

# KILM 7. Les heures de travail

## Introduction

Le KILM 7 comprend deux mesures liées au temps de travail permettant de donner une vision globale du temps consacré dans le monde par la personne dans l'emploi à ses activités de travail. La première mesure porte sur les heures hebdomadaires travaillées par les personnes dans l'emploi (tableau 7a), alors que la deuxième mesure est la moyenne annuelle des heures réellement effectuées par personne (tableau 7b). Dans le tableau 7a, les statistiques sont présentées séparément pour les hommes et les femmes ; en fonction du groupe d'âge (total, jeunes et adultes) ; de la situation dans la profession (total, travailleurs salariés et travailleurs indépendants). Voici les fourchettes horaires qui sont appliquées pour le tableau 7a : moins de 15 heures hebdomadaires, de 15 à 29 heures hebdomadaires, de 30 à 34 heures, de 35 à 39 heures, de 40 à 48 heures, et 49 heures et plus, selon les disponibilités. Le tableau 7a présente les statistiques actuelles pour 98 économies, et le tableau 7b les statistiques actuelles pour 62 économies.

## Utilisation de cet indicateur

Les questions liées au temps de travail ont fait l'objet de beaucoup d'attention pour suivre la dynamique des marchés du travail résultant de la crise économique mondiale. Certains ont prétendu que les taux de chômage faibles et stables de certaines économies avancées, en dépit de fortes réductions de la production, étaient liés à la flexibilité du temps de travail.<sup>1</sup> Au-delà de la moyenne, le nombre d'heures travaillées a un impact sur la santé et le bien-être des travailleurs.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Hijzen, A. and Martin, S.: "The role of short-time work schemes during the global financial crisis and early recovery: a cross-country analysis", *IZA Journal of Labor Policy*, Vol. 2:5 (Bonn, Institute for the Study of Labor, 2013).

<sup>2</sup> Spurgeon, A.: *Working time: Its impact on safety and health* (Genève, BIT, 2003);

Dans les économies développées et en développement, certaines personnes travaillant à temps plein ont exprimé leurs préoccupations au sujet de la durée excessive de leur travail et de ses répercussions sur leur famille et leur vie sociale.<sup>3</sup> En outre, le nombre d'heures travaillées a un impact sur la productivité des travailleurs, et sur le coût du travail pour les établissements. Quand on examine les conditions de vie et de travail, et qu'on analyse les grandes évolutions économiques et sociales, il est donc important de mesurer le niveau et les tendances de la durée du travail dans une société, pour différents groupes et pour les personnes individuelles.<sup>4</sup>

Les employeurs ont également montré leur intérêt pour une flexibilisation du temps de travail. Ils négocient de plus en plus souvent avec leurs travailleurs pour obtenir des aménagements atypiques du temps de travail.<sup>5</sup> Les salariés peuvent ne travailler qu'une partie de la semaine ou une partie de l'année, travailler la nuit et les weekends, ou arriver au travail et en partir à différents moments de la journée. Ils peuvent avoir des horaires journaliers ou hebdomadaires variables, peut-être dans le cadre d'un aménagement qui détermine le temps de travail total sur une période plus longue, le mois ou l'année. Par conséquent, le temps de travail

[http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_TRAVAIL\\_PUB\\_25/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_25/lang--en/index.htm)

<sup>3</sup> Messenger, J.C. (ed.): *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance* (Routledge, 2004).

<sup>4</sup> OIT *Rapport II : La mesure du temps de travail*, 18<sup>ème</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, novembre-décembre 2008 ;

[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_099579/lang--fr/index.htm)

[online/books/WCMS\\_099579/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_099579/lang--fr/index.htm)

<sup>5</sup> On trouve des suggestions pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, respecter les familles, favoriser l'égalité hommes-femmes, améliorer la productivité, faciliter le choix des travailleurs et influencer leurs heures de travail dans : Lee, S., McCann, D. and Messenger, J.: *Working time around the world* (Genève, BIT, 2007).

journalier ou hebdomadaire des personnes dans l'emploi peut être très variable, et le simple chiffre des personnes dans l'emploi ou des heures hebdomadaires de travail ne suffisent pas à indiquer le niveau ni la tendance du volume de travail.

La durée « excessive » du travail peut être préoccupante lorsqu'une personne travaille plus que la semaine « normale » de travail en raison de l'inadéquation des salaires obtenus dans son ou ses emplois. Le tableau 7a présente les personnes qui pourraient être considérées comme travaillant un nombre d'heures excessif si ce nombre appartient à la tranche des 49 heures et plus. (La question des travailleurs de la tranche de 40 à 48h de travail par semaine est plus discutable, car elle dépend, dans une certaine mesure, du contexte national. Seuls les travailleurs qui relèvent de la partie supérieure de la tranche peuvent être classés avec certitude dans la catégorie de ceux dont la durée de travail est excessive). Cette durée excessive peut être volontaire ou involontaire (lorsqu'elle est imposée par l'employeur). L'emploi inadéquat lié au nombre d'heures de travail trop élevé, également appelé le « suremploi », fait référence à « une situation dans laquelle les personnes pourvues d'un emploi désirent ou cherchent à faire moins d'heures de travail qu'elles n'en ont fait durant la période de référence, soit dans le même emploi, soit dans un autre, avec une réduction correspondante du revenu ».<sup>6</sup>

Peu de pays ont réellement mesuré le « suremploi », si bien que la mesure des personnes dans l'emploi qui travaillent habituellement plus de 48 heures hebdomadaires pourrait être considérée comme un substitut aux personnes dans l'emploi qui travaillent au-delà de ce qui est considéré comme la durée « normale » de travail dans de nombreux pays. On ne peut toutefois pas évaluer si cette situation est réellement désirée ou pas, donc on ne peut rien en déduire sur le nombre d'heures que ces personnes pourraient souhaiter travailler. Il est clair que le nombre d'heures travaillées varie d'un pays à l'autre et dépend, indépendamment du choix de la personne, d'éléments importants comme les normes culturelles, les salaires réels et les niveaux de développement.

<sup>6</sup> BIT : *Rapport final*, 16<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, octobre 1998 ; voir <http://ilo.org/public/french/bureau/stat/techmeet/ics/index.htm>

## Définitions et sources

Les statistiques sur le pourcentage des personnes dans l'emploi et dans l'emploi rémunéré en fonction du nombre d'heures hebdomadaires effectuées (tableau 7a) sont essentiellement calculées à partir des informations sur l'emploi et les salariés en fonction des tranches d'heures réellement effectuées qui sont principalement fournies par les enquêtes auprès des ménages qui couvrent toutes les personnes dans l'emploi (les exceptions sont précisées dans les notes du tableau 7a). On exclut généralement les personnes totalement absentes de leur travail pendant la semaine de référence. Les heures annuelles réellement effectuées par personne (tableau 7b) sont estimées à partir des résultats des enquêtes auprès des ménages et des enquêtes auprès des établissements. Pour l'essentiel, leur couverture porte sur l'emploi total ou le total des salariés.

Les « heures hebdomadaires réellement effectuées » représentent le temps directement ou indirectement consacré à des activités productives par les personnes dans l'emploi ; les temps morts et les courtes périodes de repos durant la période de référence correspondante (voir l'encadré 7).<sup>7</sup> C'est-à-dire que les « heures réellement effectuées » incluent le temps consacré sur le lieu de travail à des activités productives (les « heures directement consacrées » dans la résolution) et à d'autres activités qui font partie des tâches et des fonctions de l'emploi concerné (les heures indirectement consacrées). Ces dernières peuvent inclure par exemple, le nettoyage, la préparation des outils de travail, les périodes d'astreinte. Ce concept inclut également le temps passé sur le lieu de travail lorsque la personne est inactive pour des raisons liées au processus de production ou à l'organisation du travail (les temps morts), car durant ces périodes, les travailleurs rémunérés sont toujours à la disposition de leur employeur, alors que les travailleurs indépendants vont continuer à

<sup>7</sup> Résolution concernant la mesure du temps de travail, adoptée par la 18<sup>e</sup> Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, novembre-décembre 2008 ; [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_112456/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112456/lang--fr/index.htm) (Voir l'encadré 7 pour avoir un résumé et les paragraphes pertinents).

travailler sur d'autres tâches et fonctions. Les « heures réellement effectuées » incluent également les brèves périodes de repos passées sur le lieu de travail car elles sont nécessaires aux êtres humains et qu'il est difficile de les distinguer séparément, même si les travailleurs rémunérés ne sont pas « à la disposition de leur employeur » durant ces périodes. Sont explicitement exclus les pauses pour les repas si aucun travail n'est effectué, car elles sont normalement suffisamment longues pour les distinguer facilement du temps de travail. La définition internationale s'applique à tout type de travailleurs – qu'ils soient salariés ou indépendants, rémunérés ou non, quel que soit le lieu où est exercée l'activité, la rue, les champs, le domicile, etc.

Certains pays ne disposent que des chiffres sur les heures « habituellement effectuées ». Cette mesure identifie l'horaire hebdomadaire de travail le plus fréquent d'une personne dans l'emploi pendant la période sélectionnée. La définition statistique internationalement reconnue des « heures habituellement effectuées » se réfère aux heures effectuées dans un emploi pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation plus longue, ou de façon plus technique, à la valeur modale des « heures réellement effectuées » par semaine sur une plus longue période d'observation.

La moyenne annuelle des heures réellement effectuées présentée dans le tableau 7b, mesure le nombre total d'heures réellement effectuées durant un an par personne dans l'emploi. La mesure intègre les variations de l'emploi à temps partiel, de l'emploi une partie de l'année, les congés annuels, les congés de maladie payés et d'autres types de congé, ainsi que les horaires journaliers et hebdomadaires flexibles. Les mesures conventionnelles de l'emploi et des heures hebdomadaires effectuées (comme dans le tableau 7a) ne peuvent pas le faire. Les enquêtes auprès des ménages, sauf si elles sont continues, sont rarement capables de mesurer avec exactitude les heures réellement effectuées par la population sur une longue période de référence comme une année. Les enquêtes auprès des établissements peuvent utiliser des périodes de référence plus longues que les enquêtes auprès des ménages, mais elles ne couvrent pas la totalité de la population dans l'emploi, à la différence des enquêtes auprès des ménages. Par conséquent, la moyenne annuelle des heures réellement effectuées est souvent estimée à

partir des statistiques provenant de ces deux sources.

L'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est la source de la plupart des estimations de la moyenne annuelle des heures réellement effectuées par personne du tableau 7b. Les estimations de l'OCDE pour 9 pays<sup>8</sup> reproduites au tableau 7b se fondent sur les questionnaires sur la comptabilité nationale qui mesurent les heures effectuées par les personnes dans l'emploi (les salariés et les travailleurs indépendants) dans la production nationale durant un an. Les heures effectuées font référence à la production dans le cadre des heures de travail normales effectuées, en ajoutant les heures supplémentaires et en déduisant les absences en raison d'une maladie, d'un congé, de vacances ou de conflits du travail. Les heures estimées sont celles qui servent d'intrant aux comptes nationaux pour calculer la productivité (la production par heure effectuée). D'autres pays fournissent des données à partir de leurs propres séries qui sont cohérentes avec les comptes nationaux (Canada, Finlande, France, Allemagne, Norvège, et Suède).

Les estimations de l'OCDE pour la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Portugal utilisent une deuxième procédure d'estimation, qui tire ses informations de la législation ou des conventions collectives relatives aux « heures normales ». Cette méthode consiste à multiplier les « heures hebdomadaires normales » (mesurées dans l'enquête européenne sur la main d'œuvre) par le nombre de semaines où les travailleurs étaient dans l'emploi durant l'année. Les congés annuels et les jours fériés sont déduits pour obtenir un montant net de « temps normal annuel ». On y ajoute des estimations des heures supplémentaires obtenues de sources comme les enquêtes auprès des ménages ou auprès des établissements et on y soustrait des estimations des temps pris sous forme d'absences, obtenues grâce aux enquêtes auprès des ménages ou de sources administratives. En pratique, il peut s'avérer nécessaire de faire quelques ajustements supplémentaires en cas de variations des « heures normales » dans l'année.

Les estimations des autres pays de l'OCDE sont basées sur des statistiques du temps réellement

<sup>8</sup> Autriche, Danemark, Espagne, Grèce, Italie, République de Corée, Slovaquie, Suisse et Turquie.

travaillé pour chaque semaine de l'année, et sont dérivées d'enquêtes continues sur la main d'œuvre. Lorsqu'on utilise des statistiques mensuelles ou trimestrielles, il faut les ajuster au nombre de jours de travail durant cette période. D'autres ajustements sont apportés pour tenir compte des jours fériés et des grèves, normalement à partir d'informations obtenues de sources administratives. Les estimations qui en résultent sont ensuite additionnées pour obtenir le nombre total annuel « d'heures réellement effectuées » qui est ensuite divisé par le nombre moyen de personnes dans l'emploi au cours de cette année-là.

### Limites de la comparabilité

Les statistiques basées sur les heures réellement effectuées ne sont pas strictement comparables aux statistiques basées sur les heures habituellement effectuées. L'utilisation du critère des heures réellement effectuées va généralement produire une moyenne hebdomadaire supérieure à celle des heures habituellement effectuées, notamment en cas de réduction temporaire du temps de travail en raison de jours fériés, maladie, etc. qui auront un impact sur la mesure des heures hebdomadaires moyennes. Les effets de la saisonnalité joueront également un rôle important sur les fluctuations des heures réellement effectuées. En outre, le critère de l'emploi principal ou de tous les emplois peut jouer un rôle important. Dans certains pays, le temps sélectionné est fondé sur le nombre d'heures effectuées dans l'emploi principal ; dans d'autres, c'est le nombre d'heures passées dans tous les emplois. Les mesures vont donc refléter les heures réellement effectuées ou habituellement effectuées dans l'emploi principal ou dans tous les emplois. En raison de ces différences, ainsi que d'autres spécifiques à un pays particulier, il faut être très prudent dans les comparaisons entre pays du tableau 7a.

Les différentes méthodes d'estimation des heures annuelles de travail dépendent dans une large mesure du type et de la qualité des informations disponibles et peuvent aboutir à des estimations non comparables. Toutes les estimations présentées sont dérivées de chiffres recueillis dans des enquêtes et d'autres sources et sont habituellement produites par les agences nationales de statistique. Il est difficile d'évaluer l'impact de ces différences sur la comparabilité des estimations entre pays.

Les différentes méthodes de collecte des données représentent également une source importante de variation dans les estimations du temps de travail. Les enquêtes auprès des ménages (y compris les recensements de population) qui obtiennent les données des personnes qui travaillent ou des membres de leur foyer peuvent couvrir l'ensemble de la population, et le font souvent ; elles incluent donc les travailleurs indépendants. Comme elles utilisent les informations fournies par les personnes interrogées, leurs réponses peuvent contenir des erreurs importantes. En revanche, les données obtenues par les enquêtes auprès des établissements dépendent du type, de la portée et de la qualité de leurs registres sur la présence et le paiement. Il peut y avoir plus de cohérence dans les déclarations des heures supplémentaires, mais ces informations peuvent être sujettes à des biais non détectés. En outre, la couverture des travailleurs n'est jamais complète, car ces enquêtes ont tendance à ne couvrir que les établissements moyens à grands du secteur formel avec des salariés réguliers, elles excluent le personnel d'encadrement et le personnel périphérique, ainsi que les travailleurs indépendants.

Le problème de la comparabilité des statistiques sur le temps de travail se complique encore en raison du recours éventuel à plusieurs sources pour élaborer les estimations – les résultats peuvent provenir principalement d'une enquête auprès des ménages, complétée par des informations issues d'une enquête auprès des établissements (ou d'une autre source administrative), ou vice versa. Dans ce cas, une note dans la colonne correspondante indique qu'il y a plusieurs types d'enquêtes. Pour ces raisons, l'OCDE, qui a fourni la majorité des estimations nationales présentées, prend la précaution d'indiquer que « les données [sur la moyenne annuelle des heures travaillées par personne] sont destinées aux comparaisons des tendances dans le temps ; elles ne sont pas adaptées aux comparaisons du niveau de la moyenne annuelle des heures de travail pour une année précise, en raison des différences de sources ».<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Voir l'annexe statistique de la publication annuelle de l'OCDE : *Perspectives de l'emploi*.

## Encadré 7. Résolution concernant la mesure du temps de travail, adoptée par la 18e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST), novembre-décembre 2008

### Résumé

En 2008, la Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST) a adopté une résolution concernant la mesure du temps de travail. Cette résolution révisé les normes existantes relatives aux statistiques des heures de travail (la Résolution concernant les statistiques des heures de travail, adoptée par le 13<sup>e</sup> CIST, 1962) afin de refléter le temps de travail des personnes de tous les secteurs de l'économie et dans toutes les formes d'activité productive pour atteindre le travail décent pour tous, et fournir des méthodologies de mesure et des directives sur un plus grand nombre de mesures que celles qui étaient autrefois définies au niveau international, ce qui renforce l'utilité des normes en tant que directives techniques pour les états, et la comparabilité internationale des statistiques qui en résultent.

La résolution définit sept concepts relatifs au temps de travail consacré aux activités productives exercées par une personne dans le cadre d'un emploi :

- les *heures réellement effectuées*, concept clé du temps de travail défini aux fins de statistiques pour tous les emplois et toutes les personnes qui travaillent;
- les *heures rémunérées* liées à la rémunération d'heures qui ne sont pas nécessairement toutes consacrées à la production;
- les *heures normales*, qui sont les heures de travail fixées par la législation;
- les *heures contractuelles*, qui sont les heures censées être effectuées en vertu de contrats de travail individuels et qui sont distinctes des heures normales;
- les *heures habituellement effectuées*, le plus souvent dans un emploi au cours d'une période d'observation longue;
- les *heures supplémentaires*, effectuées en sus des heures prévues par le contrat ou par les règles en vigueur;
- les *heures d'absence* des personnes qui ne travaillent pas alors qu'elles sont censées travailler.

La résolution définit également deux concepts relatifs à l'aménagement du temps de travail, qui décrivent les caractéristiques du temps de travail d'un emploi, à savoir l'*organisation* et la *programmation* du temps de travail, quel que soit le type d'emploi; et l'aménagement formalisé du temps de travail qui consiste en des combinaisons spécifiques de caractéristiques juridiquement reconnues.

### Paragraphe pertinent :

#### Concepts et définitions

##### *Heures réellement effectuées*

11.

1) Les *heures réellement effectuées* représentent le temps consacré, dans le cadre d'un emploi, à des activités qui contribuent à la production de biens et/ou de services au cours d'une période de référence donnée, courte ou longue. **Les heures réellement effectuées s'appliquent à tous les types d'emploi (à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN)** et elles ne sont pas liées à des concepts administratifs ou juridiques.

2) Les heures réellement effectuées, mesurées à l'intérieur du domaine de la production du SCN, incluent le temps directement ou indirectement consacré à des activités productives, les temps morts et les courtes périodes de repos.

*a)* Les «heures directement consacrées» à une activité productive représentent le temps consacré aux tâches et fonctions d'un emploi. Elles peuvent être accomplies quel que soit le lieu (le territoire économique, l'établissement, la rue, le domicile) et durant des périodes d'heures supplémentaires ou d'autres périodes où le travailleur n'est pas censé travailler (telles que pauses-déjeuner ou trajets entre le lieu de travail et le domicile).

*b)* Les «heures indirectement consacrées» à une activité productive représentent le temps passé à entretenir, faciliter ou développer les activités productives et comprennent des activités telles que:

i) le nettoyage, la réparation, la préparation, la conception, la gestion ou l'entretien des outils, instruments, processus et procédures ou du lieu de travail lui-même; le changement de vêtements (pour des vêtements de travail); la décontamination ou la toilette;

ii) l'achat ou le transport de biens ou de matières premières en direction ou en provenance du marché ou du lieu d'approvisionnement;

iii) l'attente des commandes, de la clientèle ou des patients prévue dans l'aménagement du temps de travail et/ou explicitement rémunérée;

iv) les périodes d'astreinte explicitement rémunérées ou non rémunérées, effectuées sur le lieu de travail (dans les services de soins de santé et autres services essentiels) ou dans un autre lieu (par exemple au domicile). Dans ce dernier cas, les périodes d'astreinte sont prises en compte dans les heures réellement effectuées en fonction du niveau de restriction de la liberté d'action et de déplacement des personnes. A partir du moment où la personne est rappelée, le temps correspondant est considéré comme directement consacré à son activité;

v) les déplacements effectués pour se rendre d'un lieu de travail à un autre, sur le site des projets, dans des zones de pêche, en mission, à des conférences, ou pour rencontrer des clients (vente porte-à-porte et activités itinérantes);

vi) les activités de formation et d'amélioration des compétences requises pour exercer l'emploi ou un autre emploi au sein de la même unité économique, sur le lieu de travail ou en dehors de celui-ci. Dans le cas d'un emploi salarié, ces activités de formation et d'amélioration des compétences peuvent être fournies par l'employeur ou par d'autres unités.

*c)* Les «temps morts», à distinguer des heures «directement» ou «indirectement consacrées» à l'activité, sont les périodes au cours desquelles la personne dans son emploi ne peut pas travailler en raison, par exemple, d'un incident technique ou d'une interruption des activités, d'un accident, d'un manque de fournitures, d'une panne d'électricité ou d'un défaut d'accès à l'Internet..., mais continue d'être disponible pour travailler. Ces périodes d'interruption temporaire du travail pour des raisons techniques, matérielles ou économiques sont inévitables ou inhérentes à la nature de l'emploi.

*d)* Les «périodes de repos» sont de courtes pauses pour se détendre, prendre une collation ou prier, qui sont généralement conformes à la coutume ou au contrat, selon les normes établies et/ou les conditions nationales.

3) Les heures réellement effectuées, mesurées à l'intérieur du domaine de la production du SCN, **excluent** le temps non travaillé tel que:

*a)* le congé annuel, les jours fériés, le congé de maladie, le congé parental ou de maternité ou de paternité, les autres absences pour raisons personnelles ou familiales ou devoir civique. Ce temps non travaillé fait partie des heures d'absence (définies au paragraphe 17);

- b) la durée des trajets entre le lieu de travail et le domicile, lorsque aucune activité productive n'est réalisée pour l'emploi; et dans le cas d'un emploi salarié, même si ces heures sont rémunérées par l'employeur;
- c) le temps consacré à des activités de formation générale distinctes des activités couvertes par le paragraphe 11.2 b) vi); et dans le cas d'un emploi salarié, même si cette activité est autorisée, payée ou organisée par l'employeur;
- d) les pauses plus longues qui se distinguent des courtes périodes de repos pendant lesquelles aucune activité productive n'est réalisée (par exemple, les pauses pour les repas ou les périodes naturelles de repos au cours des déplacements de longue durée); et dans le cas d'un emploi salarié, même lorsqu'elles sont rémunérées par l'employeur.

### ***Heures habituellement effectuées***

15.

- 1) Les *heures habituellement effectuées* constituent la valeur type des heures réellement effectuées dans un emploi pendant une période de référence courte, d'une semaine par exemple, pour une période d'observation longue d'un mois, d'un trimestre, d'une saison ou d'une année comprenant la période de référence courte utilisée pour la mesure. Les heures habituellement effectuées s'appliquent à tous les types d'emploi (*à l'intérieur et au-delà du domaine de la production du SCN*).
- 2) La valeur type peut être la valeur modale des heures réellement effectuées réparties par période courte au cours de la période d'observation longue, lorsqu'elle est significative.
- 3) Les heures habituellement effectuées peuvent permettre d'estimer les heures travaillées régulièrement au-delà des heures contractuelles.
- 4) La période de référence courte utilisée pour mesurer les heures habituellement effectuées doit être la même que la période de référence utilisée pour mesurer l'emploi ou les services au sein des ménages et le travail bénévole.