

# En 2010, les salariés ont pris en moyenne six semaines de congé

Vincent Biousque, Céline Thévenot et Loup Wolff, division Emploi, Insee

**E**n 2010, les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi ont pris en moyenne un peu plus de six semaines de congés payés ou de réduction du temps de travail (RTT). Ces congés se concentrent essentiellement autour des vacances scolaires et des jours fériés. Les salariés les plus jeunes prennent moins de congés que les salariés plus âgés. Les comportements sont peu différenciés en fonction du sexe ou de la situation familiale. En revanche, les caractéristiques de l'emploi occupé, comme les durées et les rythmes de travail, ont un rôle plus marqué. Les cadres et professions intermédiaires prennent davantage de congés payés ou de RTT que les autres catégories, en particulier les ouvriers, et c'est dans le secteur public et les grandes entreprises que les salariés en prennent le plus. Les non-salariés prennent un peu plus de cinq semaines de congé.

Lorsqu'ils occupent le même emploi depuis plus d'un an (*sources*), les salariés cumulent un peu plus de 6 semaines de congé dans l'année (*tableau 1*). Correspondant à 37 jours ouvrables, cette moyenne se révèle supérieure à la durée légale de 5 semaines par an (*encadrés 1 et 3*).

Les caractéristiques personnelles ont peu d'influence sur le nombre de jours de congé pris : hommes et femmes en prennent en moyenne le même nombre. Le volume de congés varie peu avec la structure familiale des personnes en emploi, qu'ils soient en couple, avec ou sans enfant, à l'exception des personnes vivant au sein de ménages complexes (*définitions*).

Seul l'âge révèle des situations différentes : les salariés de moins de 30 ans prennent moins de congés que leurs aînés (environ 5 semaines et demi par an, soit une semaine de moins que les plus de 50 ans). Des congés supplémentaires liés à l'ancienneté, ainsi que certains avantages acquis au fil du temps dans l'entreprise peuvent expliquer en partie ces différences.

## Des congés très concentrés durant les vacances scolaires

Sans surprise, c'est pendant l'été et les fêtes de fin d'année que les salariés prennent le plus de congés : en 2010, plus d'un salarié sur deux était en congé la semaine du 9 au 15 août et près d'un sur deux pendant la deuxième semaine des vacances de Noël (*graphique 1*). En outre, environ 15 % d'entre eux ont pris au moins une semaine de congé lors des vacances scolaires d'hiver et même un peu plus pour les vacances de printemps. Enfin, un salarié sur dix était en congé la semaine de la Toussaint. En dehors de ces périodes, il est plus rare de prendre une semaine complète de congé. Sans pour autant prendre une semaine entière, les salariés posent des jours de congé ponctuels tout au long de l'année, mais plus fréquemment au voisinage des jours fériés.

## C'est surtout en été que les couples prennent ensemble leurs congés

Prendre ses congés ensemble ou séparément varie considérablement selon les périodes de l'année. Les deux mois d'été correspondent massivement à des périodes où les couples prennent leurs congés simultanément, qu'ils aient ou non des enfants. Ainsi, lors de la

### 1 Les congés en 2010 selon certains facteurs démographiques

	Nombre de jours	Nombre de semaines
<b>Ensemble</b>	<b>37</b>	<b>6,2</b>
<b>Sexe</b>		
Homme	36	6,1
Femme	37	6,2
<b>Âge</b>		
De 15 à 29 ans	33	5,6
De 30 à 49 ans	37	6,1
50 ans ou plus	39	6,6
<b>Type de ménage</b>		
Famille monoparentale	38	6,3
Personne vivant seule	37	6,2
Couple avec enfant(s)	37	6,2
Couple sans enfant	36	6,1
Ménage complexe	29	4,8

Lecture : en 2010, les salariés ont pris en moyenne 37 jours ouvrables de congé, correspondant à 6,2 semaines de congé.  
 Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).  
 Source : Insee, enquête Emploi en continu sur l'année 2010.

INSEE  
PREMIERE



INSEE

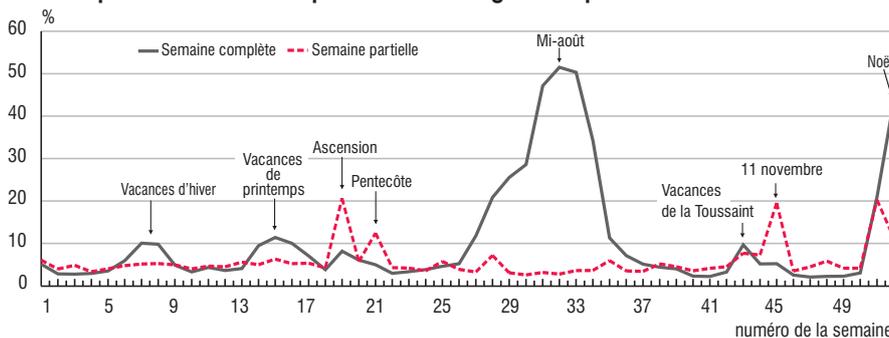
deuxième semaine d'août, 46 % des couples biactifs (*définitions*) ont pris ensemble une semaine de congé, et 16 % séparément. Ce rapport s'inverse pour les petites vacances scolaires, où les conjoints prennent davantage leurs congés séparément. Lors des vacances de la Toussaint 2010, 4 % des couples biactifs ont pris cette semaine de congé simultanément alors que dans 10 % des cas, seul l'un des deux a pris une semaine complète de congé.

### Davantage de congés pour les cadres et professions intermédiaires

Bien plus que les caractéristiques personnelles et familiales, le statut de l'emploi a une influence très importante sur le nombre de jours de congé pris (*tableau 2*). Les cadres et professions intermédiaires sont les catégories qui prennent le plus de congés, même si les cadres déclarent les durées annuelles de travail les plus longues (*encadré 2*).

Ces écarts s'expliquent en partie par les dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises et les administrations depuis l'instauration des 35 heures comme durée légale du travail. Certains salariés peuvent ainsi bénéficier de demi-journées ou de journées complètes de repos

### ① Proportion de salariés prenant des congés chaque semaine en 2010



Lecture : 52 % des salariés ont pris la semaine complète n° 32 de congé (du 9 au 15 août) ; 11 % des salariés ont pris des congés la dernière semaine de 2010, sans prendre la semaine complète.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Source : Insee, enquête *Emploi en continu* sur l'année 2010.

additionnelles en contrepartie d'un temps de travail habituel de plus de 35 heures par semaine. Les salariés au forfait-jours peuvent aussi bénéficier de jours de congé supplémentaires : en 2010, 44 % des cadres des secteurs concurrentiels non agricoles (hors intérim) étaient dans cette situation.

Les cadres et professions intermédiaires totalisent ainsi 41 jours ouvrables de congé en 2010, soit près de 7 semaines. C'est 9 jours de plus que les ouvriers qui prennent 32 jours de congé, soit un peu plus de 5 semaines. Les employés prennent légèrement plus de congés (35 jours en 2010) que les ouvriers. L'application des lois sur les 35 heures ne s'est pas traduite pour toutes les catégories de salariés par l'octroi de

jours supplémentaires de congé. Pour les ouvriers et les employés, le processus d'aménagement du temps de travail a plus souvent abouti à l'adaptation de leur temps de travail à leur activité. De fait, les rythmes alternés sans variation des jours de travail ont progressé dans les petites entreprises de l'industrie, et cette modulation s'est appliquée principalement aux employés et aux ouvriers, en particulier les moins qualifiés.

Les situations au sein de ces grandes catégories de professions restent hétérogènes. Qu'ils soient cadres, professions intermédiaires ou employés, les salariés disposent d'un volume de congés qui dépend beaucoup des caractéristiques de l'entreprise.

### ② Les congés par catégorie socioprofessionnelle

	Nombre de jours	Nombre de semaines
<b>Cadres</b>	<b>41</b>	<b>6,8</b>
Cadres de la fonction publique	44	7,4
Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	41	6,8
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	40	6,6
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>41</b>	<b>6,8</b>
Professions intermédiaires de la fonction publique	45	7,5
Professions intermédiaires de la santé et du travail social	44	7,3
Techniciens, contremaîtres, agents de maîtrise	40	6,7
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	37	6,2
<b>Employés</b>	<b>35</b>	<b>5,8</b>
Employés civils et agents de service de la fonction publique	43	7,1
Employés administratifs d'entreprise	36	6,0
Employés de commerce	30	4,9
Personnels des services directs aux particuliers	27	4,5
<b>Ouvriers</b>	<b>32</b>	<b>5,3</b>
Ouvriers qualifiés de type industriel	34	5,7
Chauffeurs, ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	33	5,5
Ouvriers non qualifiés de type industriel	32	5,3
Ouvriers qualifiés de type artisanal	32	5,3
Ouvriers non qualifiés de type artisanal ou agricole	28	4,6

Lecture : en 2010, les employés administratifs d'entreprise ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 6 semaines de congé.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Source : Insee, enquête *Emploi en continu* sur l'année 2010.

### Moins de congés dans le privé et dans les petites entreprises

Le secteur d'activité et la taille de l'organisation dans laquelle les salariés sont employés jouent très sensiblement sur le volume de congés accordés aux salariés. Ainsi, c'est d'abord dans les fonctions publiques (hors professionnels de l'enseignement et militaires), puis dans les très grandes entreprises (plus de 1 000 salariés), que le nombre de jours de congé est le plus grand. Inversement, dans les très petites entreprises, les salariés ne disposent que de cinq semaines de congé, soit le minimum légal (*tableau 3*). Les salariés de particuliers-employeurs sont ceux qui prennent le moins de congés (4,3 semaines).

Ce lien entre la taille des organisations (entreprises ou administrations) et le nombre de jours de congé octroyés est confirmé à un niveau

sectoriel plus fin (graphique 2). Le commerce, la construction, le secteur de l'hébergement-restauration ou l'agriculture sont des secteurs dans lesquels les salariés prennent le minimum de congés : moins de 33 jours ouvrables en moyenne. Ce sont aussi des secteurs qui se caractérisent par une prééminence des petites entreprises (moins de 50 salariés). À l'opposé, les salariés de l'administration, de la finance, de l'assurance ou des industries de l'énergie (secteurs dans lesquels les structures de grande taille sont majoritaires) bénéficient de plus de congés.

### Qualification de l'emploi et taille des entreprises : des facteurs qui se cumulent

Ces différences résultent en partie d'effets de structure (âge, catégorie socioprofessionnelle, type d'employeur...). Quand on contrôle ces effets, un salarié d'une très petite entreprise (moins de 9 salariés) a 8 jours de congé de moins qu'un salarié d'une très grande entreprise (plus de 1 000 salariés), et toutes choses égales par ailleurs, un salarié de l'État prend 6,5 jours de plus. En outre, un cadre prend en moyenne 5 jours de congé de plus qu'un ouvrier qualifié.

### Un peu plus de cinq semaines de congé pour les non-salariés

La notion de congés payés n'a pas de sens juridique pour les non-salariés, mais ils prennent tout de même des congés. Ainsi, les non-salariés ont pris

### 3 Les congés par type d'employeur

	Nombre de jours	Nombre de semaines
<b>Les 3 fonctions publiques</b>	<b>45</b>	<b>7,6</b>
État	48	8,0
Collectivités locales	45	7,4
Hôpitaux publics	44	7,3
<b>Employeur particulier</b>	<b>26</b>	<b>4,3</b>
<b>Entreprise, association</b>	<b>36</b>	<b>5,9</b>
De 1 à 9 salariés	29	4,9
De 10 à 49 salariés	32	5,3
De 50 à 199 salariés	37	6,1
De 200 à 999 salariés	38	6,4
Plus de 1000 salariés	40	6,6

Lecture : en 2010, les salariés d'une entreprise ou d'une association ont pris en moyenne 36 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,9 semaines de congé.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Source : Insee, enquête Emploi en continu sur l'année 2010.

#### Encadré 1

#### Décompte des congés

Les règles en matière de congés payés font référence à la notion de jours ouvrables. Sont considérés comme tels tous les jours de la semaine à l'exclusion du dimanche (ou du jour de repos hebdomadaire s'il est différent) et des jours fériés chômés. Un salarié qui prend une semaine de congé « consomme » donc 6 jours ouvrables, qu'il soit à temps complet ou à temps partiel et quel que soit le nombre de jours habituellement travaillés par semaine. En revanche, quand un salarié prend des congés sur une partie de la semaine, le décompte dépend du nombre de jours habituellement travaillés. Ainsi, dans cette étude, un salarié à temps complet travaillant habituellement 5 jours par semaine et qui prend une journée de congé aura un décompte de  $6 \times 1/5 = 1,2$  jour ouvrable de congé ; un salarié à 80 % travaillant habituellement 4 jours et qui prend deux journées de congé aura un décompte de  $6 \times 2/4 = 3$  jours ouvrables de congé. Pour les non-salariés, les congés s'apparentent simplement à des journées non travaillées. On peut ainsi estimer leurs jours de congé en comparant le nombre de jours habituellement travaillés dans une semaine et le nombre de jours effectivement travaillés (en ne comptabilisant pas le nombre de jours non travaillés pour cause d'intempéries, de maladie, de formation ou de conflit du travail). L'estimation ainsi obtenue est rapportée au nombre de jours ouvrables de la semaine concernée.

#### Encadré 2

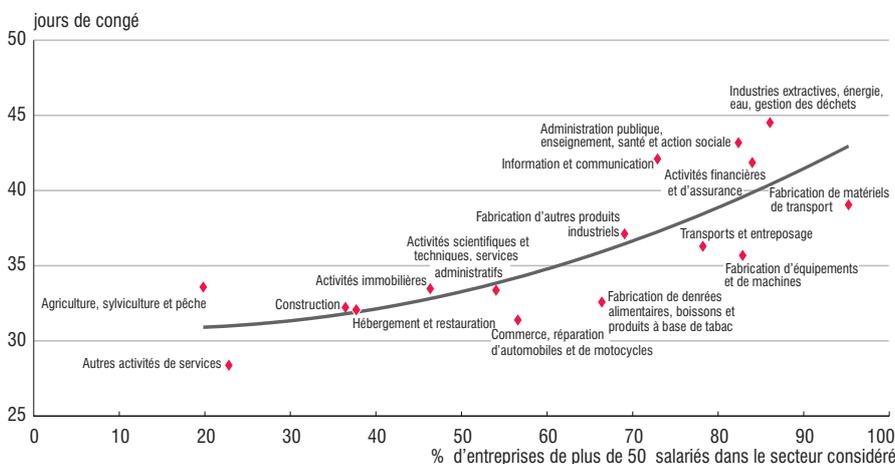
#### Durée et rythme de travail

En 2010, les salariés de moins de 75 ans, occupant le même emploi depuis au moins un an, à temps complet et en contrat sans limite de durée (CDI ou titulaires de la fonction publique) ont une durée annuelle effective de travail de 1 691 heures. Ce sont les cadres qui déclarent les durées annuelles les plus longues (1 922 heures). Les professions intermédiaires, employés et ouvriers affichent quant à eux des durées annuelles proches : entre 1 620 et 1 660 heures.

Si les durées effectives de travail des non-cadres sont proches, elles se différencient en revanche par leurs composantes : plus grand nombre de jours travaillés dans l'année et dans la semaine pour les employés et les ouvriers, durées quotidiennes et hebdomadaires plus élevées pour les professions intermédiaires.

En 2010, la très grande majorité des salariés travaillent 5 jours par semaine. Ceux qui travaillent moins de 5 jours par semaine (16 % de la population considérée, plutôt des professions intermédiaires et des employés) prennent un peu moins de 7 semaines de congé, et ceux qui travaillent plus de 5 jours par semaine (8 % de la population considérée, plutôt des employés et des ouvriers) prennent 5 semaines de congé.

### 2 Les congés par secteur d'activité



Lecture : en 2010, les salariés travaillant dans le secteur de la construction ont pris 32 jours de congé ; ce secteur compte par ailleurs 37 % d'entreprises de plus de 50 salariés.

Champ : salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi principal (hors personnels enseignants du secteur de l'éducation et militaires).

Source : Insee, enquête Emploi en continu sur l'année 2010.

en moyenne 5,3 semaines de congé en 2010, soit environ une semaine de moins que les salariés (tableau 4). Alors que les agriculteurs ne prennent que très peu de congé (deux semaines dans l'année), les indépendants qui exercent leur activité dans les services ont un profil similaire aux salariés travaillant dans ce secteur avec presque sept semaines de congé.

Par ailleurs, un chef d'une entreprise de plus de dix salariés prend en moyenne deux semaines de plus sur une année qu'un chef de petite entreprise.

#### 4 Les congés des non-salariés

	Nombre de jours	Nombre de semaines
<b>Tous secteurs d'activité</b>	<b>32</b>	<b>5,3</b>
Services	41	6,8
Construction	37	6,2
Industrie	34	5,7
Commerce	28	4,7
Agriculture, sylviculture, pêche	12	2,0
<b>Taille de l'entreprise</b>		
Pas de salariés	31	5,2
De 1 et 9 salariés	30	4,9
10 salariés ou plus	45	7,6

Lecture : en 2010, les non-salariés ont pris en moyenne 32 jours ouvrables de congé, correspondant à 5,3 semaines de congé.

Champ : non-salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur activité principale.

Source : Insee, enquête *Emploi en continu* sur l'année 2010.

## Sources

### L'enquête Emploi

La collecte a lieu en continu toutes les semaines de l'année. Chaque semaine, environ 8 000 personnes de 15 ans ou plus répondent à l'enquête. Au cours d'une semaine dite de référence, ces personnes sont invitées à se remémorer les congés qu'elles ont pris (congés payés, jours de RTT...), le nombre de jours et le nombre d'heures travaillés (y compris les heures supplémentaires, rémunérées ou non). Comme l'échantillon des semaines de référence est uniformément réparti sur les 52 semaines de l'année, un nombre total de jours de congé pris ou encore des durées annuelles effectives de travail peuvent être estimés.

### Le champ de l'étude

Pour les salariés, cette étude porte sur les congés payés et les jours de RTT – sans distinction entre ces deux formes de congé –

### Encadré 3

#### La législation

Tout salarié a droit à des congés payés, dès lors qu'il a travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif. Les congés payés sont calculés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. Ce calcul est valable pour tous les salariés qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. Chaque salarié peut donc prétendre à l'équivalent de 5 semaines de congé par an (ou 30 jours ouvrables) pour une année complète de travail au service du même employeur. S'y ajoutent dans certains cas des congés additionnels (6<sup>e</sup> semaine de congé, un ou deux jours de fractionnement, congés pour ancienneté...) si la convention collective, les accords d'entreprise ou les usages le prévoient. Les jeunes salariés de moins de 21 ans, ainsi que les mères de famille, sous certaines conditions, peuvent aussi prétendre à quelques jours de congé supplémentaires.

Depuis le passage aux 35 heures, des jours de congé supplémentaires peuvent être accordés à certains salariés, en fonction de l'aménagement du temps de travail négocié dans leur établissement. Les dispositifs de modulation, de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, de travail par cycles et de temps de travail modulé dans l'année (désormais regroupés en un seul régime depuis la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ») prévoient en effet la possibilité d'octroyer des jours de congé supplémentaires aux salariés pour compenser des durées hebdomadaires qui excéderaient 35 heures. Les modalités d'application de ces dispositifs sont extrêmement variées et ont été définies au cas par cas dans les entreprises.

Les conventions de forfait en jours (forfait journalier) sur l'année permettent de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, laissant ainsi au salarié plus de liberté pour organiser son emploi du temps. Ces salariés ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures.

qui ont été pris en 2010 par les salariés de moins de 75 ans occupant le même emploi depuis au moins un an et en contrat sans limite de durée (CDI ou titulaires de la fonction publique). Bénéficiant d'un régime de congé de nature particulière, les personnels enseignants (professeurs des écoles, collèges, lycées), les autres salariés qui travaillent dans le secteur de l'éducation (chefs d'établissement, inspecteurs, CPE, surveillants et aide-éducateurs) et les militaires sont écartés de cette étude. Ne sont pas comptés les congés pour maladie ou accident du travail, les congés de maternité ou de paternité, les congés de type exceptionnels (mariage, naissance...), les jours de récupération et les congés personnels non rémunérés (congé sans solde, congé parental). Les non-salariés de 75 ans ou plus, ou ayant moins d'un an d'ancienneté dans leur emploi, sont écartés de cette étude.

## Définitions

**Couple biactif** : ce terme fait référence à des conjoints de moins de 75 ans qui occupent le même emploi depuis au moins

un an et qui déclarent vivre ensemble, sans distinction de sexe ni de statut matrimonial (pacs, mariage ou concubinage).

Les **ménages complexes**, au sens statistique du terme, sont ceux qui comptent plus d'une famille, plusieurs personnes isolées ou toute autre combinaison de familles et personnes isolées.

## Bibliographie

- « Les congés du salarié », Ministère du travail, *Collection transparences*, la documentation française, juillet 2009.
- *Insee Références - Emploi et salaires* - édition 2012.
- C. Afsa et P. Biscourp, « L'évolution des rythmes de travail entre 1995 et 2001 : quel impact des 35 heures ? », *Économie et Statistique*, n° 376-377, Insee, juin 2005.
- M.-A. Estrade et V. Ulrich, « La réorganisation des temps travaillés et les 35 heures : un renforcement de la segmentation du marché du travail », *Travail et Emploi*, Dares, n° 92, octobre 2002.

⇒ Pour vous abonner aux avis de parution : <http://www.insee.fr/abonnements>

⇒ Pour vous abonner à INSEE PREMIÈRE :

- Par internet : <http://www.webcommerce.insee.fr/liste.php?idFamille=16>

- Par courrier : retourner ce bulletin à l'adresse ci-après ou par fax au (33) 03 22 97 31 73

INSEE/CNGP - B.P. 402 - 80004 Amiens CEDEX 1

OUI, je souhaite m'abonner à INSEE PREMIÈRE - Tarif 2012

Abonnement annuel :  82 € (France)  103 € (Étranger)

Nom ou raison sociale : \_\_\_\_\_ Activité : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Tél : \_\_\_\_\_

Ci-joint mon règlement en Euros par chèque à l'ordre de l'INSEE : \_\_\_\_\_ €.

Date : \_\_\_\_\_ Signature

[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

Direction Générale :  
18, Bd Adolphe-Pinard  
75675 Paris cedex 14

Directeur de la publication :

Jean-Luc Tavernier

Rédacteur en chef :

E. Nauze-Fichet

Rédacteurs :

L. Bellin, J.-B. Champion,  
A. Houlou-Garcia, C. Pfister

Maquette : P. Thibaudeau

Impression : Jouve

Code Sage IP121422

ISSN 0997 - 3192

© INSEE 2012



**INSEE**  
INSTITUT NATIONAL  
DE LA STATISTIQUE  
ET DES ÉTUDES  
ÉCONOMIQUES