

ÉTUDE COMPARATIVE INTERNATIONALE

Le temps de travail des salariés à temps complet

En France, malgré de nombreuses dérogations à la durée légale hebdomadaire du travail (35 heures) et des incitations pour effectuer des heures au-delà de la durée légale (heures supplémentaires), la durée annuelle travaillée par les salariés resterait inférieure à la moyenne européenne¹. Dans ce contexte, une enquête comparative internationale a été lancée dans plusieurs services économiques de la Direction Générale du Trésor afin de documenter **le cadre légal du temps de travail et les politiques mises en œuvre à l'étranger en matière de temps de travail des salariés**. Les pays qui ont été consultés dans le cadre de cette enquête sont : (i) dans l'Union européenne (UE) : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie et les Pays-Bas ; et (ii) hors UE : le Royaume-Uni.

1. État des lieux et principaux constats²

En 2024, la durée de travail effective annuelle³ moyenne des salariés à temps complet⁴ est de 1 784 heures dans l'Union européenne (UE)ⁱ. L'Italie et l'Allemagne ont une durée de travail effective annuelle moyenne supérieure à la moyenne de l'UE pour les salariés à temps complet (à respectivement 1 857 et 1 785 heures). Cette durée s'établit à 1 717 heures en Espagne, 1 715 heures au Danemark, 1 689 heures en Belgique. La France et les Pays-Bas ont une durée plus faible, de 1 664 heures pour les salariés à temps complet. Les pays de l'UE ayant la durée effective annuelle moyenne des salariés à temps complet la plus élevée sont la Roumanie, la Bulgarie et la Grèce.

En 2024, la durée effective annuelle moyenne de l'ensemble des salariés de l'UE est de 1 625 heures en moyenne. En 2024, l'Italie a une durée effective annuelle moyenne supérieure à celle

¹ En 2024, la durée effective annuelle moyenne de travail de l'ensemble des salariés est de 1 545 heures en France, contre 1 625 heures en moyenne dans l'Union européenne.

² Sauf mention contraire, les chiffres cités sont issus de données Eurostat.

³ La durée habituelle de travail, généralement mesurée hebdomadairement, correspond au nombre d'heures travaillées habituellement au cours d'une semaine pleine, sans événement particulier et sans absence. La durée effective de travail correspond quant à elle au nombre d'heures réellement effectuées, en soustrayant de la durée habituelle du travail les différentes absences : congés, arrêts maladie, etc. Fluctuant entre les semaines de l'année, elle est mesurée annuellement.

⁴ La distinction entre travail à temps complet ou à temps partiel se fait sur une base déclarative, mis à part aux Pays-Bas et en Islande où un seuil de 35h est appliqué. Source : Eurostat, Labor Force Survey.

de l'UE pour l'ensemble des salariés (à 1 726 heures). L'Espagne se situe à un niveau proche de la moyenne de l'UE (1 603 heures), suivie par la France (1 545 heures). L'écart à la moyenne européenne est plus important en Allemagne (1 518 heures), en Belgique (1 510 heures), au Danemark (1 452 heures) et aux Pays-Bas (1 314 heures). Cette situation s'explique notamment par des différences entre ces pays dans la durée de travail moyenne des salariés à temps partiel, et/ou dans la part du temps partiel dans l'emploi salarié⁵.

Le recours aux heures supplémentaires⁶ apparaît inégal entre les pays interrogés, mais ces comparaisons doivent être considérées avec prudence. Le décompte des heures supplémentaires dépend de la durée hebdomadaire de travail fixée dans chaque pays (par la loi, les conventions collectives ou le contrat de travail), de sorte qu'il apparaîtra nécessairement plus faible si cette durée est plus élevée. De plus, en l'absence de statistiques harmonisées à l'échelle de l'UE, les données sur les heures supplémentaires ne sont pas toujours disponibles et leur comparabilité n'est pas assurée.

La part des salariés effectuant des heures supplémentaires semble plus élevée en France que dans d'autres pays interrogés. En France, parmi les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures, 54 % ont effectué au moins une heure supplémentaire dans l'année en 2024ⁱⁱ. Au Danemark, 27 % des salariés à temps plein et 14 % des salariés à temps partiel ont déclaré avoir effectué des heures supplémentaires en 2024ⁱⁱⁱ. En Allemagne, 11 % des salariés ont effectué des heures supplémentaires en 2024^{iv}. En Espagne, 5 % des salariés ont effectué des heures supplémentaires en 2025^v. Aucune statistique officielle sur les heures supplémentaires ne sont disponibles pour la Belgique, l'Italie et le Royaume-Uni⁷.

2. Cadre réglementaire et modalités d'encadrement

a. Encadrement de la durée de travail

Des dispositions légales encadrent la durée maximale de travail sur une durée donnée dans tous les pays interrogés. Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre fixé par la directive européenne de 1993 concernant l'aménagement du temps de travail⁸, amendée en 2003^{vi}. La directive prévoit que la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures (heures

⁵ À titre d'exemple, l'écart de durée effective annuelle moyenne de travail entre les salariés français et allemands (+27 heures en France) s'explique par une part plus faible du temps partiel en France (+108 heures en faveur de la France), qui est partiellement compensée par un effet de durée du travail favorable à l'Allemagne (-81 heures). Voir Rexecode (2025). La durée effective du travail et sa quantité en France et en Europe en 2024.

⁶ Les heures supplémentaires désignent les heures effectuées par un salarié à temps plein au-delà de sa durée de travail de référence, qui peut être définie par la loi, une convention collective ou encore le contrat de travail. Selon les pays, ces heures ne donnent pas toujours lieu à une rémunération.

⁷ Au Royaume-Uni, une étude réalisée par un think-tank estimait que 10 % des travailleurs britanniques effectuait des heures supplémentaires en 2017. Resolution Foundation. *Time for time-and-a-half? Exploring the evidence and policy options on overtime*, 12 décembre 2017. Une étude plus récente suggère que près de 50 % des employés effectuent régulièrement des heures supplémentaires impayées. Ciphir. *Unpaid overtime statistics 2023*

⁸ Sont toutefois exclus du champ d'application de la directive certaines occupations ou activités professionnelles concernées par des instruments communautaires contenant des prescriptions plus spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail. Cela concerne notamment les travailleurs des secteurs des transports (routier, aérien, ferroviaire, maritime et gens de mer), des activités en mer et offshore, ou encore certains personnels médicaux et des secteurs de soins (médecins en formation - internes, personnel hospitalier).

supplémentaires comprises), calculée en moyenne sur quatre mois (art. 6), ce qui autorise la prestation de semaines de travail de plus de 48 heures compensées par des semaines de travail plus courtes. La directive fixe également un repos journalier minimal de 11 heures consécutives (art. 3), un temps de pause si le travail journalier dépasse 6 heures (art. 4), un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives (art. 5) et un congé annuel minimal de 4 semaines (art. 7).

Malgré cette harmonisation, deux grands modèles se dégagent parmi les pays interrogés en matière d'encadrement du temps de travail.

Dans un premier groupe de pays, la loi fixe un socle minimal de protection et l'organisation concrète du temps de travail relève de la négociation collective. Dans quatre pays (Allemagne, Belgique, Danemark, Pays-Bas), la loi^{vii} encadre uniquement la durée maximale de travail, qui est en grande partie alignée sur celle prévue par la directive européenne de 2003 (48 heures par semaine⁹, en moyenne sur 16 semaines). L'organisation concrète du temps de travail relève ensuite principalement de la négociation collective, qui peut prévoir des dispositions plus favorables (au Danemark, durée hebdomadaire de référence de 37 heures dans la plupart des conventions collectives), mais aussi des dépassements de cette durée maximale (en Allemagne, exception à la limite maximale de 10 h de travail journalier pour les services de garde).

Un deuxième groupe de pays, auquel appartient la France, se caractérise par un encadrement plus strict du temps de travail par la loi. Dans trois pays interrogés (Espagne, France et Italie), la loi définit une durée de travail de référence (35 h en France, 40 h en Espagne et en Italie) plus faible que la durée maximale de travail (48 h sur une semaine en France et en Italie, 9 h quotidienne et un repos d'1,5 jour par semaine en Espagne). Cette durée de référence permet de définir le seuil au-delà duquel les heures travaillées sont considérées comme des heures supplémentaires et relèvent d'un régime spécifique (*cf. infra*).

Le Royaume-Uni fait figure d'exception, avec une organisation du temps de travail dépendant largement des dispositions contractuelles. La loi^{viii} définit un socle minimal de protection : durée légale hebdomadaire maximale de travail de 48h en moyenne sur une période de référence de 17 semaines (40h maximum pour les mineurs), durée de repos minimale journalière et hebdomadaire, temps de pause et congés. Toutefois, en pratique, les employeurs et salariés peuvent y déroger assez librement si des clauses dérogatoires le prévoient dans le contrat de travail.

b. Flexibilités et réglementation en matière d'organisation du temps de travail

La directive européenne de 2003 concernant l'aménagement du temps de travail prévoit plusieurs dérogations à la durée maximale de travail. Premièrement, il est prévu que la période de référence de quatre mois (pour calculer la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 heures) peut être portée à un an dans certains cas, moyennant une convention collective (art. 18). De plus, les États membres sont autorisés à ne pas faire appliquer la limite de 48 heures, moyennant un accord individuel avec le travailleur, qualifié de clause de non-participation (art. 17).

⁹ En Allemagne, le législateur définit uniquement une durée quotidienne maximale de 8 heures et c'est par déduction que sur une semaine de six jours ouvrables, la durée maximale du temps de travail hebdomadaire est de 48 h. Le gouvernement prévoit toutefois de modifier la loi sur le temps de travail (ArbZG) pour définir une durée hebdomadaire maximale de 48 heures. En Belgique, la loi dispose également que la durée hebdomadaire maximale est de 38 heures en moyenne sur l'année.

L'ensemble des pays interrogés ont mis en place des dérogations pour moduler le temps de travail en fonction des fluctuations d'activité *via* une convention collective. Ces dérogations permettent d'augmenter temporairement les heures travaillées, par exemple pour répondre à des pics d'activité, ce qui est généralement compensé par des horaires allégés. La flexibilité laissée aux employeurs diffère selon les pays :

- Au Danemark, en Espagne, en Italie et aux Pays-Bas, une convention collective ou un accord d'entreprise peut moduler le temps de travail, dans le respect des durées hebdomadaires ou journalières maximales calculées sur les périodes de référence fixées par la loi.
- En Belgique, des dérogations structurelles à la durée de travail maximale peuvent être prévues par convention collective. En revanche, les dérogations pour des besoins ponctuels (hors cas de force majeure) sont strictement encadrées (soumises à une autorisation administrative préalable).
- En France, le temps de travail hebdomadaire peut être modulé par une convention collective ou par un accord d'entreprise, dans le respect des durées hebdomadaires maximales. Il est possible de déroger à la durée hebdomadaire maximale de 48h sur une semaine par décision administrative.
- En Allemagne, il est possible de dépasser la durée journalière maximale de travail (8h) par convention collective, ensuite mise en œuvre par accord d'entreprise.
- Au Royaume-Uni, la période de référence pour le calcul de la durée maximale de travail peut être portée jusqu'à 52 semaines par un accord collectif.

Mis à part l'Italie, tous les pays interrogés autorisent l'usage de clauses dérogatoires individuelles (clause de non-participation) pour augmenter le temps de travail¹⁰. Ces dérogations permettent à certains professionnels d'augmenter leur temps de travail en fonction des nécessités du service (e.g. dans les services d'urgences médicales).

La France et le Royaume-Uni se caractérisent par un usage peu restrictif des clauses dérogatoires individuelles. En France, les contrats en « forfait-jours » permettent de rémunérer certains salariés disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps sur la base des jours travaillés¹⁰. Au Royaume-Uni, « l'opt-out » permet à un salarié de déroger à la limite de temps de travail hebdomadaire moyen de 48 heures en donnant son accord écrit à l'employeur, pour une période définie ou indéfinie.

Des mesures protectrices encadrant l'usage des clauses dérogatoires individuelles sont prévues par plusieurs pays, ce qui n'est pas le cas en France. La Belgique, le Danemark et les Pays-Bas fixent une limite horaire maximale hebdomadaire applicable aux salariés signant une clause de non-participation (60 h / semaine). Au Danemark, il reste toutefois possible de déroger à cette limite si une convention collective le prévoit. L'Allemagne, la Belgique, le Danemark, les Pays-Bas et le Royaume-Uni autorisent les travailleurs à sortir de ces clauses, moyennant un délai de préavis.

En Belgique, en Espagne, en France et en Italie, les heures supplémentaires font l'objet d'un encadrement légal spécifique. Elles peuvent être effectuées dans la limite d'un contingent annuel (80 h en Espagne, 220 h en France en l'absence d'accords collectifs, 250 h en Italie et 360 h en Belgique). Par ailleurs, en France, en Espagne et en Italie, elles donnent obligatoirement lieu à

¹⁰ Un salarié au forfait jours continue de bénéficier de certains droits essentiels, comme le repos quotidien (11 heures consécutives) et le repos hebdomadaire (35 heures consécutives).

une compensation spécifique ou à un repos compensatoire. Seule la France définit un taux légal minimal de majoration des heures supplémentaires (de 10 % et de 25 % en l'absence de dispositions conventionnelles).

En Belgique, l'accord de Gouvernement pour 2025-2029 a réformé les règles applicables aux heures supplémentaires à compter de 2026. En Belgique, les heures supplémentaires sont distinguées suivant qu'elles sont involontaires (avec raison valable et sous autorisation administrative préalable), ou volontaires (avec accord écrit préalable du travailleur). Plusieurs régimes d'heures supplémentaires volontaires coexistaient, suivant le secteur notamment. Le nouvel accord de Gouvernement 2025-2029 prévoit un nouveau système unique de 360 heures supplémentaires volontaires par an, dont 240 heures nettes sans sursalaire et sans repos compensatoire et 120 heures supplémentaires avec sursalaire et sans repos compensatoire.

En Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les heures supplémentaires ne sont pas encadrées par la loi. En Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas, les règles applicables aux heures supplémentaires (plafond d'heures supplémentaires, modalités de compensation) relèvent d'accords collectifs. Au Royaume-Uni, les modalités applicables aux heures supplémentaires peuvent être définies dans le contrat de travail ou, le cas échéant, des accords collectifs.

3. Actions publiques et évolutions récentes

Deux principaux leviers de politiques publiques sont mobilisés par les pays interrogés pour inciter les salariés à augmenter leur temps de travail. Un premier levier vise à renforcer les incitations monétaires à travailler plus, par exemple via une fiscalité plus attractive sur les heures supplémentaires. Un second levier consiste à lever les freins structurels à l'augmentation des heures travaillées (e.g. les contraintes familiales).

Quatre pays interrogés, dont la France, ont mis en place des régimes socio-fiscaux avantageux pour les heures supplémentaires. En France, les heures supplémentaires bénéficient d'une déduction forfaitaire des cotisations et contributions employeur, d'une exonération de cotisations salarié et d'une exonération d'impôt sur le revenu¹¹. En Belgique, un régime fiscal avantageux s'applique pour les 180 premières heures supplémentaires involontaires¹², et l'accord de Gouvernement 2025-2029 prévoit un régime social et fiscal plus avantageux que celui des heures supplémentaires involontaires pour les 240 premières heures supplémentaires volontaires¹³. Le coût budgétaire de ces exonérations est élevé¹⁴. En Italie, une « flat tax » de 15 % sur la rémunération brute des heures supplémentaires effectuées de nuit ou pendant les jours

¹¹ Le montant de la déduction forfaitaire sur les cotisations et contributions sociales patronales varie selon l'effectif occupé par l'employeur (1,50€ / h pour les entreprises de moins de 20 salariés et 0,50€ / h pour les entreprises d'au moins 20 salariés). L'exonération de cotisations salariales s'applique aux cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de 11,31 % de la rémunération et l'exonération d'impôt sur le revenu s'applique dans la limite de 7 500€ / an. Les heures supplémentaires ouvrent des droits à retraite.

¹² Exonération de versement du précompte professionnel pour l'employeur et réduction du précompte professionnel pour le travailleur.

¹³ Exonération de cotisations sociales et pas de versement du précompte professionnel (brut = net).

¹⁴ La Cour des comptes belge a examiné en 2019 ([rapport](#)) et en 2023 ([rapport de suivi](#)) le dispositif de dispenses de versement du précompte professionnel pour les heures supplémentaires. Elle recommande de mieux mesurer les effets d'aubaine et de vérifier si les bénéfices dépassent les coûts budgétaires du dispositif, qui s'élèvent à 185,3 M€ en 2021 (contre 26,7 M€ en 2005).

fériés a été introduite à titre expérimental en 2025 dans certains secteurs¹⁵. Cette mesure a été prorogée en 2026 et généralisée à l'ensemble des secteurs privés. Les premières remontées statistiques^x suggèrent que la part des heures supplémentaires n'a pas augmenté de manière significative suite à la mise en place de la « *flat tax* » (à 3 % des heures travaillées totales au 3^e trimestre 2025, contre 2,9 % au trimestre précédent). Aux Pays-Bas, depuis 2024, les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations d'assurance chômage pour certains salariés flexibles effectuant un volume important d'heures supplémentaires¹⁶.

L'instauration d'un régime fiscal plus avantageux pour les heures supplémentaires a été récemment envisagée en Allemagne mais a finalement été écartée. L'accord de coalition 2025^{xi} prévoyait une exonération d'impôt pour les primes pour heures supplémentaires des employés à temps plein en 2025, afin d'augmenter leur attractivité financière et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cette mesure a été vivement critiquée car elle renforcerait les inégalités hommes-femmes, les femmes étant moins souvent à temps plein que les hommes. Par ailleurs, une étude de l'Ifo^{xii} estime que l'exonération fiscale entraînerait des créations d'emploi modérées et serait source d'effets d'aubaine.

Certaines mesures ont été mises en place de manière ciblée, sur certains secteurs ou publics spécifiques. Pour encourager l'augmentation du temps de travail dans les secteurs en tension, un accord conclu au Danemark fin 2023 entre le gouvernement et les partenaires sociaux vise à revaloriser les salaires et améliorer les conditions de travail pour les personnels des secteurs publics (soins, petite enfance, etc.), afin de rendre ces emplois plus attractifs.

Les réformes récemment envisagées en Espagne visent plutôt à réduire la durée de travail et à mieux encadrer les heures supplémentaires pour limiter les abus. L'accord de coalition de 2023 prévoyait de réduire la durée de travail hebdomadaire à 37,5 heures (contre 40 heures actuellement). Le projet de loi a été rejeté en septembre 2025, faute de majorité parlementaire. En parallèle, une réforme du registre horaire est envisagée pour 2026, qui obligerait les entreprises à mettre en place des systèmes d'enregistrement horaire, afin de limiter les abus liés aux heures supplémentaires non compensées ou rémunérées.

ⁱ Rexecode (2025). La durée effective du travail et sa quantité en France et en Europe en 2024. Document de travail n°92, décembre 2025.

ⁱⁱ Source : [Les heures supplémentaires | DARES](#)

ⁱⁱⁱ Données communiquées par *Danmarks Statistik*.

^{iv} Communiqué n°38 du 24 juillet 2025: [4,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 2024 Mehrarbeit geleistet - Statistisches Bundesamt](#)

^v [Instituto Nacional de Estadística. \(National Statistics Institute\)](#)

^{vi} Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

^{vii} En Allemagne, [ArbZG - Arbeitszeitgesetz](#) ; en Belgique, [loi sur le travail du 16 mars 1971](#) ; au Danemark, [Lov nr. 896 af 24/08/2004](#) ; aux Pays-Bas, [Arbeidstijdenwet](#)

^{viii} [The Working Time Regulations 1998](#)

¹⁵ La « *flat tax* » de 15 % s'applique à la place du taux marginal d'imposition standard, dont le taux effectif était souvent supérieur à 30 %, et sous condition de revenu (inférieur à 40 000 € par an). Cette mesure concernait exclusivement les employés du secteur touristique, hôtelier et thermal.

¹⁶ Il existe aux Pays-Bas une différenciation des taux de cotisation chômage suivant que le contrat est à durée indéterminée ou flexible (taux de cotisation majoré). La mesure permet à un employeur d'appliquer le taux de cotisation non majoré à un salarié flexible effectuant régulièrement des heures supplémentaires et travaillant habituellement au moins 30 heures par semaine.

^{ix} SWD(2023) 40 final of 15 March 2023, Commission Staff Working Document, Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC. Par ailleurs, les clauses de non-participation ont été introduites au Danemark en 2024, par amendement de la loi sur le temps de travail (Act no. 982).

^x Istat, *Il mercato del lavoro – III trimestre 2025*, URL : <https://www.istat.it/comunicato-stampa/il-mercato-del-lavoro-iii-trimestre-2025/>

^{xi} [Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD](#)

^{xii} Ifo (2025). „[Wirkungen der Steuerfreiheit auf Überstundenzuschläge](#)“, décembre 2025.