

Quand on travaille moins que d'habitude

Claude Gissot, Division Emploi, Insee

En mars 1998, environ 3 millions de salariés ont travaillé moins que d'habitude au cours de la semaine, soit 15 % de l'ensemble des salariés. Un peu plus de la moitié d'entre eux étaient en congé annuel. Les autres motifs concernent 7,3 % de l'ensemble des salariés. Les congés pour cause de maladie ou d'accident touchent 3 % de l'ensemble des salariés en mars 1998 et davantage les salariés les plus âgés et les femmes. La proportion d'ouvriers ayant moins travaillé que d'habitude pour ce motif est deux fois et demie plus élevée que celle des cadres et professions intellectuelles supérieures. Les congés de maladie ou d'accident touchent moins les salariés occupant des emplois sous contrat à durée déterminée ou autre forme particulière d'emploi (intérim, stagiaires, contrats aidés, apprentis).

En mars 1998, près de 3 millions de salariés n'ont pas effectué l'intégralité de leur temps de travail habituel dans la semaine de référence de l'enquête Emploi (qui se situe au mois de mars), soit 15 % de la population des salariés (*tableau 1*). Un peu plus de la moitié d'entre eux étaient en congé annuel, notamment à l'occasion des vacances d'hiver (*cf. pour comprendre ces résultats*).

En dehors des congés annuels, 7 % des salariés travaillent moins que d'habitude

En dehors des congés annuels, 7,3 % des salariés ont travaillé moins que d'habitude pendant la semaine de référence en mars 1998. Cette proportion est assez stable sur la période 1991-1998. Le motif le plus cité

"congé de maladie ou accident" représente 3 % des salariés. Ce taux est, lui aussi, resté stable. 2,2 % des salariés ont moins travaillé parce que leur horaire est fondé sur une base autre que la semaine (salariés travaillant en équipes, 3x8,...) ou parce que leurs horaires sont irréguliers. Les congés de maternité ou les diminutions d'horaires liées à la grossesse concernent 0,9 % des salariés, et les causes conjoncturelles ou saisonnières (chômage partiel ou réduction d'activité) 0,6 %. Les autres motifs ont un impact encore plus faible.

En moyenne, entre 23 et 25 heures travaillées en moins

Lorsqu'ils sont absents de leur travail, les salariés le sont le plus souvent pour l'ensemble de la semaine. C'est le cas de 77 % de ceux qui ont pris des congés annuels, mais également de 55 % des autres salariés qui ont travaillé moins que d'habitude. Ainsi, en dehors des congés annuels, les salariés ayant moins travaillé que d'habitude ont, en mars 1998, travaillé 23 heures de moins durant la semaine de référence (*tableau 2*). Ce volume d'heures non travaillées est resté du même ordre sur toute la période 1991-1998. Les motifs d'absence qui engendrent les plus fortes diminutions du nombre d'heures, 30 heures ou plus, sont les congés de maternité, suivis des congés de maladie ou d'accident et de la participation à une formation (*tableau 3*). Ces motifs d'absence entraînent souvent l'absence sur la semaine complète. A l'opposé, l'irrégularité des horaires ou les horaires de travail fondés sur une autre base que la semaine ne diminuent le nombre d'heures travaillées que de 8 heures en moyenne.

Pour les salariés ayant travaillé au moins une heure lors de la semaine de référence, les motifs pour lesquels les diminutions des heures de travail sont les plus importantes (18 heures pour les congés pour maladie ou accident, 15 heures pour la participation à une formation) entraînent en moyenne une absence équivalente à un peu moins d'un mi-temps.

INSEE
PREMIERE

Les actifs âgés et les femmes plus concernés par les congés pour maladie ou accident

Le nombre de salariés ayant eu des congés pour maladie ou accident est, en mars 1998, de 586 000 (tableau 4). Pour ce motif (maladie ou accident), les femmes sont plus souvent absentes que les hommes, 3,3 % des femmes contre 2,7 % des hommes.

Vraisemblablement, les mères se chargent plus souvent de garder les enfants malades que les pères. Les difficultés de santé qui s'aggravent avec l'âge entraînent un taux d'absence pour cause de maladie ou d'accident plus élevé chez les salariés de 50 ans et plus (4,1 % contre 2,7 % pour les 25-49 ans). Les jeunes salariés sont généralement moins touchés par ce type d'absence. Ces effets persistent

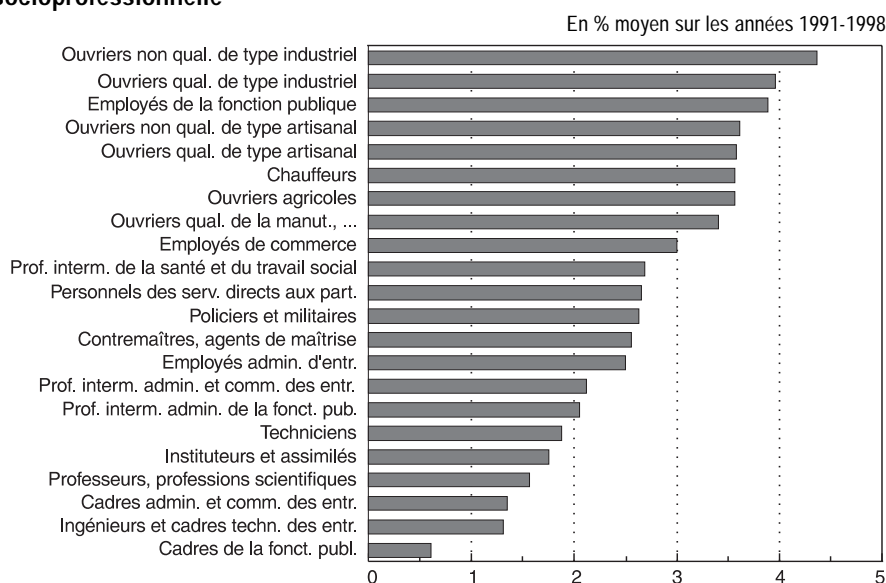
lorsqu'on raisonne à catégorie sociale, statut d'emploi, et secteur (privé, public) identiques.

Plus le travail est qualifié, moins on s'absente pour cause de maladie ou d'accident

Plus les salariés ont un niveau de qualification élevé, moins ils sont absents pour cause de maladie ou d'accident. 3,8 % des ouvriers sont concernés, suivis des employés avec 3,2 %, des professions intermédiaires avec 2,3 % et des cadres et professions intellectuelles supérieures avec 1,5 %.

Par catégorie socioprofessionnelle plus détaillée, les plus représentés parmi les salariés ayant été en congé pour cause de maladie ou d'accident sont les ouvriers non qualifiés de type industriel puis les ouvriers qualifiés de type industriel dont les professions se caractérisent par une plus grande pénibilité et un plus fort risque d'accident (graphique). Vient ensuite les employés civils et agents de service de la fonction publique. Ces derniers se détachent assez nettement des autres catégories d'employés, notamment parce que la proportion de femmes y est particulièrement élevée. A l'opposé, les catégories socioprofessionnelles les

Taux d'absence pour cause de maladie ou d'accident selon la catégorie socioprofessionnelle



Lecture : 1,8 % des techniciens ont travaillé moins que d'habitude.

Sources : Enquêtes emploi, Insee

1 Salariés ayant moins travaillé que d'habitude et proportion pour chaque motif

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Effectifs (milliers)	2 901	2 978	3 409	3 261	3 434	3 535	2 713	2 960
Pourcentage de l'ensemble des salariés	15,5	15,9	18,1	17,4	18,0	18,3	14,0	15,0
dont :								
Congé annuel, jour férié, récupération	8,4	9,3	10,3	10,3	10,7	11,2	7,3	7,7
Ensemble des motifs hors congé annuel	7,1	6,6	7,8	7,1	7,3	7,1	6,7	7,3
dont :								
• congé de maladie, d'accident	2,9	2,8	3,1	2,6	2,9	2,8	2,6	3,0
• congé de maternité, diminution d'horaire liée à la grossesse	0,9	0,9	0,9	0,9	0,8	0,9	0,9	0,9
• participation à une activité de formation	0,4	0,3	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,5
• horaire régulier sur une base autre que la semaine (travail en équipe...) ou durée hebdomadaire du travail irrégulière, horaires mobiles, activités intermittentes	1,7	1,6	1,9	1,8	2,3	2,1	2,2	2,2
• mauvais temps, réduction saisonnière d'activité, ralentissement des affaires ou chômage partiel	0,9	0,8	1,4	1,1	0,9	0,9	0,7	0,6
• autres motifs	0,2	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1

Sources : Enquêtes emploi, Insee

2 Moyenne des différences entre la durée hebdomadaire habituelle et la durée hebdomadaire effective

En heures

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Pour l'ensemble des salariés du champ	24,7	25,2	23,9	23,3	23,3	23,8	23,1	23,2
Pour l'ensemble de ces salariés qui ont au moins travaillé une heure lors de la semaine de référence	10,0	9,9	9,8	9,4	9,5	9,6	9,4	9,5

Champ : Salariés qui ont moins travaillé que d'habitude pour les motifs autres que congé annuel (ou de convenances personnelles, jour férié, pont, récupération)

Sources : Enquêtes emploi, Insee

moins touchées par ce type d'absence sont les cadres avec, en tête, les cadres de la fonction publique et les ingénieurs et cadres techniques des entreprises.

Parmi les professions intermédiaires, celles de la santé et du travail social sont les plus absentes pour cause de maladie ou d'accident alors que celles de la fonction publique et des entreprises se retrouvent au même niveau. En revanche, les instituteurs sont les

moins absents, mais il faudrait sans doute pour les instituteurs comme pour les professeurs mesurer ce taux durant des périodes où il n'y a pas de congés scolaires.

Peu de différence entre secteur public et secteur privé

Globalement, il n'apparaît pas une grande différence entre le secteur public et le secteur privé. Le taux d'ab-

sence pour maladie ou accident est plus élevé parmi les salariés des collectivités locales, des hôpitaux publics, des HLM ou de la Sécurité Sociale que chez les salariés du privé (3,5 % pour chacun de ces deux premiers secteurs contre 2,9 % pour le secteur privé), mais ce dernier taux est plus élevé que celui des salariés des administrations nationales ou des entreprises publiques ou nationales (respectivement 2,5 % et 2,7 %).

③ Moyenne des différences entre la durée hebdomadaire habituelle et la durée hebdomadaire effective par motif en mars 1998

En heures

	Pour l'ensemble des salariés du champ	Pour l'ensemble de ces salariés qui ont travaillé au moins 1 heure lors de la semaine de référence
Congé de maladie, d'accident	32,9	17,9
Congé de maternité, diminution d'horaire liée à la grossesse	33,6	8,1
Participation à une activité de formation	30,6	14,9
Horaire régulier sur une base autre que la semaine (travail en équipe...) ou durée hebdomadaire du travail irrégulière, horaires mobiles, activités intermittentes	8,0	6,8
Mauvais temps, réduction saisonnière d'activité, ralentissement des affaires ou chômage partiel	13,3	8,1
Autres motifs	16,3	14,4

Champ : Salariés qui ont moins travaillé que d'habitude pour les motifs autres que congé annuel (ou de convenances personnelles, jour férié, pont, récupération)
Source : Enquête emploi de mars 1998, Insee

④ Proportion de salariés ayant travaillé moins que d'habitude pour des raisons de maladie ou d'accident dans l'ensemble de chaque catégorie

En %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Sexe								
Homme	2,8	2,8	2,9	2,4	2,7	2,5	2,5	2,7
Femme	3,1	2,8	3,4	2,9	3,2	3,2	2,7	3,3
Statut d'emploi								
Formes particulières d'emploi (CDD, intérim, contrats aidés et stagiaires, apprentis)	2,8	2,1	2,2	1,8	2,0	2,1	2,0	2,3
Salariés de l'Etat ou des collectivités locales (hors formes particulières d'emploi)	2,7	2,6	3,1	2,6	3,0	2,7	2,6	3,1
Autres salariés (hors formes particulières d'emploi)	3,0	2,9	3,2	2,7	3,1	2,9	2,6	3,0
Caractère public ou privé de l'établissement								
Administrations nationales	2,6	2,5	2,7	2,4	2,6	2,5	2,4	2,5
Collectivités locales, HLM	2,7	2,5	3,4	2,7	3,1	2,8	2,7	3,5
Sécurité sociale	3,9	3,8	5,3	4,3	3,2	3,4	2,9	3,5
Entreprises nationales	3,0	2,9	2,9	1,7	2,5	2,4	2,1	2,7
Privé	3,0	2,9	3,1	2,6	3,0	2,9	2,6	2,9
Catégories socioprofessionnelles								
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1,4	1,4	1,6	0,9	1,5	1,3	1,3	1,5
Professions intermédiaires	2,0	2,0	2,3	2,1	2,4	2,0	1,9	2,3
Employés	2,9	2,8	3,5	2,7	3,1	3,1	2,7	3,2
Ouvriers	4,0	3,8	4,0	3,6	3,7	3,8	3,5	3,8
Age								
15-24 ans	2,5	1,9	2,3	2,1	2,2	2,0	2,0	2,7
25-49 ans	2,6	2,6	2,9	2,4	2,6	2,6	2,4	2,7
50 ans et plus	4,6	4,5	4,5	3,8	4,7	4,1	3,5	4,1
Temps complet ou partiel								
Temps complet	2,9	2,8	3,1	2,7	3,0	2,8	2,6	3,0
Temps partiel	2,8	2,6	3,4	2,3	2,7	2,7	2,6	2,9
Salarié ayant travaillé moins que d'habitude pour raisons de maladie ou d'accident (milliers)	545	524	591	489	562	542	497	586

Sources : Enquêtes emploi, Insee

Le statut de l'emploi est un autre facteur discriminant. En effet, les titulaires d'emplois temporaires (CDD, intérimaires...) sont moins absents pour cause de maladie ou d'accident du travail que les autres salariés (2,3 % contre 3,1 % pour les salariés de l'Etat ou des collectivités locales et 3 % pour les autres salariés).

Toutefois, l'écart entre le secteur privé et le secteur public s'explique par des structures d'emploi assez différentes selon les critères de sexe, âge, statut d'emploi et catégorie sociale. Par exemple, il y a plus d'ouvriers dans le secteur privé. Un salarié du secteur privé et un salarié du secteur public ayant les mêmes caractéristiques (sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, statut d'emploi) ont la même probabilité d'être absent pour congé de maladie ou d'accident. Seuls les salariés des collectivités locales, HLM, hôpitaux publics présentent une probabilité plus élevée.

Pour comprendre ces résultats

Les données de cette étude sont tirées de l'enquête annuelle sur l'emploi réalisée chaque année au mois de mars sur un échantillon de 75 000 ménages.

Le questionnaire de cette enquête permet, en particulier, d'identifier la durée habituelle hebdomadaire et la durée effective de travail pour une semaine de référence (celle précédant la semaine d'enquête) ainsi que la raison principale des différences éventuelles entre ces deux durées. Les différentes raisons pour lesquelles une personne ayant un emploi a effectué moins d'heures que la durée habituelle hebdomadaire sont :

- participation à une activité de formation
 - congé annuel, congé pour convenances personnelles, jour férié, récupération
 - congé de maternité, diminution d'horaire liée à la grossesse
 - congé de maladie (de moins d'un an), d'accident (professionnels ou non)
 - mauvais temps, réduction saisonnière d'activité, ralentissement des affaires
 - chômage partiel
 - conflit du travail
 - début d'emploi, cessation d'emploi, re-traité progressive
 - horaire régulier sur une base autre que la semaine (travail en équipe...)
 - durée hebdomadaire du travail irrégulière, horaires mobiles, activités intermittentes.
- Il faut préciser que les enquêtés donnent un seul motif parmi l'ensemble de ces motifs, ce qui peut conduire à occulter un motif secondaire.

De manière presque symétrique, on peut connaître la raison principale pour avoir effectué plus d'heures que d'habitude.

Les semaines de référence se situant entre la fin février et la fin du mois de mars coïncident souvent avec des périodes de congés scolaires des vacances d'hiver ou de printemps, variables selon les régions et les années. Les professions enseignantes peuvent se trouver à ce moment en congé annuel, et donc être moins touchées par les autres motifs pour lesquels les salariés travailleraient moins que la durée habituelle. Cependant les congés scolaires ne touchent pas les seuls enseignants car les familles avec enfants font souvent coïncider leurs vacances avec les congés scolaires.

En 1990, l'enquête a eu lieu en janvier ; nous avons donc réduit la période d'étude aux années 1991 à 1998 pour des raisons d'homogénéité.

Par ailleurs, la qualification des congés par les enquêtés eux-mêmes lors de l'enquête peut ne pas correspondre à la catégorie juridique ou conventionnelle. Par exemple, les congés pour enfant malade seront-ils classés comme congés de maladie ou comme congés de convenance personnelle par les enquêtés ?

Enfin, la situation décrite correspond à celle du mois de mars et non à celle de toute l'année.

Le nombre de personnes ayant un emploi (salarié ou non salarié) et déclarant n'avoir pas travaillé lors de la semaine de référence ou avoir travaillé moins que d'habitude est, en mars 1998, de plus de 3 millions de personnes, soit 13,3 % de la population active occupée (hors contingent). Pour des raisons d'homogénéité, l'étude présentée ici se restreint aux salariés.

Pour en savoir plus

"Travailler au-delà de la durée habituelle", *Insee-Première*, n° 591, juin 1998.

"La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1990", *Dossiers statistiques du travail et de l'emploi*, n° 85-86, décembre 1992.

"Les absences au travail : 16 jours par an pour un ouvrier, 3,5 jours pour un cadre", *Economie et Statistique* n° 221, mai 1989.

A RETOURNER A : INSEE-CNGP, B.P. 2718, 80027 AMIENS CEDEX 01

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 1998

1 an, 60 numéros = 530 F (France) 663 F (Europe) 827 F (Reste du monde)

Nom ou raison sociale : _____ Activité : _____

Adresse : _____

Tél : _____

Ci-joint mon règlement en Francs par chèque à l'ordre de l'INSEE : _____ F.

Date : _____ Signature

Direction Générale :

18, Bd Adolphe-Pinard

75675 Paris cedex 14

Directeur de la publication :

Paul Champsaur

Rédacteur en chef :

Baudouin Seys

Rédacteurs : J-W Angel,

C. Dulon, A.C. Morin, S. Tagnani

Maquette : F. Buhot

Code Sage : IP98606

ISSN 0997 - 3192

© INSEE 1998