matin, l'après-midi et la nuit
Mon travail affecte ma santé	73,0	61,3	67,7	46,3	67,5	71,4	68,6
Problèmes d'audition	15,4	7,7	9,5	10,0	17,4	17,0	16,3
Douleurs d'estomac	11,8	3,8	5,0	2,8	5,4	6,1	8,0
Blessure	9,6	6,7	1,1	9,5	9,2	12,8	12,5
Stress	35,1	34,2	31,8	18,8	36,7	35,4	33,9
Fatigue générale	26,3	21,9	27,6	22,1	29,0	30,3	31,7
Problèmes d'insomnie	16,2	14,8	4,8	4,3	10,2	19,7	22,0
Irritabilité	20,2	9,6	8,6	6,8	12,5	21,0	15,9

Tableau 81 Répartition des salariés par nombre de samedis travaillés dans le mois selon les pays (en %)

	Aucun	1	2	3	4 et plus
Belgique	59,9	11,8	13,6	4	10,7
Danemark	57,9	16	18,5	3,2	4,4
Allemagne	55,6	11,7	19,2	4,4	9,1
Grèce	43,8	5,7	11,8	6,2	32,5
Espagne	56,2	6,6	12,7	4,9	19,6
France	53	8,8	13,8	5,2	19,2
Irlande	51,6	9,9	16,1	7,1	15,3
Italie	41,4	7,4	11	4,4	35,9
Luxembourg	54,1	9,5	11,9	7,2	17,3
Pays-Bas	58,6	12,6	13,7	3,7	11,4
Autriche	52,9	13,1	16,1	5,4	12,5
Portugal	59,9	4,2	10,2	2,3	23,4
Finlande	55,1	13,4	17,6	7,5	6,4
Suède	61,4	14,5	17,9	3,1	3,1
Royaume-Uni	49,2	11,8	16,6	6,1	16,3
Ensemble	52,6	10,3	15,4	4,8	16,9

Tableau 82 Répartition des salariés par catégories de durée du travail selon le statut du contrat et l'ancienneté (en%)

	Contrat à durée indéterminée				ensemble
	Contrat temporaire	moins d'un an d'ancienneté	entre un an et deux ans d'ancienneté	plus de deux ans d'ancienneté	
Temps partiel	26,3	24,8	18,7	14,5	17,5
De 36 à 39 heures	27,0	27,5	25,6	34,2	32,2
45 heures et plus	15,8	19,8	20,3	16,7	16,9

Lire: 26,3% des salariés sur contrat temporaire travaillent à temps partiel.

Selon les hypothèses le plus généralement formulées, intensité du travail et durée du travail varient en sens inverse. Les travaux macroéconomiques admettent que la réduction de la durée hebdomadaire de travail que l'on observe sur le long terme se trouve en partie compensée par une tendance à l'intensification du travail (Carré, Dubois et Malinvaud, 1972, p. 108). Par ailleurs, des travaux récents menés en France à la suite d'accords sur la réduction de la durée du travail liés à la loi Robien et aux lois Aubry montrent que les proportions de salariés qui déclarent avoir moins de temps pour les mêmes tâches sont beaucoup plus importantes que celles des salariés qui déclarent l'inverse (Estrade, Méda et Orain, 2001). On s'attend donc à observer une relation négative entre intensité et durée du travail lorsqu'on compare la situation des salariés interviewés en 2000 dans le cadre de l'enquête européenne de la Fondation. Or, comme on va le mettre en évidence, l'analyse statistique montre au contraire l'existence d'une relation positive robuste entre intensité et durée du travail. Dans un premier temps on explicitera cette relation. Puis on cherchera à l'interpréter. Enfin, on examinera les principales différenciations que l'on constate en comparant les groupes professionnels et les secteurs d'activité économique.

Une relation positive entre intensité et durée du travail

L'enquête européenne permet d'étudier les relations entre intensité du travail et durée du travail. Pour ce faire, l'analyse statistique se fonde sur des mesures de l'intensité du travail à partir d'indicateurs relatifs à la fréquence du travail en cadences élevées, à la fréquence du travail en délais serrés ou au manque de temps pour terminer le travail. La durée du travail est appréciée en moyenne hebdomadaire. Pour une catégorie de travailleurs donnée, la durée du travail donne lieu à deux estimations. L'une est déterminée sur la base de l'ensemble des salariés considérés et l'autre sur la base des seuls salariés travaillant à plein temps.

Les durées hebdomadaires moyennes de travail des salariés tendent à augmenter avec l'intensité de leur travail. La relation est très nette et régulière avec le travail en délais serrés (voir Tableau 23, Chapitre 2). Pour les salariés à temps plein, les durées passent de 38,7 heures pour les travailleurs qui déclarent ne jamais avoir un travail en délais serrés à 41,3 heures pour ceux qui déclarent au contraire être toujours soumis à un travail en délais serrés. La prise en compte du travail à temps partiel ne modifie pas ce résultat: plus basses, les durées moyennes de travail augmentent alors de 33,7 à 38,6 heures avec la pression des délais. De même, comme le montre le Tableau 25 (Chapitre 2), on observe des durées de travail nettement plus élevées chez les salariés qui manquent de temps pour terminer leur travail (41,1 heures pour les temps pleins, 38,6 pour l'ensemble) que chez ceux qui n'en manquent pas (39,5 heures pour les temps pleins, 36,2 pour l'ensemble). La situation est moins contrastée si l'on retient le travail en cadences élevées comme indicateur d'intensité du travail (voir Tableau 23, Chapitre 2). La croissance des durées de travail ne s'observe que pour les faibles fréquences de travail en cadences élevées. Dès que les cadences élevées atteignent le quart du temps de travail, les durées hebdomadaires se stabilisent.

Réciproquement, le degré d'intensité du travail tend à s'élever avec la durée du travail. On le vérifie avec les trois indicateurs d'intensité du travail retenus (voir Tableau 26, Chapitre 2). La proportion de salariés qui travaillent quasi continûment (toujours ou presque toujours) en cadences élevées passe de 23% lorsqu'ils travaillent moins de 30 heures par semaine à 30% lorsqu'ils travaillent plus de 50 heures. L'augmentation de l'intensité du travail avec les durées est encore plus forte pour les deux autres indicateurs. Ainsi, la proportion de salariés qui travaillent quasi continûment en délais

serrés s'accroît régulièrement avec la durée du travail et double presque lorsqu'on passe de moins de 30 heures par semaine à plus de 50 heures (de 22 à 42%). De même, la proportion de salariés qui manquent de temps pour terminer leur travail est plus de deux fois plus importante lorsque les salariés travaillent plus de 50 heures que lorsqu'ils travaillent moins de 30 heures (respectivement 35 et 17%). Comme le montre le Tableau 27 (Chapitre 2), les indicateurs d'intensité du travail des salariés à temps partiel sont assez voisins de ceux des salariés dont les durées hebdomadaires de travail sont inférieures à 30 heures. Les travailleurs à temps partiel déclarent travailler avec une intensité bien moindre que les travailleurs à temps plein.

Une analyse économétrique des effets de la durée du travail sur l'intensité du travail

L'effet de la durée du travail et du temps partiel sur l'intensité du travail est testé par des modèles économétriques sur variables qualitatives de type *logit*. Une première série de modèles économétriques vise à expliquer trois variables d'intensité du travail: avoir un travail en cadences quasi continûment élevées, être soumis à un travail en délais quasi continûment serrés et manquer de temps pour terminer son travail. Ces modèles font appel à deux variables explicatives: la durée hebdomadaire de travail et le travail à temps partiel ou temps plein. Le Tableau 28 (Chapitre 2) qui présente les résultats de ces modèles confirme l'effet positif de la durée du travail sur l'intensité du travail. Par rapport à la référence au travail à 40 heures, travailler plus de 40 heures, et plus encore plus de 50 heures, renforce la probabilité d'avoir un travail intense pour les trois variables d'intensité du travail retenues. À l'inverse, travailler moins de 40 heures, et surtout moins de 30 heures, contribue à réduire la probabilité de travailler avec des délais quasi continûment serrés. La probabilité de travailler en cadences quasi continûment élevées est diminuée par les durées un peu inférieures à 40 heures (36 à 39 heures) et surtout par le travail en temps partiel, dont l'effet est beaucoup plus fort que celui des durées les plus faibles (moins de 36 heures) qui lui correspondent dans une large mesure. Enfin, il apparaît que travailler de 30 à 39 heures a une influence positive sur la probabilité pour les salariés de manquer de temps pour terminer leur travail. Ce résultat divergeant par rapport aux précédents n'est cependant pas confirmé lorsqu'on neutralise les biais des différentes variables structurelles.

Afin de neutraliser les biais de structure dans l'analyse des effets de la durée du travail sur l'intensité du travail, une seconde série de modèles économétriques est testée en introduisant des variables structurelles comme variables explicatives. Ces variables structurelles s'ajoutent donc aux deux variables de durée hebdomadaire de travail et de travail à temps partiel ou temps plein, pour expliquer les trois variables d'intensité du travail étudiées. Les variables structurelles introduites comme variables explicatives complémentaires sont la profession, le statut de l'emploi, le genre, l'âge, l'ancienneté, le pays, le secteur d'activité économique, le statut de l'organisme et la taille de l'établissement. Comme le montre le Tableau 29 (Chapitre 2), la prise en compte des variables de structure ne modifie pas radicalement les résultats des analyses économétriques des modèles simples. Elle confirme très largement et de façon robuste les effets positifs de la durée du travail sur les variables d'intensité du travail. La seule différence avec les modèles simples concerne le manque de temps pour terminer le travail. Si les durées élevées ont aussi un effet positif sur les probabilités de manquer de temps dans le travail, par contre les durées comprises entre 30 et 39 heures n'ont plus d'effet statistiquement significatif et les durées les plus faibles, inférieures à 30 heures, ont un effet négatif. Ces résultats convergent donc avec ceux des modèles relatifs aux autres indicateurs d'intensité du travail.

Les analyses en tris croisés mettent en évidence une relation positive entre la durée du travail et l'intensité du travail, qu'elle soit mesurée par des indicateurs de cadence élevée, de délais serrés ou de manque de temps. Les analyses de modèles économétriques confirment très largement ce résultat paradoxal.

Quelques hypothèses explicatives sur les relations positives entre durée et intensité du travail

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette relation paradoxale entre intensité et durée du travail.

Une première hypothèse explicative tient au rôle des heures supplémentaires. En effet, lorsque les entreprises recourent aux heures supplémentaires pour ajuster au plus serré leur production aux augmentations de la demande, les travailleurs sont confrontés à un surcroît de charge horaire de travail. L'intensité moyenne du travail devient alors plus élevée qu'en période courante. Il en résulte que les durées longues de travail associées aux heures supplémentaires correspondent à des phases de travail souvent plus intensif.

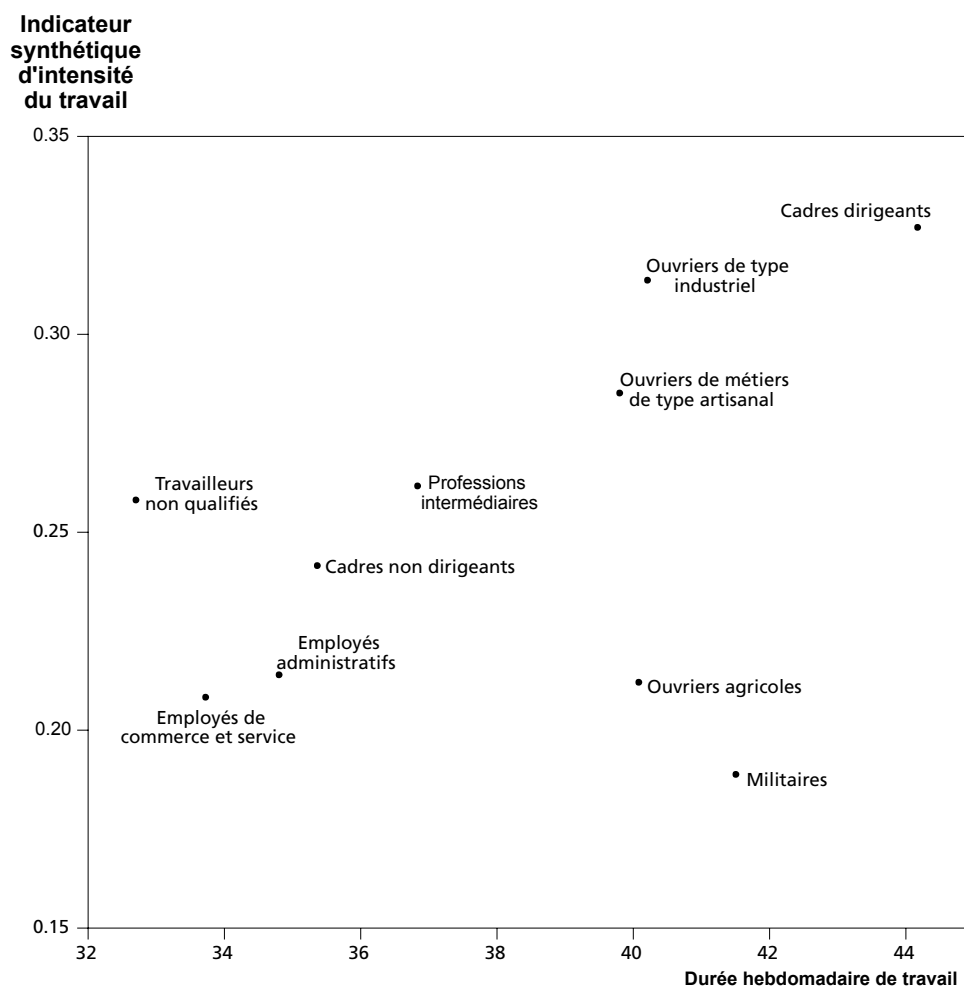
Une seconde hypothèse explicative repose plus spécifiquement sur les caractéristiques du travail des cadres. Soumis à des charges de travail élevées, les cadres dépassent très fréquemment les horaires légaux, tout en fournissant le plus souvent un travail à forte intensité. Pour eux, compte tenu du fait que leurs heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, intensité et durée élevées sont deux aspects indissociables d'un travail à forte charge.

Enfin, une troisième hypothèse explicative a trait au caractère subjectif des questions sur l'intensité du travail. Il est possible que des durées de travail longues, sources d'une plus grande fatigue, conduisent les travailleurs à déclarer plus facilement qu'ils sont soumis à un travail intense.

Intensité et durée du travail selon les professions

Une comparaison des situations de durée et d'intensité du travail dans les différentes professions est effectuée en retenant comme indicateurs d'une part la durée hebdomadaire moyenne de travail et d'autre part l'indicateur synthétique d'intensité du travail défini précédemment par la moyenne des proportions de salariés travaillant en cadences quasi continûment élevées, en délais quasi continûment serrés ou manquant de temps pour terminer leur travail. La comparaison confirme au niveau des groupes professionnels la relation positive qui a été établie entre durée et intensité du travail, comme le montre le Graphique 1 qui présente la situation des salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel. Aux cadres dirigeants, et dans une moindre mesure aux ouvriers de type industriel ou artisanal, qui cumulent forte durée et forte intensité du travail, s'opposent les employés administratifs ou de commerce et de service, qui présentent la situation inverse. Seuls deux groupes professionnels, au demeurant fort peu nombreux, font exception à cette relation générale en associant faible intensité et forte durée du travail: les ouvriers agricoles et les militaires. On peut par ailleurs observer une intensité du travail relativement forte par rapport au niveau de durée du travail dans deux groupes professionnels très nombreux dans les grandes unités industrielles: les ouvriers de type industriel et les travailleurs non qualifiés.

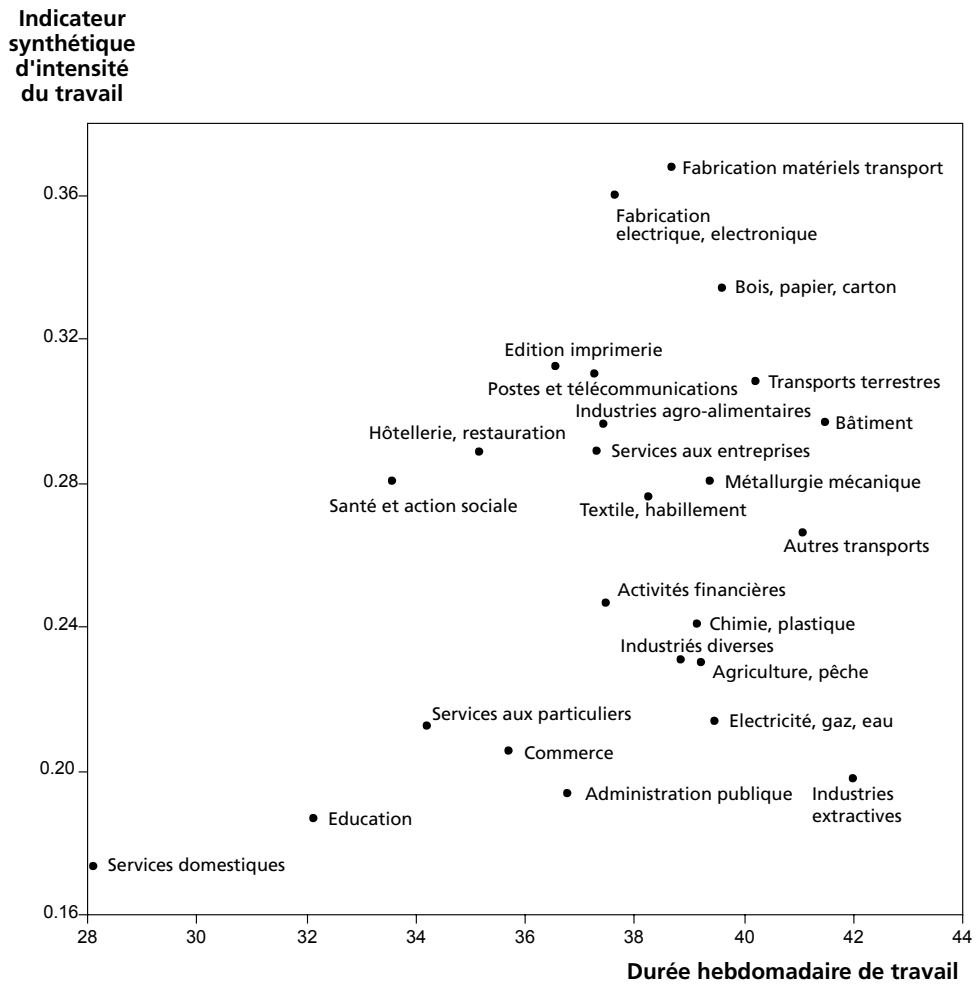
Graphique 1 Durée et intensité du travail par professions



Intensité et durée du travail selon les secteurs d'activité économique

Une comparaison des situations de durée et d'intensité du travail dans les différents secteurs d'activité économique est effectuée selon la même méthode qu'avec les groupes professionnels. Comme le montre le Graphique 2, la comparaison des secteurs d'activité économique met en évidence une relation positive entre durée et intensité du travail, ce que confirme le coefficient de corrélation linéaire correspondant, significatif au seuil de 5%. À des secteurs comme l'industrie du bois et papier-carton ou des transports terrestres caractérisés par des intensités et des durées du travail simultanément élevées, s'opposent les services domestiques, l'éducation ou les services aux particuliers, caractérisés par des intensités et durées du travail relativement faibles. Cependant, tous les secteurs d'activité économique ne suivent pas la relation générale qui associe positivement durée et intensité du travail. Quelques secteurs présentent la concomitance d'une faible intensité et d'une forte durée, notamment les industries extractives ou la production et distribution d'électricité, gaz et eau. À l'opposé des industries comme celles de la fabrication de matériels de transport ou de matériels électriques et électroniques présentent une intensité du travail particulièrement forte au regard du niveau de leur durée de travail.

Graphique 2 Durée et intensité du travail par secteurs d'activité économique



La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés européens a baissé d'une heure entre 1995 et 2000 pour s'établir à 36 heures 40 (39 heures 55 pour les seuls salariés à temps complet). Cette baisse résulte à la fois de la moindre proportion de salariés soumis à des durées du travail supérieures à 40 heures et de l'accroissement du pourcentage de ceux qui travaillent 29 heures et moins. Ces moyennes masquent une très forte dispersion: 17% des salariés ont un temps de travail inférieur ou égal à 29 heures par semaine alors que 14% travaillent 45 heures par semaine.

Quant aux travailleurs indépendants leur durée du travail a baissé de 2,6 heures. Elle reste cependant très élevée: 44,5 heures, avec des écarts considérables entre les pays, reflétant des différences marquées de statut.

Un quart des salariés consacrent au moins une heure par jour à leurs déplacements du lieu de résidence au lieu de travail. Le temps professionnellement contraint moyen hebdomadaire pour l'ensemble des salariés (temps de travail + temps de trajet) atteint 39,6 heures et 43 heures pour les salariés à plein temps.

Malgré le resserrement relatif des écarts, les durées du travail des salariés en 2000 demeurent marquées par une forte dispersion. Les disparités entre les pays de l'Union européenne persistent. En Belgique, au Danemark, en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, la durée du travail moyenne est sensiblement inférieure à 40 heures. À l'inverse, en Irlande, en Finlande et au Royaume-Uni, les durées du travail se maintiennent au dessus de 40 heures.

Les différences entre catégories socioprofessionnelles sont fortement marquées. Les cadres dirigeants se caractérisent par une durée du travail nettement au-dessus de la moyenne. Parmi les autres catégories, les ouvriers sont astreints aux durées du travail les plus fortes tandis que les employés, les vendeurs, les techniciens et les cadres moyens bénéficient de durées nettement inférieures à la moyenne.

Malgré une nette tendance à la baisse, certains salariés restent soumis à des durées élevées (45 heures et plus). Ceci concerne plus particulièrement les cadres dirigeants, les entreprises privées et certains secteurs tels que le secteur primaire, la construction, l'hôtellerie restauration et les transports. Contrairement à ce qui serait souhaitable, en raison des risques que cela comporte pour la santé, les salariés âgés ne bénéficient d'une durée du travail plus faible que celle des plus jeunes.

Les horaires atypiques touchent une part importante des salariés: 22% travaillent en horaires postés dont un tiers sur 2 postes alternants et un tiers sur 3 postes alternants ou plus. 19% des salariés travaillent au moins une nuit par mois, 47% au moins un samedi et 24% au moins un dimanche. L'irrégularité des horaires de travail touche 37% des salariés qui ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque jour, tandis que 22% ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine. En outre, 24% des salariés voient leur horaire de travail changer au cours du mois.

Les femmes sont moins affectées que les hommes par les horaires atypiques. Toutefois, si l'écart est large pour le travail de nuit, le travail sur 3 postes alternant ou plus et les journées longues qui caractérisent le travail industriel, la différence est mince pour les autres formes d'atypisme: irrégularité des horaires et travail de fin de semaine.

Les salariés dont l'âge est compris entre 55 et 64 ans sont en moindre proportion que les autres touchés par les horaires atypiques, notamment le travail de nuit, le travail posté, le travail de fin de semaine et les horaires irréguliers, sans être toutefois totalement épargnés. En revanche les salariés âgés de 65 ans et plus sont lourdement affectés par les horaires atypiques à l'exception du travail de nuit et du travail posté. Ce sont les plus touchés par les horaires atypiques propres aux services: travail de fin de semaine et horaires irréguliers.

Les différents horaires atypiques ne sont pas distribués également dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Les horaires de nuit et postés touchent principalement les ouvriers industriels, les journées de travail longues et les horaires irréguliers sont fortement présents chez les cadres, le travail de fin de semaine et les variations d'horaires les employés des services et du commerce. Ces derniers sont les plus affectés par les différents horaires atypiques à l'exception du travail posté.

Deux pays sont plus particulièrement concernés par le travail de nuit et de fin de semaine, la Grèce et le Royaume-Uni. Deux autres connaissent des proportions de salariés supérieures à la moyenne pour plusieurs horaires atypiques (travail fin de semaine et horaires irréguliers): la Finlande et la Suède dont les salariés sont en outre fortement touchés par le travail de nuit.

Certains salariés sont exposés à la fois à des durées élevées et à des horaires pénibles, ce sont en grande majorité des hommes d'âge moyen qui appartiennent principalement à quatre catégories: les employés de service et du commerce, les cadres dirigeants, les techniciens et les ouvriers industriels.

Entre 1995 et 2000 la proportion de salariés soumis à des horaires atypiques a peu évolué. Le travail de fin de semaine a légèrement diminué tandis que le travail occasionnel de nuit s'est accru. L'évolution la plus marquante concerne le travail posté alternant qui a augmenté, particulièrement pour l'alternance sur deux équipes.

L'augmentation de la durée du travail et du temps contraint est nettement corrélée chez les salariés avec la croissance de l'opinion que leur travail peut menacer leur santé et leur sécurité. La même corrélation apparaît avec le constat d'une augmentation de plusieurs types d'atteinte à la santé: maux de tête, douleurs musculaires, fatigue, anxiété, insomnie entre autres. Les salariés sont d'autant plus enclins à mettre en cause leur travail comme menace pour leur santé et comme cause d'atteinte à leur santé qu'ils sont astreints à des durées élevées.

Les salariés qui travaillent selon des horaires atypiques leur attribuent un certain nombre d'atteintes à leur santé. Celles-ci diffèrent selon les caractéristiques des horaires. Trois sortes d'horaires sont considérés comme particulièrement nocifs pour la santé: le travail de nuit, les journées de plus de 10 heures de travail et le fait de changer d'horaires de travail au cours du mois. Les effets les plus marqués concernent le sommeil (insomnie), le stress, la fatigue et l'irritabilité.

L'analyse statistique montre, contrairement à l'hypothèse généralement admise, l'existence d'une relation positive entre intensité et durée du travail. Les durées hebdomadaires moyennes de travail des salariés tendent à augmenter avec l'intensité de leur travail. La relation est très nette et régulière avec le travail en délais serrés. De même, on observe des durées de travail nettement plus

élevées chez les salariés qui manquent de temps pour terminer leur travail que chez ceux qui n'en manquent pas.

Réciproquement, le degré d'intensité du travail tend à s'élever avec la durée du travail. Ainsi, la proportion de salariés qui travaillent quasi continûment en délais serrés s'accroît régulièrement avec la durée du travail et double presque lorsqu'on passe de moins de 30 heures par semaine à plus de 50 heures. De même, la proportion de salariés qui manquent de temps pour terminer leur travail est plus de deux fois plus importante lorsque les salariés travaillent plus de 50 heures que lorsqu'ils travaillent moins de 30 heures.

Par rapport à la référence au travail à 40 heures, travailler plus de 40 heures, et plus encore plus de 50 heures, renforce la probabilité d'avoir un travail intense pour les trois variables d'intensité du travail retenues. A l'inverse, travailler moins de 40 heures, et surtout moins de 30 heures, contribue à réduire la probabilité de travailler avec des délais quasi continûment serrés. La probabilité de travailler en cadences quasi continûment élevées est diminuée par les durées un peu inférieures à 40 heures et surtout par le travail en temps partiel.

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer cette relation paradoxale entre intensité et durée du travail:

1. Rôle des heures supplémentaires

En effet, lorsque les entreprises recourent aux heures supplémentaires pour ajuster au plus serré leur production aux augmentations de la demande, les travailleurs sont confrontés à un surcroît de charge horaire de travail. L'intensité moyenne du travail devient alors plus élevée qu'en période courante.

2. Caractéristiques du travail des cadres

Soumis à des charges de travail élevées, les cadres dépassent très fréquemment les horaires légaux, tout en fournissant le plus souvent un travail à forte intensité.

3. Caractère subjectif des questions sur l'intensité du travail

Il est possible que des durées de travail longues, sources d'une plus grande fatigue, conduisent les travailleurs à déclarer plus facilement qu'ils sont soumis à un travail intense.

Bibliographie

- Askenazy, P., «The neo-stakhanovism», *Information and Communication Technologies, Employment and Earnings*, intervention à la conférence internationale, Sophia-Antipolis, France, 22 et 23 juin 1998.
- Baudelot, C. et Gollac, M., «Bonheur, travail et sociologie», communication au séminaire SDS, INSEE, 1999.
- Bourget-Devouassoux, J. et Volkoff, S., «Bilans de santé des carrières d'ouvriers», *Économie et statistique* n° 242, 1991.
- Burnod, G., Cartron, D. et Pinto, V., «Étudiants en fast-food: les usages sociaux d'un "petit-boulot"» dans *Travail et emploi*, n° 83, p. 137-156, 2000.
- Cartron, D., «Excès de vitesse: les effets de l'intensification du travail sur les pénibilités et les risques», *rapport pour la DARES*, Centre d'études de l'emploi (<http://dcartron.free.fr>), 2000.
- Clot, Y., «La santé à l'épreuve du travail», communication au colloque Intensité du travail et santé, ISERES, Montreuil (France), juillet 1999.
- Estrade, M.-A., Méda, D. et Orain, R., «Les effets de la réduction du temps de travail sur les modes de vie: qu'en pensent les salariés un an après?», *Premières synthèses*, n°21.1, DARES-Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, mai 2001.
- Gollac, M., *Donner un sens aux données: l'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail*, Dossier du CEE n° 3, Centre d'études de l'emploi, Noisy-le-Grand (France), 1995.
- Gollac, M., «Des chiffres insensés? Pourquoi et comment on donne un sens aux données?», *Revue française de sociologie*, n° XXXVIII, 1997.
- Gollac, M. et Volkoff, S., «Citius, altius, fortius, l'intensification du travail», *Actes de la recherche en Sciences Sociales* n°114, 1996.
- Gollac, M. et Volkoff, S., *Les conditions de travail*, La Découverte (repères), 2000.
- Guérin et Rochefort, «Transformations du travail et intensité», *Syndicalisme et Société*, p. 157-190, vol. 2, n° 2, 1999, vol. 3. 1999.
- Hamelin, P., «Chauffeurs routiers, les poids lourds du temps de travail», *Santé et travail*, n° 5, 1993.
- Kramarz, F., «Formuler les questions d'une enquête», *Genèses*, n° 4, mai 1991.
- Merllié, D. et Paoli, P., *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Third European Survey on Working Conditions*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001.
- Valeyre A., «Le travail industriel sous la pression du temps», *Travail et Emploi*, n° 86, avril 2001.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Temps et travail : la durée du travail

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2002 – VIII, 62 p. – 21 x 29,7 cm

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Vetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusaales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: Vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/12/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: elebooks@hellasnet.gr

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageeries du livre SARL

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: <http://www.mdl.lu>

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./fn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjeu-pub@btj.se
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BÁLGARIJA

Europress Euromedia Ltd

59, blvd Vitosha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt.12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Szt. Nielsens Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk
URL: <http://www.sltk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: <http://www.incm.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza MBf (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
Commerce in Korea**

5th Fl. The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: eucck@eucck.org
URL: <http://www.eucck.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebicsl@slnet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: <http://www.bernan.com>

**ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS**

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer
Wahl/Please contact the sales office of
your choice/Veuillez vous adresser au
bureau de vente de votre choix**

Office for Official Publications of the European
Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int

Ce rapport est consacré à la durée du travail et aux horaires de travail et à leurs incidences sur les conditions de vie et de travail. La plupart des pays d'Europe connaissent depuis deux décennies une tendance à la baisse progressive de la durée du travail. Cette tendance va généralement de pair avec l'individualisation des horaires de travail et la variation des durées et des rythmes individuels. Cette évolution peut constituer une amélioration des conditions de travail tout en étant également une source de pénibilité pour certains en raison des perturbations et du stress qu'elle entraîne. On observe en outre une intensification du travail et le développement de la flexibilité du temps de travail: variation des rythmes et des durées, organisations du travail en cycles plus ou moins réguliers, modalités arithmiques d'organisation qui perturbent les conditions de vie. En définitive, il n'est pas certain que l'évolution récente de la durée et des rythmes de travail se traduise par une amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'EU, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.

