



La fragile comparabilité des durées de travail en France et en Allemagne

La mesure du temps de travail fait partie des objectifs assignés aux enquêtes Emploi européennes (*EU Labour Force Surveys*). Cet article propose d'examiner les conditions dans lesquelles les estimations de durée de travail sont construites à partir des enquêtes Emploi en France et en Allemagne. Il est surtout consacré à la mesure des heures effectivement travaillées, concept privilégié par les analyses économiques de court terme et les comptes nationaux. À partir de l'analyse des différentes composantes entrant dans le calcul du temps de travail, les différences entre les deux pays sont analysées au regard des conditions pratiques dans lesquelles les informations nécessaires à ces calculs sont collectées. Plusieurs dimensions apparaissent incontournables pour la compréhension fine de la qualité des informations collectées sur les semaines de référence et des biais affectant potentiellement les comparaisons entre pays : la précision des questionnements relatifs à la mesure des absences au travail, la tendance des personnes enquêtées à arrondir les grandeurs numériques, ainsi que les biais induits par les conditions dans lesquelles l'enquête est administrée.

Thomas Körner (Destatis), Loup Wolff (Insee, CEE)

Il existe autant de dispositifs permettant de mesurer le temps de travail que de façons d'appréhender cette grandeur complexe. Les enquêtes Emploi, harmonisées au niveau européen et rassemblées sous la terminologie des « *Labour Force Surveys* » (*sources et méthodes*), fournissent deux mesures possibles du temps de travail, toutes deux encadrées par la résolution adoptée lors de la XVIII^e Conférence internationale des statisticiens du travail (ICLS) en 2008 : nombre d'heures effectivement travaillées une semaine donnée (*durée effective*) et nombre d'heures travaillées dans une semaine « normale » (*durée habituelle*). Aux côtés des sources statistiques d'entreprises, plus adaptées aux approches du temps de travail relatives aux heures contractuelles ou aux heures rémunérées, cette résolution affirme la centralité des enquêtes Emploi pour une mesure des durées de travail au plus près de l'expérience vécue : au-delà des seules

dispositions prévues dans les contrats de travail, les personnes occupant un emploi sont souvent les seules à détenir l'information relative aux durées effective et habituelle. Les enquêtes Emploi présentent également l'avantage de porter sur de larges échantillons, de répartir uniformément la passation des questionnaires sur l'ensemble des semaines de l'année à partir d'échantillons conséquents chaque semaine, de permettre une description fine des caractéristiques de l'emploi et de représenter l'ensemble des secteurs d'activité (tendant à inclure aussi bien les secteurs formels qu'informels). Les mesures de temps de travail issues des enquêtes Emploi sont un instrument précieux. Elles interrogent les Européens au plus près de leurs pratiques, et sont donc moins influencées par les filtres institutionnels et les particularités nationales en matière de réglementation du travail qui entachent d'autres sources. Pour autant, la mise en

œuvre pratique de ces mesures se heurte à des difficultés récurrentes. Des incohérences persistent, notamment entre les résultats donnés par les enquêtes Emploi et les comptes nationaux, et se traduisent par des controverses, comme cela a été plusieurs fois le cas pour la France et l'Allemagne. Cet article vise à donner des éléments de compréhension sur ces écarts et reprend les points saillants d'un travail méthodologique entrepris sur les modalités concrètes de l'administration des questionnaires des enquêtes Emploi française et allemande, visant à tester la comparabilité de la mesure du temps travaillé (Körner, Wolff, 2016).

Différentes mesures du temps de travail en France et en Allemagne

En matière de temps de travail, les enquêtes Emploi et les comptes nationaux n'aboutissent pas nécessairement

aux mêmes constats. Ainsi, pour les seuls salariés, en se restreignant à l'emploi principal, la durée effective moyenne allemande serait, selon les enquêtes Emploi en 2014, de 1 570 heures, soit 2,6 % de plus que la durée mesurée en France (figure 1). Les comptes nationaux inversent l'écart et concluent à une durée effective moyenne inférieure en Allemagne par rapport à la France (- 8,2 %).

Ces divergences s'expliquent par le rôle secondaire joué en France et en Allemagne par les enquêtes Emploi pour approcher le temps de travail dans les comptes nationaux (Wanger, Weigand, Zapf, 2015 ; Lefèvre, 2012). Si certains pays privilégient la source enquête Emploi, d'autres procèdent en synthétisant de multiples sources (sources et méthodes).

De plus, les écarts selon la quotité de temps de travail des salariés révèlent une grande hétérogénéité entre ces deux contextes nationaux. Les durées effectives de travail sont notamment inférieures en Allemagne pour les salariés à temps partiel (- 12,4 % selon les enquêtes Emploi), alors que l'écart pour les salariés travaillant à temps complet serait d'une ampleur comparable, mais dans l'autre sens : la durée de travail effective moyenne des salariés à temps complet serait en Allemagne de 11,2 % supérieure à celle de la France selon les enquêtes Emploi.

On se limitera par la suite au champ des salariés à temps complet, ce qui permet de neutraliser, au moins en partie, les effets de composition des marchés du travail allemand et français - le premier laissant une plus large place au temps partiel que le second.

Afin de tester la comparabilité des estimations de durées effectives de travail en France et en Allemagne, la méthode proposée consiste à analyser de façon détaillée les effets de certains événements ayant marqué la semaine de référence (principalement congés maladie, congés ordinaires et jours fériés) sur le nombre d'heures déclarées comme travaillées.

Un impact très comparable des congés maladie en France et en Allemagne

Les proportions de salariés à temps complet déclarant une absence (soit totale, soit partielle) au travail en 2014 pour raison de congé maladie sont dans les deux pays très proches : 2,9 % déclarent une absence totale pendant la semaine de référence pour cette raison et 0,7 % une absence partielle (figure 2). Le nombre d'heures travaillées dans la semaine considérée diminue en conséquence : elle est évidemment nulle lorsque l'absence a duré toute la semaine ; en cas d'absence partielle, elle s'établit à 21,5 heures en Allemagne (par rapport à des semaines dont la durée effective moyenne est de 35,6 heures pour les salariés à temps complet)

et de 21,9 heures en France (comparées à 32,0 heures pour les mêmes salariés).

In fine, le nombre total estimé de semaines non travaillées par salarié en raison de congés maladie est le même en France et en Allemagne, soit 1,7 semaine, c'est-à-dire près de 9 jours de congés pris dans une année. Les congés maladie affectent ainsi de façon très semblable les semaines des salariés français et allemands qui travaillent à temps complet.

Des congés ordinaires aux effets très contrastés

Le constat empirique est très différent pour les congés ordinaires. Les proportions de salariés déclarant une absence pour ce motif pendant la semaine de référence ne concordent pas : en Allemagne, 6,3 % des salariés à temps complet déclarent une absence totale et 1,9 % une absence partielle, contre 10,3 % et 5,8 % en France (figure 2). En revanche, les absences partielles pour congés se traduisent par une diminution de la durée effective hebdomadaire déclarée plus marquée en Allemagne (- 13,5 heures) qu'en France (- 5,4 heures) : les absences partielles déclarées par les salariés allemands correspondent à des durées

significativement plus longues en moyenne. In fine, ces résultats reviennent à considérer que les salariés en France prennent en moyenne 6,7 semaines de congés dans l'année (soit un peu plus de 33 jours), contre seulement 3,7 semaines (18 jours) en Allemagne. De telles différences ont un impact très significatif sur les durées effectives annuelles calculées à partir de ces enquêtes. Reste à savoir si ces différences paraissent plausibles : les Français prennent-ils effectivement beaucoup plus de congés ordinaires ?

L'ordre de grandeur donné par l'enquête Emploi française correspond aux éléments connus et encadrés par la législation nationale sur les congés payés (Biausque et al., 2012). Pour l'Allemagne, l'estimation de 3,7 semaines de congés apparaît anormalement basse, au regard notamment d'autres travaux concluant à une moyenne approchant les 6 semaines (IAB, 2014 ; Wanger, 2013) : bien que la loi allemande sur les congés payés ne donne droit qu'à 4 semaines de congés par an, les conventions collectives ouvrent en moyenne droit à 29 jours de congés payés par an (pour des salariés à temps plein sur une semaine de cinq jours de travail, voir Bispinck, 2015). Sur ce capital,

1 Nombre annuel d'heures effectivement travaillées par personne en France et en Allemagne (2014)

| | | Allemagne | France | Différence relative (%) |
|-------------------------------------|-------------------|-----------|--------|-------------------------|
| Personnes occupant un emploi | | | | |
| Nombre d'heures | Enquêtes Emploi | 1 616 | 1 598 | 1,1 |
| | Comptes nationaux | 1 366 | 1 473 | - 7,8 |
| Salariés | | | | |
| Nombre d'heures | Enquêtes Emploi | 1 570 | 1 530 | 2,6 |
| | Comptes nationaux | 1 282 | 1 387 | - 8,2 |
| Salariés à temps complet | | | | |
| % parmi les salariés | Enquêtes Emploi | 71,7 | 81,1 | |
| | Comptes nationaux | 61,9 | n.d. | |
| Nombre d'heures | Enquêtes Emploi | 1 849 | 1 663 | 11,2 |
| | Comptes nationaux | 1 652 | n.d. | |
| Salariés à temps partiel | | | | |
| % parmi les salariés | Enquêtes Emploi | 28,3 | 18,9 | |
| | Comptes nationaux | 38,1 | n.d. | |
| Nombre d'heures | Enquêtes Emploi | 852 | 973 | - 12,4 |
| | Comptes nationaux | 692 | n.d. | |

n.d. : non déterminé.

Champ : personnes de 15 ans ou plus occupant un emploi en France métropolitaine et en Allemagne (emploi principal).

Sources : Destatis ; IAB ; Insee, enquêtes Emploi et comptes nationaux 2014.

2 Absences en raison des congés maladie et des congés ordinaires

| | | Allemagne | France |
|--|---|-----------|--------|
| Nombre d'heures effectivement travaillées pendant la semaine de référence | | 35,6 | 32,0 |
| Congés maladie dans la semaine de référence | | | |
| Absence totale | En % des salariés à temps complet | 2,9 | 2,9 |
| | Nombre d'heures effectivement travaillées | 0 | 0 |
| Absence partielle | En % des salariés à temps complet | 0,7 | 0,7 |
| | Nombre d'heures effectivement travaillées | 21,5 | 21,9 |
| Nombre moyen de semaines non travaillées (par an et salarié à temps complet) | | 1,7 | 1,7 |
| Congés ordinaires dans la semaine de référence | | | |
| Absence totale | En % des salariés à temps complet | 6,3 | 10,3 |
| | Nombre d'heures effectivement travaillées | 0 | 0 |
| Absence partielle | En % des salariés à temps complet | 1,9 | 5,8 |
| | Nombre d'heures effectivement travaillées | 22,1 | 26,6 |
| Nombre moyen de semaines non travaillées (par an et salarié à temps complet) | | 3,7 | 6,7 |

Champ : salariés à temps complet de 15 ans ou plus en France métropolitaine et en Allemagne (emploi principal).

Sources : Destatis ; Insee, enquêtes Emploi 2014.

un peu plus de 3 jours de vacances par salarié ne seraient pas pris (Schnitzlein, 2012). Les absences en raison de congés ordinaires peuvent donc être estimées à 26 jours par an en Allemagne, 8 jours de plus par rapport aux résultats de l'enquête Emploi.

En Allemagne, les doutes concernant une sous-estimation des jours non travaillés en raison de congés ordinaires se confirment lorsque l'on tient compte des semaines comportant dans l'année un jour férié, obligatoirement chômé au niveau national. Les durées effectives hebdomadaires sont logiquement affectées en France par l'occurrence de jours fériés, alors qu'en Allemagne l'impact est plus de deux fois moindre (figure 3) : l'enquête Emploi en France enregistre une baisse de 26,9 % du temps travaillé (soit un peu plus d'une journée avec une hypothèse de 5 jours travaillés par semaine) lorsqu'une semaine comporte un jour férié ; le recul n'est que de 11,0 % (une demi-journée) en Allemagne.

L'impact des jours fériés est donc bien moindre en Allemagne pour l'estimation des durées effectives de travail, impliquant une sous-estimation du même ordre concernant les congés ordinaires. Les raisons de cette sous-estimation peuvent être multiples (pour une discussion détaillée des différentes pistes d'explication, voir Körner, Wolff, 2016). Le questionnaire allemand détaillerait-il moins que son équivalent français les événements ayant marqué la semaine de référence et ne permettrait-il pas aux répondants de se remémorer avec exactitude son déroulement ? Un calendrier de collecte moins équilibré tout au long de l'année conduirait-il à surpondérer les semaines travaillées et à sous-pondérer les semaines de congés ordinaires ? L'Allemagne a en effet adopté un système de semaines de référence « glissantes » qui est censé conduire à moins souvent interroger des salariés absents dans la semaine de référence, alors qu'en France, les semaines de référence sont précisément fixées et l'enquête a lieu au maximum deux semaines et deux jours après la fin de la semaine de référence.

L'enjeu est important pour la compréhension de cette hétérogénéité affectant la comparabilité des enquêtes Emploi française et allemande. Cette différence donne en tout cas des éléments permettant de nuancer les constats tirés en matière de durée effective de travail dans ces deux pays. Elle révèle également l'existence d'un écart réduit pour les durées « habituellement travaillées dans une semaine normale » déclarées par les salariés (figure 4) : 40,5 heures en Allemagne et 39,0 heures en France.

Enfin, cette hétérogénéité se traduit par des profils très différents sur les durées de travail effectives selon les semaines de référence observées en France et en Allemagne. Alors que les estimations en France présentent une forte variabilité, avec notamment des creux très marqués au moment des vacances

scolaires (printemps, été, Toussaint), l'Allemagne se caractérise par un profil beaucoup moins prononcé, avec un impact beaucoup plus limité des grandes périodes de congés (figure 5).

Les courbes française et allemande ont néanmoins tendance à se rejoindre en dehors de ces périodes, indiquant des durées effectives de travail plus proches que ce que ne laissent apparaître les moyennes annuelles.

Une question posée à l'ensemble du dispositif Labour Force Survey

Illustrée dans le cas de la France et de l'Allemagne, cette problématique de comparabilité de mesure des temps de travail concerne l'ensemble des pays européens. Les parts de salariés absents, totalement ou partiellement, pendant la semaine

de référence varient de façon très significative selon les pays – sans que ces variations ne puissent trouver une explication crédible. Derrière les pays nordiques, la France et l'Allemagne font partie des pays qui enregistrent des taux d'absence élevés. Les écarts constatés sont souvent encore beaucoup plus frappants entre d'autres pays européens : en 2014, seuls 2,2% et 0,8% des salariés roumains connaissent une absence respectivement totale ou partielle au cours de la semaine de référence (Frosch et al. 2016). Ces travaux méthodologiques soulignent ainsi des problématiques de comparabilité dans le dispositif qui fragilisent les indicateurs produits directement à partir des enquêtes et qui peuvent aussi affecter dans certains cas les grandeurs publiées dans le cadre des comptes nationaux à partir de sources multiples.

3 Nombre moyen d'heures effectivement travaillées dans les semaines avec ou sans jour férié

| | Allemagne | France |
|-------------------------------|-------------|-------------|
| Ensemble (a) | 35,6 | 32,0 |
| Semaines avec jour férié (b)* | 31,7 | 23,4 |
| Différence b – a (%) | - 11,0 | - 26,9 |
| Semaines sans jour férié (c) | 36,4 | 33,8 |
| Différence c – a (%) | 2,2 | 5,6 |

* jours fériés ne coïncidant pas avec un week-end en 2014.

Allemagne : jour de l'an, vendredi saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, fête nationale, Noël ; France : jour de l'an, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Armistice, Ascension, Assomption, Toussaint et Noël.

Champ : salariés de 15 ans ou plus travaillant à temps complet en France métropolitaine et en Allemagne (emploi principal).

Sources : Destatis ; Insee, enquêtes Emploi 2014.

4 Temps de travail hebdomadaire des salariés à temps complet selon différents concepts

| | Allemagne | France | Différence | |
|--|-----------|--------|------------|------|
| | | | Heures | % |
| Heures effectivement travaillées | 35,6 | 32,0 | 3,6 | 11,3 |
| Heures effectivement travaillées (n.c. semaine de référence non travaillée) ¹ | 40,3 | 37,3 | 3,0 | 8,0 |
| Heures habituellement travaillées dans une semaine normale | 40,5 | 39,0 | 1,5 | 3,8 |
| Heures contractuelles ² | 37,7 | 35,6 | 2,1 | 5,9 |

1. Publication Eurostat.

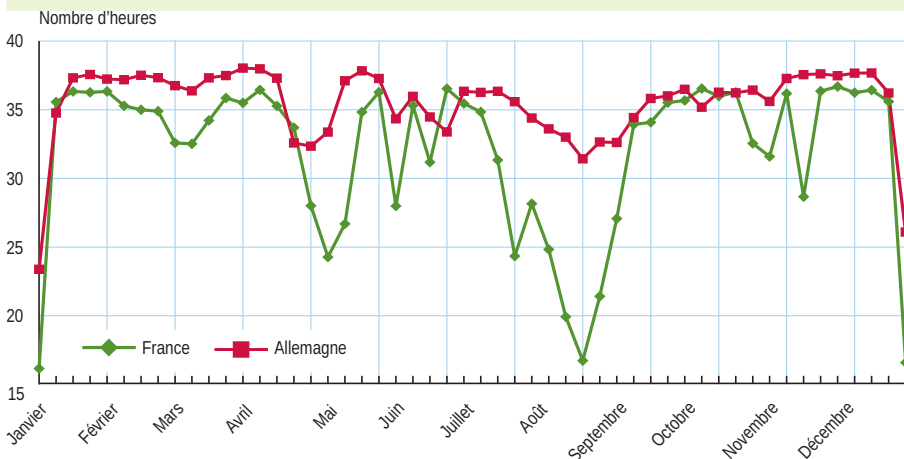
2. Selon Eurofound 2015 : Developments in collectively agreed working time 2014. Dublin. Disponible sur :

http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1539en.pdf

Champ : salariés de 15 ans ou plus travaillant à temps complet en France métropolitaine et en Allemagne (emploi principal).

Sources : Destatis ; Insee, enquêtes Emploi 2014.

5 Nombre d'heures effectivement travaillées selon la semaine de référence



Champ : salariés de 15 ans ou plus travaillant à temps complet en France métropolitaine et en Allemagne (emploi principal).

Sources : Destatis ; Insee, enquêtes Emploi 2014.

Les résultats présentés ici sont de fait déjà à l'origine de développements importants : un groupe de travail a été créé à l'échelle européenne visant à une meilleure harmonisation de la collecte des données sur le temps de travail. Le groupe a élaboré un questionnaire modèle pour toutes les variables liées au temps de travail, notamment inspiré du questionnaire de l'enquête Emploi française. Après deux tours de tests qualitatifs et quantitatifs, ce modèle de questionnaire a été adopté par le groupe de travail Eurostat sur les statistiques du marché de travail fin 2015 et devra être mis en œuvre avec le nouveau règlement cadre européen sur les statistiques sociales.

Les enquêtes Emploi restent néanmoins une référence incontournable de la statistique européenne et forment l'un des socles indispensables de son développement. Ces travaux montrent la nécessité d'une coordination accrue afin d'améliorer la comparabilité dans la mesure des durées de travail, à l'instar de ce qui est mis en œuvre pour la mesure des statuts d'activité. ■

Sources et méthodes

Les enquêtes Emploi française et allemande s'inscrivent au niveau européen dans le cadre des enquêtes sur les forces de travail (*Labour Force Survey*) réalisées dans les 28 États membres de l'Union européenne, deux pays candidats et trois pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE), conformément au règlement du Conseil (CEE) n° 577/98 du 9 mars 1998. Ces enquêtes fournissent des résultats trimestriels sur la participation au marché du travail des personnes âgées de 15 ans ou plus, à l'exception des personnes résidant hors ménages ordinaires. Les instituts nationaux de statistiques sont responsables de la sélection de l'échantillon, de la préparation des questionnaires, de l'organisation des enquêtes auprès des ménages et de l'envoi des résultats à Eurostat, conformément au système de codification commun.

La durée annuelle effective dans les comptes nationaux

En France comme en Allemagne, l'enquête Emploi n'est que l'une des

multiples sources entrant dans l'estimation des durées annuelles effectives de travail – information cruciale pour le calcul des volumes de travail et de productivité dans les comptes nationaux.

En Allemagne, le temps de travail est calculé séparément pour les salariés et les non-salariés. L'approche repose sur le temps de travail établi par les conventions collectives et sur l'estimation des différentes composantes qui influencent le temps de travail à la hausse (par exemple les heures supplémentaires) ou à la baisse (congés annuels, congés maladie, temps partiel, congé parental, retraite anticipée à temps partiel, intempéries, conflits sociaux). Le nombre d'actifs occupant un emploi est fourni par les comptes de l'emploi de l'office fédéral de la statistique. Puis une allocation des personnes travaillant à temps plein et à temps partiel est établie à partir du registre statistique des salariés de l'agence fédérale de l'emploi et, pour les fonctionnaires, de la statistique du personnel du service public. *In fine*, l'enquête Emploi ne joue qu'un rôle secondaire dans les comptes nationaux et est principalement mobilisée pour le temps de travail des non-salariés et des salariés à temps partiel.

En France, la mesure du nombre d'actifs occupant un emploi (en personnes physiques) est issue du dispositif Estel, synthèse de sources administratives sur l'emploi salarié et non-salarié. Point de départ de l'estimation de la durée annuelle effective, le nombre d'actifs salariés ayant un emploi est dans un premier temps converti en effectif en équivalent temps plein, auquel est appliqué une durée annuelle théorique correspondant à la durée hebdomadaire figurant dans les conventions collectives, les accords de branche ou d'entreprise, extrapolée à l'année. Le volume d'heures ainsi obtenu est ensuite corrigé pour tenir compte de tous les facteurs l'influençant à la baisse (congés) ou à la hausse (heures supplémentaires), pour en déduire un volume d'heures effectivement travaillées par les salariés. Ce volume d'heures est ensuite extrapolé aux non-salariés puis rapporté au nombre d'actifs occupant un emploi. On obtient ainsi la durée annuelle effective, soit le nombre d'heures effectivement travaillées dans l'année par les personnes

occupant un emploi. Dans ce processus, également, l'enquête Emploi n'est mobilisée que de façon relativement marginale.

Bibliographie

- Biousque V., Thévenot C., Wolff L., « En 2010, les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé », *Insee Première* n° 1422, novembre 2012.
- Bispinck P. R., « Informationen zur Tarifpolitik », *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)*, 2015. Voir : http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_5371.htm?produkt=HBS-006027&chunk=1&jahr= (18 mai 2016).
- Frosch M. et al. « Quality issues regarding the measurement of working time with the LFS - Findings from the Task Force on Measurement of Absences and Working Time », Paper presented at the 11th LFS Methodology Workshop, Cardiff, Wales, 2016.
- IAB, « Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland. Nürnberg », *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*, voir : http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx, (21 October 2014).
- Körner T., Wolff L., « Do the Germans really work six weeks more than the French ? - Measuring working time with the Labour Force Survey in France and Germany », *Journal of Official Statistics*, vol. 32, n° 2, pp. 405-431, 2016.
- Lefèvre L., Rakotomalala J., Toulemonde F., « Méthodologie des comptes annuels de l'emploi, des heures travaillées et de la durée du travail dans la base 2005 de la comptabilité nationale », Note méthodologique des comptes nationaux, *Insee*, 2012.
- Schnitzlein D., « Extent and Effects of Employees in Germany Forgoing Vacation Time », *DIW Economic Bulletin 2: 25-31*, 2012.
- Wanger S., Weigand R., Zapf I., « Measuring hours worked in Germany. Contents, data and methodological essentials of the IAB working time measurement concept », IAB Discussion Paper 21, 2015.

Direction Générale :
18, bd Adolphe-Pinard
75675 PARIS CEDEX 14
Directeur de la publication :
Jean-Luc Tavernier
Rédacteur en chef :
E. Nauze-Fichet
Rédacteurs :
J.-B. Champion, C. Collin, C. Lesdos-
Cauhapé, V. Quénechdu, H. Valdelièvre
Maquette : RPV
Code Sage IA1626
ISSN 2416-7851
© Insee 2015

Insee Analyses figure dès sa parution sur le site internet de l'Insee :
www.insee.fr/collections-nationales

Pour recevoir par courriel les avis de parution :
www.insee.fr/abonnements

