

Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ?

Travailler le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche – en horaires dits « atypiques » en comparaison des horaires standards en journée, du lundi au vendredi – ne constitue pas des situations marginales. En 2017, en France (hors Mayotte), 44 % des salariés (10,4 millions de personnes) sont, au cours d'un mois, soumis à au moins un horaire de travail atypique sur leur lieu de travail, à leur domicile ou ailleurs. Le travail le samedi est le plus répandu avec 35 % des salariés mobilisés.

Les horaires atypiques concernent davantage les hommes et sont moins fréquents chez les plus âgés. Ils se concentrent dans certains métiers et certains secteurs d'activité, notamment pour assurer la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins, la protection et la sécurité des personnes et des biens.

Même si les horaires atypiques donnent parfois lieu à des récupérations, les salariés qui en effectuent ont également des durées du travail plus longues que les autres salariés, à temps complet comme à temps partiel, et sont contraints à une plus grande disponibilité au-delà de leurs horaires habituels de travail.

76 % des non-salariés, soit 2,4 millions de personnes, sont également soumis à au moins un horaire atypique un mois donné.

Les horaires de travail atypiques (encadré 1) s'opposent aux horaires standards, en journée, du lundi au vendredi. Ils se définissent comme le fait de travailler, pour une partie ou pour la totalité de ses horaires, le soir, la nuit, le samedi ou le dimanche, que ce soit sur le lieu de travail ou à domicile. Ces horaires atypiques sont fréquents dans les professions ayant l'obligation d'assurer la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins et la sécurité des personnes. Ils peuvent également s'étendre dans d'autres secteurs d'activité, par exemple le commerce de détail avec le développement du travail le dimanche et le soir.

Quel est l'état des lieux des horaires atypiques aujourd'hui ? Quelles sont les caractéristiques des salariés les plus concernés ? Est-ce que ces horaires atypiques donnent lieu à des récupérations horaires ? Quelles en sont les conséquences pour les salariés en termes de durée et d'organisation du travail ? (1)

L'étude s'appuie principalement sur l'enquête Emploi de l'Insee de 2017 (encadré 2), qui considère les horaires atypiques sur une période d'observation de quatre semaines (2), sans distinguer les heures effectuées sur le lieu de travail des heures effectuées à domicile. Elle est complétée par l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 de la Dares, qui traite de questions supplémentaires sur les horaires atypiques et sur l'organisation des horaires de travail.

Le travail le samedi, l'horaire atypique le plus courant

En 2017, selon l'enquête Emploi qui mesure les pratiques sur une fenêtre d'observation de quatre semaines, 44 % des salariés sont soumis à au moins un horaire atypique (tableau 1), c'est-à-dire le soir (entre 20h00 et minuit), la nuit (entre minuit et 05h00), le samedi ou le dimanche (3). Le travail le samedi est le plus fréquent. Au cours du mois observé, il concerne en effet 35 % des salariés, soit 8,3 millions de personnes. Le travail le soir occupe, lui, la deuxième place avec 23 % des salariés (soit 5,5 millions), devant le travail le dimanche qui mobilise 19 % des salariés (soit 4,6 millions) [1]. Enfin, le travail la nuit est l'horaire atypique le moins fréquent, puisqu'il concerne 9 % des salariés (soit 2,2 millions) (4).

(1) Les effets des horaires atypiques sur la santé des salariés ne sont pas traités dans cette étude.

(2) Les statistiques mesurées sur une fenêtre d'une année seraient plus élevées, dans la mesure où elles donneraient plus de poids aux pratiques épisodiques d'horaires atypiques (encadré 2).

(3) Le travail à domicile, retenu également dans l'enquête Emploi, fait l'objet de l'encadré 3.

(4) Entre 2013 et 2015, les horaires de travail atypiques sont stables. Des comparaisons avec les années antérieures à 2013 ne peuvent être effectuées en raison de la rénovation des questions relatives à ces horaires dans l'enquête Emploi à cette date ; de même entre les résultats de cette étude et ceux publiés précédemment sur le travail le dimanche [1] en raison du changement de champ, France métropolitaine par France entière hors Mayotte.

Encadré 1 – Définitions et cadre juridique

Définitions :

Horaires atypiques : dans l'enquête Emploi de l'Insee (encadré 2), les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé le soir (20 h 00 - minuit), la nuit (minuit - 05 h 00), le samedi ou le dimanche, au moins une fois au cours des quatre semaines précédant l'interrogation (1).

Durée habituelle hebdomadaire : durée de travail qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.) et inclut toutes les heures habituellement effectuées, dont les heures supplémentaires régulières dites « structurelles ».

Durée annuelle effective : durée de travail qui inclut toutes les heures travaillées dans l'emploi principal lors d'une semaine de référence, y compris les heures supplémentaires rémunérées ou non, et qui exclut les heures non travaillées pour cause de congés annuels, jours fériés, maladie, accidents, maternité, paternité, chômage partiel, formation. Elle est calculée à partir de l'enquête Emploi (moyenne sur l'année des durées effectivement travaillées au cours des semaines de référence).

Définitions juridiques :

Travail de nuit : juridiquement, les plages horaires du travail de nuit diffèrent de celles retenues par l'approche statistique de l'enquête Emploi. En effet, selon le Code du travail, le travail de nuit s'étend de 21 h 00 à 06 h 00 depuis la loi du 9 mai 2001 (ou période fixée par accord) contre 22 h 00 et 05 h 00 antérieurement. De plus, la loi définit le travailleur de nuit comme tout travailleur qui accomplit une fraction de son temps de travail entre 21 h 00 et 06 h 00, soit au moins 3 heures deux fois par semaine, soit au moins 270 heures sur douze mois consécutifs. Depuis la loi du 6 août 2015, si un salarié qui effectue des heures la nuit effectue aussi des heures en soirée, celles-ci sont cumulées pour déterminer s'il peut être considéré comme un travailleur de nuit.

Travail en soirée : pour le travail le soir, dans le cadre de la loi du 6 août 2015, les établissements de vente de détail situés dans les zones touristiques internationales (ZTI) (2) peuvent employer des salariés en soirée, c'est-à-dire entre 21 h 00 et minuit (3) (sous réserve de la conclusion d'un accord collectif). Dans les établissements de vente de détail dans lesquels est mis en place le travail de soirée, le début de la période de travail de nuit est fixé au-delà de 22 h 00 et s'achève à 07 h 00.

Travail de nuit des femmes : en 1892, le travail de nuit est interdit aux femmes dans l'industrie (avec des dérogations possibles pour les cadres, techniciens ou agents de maîtrise). Il est autorisé, par la loi du 19 juin 1987, sous la double condition d'un accord de branche étendu et d'un accord d'entreprise. A partir de 1991, l'interdiction du travail de nuit des femmes ne s'applique plus dans les faits. Le 25 juillet 1991, la Cour de justice européenne considère qu'une interdiction du travail de nuit est discriminatoire pour les femmes et contraire au principe d'égalité professionnelle édicté par la directive européenne du 9 février 1976, qui interdit les discriminations entre hommes et femmes dans l'emploi. Afin de mettre en conformité la législation française avec le droit communautaire, un amendement à la loi sur l'égalité professionnelle adopté le 28 novembre 2000 supprime le principe d'interdiction. La loi du 9 mai 2001 fixe une réglementation relative au travail de nuit pour les salariés femmes et hommes, jusqu'alors inexistante.

Travail le dimanche : comme le travail de nuit, le travail le dimanche fait l'objet de dérogations permanentes (4) et temporaires. Depuis 2005, les domaines de la dérogation permanente se sont étendus aux centres d'appel de renseignements et aux dépannages « hot line » (décret n° 2005-906 du 2 août 2005), aux commerces de jardinerie, aux établissements de commerce de détail d'ameublement (article 11 de la loi du 3 janvier 2008) et du bricolage (décret n° 2014-302 du 7 mars 2014), sans compter la latitude accordée au préfet de classer une commune ou une zone d'intérêt touristique ou d'affluence exceptionnelle et les cinq dimanches du maire, durant lesquels les établissements de commerce de détail sont autorisés à ouvrir.

La loi n° 2009-974 du 10 août 2009 introduit la notion de « périmètre d'usage de consommation exceptionnel » (Puce) dans les unités urbaines de plus d'1 million d'habitants, périmètre pour lequel des demandes de travail dominical peuvent être introduites et accordées aux commerces par le préfet pour une durée de cinq ans.

Dans le cadre de la loi du 6 août 2015 (5), les conditions de recours au travail le dimanche sont modifiées dans le commerce. La loi prévoit une autorisation du maire pour les établissements de commerce de détail à ouvrir jusqu'à douze dimanches par an, à compter du 1^{er} janvier 2016 (contre cinq dimanches auparavant ; en 2015, ce nombre avait été fixé transitoirement à neuf), et une nouvelle définition des zones sur lesquelles les dérogations peuvent être accordées : zones touristiques (ZT), zones touristiques internationales (ZTI) et zones commerciales (ZC). Le volontariat des salariés dominicaux est désormais requis, ce qui n'était pas le cas pour les dimanches du maire avant la loi Macron. En outre, le travail dominical n'est possible qu'avec des contreparties pour les salariés en termes de rémunération ou de repos. Il est soumis à l'existence d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de branche. Dans les entreprises à partir de 11 salariés, à défaut d'accord collectif, l'employeur est autorisé à appliquer une décision unilatérale après approbation de la majorité des salariés. Accords et décisions doivent mentionner les compensations (salariales, financières, de repos) et les garanties (changement d'avis du salarié par exemple) [1].

Avec les changements du cadre légal, le travail le dimanche et le travail le soir évoluent très peu. En France (hors Mayotte), en 2015, 18,5 % des salariés travaillent le dimanche et 23,1 % le soir. En 2016, ils sont respectivement 18,9 % et 23,9 % et, en 2017, 19,2 % et 23,3 % (tableau 1).

(1) Dans l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, les horaires atypiques concernent les personnes déclarant avoir travaillé habituellement ou occasionnellement le soir (20h00 - minuit), la nuit (minuit - 05h00), le matin (05h00 - 07h00), le samedi ou le dimanche.

(2) Les zones touristiques internationales (ZTI) sont des zones caractérisées par une affluence exceptionnelle de touristes étrangers et l'importance de leurs achats.

(3) Les heures effectuées durant cette tranche sont rémunérées le double des heures habituelles, elles donnent lieu à un repos compensateur équivalent en temps ainsi qu'à d'autres compensations prévues par l'accord (retour à domicile, garde des enfants...).

(4) Article R3132-5 du Code du travail.

(5) La loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (dite « loi Macron »).
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030978561&categorieLien=id>

Tableau 1

Fréquence mensuelle moyenne des horaires atypiques des salariés et des non-salariés en 2017

En %

	Salariés à temps complet	Salariés à temps partiel	Ensemble des salariés		Ensemble des non-salariés	
				Effectifs en milliers		Effectifs en milliers
Au moins un horaire atypique*	43,8	42,9	43,6	10 373	75,9	2 363
Soir (entre 20h00 et minuit)*						
La moitié des heures de travail ou plus	4,6	4,4	4,5	1 075	5,1	160
Moins de la moitié des heures de travail	20,0	13,7	18,8	4 462	36,3	1 132
Plus/moins la moitié des heures de travail.....	24,6	18,1	23,3	5 537	41,5	1 292
Nuit (entre minuit et 05h00)*						
La moitié des heures de travail ou plus	3,3	2,2	3,1	731	1,4	44
Moins de la moitié des heures de travail	6,8	2,8	6,0	1 435	8,6	268
Plus/moins la moitié des heures de travail.....	10,1	5,0	9,1	2 167	10,0	312
Samedi*						
Au moins deux samedis	24,8	28,4	25,5	6 073	56,6	1 764
Un seul samedi	9,7	9,0	9,5	2 670	12,5	388
Au moins un samedi.....	34,5	37,4	35,1	8 343	69,1	2 152
Dimanche*						
Au moins deux dimanches.....	12,2	12,8	12,3	2 922	27,2	848
Un seul dimanche	6,9	7,0	6,9	1 639	9,8	304
Au moins un dimanche	19,1	19,9	19,2	4 561	37,0	1 152
Domicile (hors lieu de travail)*						
La moitié des heures de travail ou plus	2,2	2,3	2,2	506	7,3	189
Moins de la moitié des heures de travail	11,9	7,3	11,0	2 548	33,8	871
Plus/moins la moitié des heures de travail.....	14,0	9,7	13,2	3 054	41,1	1 060

*Au cours des quatre semaines qui précèdent l'enquête. Cette précision n'est pas reportée dans chaque tableau/graphique.

Lecture : 25,5 % des salariés travaillent au moins deux samedis, 9,5 % un seul samedi et 35,1 % au moins un samedi au cours du dernier mois en 2017.

Champ : ensemble des salariés et des non-salariés ; France entière (hors Mayotte).

Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

Des horaires atypiques concentrés sur certains métiers et davantage chez les hommes

Les horaires atypiques se concentrent sur certaines familles professionnelles qui nécessitent une présence sur leur lieu de travail pour assurer la continuité du contact avec le public (5) ou d'un service, ou des impératifs de production industrielle. Cela touche aussi des salariés ayant une certaine autonomie dans l'organisation de leurs horaires de travail ou une charge de travail soutenue.

Les horaires atypiques concernent légèrement plus les hommes que les femmes (44,2 % des hommes contre 43,0 % des femmes; tableau 2). Les hommes travaillent plus souvent le soir et la nuit: sur le mois considéré, 26 % des hommes travaillent le soir et 13 % la nuit, contre respectivement 21 % et 6 % des femmes. Les femmes sont davantage concernées par le travail le samedi, mais cela s'explique par un effet de structure (âge, profession, etc.): toutes choses égales par ailleurs, ce sont là encore les hommes qui sont le plus soumis à des contraintes professionnelles le samedi (tableau 3).

Les métiers caractérisés par une forte présence d'horaires atypiques sont également des métiers marqués par une moindre mixité. Parmi les familles professionnelles qui regroupent les plus gros effectifs de salariés soumis aux horaires atypiques au cours des quatre semaines de référence, les infirmiers, les sages-femmes, les aides-soignants, les vendeurs, les caissiers, les agents d'entretien, les aides à domicile et les aides ménagères sont des métiers où la présence féminine domine. À l'inverse, les militaires, les policiers, les pompiers, les agents de gardiennage, les conducteurs de véhi-

cules, les cuisiniers, les bouchers, les charcutiers et les boulangers sont des métiers à forte présence masculine.

Des salariés plus jeunes et des spécificités selon la catégorie socioprofessionnelle

Les horaires atypiques diminuent à partir de 40 ans (graphique 1). Les horaires tardifs (soir et nuit), plus élevés aux âges intermédiaires, déclinent à partir de 50 ans chez les hommes et de manière plus progressive chez les femmes. Le travail le samedi et le travail le dimanche sont particulièrement élevés chez les moins de 30 ans. Les jeunes travaillent plus souvent hors des horaires standards, même lorsqu'on tient compte des autres caractéristiques, et notamment de la profession (tableau 3). La situation familiale joue également: ce sont davantage les personnes seules qui travaillent le soir, la nuit et le week-end, que les personnes en couple, là encore même en tenant compte de la profession.

Par ailleurs, les horaires atypiques diffèrent selon les catégories socioprofessionnelles (tableau 2). Les cadres, qui ont des journées de travail plus longues [2], travaillent davantage le soir, les ouvriers davantage la nuit et avec des horaires habituels alternés. Les ouvriers qualifiés travaillent plus en horaires tardifs que les ouvriers non qualifiés, 21 % contre 17 % le soir et 15 % contre 10 % la nuit. Les employés sont plus concernés par le travail le week-end (45 % le samedi; 25 % le dimanche) et par des horaires habituels variables d'une semaine

(5) En 2016, selon l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, 76 % des salariés soumis à au moins un horaire atypique (parmi le soir, la nuit, le matin, le samedi et le dimanche) sont en contact direct avec le public et la totalité d'entre eux de vive voix en face à face.

Tableau 2

Fréquence mensuelle moyenne des horaires atypiques des salariés en 2017, selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle

En %

	Sexe		Catégorie socioprofessionnelle			
	Hommes	Femmes	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Au moins un horaire atypique	44,2	43,0	44,9	40,3	49,0	39,2
Soir (entre 20h00 et minuit)						
La moitié des heures de travail ou plus	5,4	3,7	2,6	3,7	5,5	5,6
Moins de la moitié des heures de travail	20,6	16,9	31,2	19,9	13,9	14,2
Plus/moins la moitié des heures de travail.....	26,0	20,6	33,8	23,6	19,5	19,8
Nuit (entre minuit et 05h00)						
La moitié des heures de travail ou plus	4,1	2,1	0,7	2,3	3,6	5,1
Moins de la moitié des heures de travail.....	8,6	3,5	6,3	5,4	4,7	8,4
Plus/moins la moitié des heures de travail.....	12,7	5,6	7,0	7,7	8,3	13,5
Samedi						
Au moins deux samedis	23,6	27,4	17,8	21,5	37,2	20,7
Un seul samedi	10,1	9,0	12,3	10,6	8,3	7,9
Au moins un samedi.....	33,7	36,4	30,0	32,1	45,5	28,6
Dimanche						
Au moins deux dimanches	11,3	13,3	9,1	11,0	18,1	8,5
Un seul dimanche	6,9	6,9	9,8	7,3	7,2	3,7
Au moins un dimanche	18,1	20,2	18,9	18,4	25,3	12,2

Lecture : 33,8 % des cadres travaillent le soir en 2017.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

Tableau 3

Déterminants des horaires atypiques et de la durée annuelle effective des salariés en 2017

(Rapports de chances)	Horaires atypiques					Durée effective annuelle			
	Soir entre 20h00 et minuit	Nuit entre minuit et 05h00	Samedi	Dimanche	Au moins un horaire atypique	Temps complet		Temps partiel	
							Différences de durée (en %)		Différences de durée (en %)
Horaires de travail									
Au moins un horaire atypique	-	-	-	-	-	0,091***	9,5	0,137**	14,7
Horaires standards	-	-	-	-	-	ref.	ref.	ref.	ref.
Sexe									
Homme	1,48***	2,29***	1,37***	1,33***	1,19***	0,032**	3,2	ns	-
Femme	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Âge (fin de la semaine de référence)						0,001**	0,1	-0,005*	-0,5
15 à 29 ans	1,24***	1,16**	1,25***	1,20***	ns	-	-	-	-
30 à 39 ans	1,12***	1,12**	1,09**	1,09*	ns	-	-	-	-
40 à 49 ans	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	-	-	-	-
50 à 59 ans	0,76***	0,80***	0,88***	0,83***	0,96**	-	-	-	-
60 ans ou plus	0,61***	0,68***	0,74***	0,69***	0,89**	-	-	-	-
Situation familiale									
Personne seule	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Couple avec enfant(s)	0,90**	0,91*	0,92**	0,87***	ns	ns	-	0,210**	23,4
Couple sans enfant	0,86***	0,85**	0,88***	0,89**	0,95*	ns	-	0,136*	14,6
Famille monoparentale	0,88**	0,80**	ns	ns	ns	ns	-	0,286**	33,1
Autre	ns	1,23**	1,15*	1,15*	ns	ns	-	0,450**	56,8
Statut de l'emploi occupé									
CDI secteur privé	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
CDD secteur privé	ns	ns	1,06*	1,30***	ns	ns	-	ns	-
Fonctionnaire ou CDI fonction publique	ns	1,17**	0,66***	1,32***	0,81***	-0,06**	-5,9	ns	-
Autre salarié fonction publique	0,81**	ns	0,55***	ns	0,69***	ns	-	-0,213**	-19,2
Intérimaire	1,31***	1,26**	0,80**	0,68***	ns	ns	-	ns	-
Apprenti, stagiaire ou contrat aidé	0,37***	0,28***	0,57***	0,63***	0,72***	ns	-	ns	-
Famille professionnelle									
Constante	-	-	-	-	-	7,44		6,79	
R2	-	-	-	-	-	0,1062		0,2344	
Nombre d'observations	-	-	-	-	-	4429		755	

Rapports de chances significatifs au seuil de : *** 1%, ** 5%, *10% ; ns : non significatif. Les rapports de chances sont issus d'une régression logistique dont les variables de contrôle sont le sexe, l'âge, la situation familiale, le statut de l'emploi occupé, la famille professionnelle (en 87 postes et dont les rapports de chances ne sont pas reportés dans le tableau) - et d'une régression linéaire pour la durée annuelle effective.

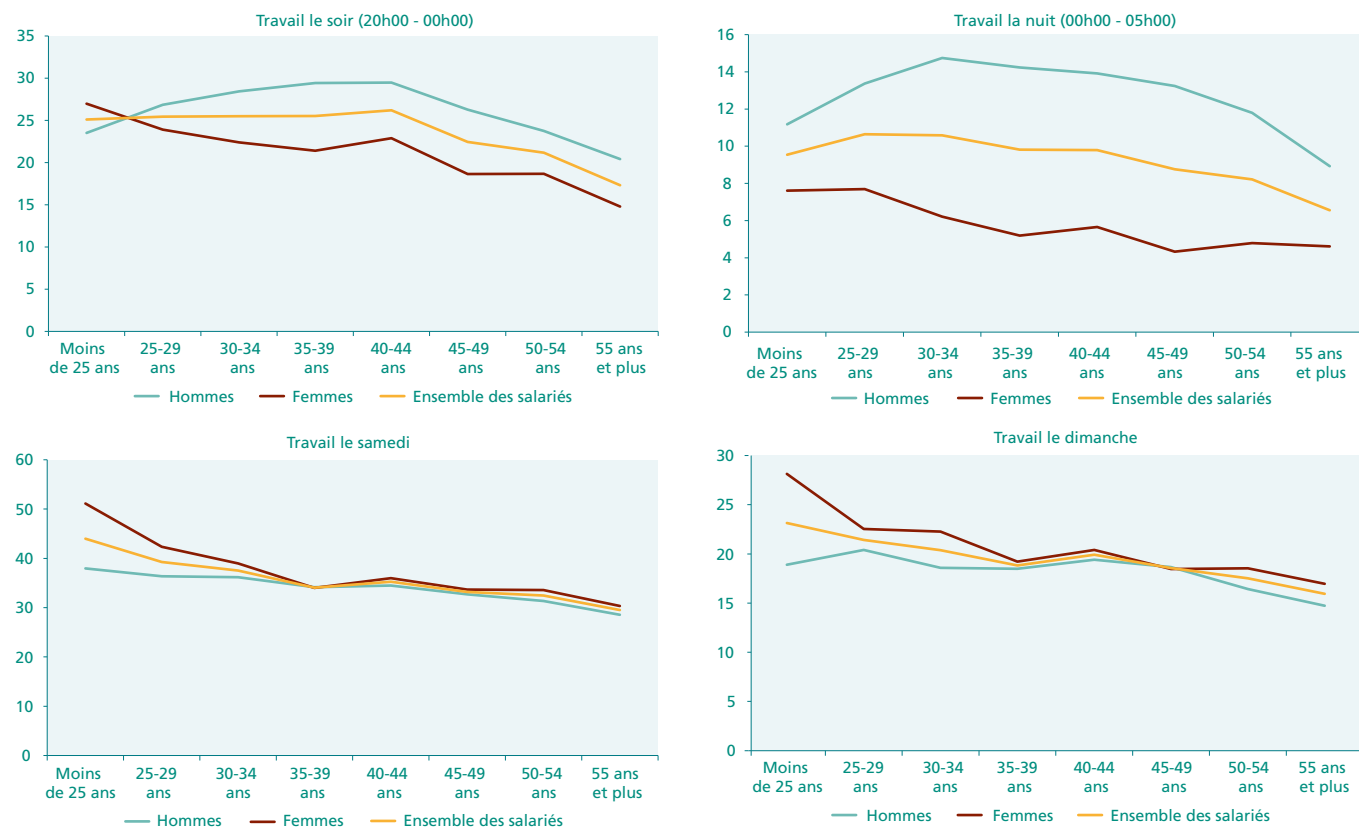
Lecture : « toutes choses égales par ailleurs », les hommes ont 2,3 fois plus de chances de travailler la nuit que les femmes en 2017. En outre, « toutes choses égales par ailleurs », être soumis à au moins un horaire atypique se traduit par un surcroît de la durée annuelle effective de 9,5 % pour les salariés à temps complet (exp(0,091)-1=9,5%).

Champ : ensemble des salariés ; France entière (hors Mayotte) - (hors salariés qui travaillent à domicile (lieu de travail et hors lieu de travail) et hors enseignants pour la durée annuelle effective).

Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

Graphique 1

Fréquence mensuelle moyenne des horaires atypiques en 2017, selon l'âge et le sexe (en %)



Lecture : 8,9 % des hommes (de 55 ans et plus), 4,6 % des femmes (de 55 ans et plus) et 6,6 % de l'ensemble des salariés (de 55 ans et plus) travaillent la nuit en 2017.

Champ : ensemble des salariés ; France entière (hors Mayotte) - âge à la fin de la semaine de référence.

Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

sur l'autre (22 %). Les employés non qualifiés travaillent plus le week-end que les employés qualifiés, 48 % contre 43 % le samedi et 29 % contre 22 % le dimanche.

Des horaires atypiques largement utilisés dans la fonction publique et le secteur tertiaire

Les salariés travaillent fréquemment avec des horaires atypiques dans la fonction publique (graphiques 2A et 2B), en particulier le soir et le dimanche. Ils assurent notamment la continuité de la vie sociale, la permanence des services de soins, la protection et la sécurité des personnes et des biens.

Dans le secteur privé, le travail le samedi est courant dans le secteur tertiaire (5,2 millions de salariés concernés), alors que le travail de nuit l'est dans l'industrie (440 000 salariés concernés).

Le travail de nuit n'est plus une spécificité masculine. En effet, depuis 2001, suite à la mise en conformité de la législation française avec une directive européenne, les femmes sont autorisées à travailler la nuit dans l'industrie (encadré 1) [3].

Ainsi, dans ce secteur, en fréquence mensuelle, 7 % des femmes (soit 70 000, contre 17 % des hommes, soit 370 000) et 15 % des ouvrières (soit 52 000, contre 24 % des ouvriers, soit 260 000) travaillent la nuit.

Sur le mois considéré, dans le secteur du commerce de détail concerné par la loi du 6 août 2015 (encadré 1), 78 % des salariés travaillent le samedi (tableau A) (6), 20 % le dimanche et 15 % le soir ; les différences entre le commerce alimentaire et le commerce non alimentaire sont plus marquées le dimanche (45 % contre 16 %) que le samedi (81 % contre 73 %) (7). Les nouvelles dispositions de la loi ont d'ailleurs fait l'objet de négociations collectives, en particulier dans les entreprises importantes du commerce non alimentaire. Les accords signés dans ce cadre donnent des éclaircissements sur la façon dont les entreprises appréhendent le travail le dimanche, ainsi que les contreparties négociées (focus).

Ces différences perdurent « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 3) pour les horaires atypiques qui restent fortement déterminés par la famille professionnelle et concentrés sur une partie des salariés (8).

(6) Pour accéder à ce tableau, [cliquez ici](#) !

(7) En 2016, selon l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, 56 % des salariés du commerce qui travaillent le dimanche travaillent entre un et cinq dimanches par an et 7 % travaillent quarante dimanches ou plus par an.

(8) Les quatre horaires atypiques se concentrent principalement dans l'armée, la police, les pompiers, les agents de gardiennage et de sécurité, les aides-soignants, les infirmiers, les sages-femmes, les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, les agents administratifs et commerciaux des transports et du tourisme, les caissiers, les employés de libre-service...

Une tendance au cumul des horaires atypiques

Les horaires de fin de semaine (samedi et dimanche) vont souvent de pair, de même que les horaires tardifs (en soirée et de nuit) (tableau 4). Au cours du dernier mois, 93 % des salariés qui travaillent le dimanche travaillent aussi le samedi, et 86 % des salariés qui travaillent la nuit travaillent aussi le soir. Les horaires atypiques sont également associés à des contraintes horaires particulières: 22 % des salariés qui travaillent la nuit ont des horaires habituels alternés, et 35 % des salariés qui travaillent le dimanche ont des horaires habituels variables d'une semaine sur l'autre.

En considérant plus globalement les quatre formes d'horaires atypiques (le soir, la nuit, le samedi et le dimanche), 44 % des salariés sont soumis à au moins l'un d'entre eux sur quatre semaines d'observation. Parmi eux, 42 % sont contraints à un seul horaire atypique (soit 18 % des salariés), 15 % cumulent le samedi et le dimanche, 14 % le soir, le samedi et le dimanche et 11 % les quatre horaires atypiques (graphique 3A).

Des durées du travail plus importantes

Les salariés à temps partiel sont autant exposés aux horaires atypiques que les salariés à temps complet, respectivement 43 % et 44 % (tableau 1). Les salariés à temps partiel travaillent plus le samedi (37 %) et les salariés à temps complet, plus le soir et la nuit (respectivement 25 % et 10 %).

Dans certains métiers, les horaires atypiques donnent lieu à récupération sous forme de congés supplémentaires. En moyenne, ces récupérations paraissent limitées (0,13 semaine par an pour les salariés effectuant des horaires atypiques). De fait, les salariés à temps complet soumis à au moins un des quatre horaires atypiques ont des durées

du travail (9) plus longues que ceux ayant des horaires standards (tableau 5), notamment la durée annuelle effective (encadré 1) (1 763 heures contre 1 587 heures) et le nombre de jours travaillés par an (226 jours contre 207 jours). Les mêmes résultats se retrouvent pour les salariés à temps partiel.

« Toutes choses égales par ailleurs », les salariés à temps complet soumis à au moins un des quatre horaires atypiques ont une durée annuelle effective plus élevée de 9,5 % que les salariés ayant des horaires standards (14,7 % à temps partiel) (10). Selon leurs déclarations, ils ont effectué en moyenne 85 heures supplémentaires sur l'année contre 38 heures pour les autres salariés (tableau 3).

Un temps hors travail nettement plus perturbé

Selon l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016 (11), les salariés soumis à au moins un horaire atypique (12) ont une organisation de leurs horaires de travail plus contraignante que les autres salariés (tableau 6A). Leurs horaires sont davantage contrôlés par un dispositif (pointeuse, badge, fiche horaire...). Ils sont plus souvent astreints dans leur organisation quotidienne (9 % ont une journée de travail morcelée en deux périodes séparées par 3 heures ou plus) et hebdomadaire (24 % ne disposent pas de 48 heures consécutives de repos au cours de la semaine). Les horaires atypiques nécessitent une plus grande disponibilité des salariés. Ainsi, 80 % des salariés soumis à au moins un horaire atypique déclarent travailler au-delà de l'horaire prévu, 11 % quotidiennement (contre respectivement 71 % et 6 % pour les autres salariés). Par ailleurs, 56 % déclarent avoir été joints pour des besoins professionnels en dehors de leurs horaires de travail et, parmi eux, 25 % plus de 20 fois au cours des douze derniers mois (contre respectivement 34 % et 16 % pour les autres salariés).

Tableau 4

Cumul des horaires atypiques des salariés en 2017

En %

Salariés qui travaillent...											
... le soir (entre 20h00 et minuit)			... la nuit (entre minuit et 05h00)			... le samedi			... le dimanche		
	Oui	Non		Oui	Non		Oui	Non		Oui	Non
La nuit (entre minuit et 05h00)			Le soir (entre 20h00 et minuit)			Le soir (entre 20h00 et minuit)			Le soir (entre 20h00 et minuit)		
Oui	33,5	1,7	Oui	85,7	17,0	Oui	45,0	11,6	Oui	61,5	14,2
Non	66,5	98,3	Non	14,3	83,0	Non	55,0	88,5	Non	38,5	85,8
	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0
Le samedi			Le samedi			La nuit (entre minuit et 05h00)			La nuit (entre minuit et 05h00)		
Oui	67,8	25,1	Oui	74,6	31,1	Oui	19,4	3,6	Oui	28,3	4,6
Non	32,2	74,9	Non	25,4	68,9	Non	80,6	96,4	Non	71,7	95,5
	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0
Le dimanche			Le dimanche			Le dimanche			Le samedi		
Oui	50,6	9,6	Oui	59,6	15,1	Oui	50,8	2,1	Oui	92,9	21,4
Non	49,4	90,4	Non	40,4	84,9	Non	49,2	97,9	Non	7,1	78,7
	100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0		100,0	100,0

Lecture : 92,9 % des salariés qui travaillent le dimanche travaillent aussi le samedi en 2017.

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

Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

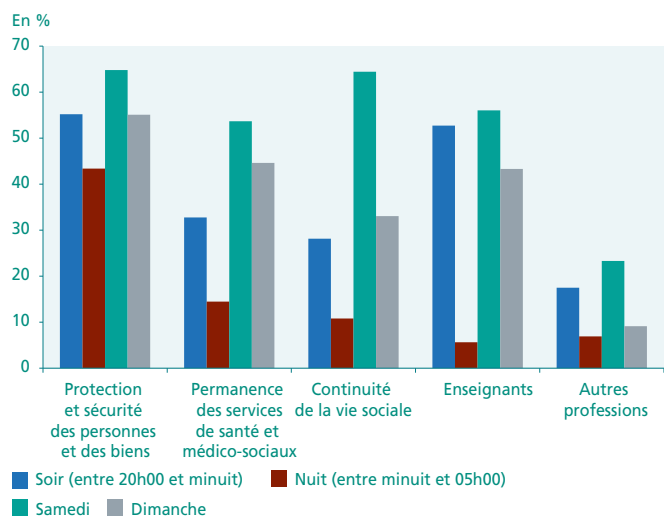
(9) Les salariés qui travaillent à domicile au cours du dernier mois (lieu de travail et hors lieu de travail) et les enseignants sont exclus des résultats sur les durées du travail.

(10) Pour les salariés à temps complet, le résultat se vérifie pour les quatre horaires atypiques, et pour les salariés à temps partiel, uniquement pour le travail le samedi.

(11) Les questions relatives à l'organisation des horaires de travail sont traitées à partir de l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux où elles sont plus développées que dans l'enquête Emploi.

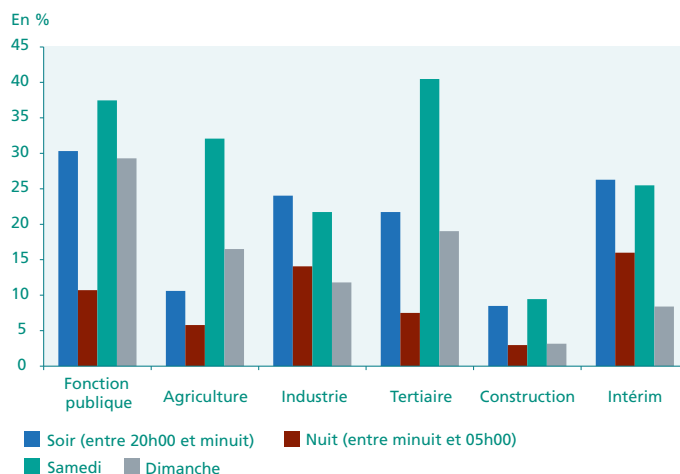
(12) Parmi les cinq horaires atypiques retenus dans l'enquête : le soir, la nuit, le petit matin, le samedi et le dimanche. En 2016, 61 % des salariés sont soumis à au moins un des cinq horaires atypiques ; ce qui représente 14,1 millions de personnes.

Graphique 2 - Fréquence mensuelle moyenne des horaires atypiques en 2017
2A selon les domaines



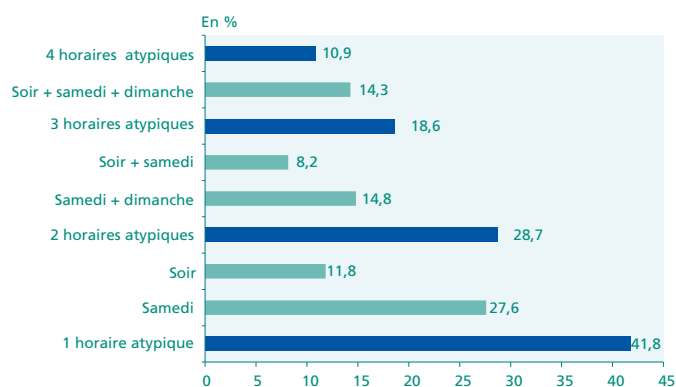
Lecture : en 2017, 55,2 % des salariés du domaine de la « protection et sécurité des personnes et des biens » travaillent le dimanche.
Champ : ensemble des salariés ; France entière (hors Mayotte).
Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

2B selon les secteurs d'activité



Lecture : en 2017, 29,3 % des salariés de la fonction publique travaillent le dimanche.
Champ : ensemble des salariés ; France entière (hors Mayotte).
Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

Graphique 3 - Principales combinaisons des horaires atypiques en 2017
3A des salariés



Lecture : parmi les salariés qui travaillent avec des horaires atypiques, 41,8 % sont contraints à un seul horaire atypique en 2017.
Champ : ensemble des salariés et des non-salariés soumis aux horaires atypiques ; France entière (hors Mayotte).
Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

3B des non-salariés

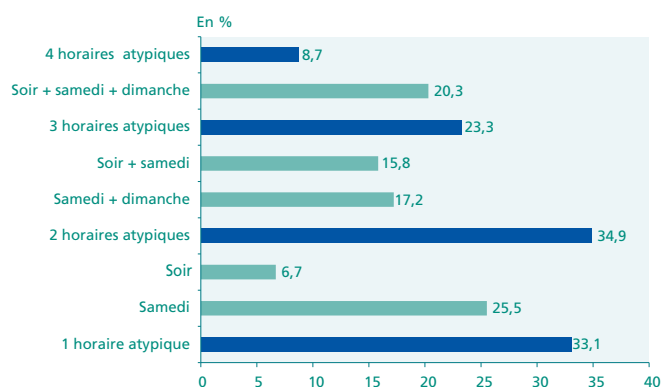


Tableau 5
Durées du travail (hors travail à domicile et hors enseignants) et horaires atypiques des salariés en 2017

	Salariés à temps complet				Salariés à temps partiel		
	Durée annuelle effective (en heures)	Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	Heures supplémentaires (1)	Nombre de jours travaillés dans l'année	Durée annuelle effective (en heures)	Durée habituelle hebdomadaire (en heures)	Nombre de jours travaillés dans l'année
Soir (entre 20h00 et minuit)	1 787	39,6	100,8	217	1 148	24,7	196
Nuit (entre minuit et 05h00)	1 798	39,9	114,9	212	1 166	25,2	181
Samedi	1 767	38,4	86,0	229	1 114	24,0	204
Dimanche	1 787	38,8	95,7	221	1 152	24,4	202
Au moins un horaire atypique	1 763	38,6	85,1	226	1 109	23,9	203
Horaires standards	1 587	38,0	38,0	207	897	22,7	165
Ensemble des salariés	1 656	38,3	57,6	214	984	23,2	180

(1) Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires effectuées lors de la semaine de référence, extrapolé à l'année (soit multiplié par 52 semaines).
Lecture : les salariés à temps complet qui sont soumis à au moins un horaire atypique ont une durée annuelle effective de 1 763 heures en 2017.
Champ : ensemble des salariés (hors salariés qui travaillent à domicile (lieu de travail et hors lieu de travail) et hors enseignants) ; France entière (hors Mayotte).
Source : Insee, enquête Emploi 2017 ; calculs Dares.

Tableau 6A
Horaires et organisation du travail des salariés en 2016

En %

	Salariés avec des horaires atypiques (1)	Salariés avec des horaires standards	Ensemble des salariés
Organisation des horaires de travail			
Repos au moins 48 h consécutives au cours d'une semaine	75,8	98,3	84,8
Prévisions des horaires de travail			
Imprévu et modification des horaires de travail avec les collègues :			
Oui	69,9	70,6	70,2
Non	23,6	19,9	22,1
Pas de collègues	6,4	9,0	7,4
Horaires quotidiens			
Journée de travail morcelée en 2 périodes séparées par 3h ou plus	9,2	5,1	7,6
Contrôle des horaires de travail :			
Aucun	50,6	58,4	53,7
Horloge, pointeuse, badge	22,1	19,6	21,2
Signature, fiche horaire et assimilé	10,2	7,2	9,0
Contrôle encadrement	11,2	10,6	11,0
Contrôle par des autres personnes	1,8	1,4	1,6
Autre	3,9	2,6	3,4
Dépassement des horaires de travail			
Travailler au-delà de l'horaire prévu :			
Tous les jours	10,7	5,8	8,8
Souvent	22,6	16,0	20,0
Parfois	45,9	48,8	47,0
Jamais	19,9	29,1	23,5
Être joint en dehors des horaires de travail pour les besoins du travail :			
Oui	55,9	34,5	47,4
Non	40,9	60,4	48,6
Combien de fois au cours des 12 derniers mois :			
De 1 à 5 fois	42,6	56,3	46,5
De 6 à 20 fois	31,6	27,5	30,5
Plus de 20 fois	25,5	16,0	22,8
Conciliation vie personnelle et familiale			
Absence en cas d'imprévu personnel/familial :			
Oui, c'est facile	55,0	68,7	60,4
Oui, mais ce n'est pas facile	29,3	21,5	26,2
Non, c'est impossible	14,6	8,7	12,3
Accord des horaires de travail avec engagements sociaux/familiaux :			
Très bien	31,2	50,3	38,7
Bien	44,2	41,0	42,9
Pas très bien	16,9	6,8	12,9
Pas bien du tout	7,2	1,6	5,0
Proches se plaignant car peu de disponibilité à cause des horaires de travail :			
Toujours	4,2	1,3	3,0
Souvent	13,7	4,4	10,1
Parfois	25,4	13,6	20,8
Jamais	56,3	80,5	65,8

(1) Salariés soumis à au moins un des cinq horaires atypiques.

Lecture : 55,9 % des salariés soumis à au moins un horaire atypique déclarent avoir été joints en dehors des horaires de travail pour des besoins professionnels, contre 34,5 % des salariés avec des horaires standards en 2016.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Tableau 6B
Horaires atypiques des salariés dans l'enquête Conditions de travail en 2016

En %

	Jamais	Occasionnellement	Habituellement	Habituellement ou occasionnellement	Habituellement ou occasionnellement (en milliers)
Soir (entre 20h00 et minuit)	67,4	18,2	14,5	32,6	7 577
Nuit (entre minuit et 05h00)	85,0	8,6	6,4	15,0	3 485
Petit matin (entre 05h00 et 07h00)	71,5	12,1	16,4	28,4	6 605
Samedi	52,4	22,1	25,5	47,5	11 042
Dimanche	72,1	15,3	12,6	27,9	6 470

Lecture : 16,4 % des salariés travaillent habituellement le matin et 12,1 % occasionnellement en 2016.

Champ : ensemble des salariés ; France métropolitaine.

Source : Dares, DGAFP, Drees, Insee, enquête Conditions de travail et risques psychosociaux 2016 ; calculs Dares.

Les salariés soumis à au moins un horaire atypique ont plus souvent tendance à considérer que leurs horaires s'articulent difficilement avec leur vie personnelle et familiale [4]. 15 % déclarent qu'ils n'ont pas la possibilité de s'absenter de leur travail en cas d'imprévu personnel ou familial, et 24 % que leurs horaires ne s'accordent pas avec leurs engagements sociaux et familiaux en dehors de leur travail. 44 % déclarent que leurs proches se plaignent que leurs horaires de travail les rendent peu disponibles (13).

Cette étude sur les horaires atypiques met ainsi en évidence la concentration de ces horaires dans certaines familles professionnelles, certains secteurs d'activité ainsi que sur une fraction non négligeable de salariés (14) qui tend à les cumuler. De fait, les salariés subissant ces horaires sont astreints à une plus grande flexibilité pour concilier temps de travail et temps hors travail.

Claire LÉTROUBLON et Catherine DANIEL (Dares).

Encadré 2 – L'enquête Emploi de l'Insee et l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de la Dares : deux sources pour les horaires atypiques

L'enquête Emploi, principalement utilisée pour cette étude (millésime 2017), est réalisée par l'Insee auprès d'un échantillon de ménages dans le cadre d'une collecte qui s'effectue tout au long de l'année (environ 100 000 personnes âgées de 15 ans ou plus répondent à l'enquête chaque trimestre). Produite selon un calendrier trimestriel, elle permet notamment de déterminer la situation des personnes sur le marché du travail et de mesurer la durée du travail. En 2013, son questionnaire est rénové, avec plusieurs objectifs : améliorer la qualité de la codification des variables « profession » et « diplôme », enrichir la connaissance du marché du travail (santé, handicap) et se conformer aux orientations d'Eurostat sur le suivi des formations – l'enquête Emploi constituant le volet français de l'enquête Force de travail (Labor Force Survey), coordonnée au niveau européen par Eurostat.

Depuis 2013, les questions sur les horaires atypiques sont libellées de la manière suivante :

« Nous allons maintenant nous intéresser aux quatre semaines du lundi... au dimanche... (incluant la semaine de référence).

Pendant ces semaines-là, avez-vous travaillé : à votre **domicile** / le **soir**, c'est-à-dire entre 20 heures et minuit / la **nuit**, c'est-à-dire entre minuit et 5 heures du matin ?

0. Oui, c'est mon lieu de travail (uniquement pour le travail à domicile)
1. Oui, la moitié des heures de travail ou plus
2. Oui, moins de la moitié des heures de travail
3. Non

Pendant ces semaines-là, avez-vous travaillé le **samedi** / le **dimanche** :

1. Oui, au moins deux samedis / dimanches
2. Oui, un seul samedi / dimanche
3. Non ».

La période de référence des horaires atypiques est désormais appréhendée sur « les quatre semaines qui précèdent l'enquête et qui s'achèvent par la semaine de référence », plutôt qu'en « toute généralité ». Les modalités de réponse ont été adaptées en conséquence pour préciser la fréquence des situations de travail atypiques de façon plus objective sur la période de référence. Les nouvelles questions permettent ainsi de mesurer des « propensions mensuelles » à travailler selon des modes d'organisation atypiques, à la différence des années antérieures à 2013, pour lesquelles le caractère « habituel » ou « occasionnel » ne correspondait à aucune fréquence mesurable, en raison de l'absence de borne temporelle définie (1). Ces modifications de concept entraînent une rupture de série sur le nombre de personnes travaillant dans des conditions particulières, qu'il s'agisse du travail à domicile, le soir, la nuit, le samedi et le dimanche ; autrement dit, les indicateurs issus des enquêtes actuelles ne sont pas comparables à ceux des observations antérieures. Par ailleurs, dans le cadre de l'allègement du questionnaire, les questions sur les horaires atypiques sont posées à un sous-échantillon, qui représente environ un tiers de l'échantillon des personnes enquêtées.

Dans l'enquête Emploi, les questions relatives aux horaires atypiques intègrent le travail à domicile [4] : 17 % des salariés travaillent le dimanche en dehors de leur domicile (2) sur le mois d'observation (11 % au moins deux dimanches et 6 % un seul dimanche), 33 % le samedi (25 % au moins deux samedis et 8 % un seul samedi), 18 % le soir (5 % la moitié des heures ou plus et 13 % moins de la moitié des heures), et 9 % la nuit (3 % la moitié des heures ou plus et 6 % moins de la moitié des heures).

L'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux (CT-RPS) de 2016 constitue une source complémentaire pour cette étude [5]. Elle est organisée et exploitée par la Dares. Le volet « Individus », exploité dans cette étude (l'enquête comprend aussi un volet « Employeurs »), a été collecté d'octobre 2015 à juin 2016, auprès de 27 000 individus âgés de 15 ans ou plus, par les enquêteurs de l'Insee. L'enquête réinterroge tous les répondants de l'enquête Conditions de travail 2013 (y compris les personnes sorties de l'emploi) et le champ géographique est identique. Il comprend la métropole et les quatre départements d'Outre-mer : Martinique, Guadeloupe, Réunion, Guyane.

Suite Encadré 2...

(13) Les différences entre les horaires atypiques et les horaires normaux se vérifient lorsqu'on prend en compte d'autres variables (sexe, âge, situation familiale, statut d'emploi occupé et famille professionnelle).

(14) Les non-salariés font l'objet de l'encadré 4.

L'enquête vise à cerner au plus près le travail tel qu'il est perçu par le travailleur, à travers une description concrète du travail et de son organisation selon différents angles : les marges de manœuvre, la coopération, les rythmes de travail, les efforts physiques ou les risques encourus. Elle fait l'objet de nombreuses publications sur les conditions de travail et leurs effets sur la santé. Les questions sur les horaires atypiques concernent, dans l'enquête, les horaires habituels : le soir (entre 20h00 et minuit), la nuit (entre minuit et 05h00), le samedi et le dimanche – le travail entre 05h00 et 07h00 (petit matin) est également intégré. Pour les cinq horaires atypiques, les modalités de réponse sont « habituellement », « occasionnellement » et « jamais ». Une question porte sur le nombre de nuits, de samedis, de dimanches travaillés au cours de l'année sur le lieu professionnel (regroupé en tranches : « aucune, 1 à 3, 4 à 11, 12 à 23, 24 à 49, 50 à 99, 100 à 199 et 200 ou plus » pour la nuit et « aucun, un seul, de 2 à 5, de 6 à 10, de 11 à 20, de 21 à 40 et plus de 40 » pour le samedi et le dimanche); des bornes sont fixées, pour les salariés qui travaillent toute l'année, à 235 nuits et 47 samedis et dimanches.

Le travail à domicile, uniquement celui emporté à domicile, est abordé selon sa fréquence (« tous les jours ou presque, souvent, parfois et jamais ») et selon le nombre d'heures hebdomadaire consacrées par les salariés.

Les questions sur les horaires atypiques peuvent être croisées avec celles qui portent, plus largement, sur l'organisation des horaires de travail (prévision, dépassement, contrôle...) et sur l'articulation avec la vie personnelle et familiale.

Selon l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux, en 2016, parmi les salariés qui travaillent habituellement ou occasionnellement le samedi (48 %), (tableau 6B), 23 % travaillent 40 samedis ou plus sur l'année sur leur lieu de travail (soit 2,4 millions) (3) et parmi ceux qui travaillent habituellement ou occasionnellement le dimanche (28 %), 10 % travaillent 40 dimanches ou plus sur l'année (soit 616 000) (4); et parmi les salariés qui travaillent habituellement ou occasionnellement la nuit (15 %), 11 % travaillent 200 nuits ou plus (soit 375 000). Par ailleurs, le travail le matin (entre 05h00 et 07h00), qui fait également partie du périmètre des horaires atypiques dans l'enquête, concerne 28 % des salariés, soit 6,6 millions de personnes (16 % habituellement et 12 % occasionnellement).

Les résultats obtenus à partir des enquêtes Emploi et Conditions de travail – Risques psychosociaux sur les horaires atypiques ne sont donc pas identiques et comparables. Ils ne portent pas sur le même champ. La période de référence et les modalités des réponses diffèrent également entre les deux sources (tableau 1 et tableau 6B).

(1) Avant 2013, les questions sur les horaires atypiques, portent sur les horaires habituels et comportent trois modalités de réponse : « habituellement », « occasionnellement » et « jamais ».

(2) Les salariés qui déclarent travailler à domicile (« lieu de travail » et « plus/moins la moitié des heures ») sont exclus de ces résultats.

(3) Les salariés qui travaillent exclusivement chez eux sont exclus.

(4) Parmi les salariés qui travaillent le dimanche, 6 % effectuent uniquement du travail emporté à la maison.

Encadré 3 – Travailler à domicile sans que ce soit le lieu habituel d'exercice : l'emprise du temps professionnel sur le hors-travail

Selon l'enquête Emploi 2017, hors enseignants, 10 % des salariés (soit 2,2 millions) travaillent à domicile (1) en dehors de leur lieu professionnel en fréquence mensuelle (2). Le travail à domicile et le travail le soir sont les plus associés : 57 % des salariés qui travaillent à domicile en dehors de leur lieu professionnel travaillent le soir (54 % moins de la moitié des heures) (3) et 26 % des salariés qui travaillent le soir travaillent à domicile sans que ce soit leur lieu de travail usuel (23 % moins de la moitié des heures) (4).

Selon l'enquête Conditions de travail – Risques psychosociaux de 2016, 22 % des salariés (hors enseignants) déclarent emporter du travail à domicile (soit près de 5 millions) (5), 3 % quotidiennement, 5 % souvent et 14 % parfois. Ils y consacrent, en moyenne, 4 heures par semaine (6). L'emprise du travail professionnel sur le hors-travail résulte du dépassement des horaires de travail pour la quasi-totalité des salariés, près de 90 % travaillent au-delà de l'horaire prévu.

Les cadres sont les plus nombreux à emporter du travail à domicile, près de 60 % (12 % quotidiennement). Ils y consacrent, en moyenne, 4,8 heures par semaine. Près de 50 % y consacrent entre 1 et 2 heures par semaine et 16 % entre 3 et 4 heures. L'emprise du travail professionnel sur le hors-travail peut s'expliquer par leur autonomie. 75 % d'entre eux ne sont soumis à aucun contrôle de leurs horaires de travail (contre 67 % de l'ensemble des salariés qui emportent du travail à domicile).

(1) 1 % des salariés travaillent « la moitié des heures ou plus » et 9 % « moins de la moitié des heures ».

(2) 2,5 % des salariés ont leur domicile comme lieu professionnel, soit 573 000.

(3) 45 % travaillent le samedi, 28 % le dimanche et 10 % la nuit.

(4) 15 % des salariés qui travaillent le dimanche, 13 % de ceux qui travaillent le samedi et 11 % de ceux qui travaillent la nuit, travaillent à domicile sans que ce soit leur lieu de travail usuel.

(5) 47 % d'entre eux travaillent le samedi et 42 % le soir.

(6) Par semaine, 50 % y consacrent entre 1 et 2 heures par semaine et 16 % entre 3 et 4 heures.

Encadré 4 – Les horaires atypiques des non-salariés

Les non-salariés sont davantage concernés par les horaires atypiques que les salariés. En 2017, en moyenne, sur quatre semaines d'observation, 69 % travaillent le samedi (soit près de 2 millions), (57 % au moins deux samedis), 41 % le soir (soit 1,3 million), 37 % le dimanche (soit 1,1 million) et 10 % la nuit (soit 300 000) (tableau 1).

Au total, au cours du mois considéré, 76 % des non-salariés sont soumis à au moins un des quatre horaires atypiques et 25 % à un seul horaire atypique. « Le soir, le samedi et le dimanche » (15 %), « le samedi et le dimanche » (13 %) et « le soir et le samedi » (12 %) sont les combinaisons les plus répandues, alors que le cumul des quatre horaires atypiques concerne 7 % des non-salariés (graphique 3B).

Par ailleurs, 34 % des non-salariés travaillent à domicile, bien que ce ne soit pas leur lieu de travail habituel, soit un peu plus d'1 million.

Le travail du dimanche n'est appréhendé, dans la base statistique des accords d'entreprise, comme un thème de négociation que depuis 2011 (voir infra *Source et méthodologie sur les accords*). Les textes relatifs au travail dominical sont peu fréquents, mais leur nombre croît régulièrement, et la part de textes abordant ce thème est en augmentation. Il s'agit d'accords ou d'avenants dans neuf cas sur dix.

Le commerce est le secteur d'activité produisant le plus grand nombre de textes sur ce thème, que ce soit avant la loi du 6 août 2015 (11 % de textes sur le travail dominical de 2013 à juillet 2015) ou après (20 % d'août 2015 à décembre 2016). Dans ce secteur, les textes émanant d'unités de 1 000 salariés ou plus sont plus nombreux lors de la seconde période, mais ces chiffres restent modestes (de 17 à 35 textes). Surtout, les zones touristiques (ZT) et les zones touristiques internationales (ZTI) concernent, outre les Grands Magasins, des entreprises multi-établissements ou qui appartiennent à des groupes à implantations également multiples comme, par exemple, les magasins de luxe ou de marques.

Le rapport Bailly de 2013 relevait trois régimes différents de contreparties aux dérogations applicables aux secteurs du commerce (1). Le rapport concluait à une inégalité des salariés face au travail du dimanche selon la nature de la dérogation. En renvoyant les majorations de salaire et les repos compensateurs des commerces situés dans les zones commerciales (ZC), ZT, ZTI et les gares d'affluence exceptionnelle à la négociation d'entreprise, la loi du 6 août 2015 déplace les inégalités potentielles au niveau inter-entreprises.

L'analyse d'une trentaine d'accords sur ce thème présentée ici tente de cerner les divergences (ou les convergences) entre les mesures à la main des entreprises.

Un élargissement non systématiquement souhaité

Les nouvelles habitudes de consommation, les demandes des clients, les pratiques concurrentielles et les gains économiques sont les motifs évoqués, le cas échéant, pour justifier l'extension de l'ouverture dominicale. Cependant, un accord invoque « *des règles impératives pouvant être imposées par certains de nos partenaires dont notamment les centres commerciaux* », alors que l'ouverture le dimanche « *n'est pas nécessairement un gage d'amélioration des performances économiques* ». Cette situation a pu être source de conflits (2). Un autre mentionne des extensions horaires ne correspondant pas à une demande de la clientèle et restreint au contraire ses ouvertures dominicales. De plus, des garde-fous figurent dans certains accords, relativement à l'extension des horaires atypiques au travail en soirée. Le glissement progressif vers un cumul d'horaires décalés est donc considéré par les négociateurs – ou une partie d'entre eux – comme un risque devant être prévenu.

La stricte conformité à la loi

Volontariat écrit, droit de rétractation, égal accès à la formation et à la qualification, prise en compte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, temps dégagé en cas de scrutin... Les mesures font invariablement écho aux exigences de la loi (3). Ces dispositions doivent, en effet, obligatoirement être abordées dans l'accord, et leur contenu varie très peu d'un texte à l'autre. Les nuances concernent surtout les délais de prévenance (de un à trois mois) et, plus rarement, le type et le nombre de dimanches concernés par le volontariat.

Une interprétation plus libre de certaines obligations

La **compensation financière** fluctue selon les accords, jusqu'à prendre la forme d'une prime forfaitaire ou aboutir à un triplement du salaire.

Elle s'établit majoritairement à 100 % (soit des heures payées double), comme le veut la loi dans le cas des dérogations géographiques. Quelques accords prévoient cependant une compensation de **200 %**, soit un triplement du salaire.

Toutes les majorations de 200 % sont soumises à conditions (limitées à un nombre de dimanches dans l'année, à une aire de dérogation, en contrepartie de l'absence de repos compensateur), hormis pour une entreprise qui avait connu des conflits sur le travail de soirée et de nuit et qui souhaitait probablement réussir sa négociation, y compris celle prévue dès avant la loi du 6 août 2015. Une entreprise maintient son système antérieur de **primes forfaitaires**, quelle que soit la nature de la dérogation et quel que soit le taux horaire, « *contrairement aux distinctions établies par la loi* ». Dans le même esprit, un accord instaure, à la demande des organisations syndicales, une prime forfaitaire variant selon la CSP pour tout dimanche travaillé, précisant « *en outre les parties au présent accord considèrent que l'application stricte des dispositions légales relèverait d'une pratique contraire à la volonté de traitement équitable qu'elles affirment vouloir préserver* ».

Le **repos compensateur** est généralement équivalent au temps travaillé le dimanche, mais il peut varier selon le type de dérogation (50 % du temps travaillé en ZTI, équivalent pour les dimanches du maire), être limité en nombre de dimanches compensés ou être monétisable.

Les **contreparties sociales**, qui sont également obligatoirement abordées dans l'accord, peuvent varier assez fortement selon l'entreprise : **les frais de garde** (enfants et personnes âgées) de 35 à 100 euros par dimanche avec ou non un plafond annuel, ou 50 % du smic horaire, « *dans les limites de l'Urssaf* », dans la limite de 400 euros par an... ; concernant les **transports** – abordés dans la loi pour le travail en soirée, peu de textes prévoient la prise en charge de frais supplémentaires, du type courses en taxi. Il est plutôt question d'adaptation aux contraintes comme la fréquence ou l'absence des transports collectifs aux horaires concernés. Le montant de la prise en charge en cas d'usage de véhicule personnel, lorsqu'elle est prévue, est conditionné dans plusieurs cas au covoiturage ; la question des **repas** est très peu abordée et il n'est pas possible de savoir si elle est réglée implicitement, si elle a été exclue de la négociation, voire n'a pas abouti à un consensus ou un compromis.

Une organisation du travail sujette à de fréquentes modifications

Les changements affectant le travail dominical ont des répercussions – que les accords prennent parfois en compte – sur l'ensemble de l'organisation : « *en conséquence, les Parties conviennent qu'à l'exception des salariés recrutés pour travailler en fin de semaine, les salariés travaillant habituellement le samedi pourront demander à l'Entreprise de réexaminer leur situation et de modifier la répartition de leurs jours de travail, afin que le samedi devienne leur 2^e jour de repos* ». Une entreprise ouvre la possibilité de demander la semaine de 4 jours pour les volontaires sur 26 dimanches par an au moins ; une autre prévoit des mesures spécifiques (majoration de la compensation, repos compensateur, etc.) pour des zones ou des types de dimanche exclus tels que les zones d'aéroport ou les dimanches du maire.

L'**amplitude** horaire du dimanche travaillé fait également l'objet de négociations. Elle est traitée par seuils (par exemple : 6 heures minimum, 11 heures maximum) ou par l'instauration de pauses.

Deux textes prévoient explicitement une vigilance particulière envers les **sous-traitants, les fournisseurs et les prestataires**, et imposent de recourir à ceux qui assurent des compensations au travail dominical.

Suite du Focus...

FOCUS

Des engagements en termes d'emplois

Jeunes, salariés âgés, femmes, étudiants, salariés peu qualifiés, handicapés, « 1^{er} emploi » : la formule « *en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées* » (article 246) vise tous les types de publics.

L'augmentation du volume d'heures des salariés à temps partiel et l'embauche en CDI de ces publics ciblés répondent aux exigences du législateur, mais le chiffrage est généralement effectué par les grandes unités. Ces dernières peuvent aller jusqu'à détailler les embauches prévues par catégorie ou par fonction : cadres, employés, vente, back-office, etc. La création de postes d'encadrant de fin de semaine ouvre la possibilité, au-delà des recrutements, d'assurer la promotion de salariés en interne.

Le suivi de l'accord n'est explicitement prévu que dans la moitié des cas, principalement par une commission *ad hoc* rarement dotée de moyens propres (crédits, heures de délégation).

Après la loi du 6 août 2015, des régimes de contreparties plus disparates ?

La sélection de textes comprend, pour quatre entreprises, des accords de travail dominical conclus avant et après la loi du 6 août 2015. Les effets de la loi dans trois de ces quatre cas tiennent à une harmonisation des conditions du travail dominical et à l'inclusion de contreparties sociales. La quatrième entreprise a réduit le nombre de dimanches travaillés en 2016 « *compte tenu du coût salarial exorbitant* ». La loi d'août 2015 n'a eu aucun effet dans ce cas.

La loi de 2015 a posé, concernant l'élargissement du travail dominical, quelques principes à respecter dans les nouvelles zones. Cependant, aucune de ces recommandations ne fait l'objet de borne supérieure ni inférieure, de repères, de chiffrage ou d'autres quantifications. Ainsi qu'en atteste la variété des textes analysés ici, on assiste dans ces conditions à une dispersion des compensations envisagées au travail du dimanche, au sein de la même branche, d'une entreprise à l'autre, appartenant parfois au même groupe.

Source et méthodologie sur les accords

La base statistique des accords d'entreprise recense les thèmes abordés dans les textes issus de la négociation collective à un niveau relativement fin. Le travail dominical fait partie de ces thèmes. La sélection a donc porté sur ce thème et sur le secteur d'activité spécifiquement ciblé par la loi du 6 août 2015, à savoir le commerce non alimentaire.

Le comptage des textes est basé sur la période 2013-2016, arrêtée au 31 décembre 2016 avec une césure en août 2015 pour déterminer une période « pré loi 2015 » et une période « post loi 2015 ». En tenant compte du fait que l'année 2016 ne comprend que les textes signés et déposés cette même année et que un quart des textes en moyenne n'est enregistré que l'année suivante (4), la progression du thème du travail du dimanche est patente, avec 192 textes en 2013, chiffres consolidés, et 425 textes en 2016, chiffres provisoires.

Les textes analysés, sélectionnés dans la base D@ccordNG de la direction générale du travail (DGT), ont été enregistrés jusqu'en mai 2017.

(1) L'absence d'obligation légale de contreparties dans les établissements bénéficiant d'une dérogation de droit au repos dominical, ou situés dans une commune ou zone touristique; une obligation légale de contreparties sociales dans les établissements bénéficiant de dérogations temporaires accordées par le préfet, comme dans les périmètres d'usage de consommation exceptionnel (Puce), soit au minimum le doublement du salaire et un repos compensateur; le doublement de la rémunération et un repos compensateur équivalent en temps pour les cinq « dimanches du maire ».

(2) Voir le conflit opposant le gérant du centre commercial Grand Var, à La Valette-du-Var, près de Toulon, et douze commerçants de ce même centre qui ont décidé de ne pas ouvrir le 14-Juillet de l'année 2016.

(3) Ce constat n'est pas propre au travail dominical. C'est le cas pour tous les thèmes très encadrés comme l'emploi des salariés âgés, l'égalité professionnelle, le contrat de génération, etc.

(4) Ministère du Travail (DGT, Dares) (2017), *La négociation collective en 2016*, Bilans et rapports, La documentation française.

Pour en savoir plus

- [1] Létroublon C. (2016), « Le travail du dimanche en 2015. Souvent associé au travail le samedi et à des horaires tardifs », *Dares Analyses* n° 083, décembre.
- [2] Sautory O., Zilloniz S. (2014), « Les rythmes de travail en 2010 », *Document d'études* n° 180, Dares, avril.
- [3] Algava E. (2014), « Le travail de nuit en 2012. Essentiellement dans le tertiaire », *Dares Analyses* n° 062, août.
- [4] Boulin J-Y., Lesnard L. (2016), « Travail dominical, usages du temps et vie sociale et familiale : une analyse à partir de l'enquête Emploi du temps », *Économie et statistique*, n° 486-487, juillet.
- [5] Beque M. et Mauroux A. (en collaboration avec Baradji E. et Dennevault C.) (2017), « Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? », *Dares Analyses* n° 082, décembre.

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail.
Direction de l'animation de la recherche, des études
et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**
Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**
Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**
Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**
Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : (<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel

