



Le compte épargne temps: mieux vivre ou travailler plus?

Timo Giotto, Jens Thoemmes

► To cite this version:

Timo Giotto, Jens Thoemmes. Le compte épargne temps: mieux vivre ou travailler plus?. Nouvelle Revue du travail, 2017, Travailler plus !, 11, <10.4000/nrt.3279>. <hal-01672858>

HAL Id: hal-01672858

<https://hal.science/hal-01672858v1>

Submitted on 31 Jul 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



HAL Authorization



Le compte épargne temps

Mieux vivre ou travailler plus ?

Time saving account: living better or working more?

La cuenta de ahorro de tiempo: ¿vivir mejor o trabajar más?

Timo Giotto et Jens Thoemmes



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3279>

DOI : 10.4000/nrt.3279

ISSN : 2263-8989

Éditeur

Nouvelle revue du travail

Ce document vous est offert par Centre national de la recherche scientifique (CNRS)



Référence électronique

Timo Giotto et Jens Thoemmes, « Le compte épargne temps », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 11 | 2017, mis en ligne le 03 novembre 2017, consulté le 31 juillet 2018. URL : <http://journals.openedition.org/nrt/3279> ; DOI : 10.4000/nrt.3279

Ce document a été généré automatiquement le 31 juillet 2018.

© Tous droits réservés

Le compte épargne temps

Mieux vivre ou travailler plus ?

Time saving account: living better or working more?

La cuenta de ahorro de tiempo: ¿vivir mejor o trabajar más?

Timo Giotto et Jens Thoemmes

- ¹ Au cours des deux derniers siècles, l'épargne temps a changé plusieurs fois de configuration oscillant entre solidarités, bien-être et gestion du temps de travail. L'idée d'épargner du temps de travail pour pouvoir le consacrer à d'autres activités et l'échanger revient au socialisme utopique. En 1832, Robert Owen avait en effet proposé une « bourse du travail équitable » (*Equitable Labour Exchange*) à Londres. Il voulait organiser les échanges entre « les producteurs de la richesse ou de précieux services de toute nature, d'une manière la plus bénéfique pour toutes les parties¹ » (Owen, 1832). L'épargne temps se matérialise dans des billets de banques (les billets de travail) affichant un nombre d'heures (40 par exemple) pouvant être thésaurisés et échangés. Cette première expérience de l'épargne temps s'inscrit dans l'avènement de la société industrielle et dans le mouvement des coopératives ouvrières (Hosking Oliver, 1958). Au ^{xx}e siècle, cette idée a été reprise et transformée pour permettre l'émergence de « banques de temps ». Selon Jill Miller (2008), la première banque de ce type a vu le jour en 1973 à l'initiative de la Japonaise Teruko Mizushima qui proposait l'établissement de crédit temps pouvant être dépensé à n'importe quel moment au cours d'une vie et permettant d'échanger des services. Sa banque s'adressait principalement aux femmes au foyer. Le système s'est ensuite largement répandu sous l'appellation de « *time banks* » dans le monde anglo-saxon, des « accorderies » au Québec ou des « systèmes d'échange locaux » en France. La dernière étape de la transformation de l'idée d'épargne-temps a fait émerger au cours des années 1980 et 1990 une conception qui n'est plus liée à des échanges équitables entre ouvriers ou au sein d'une communauté (Marx, 2012). Ce nouvel instrument fait entrer l'épargne temps dans l'entreprise classique, le plus souvent comme objet d'une négociation collective. Organisations syndicales et employeurs y négocient l'établissement d'un compte épargne temps (CET) auquel les salariés peuvent adhérer de manière individuelle. En 1994, la France légifère sur le CET avec une première loi fondatrice. L'évolution du dispositif a été rapide. Selon une enquête préliminaire réalisée

par le Bureau international du travail en 2001 dans six pays européens (Finlande, Italie, Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni), environ 10 % des salariés avaient la possibilité d'accumuler des crédits de temps de travail (International Labour Organization, 2004). Désormais, le dispositif est disponible dans plus de 75 % des grandes entreprises en France au sens de l'INSEE, où 3 millions de salariés peuvent y avoir accès. Il est également en vigueur dans la fonction publique d'État depuis 2002 et la fonction publique territoriale depuis 2004, rendant le dispositif accessible à plus de 5,4 millions de salariés supplémentaires. En Allemagne, la proportion de salariés ayant un CET est passée de 39 % en 1999, à 51 % en 2009 (Brehmer & Zapf, 2010).

- 2 Le CET modifie les usages des temps en plaçant l'individu au centre de la gestion des temps sociaux. L'utilisation du CET a été analysée à travers le prisme de l'articulation des temps professionnels avec les temps familiaux (Jürgens & Reinecke, 1998), et du point de vue du temps tout au long de la vie en y associant des politiques d'entreprise (Hildebrandt, 2007). Récemment, le CET à long terme a bénéficié d'un regain d'intérêt (Seifert, Kümmerling & Riedmann, 2013). En revanche, aucune de ces recherches n'aborde l'effet potentiel du CET sur l'extension de la durée du travail des salariés. Pourtant d'emblée, le CET est conçu comme un système de transfert de temps fonctionnant en deux étapes : une première phase d'accumulation marquée par l'extension des durées du travail, suivie d'une seconde phase de consommation de cette épargne placée sous le signe de la diminution des temps professionnels. Dans cette perspective, les effets du CET sur la durée du travail pourraient être considérés comme neutres, car compensés plus tard par d'autres temps. Cependant, au fil des modifications législatives qui ont marqué l'évolution du CET depuis son introduction en 1994, nécessitant un double accord (salarié et négociation d'entreprise), le dispositif s'est ouvert à de nouvelles possibilités d'épargne, de transformation du temps en argent et à des possibilités d'utilisations collectives qui mettent en cause la neutralité de l'impact du dispositif d'épargne temps sur la durée du travail. Notre analyse permet en effet de montrer que près d'un accord d'entreprise sur deux portant sur le CET (44 %) s'inscrit dans l'objectif d'une augmentation de la durée du travail. Cet article cherche donc à clarifier les liens entre le compte épargne temps (CET) et l'allongement des durées de travail.

L'analyse des comptes épargne temps : normes juridiques et sociales

- 3 Selon le Bureau international du travail (2011), le CET comporte une double logique : il est conçu à la fois comme un outil pour faciliter la vie et le travail des employés, mais aussi comme un moyen pour aider les entreprises à mieux adapter les heures de travail à leur carnet de commandes. En France, le CET a fait l'objet de très peu de recherches², contrairement à la question de la durée du travail. Le principal écueil est d'évaluer l'importance du CET, compte tenu des changements du cadre légal, d'absence de statistiques relatives à l'ouverture et à l'utilisation des comptes par les salariés, mais aussi à cause de la difficulté de porter un regard sur le rôle de la négociation collective dans l'instauration des comptes. En France, l'instauration en 1994 d'une loi sur le compte épargne temps (CET) permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés rémunérés en contrepartie des périodes de congés ou de repos non prises. La possibilité pour le salarié de maîtriser individuellement son emploi du temps, y compris sur l'intégralité de sa vie professionnelle, renvoie d'une part à l'agencement des temps

sociaux dans une situation donnée et d'autre part à la répartition des temps d'activité professionnelle tout au long de la vie active, supposant une diversification des temporalités (Dubar, 2004). Ce droit a été plusieurs fois modifié au cours des dernières années. L'instauration de la monétisation³ (transformation du temps en argent), la diminution de la durée minimum d'utilisation et le déplaçonnement de la durée de vie des comptes⁴ ou encore l'instauration d'un complément de rémunération⁵ en sont les exemples les plus marquants.

Figure 1 : principales évolutions du CET en France

Figure 1 : principales évolutions du CET en France							
N° de la loi	Général	Durée de vie	Alimentation	Plafond d'alimentation	Utilisation	Durée minimum d'utilisation	Autres
L 94-640	Création du CET Salarisé en CDI ou CDD	Pas de durée de vie	- Congés payés - Primes conventionnelles - Primes d'intéressement - Augmentations individuelles de salaire - Repos compensateurs	- 10 j (hors abondements de l'employeur)	Indemniser en tout ou partie des congés sans solde	6 mois minimum	Éléments pouvant être négociés par convention collective : l'ancienneté nécessaire à l'ouverture, les modalités de conversion argent en temps, d'utilisation, le « statut » de l'usager, les conditions de portage et de liquidation
L 2000-37	Instaure de nouvelles possibilités d'alimentation, d'utilisation + durée de vie du CET	De 5 à 10 ans une fois le plafond de l'épargne garantie atteint	- Repos compensateurs de remplacements - RTT	- 22 j (hors abondements de l'employeur) - 5 j (15 max) d'heures au-delà de la durée collective du travail	- Temps partiel - Cessation progressive ou totale d'activité - Formation hors du temps de travail	2 mois minimum	Possibilité d'utilisation individuelle ou collective des heures au-delà de la durée collective du travail
L 2003-47	Instaure le principe de monétisation				- Possibilité de transformer 5 j en rémunération immédiate		
L 2005-296	Instaure le principe de rémunération immédiate ou différée	Suppression de la durée de vie	- Congés annuels excédants 24 jours ouvrables - Compléments de salaire - Heures supplémentaires individuelles - Heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (à l'initiative de l'employeur)	- Plus de plafond annuel, plafond général AGS ou assurances complémentaires	- Complément de revenu - Épargne d'entreprise - PERCO ou autres - Rachats de trimestres (d'étude)	Plus de durée minimale	Abattements en cas d'abondements de l'employeur pour des utilisations orientées vers le financement de prestations de retraites à caractère collectif et obligatoire
L 2008-111	Instaure une possibilité de convertir en argent certains droits acquis		- Compléments de rémunération		Possibilité de se faire payer : - JRTT - repos compensateurs de remplacements, - dépassements de forfait - droits affectés au compte épargne temps		- Exonérations de cotisations pour l'ensemble des droits acquis au 31 décembre 2007 et rémunérés avant le 30 septembre 2008 - Les heures affectées au CET ne font pas partie du contingent d'heures supplémentaires

- 4 Les normes juridiques portant sur le temps de travail sont soumises à une hyper réglementation (Pélisse, 2011) qui résulte de la superposition de 3 niveaux normatifs : le niveau législatif national caractérisé par une succession stroboscopique de lois portant sur le temps de travail depuis le début des années 1980 (Dockès, 2005), le niveau législatif de l'Union européenne et le niveau de la négociation collective de branche et d'entreprises. Ce dernier ne remet pas directement en cause la juridicisation des pratiques mais introduit de la souplesse dans la norme temporelle et permet l'inversion de la hiérarchie des normes par l'intermédiaire de la loi Fillon de 2004 (Pélisse, 2011).
- 5 Le CET poursuit le travail sur la hiérarchie des normes en conférant désormais au salarié la capacité, mais également la responsabilité et le risque de l'articulation des temps sociaux (Barrère-Maurisson & Tremblay, 2009). Le salarié dispose de nouvelles opportunités pour gérer son équation temporelle (Grossin, 1996), pour s'affranchir des rythmes imposés ou pour gagner en pouvoir d'achat par la transformation temps/argent. Ces nouvelles perspectives offrent de l'autonomie pour gérer la désynchronisation des temps sociaux (Mercure, 1995). Mais ces nouvelles marges de manœuvre s'inscrivent dans le contexte de la production de la règle (Reynaud, 1988). Si les changements législatifs augmentent la panoplie de possibilités pour les salariés, l'accord d'entreprise les referme à nouveau pour privilégier quelques orientations qu'il s'agira de mettre à jour.
- 6 Les évolutions législatives sont à considérer dans un processus de montée en puissance de la négociation collective, couplé à un phénomène de décentralisation et d'individualisation de ces dernières. Les négociations sur le temps de travail, leur durée,

mais également leurs rythmes, sont en effet soumises à des contractualisations de plus en plus individualisées. En France, les négociations de la fin des années 1990 sur les « 35 heures » ont participé à la généralisation des comptes épargne temps. Outre la contribution à l'autonomie temporelle et à l'articulation des temps sociaux, c'est la flexibilité et les variations des temps de travail autour d'une durée légale de 35 heures, sur une longue période, qui ont contribué au succès du dispositif (pluriannualisation). La question du rallongement de la durée du travail et de la remise en cause des 35 heures a été abordée par la littérature (Pélisse, 2011), mais le rôle que joue le CET dans ce mouvement n'a pas été interrogé. Le salarié doit en principe donner son accord pour ouvrir un compte. Mais les accords collectifs qui constituent leur base légale remanient et encadrent fondamentalement ce droit. Les accords d'entreprise ont la mainmise pour configurer les CET. S'agit-il ici d'une nouvelle forme de gouvernance qui permet de conduire la politique des temps de travail par de nouveaux instruments (Lascoumes & Galès, 2004) ? La question est difficile à trancher puisque, comme nous le montrerons, les CET poursuivent des objectifs variés. Leurs logiques et finalités ne peuvent pas être ramenées à un seul objectif, par exemple l'extension des durées du travail. Nous proposons de considérer d'abord la négociation collective d'entreprise comme un élément central du remaniement des temporalités et de caractériser leur résultat, l'accord d'entreprise. Cette action publique négociée (Groux, 2001) doit ensuite être interrogée selon ses finalités. Nous voudrions proposer une typologie des accords CET avec les objectifs correspondants qui sont poursuivis par la négociation collective.

Méthodologie

Nos matériaux portent sur les accords d'entreprises négociés du CET. Nous avons, en collaboration avec la direction régionale du travail (DIRECCTE, Midi-Pyrénées), extrait une base de données de 979 accords traitant du compte épargne temps et ayant été signés en France métropolitaine sur la période 2006-2013. Par ailleurs, les accords ne faisant que superficiellement allusion au dispositif du CET à l'intérieur d'une négociation plus vaste ont été écartés durant la phase d'encodage que nous avons effectuée nous-mêmes. Ainsi, sur les 979 accords, 85 ont été retirés (9 %) permettant un échantillon final de 894 accords. La grille d'encodage se compose de 163 variables de sept catégories dont cinq portent sur les règles du compte épargne temps (alimentation, utilisation de l'épargne, clôture du compte, éléments généraux), et deux concernent l'environnement dans lequel l'accord se construit (éléments d'informations relatives aux préambules des accords et à la présence syndicale). Une typologie des accords a été construite grâce à une combinaison de deux méthodes complémentaires : la méthode de la classification ascendante hiérarchique, qui permet de déterminer le nombre optimal de classes pour un échantillon donné, et la méthode itérative des nuées dynamiques (Kmeans), qui permet de regrouper les observations (ici les accords d'entreprises) en fonction de leur proximité⁶ (voir tableau 1 ci-dessous) ;

Une fois les classes stabilisées, nous avons cherché, à l'aide d'un test de variance (ANOVA), les variables significatives dans la construction des classes. Le test f de Fisher nous a alors permis de hiérarchiser les 163 variables en fonction de leurs contributions à chacune des classes. Les classes ont été qualifiées en fonction de ces variables, puis nous avons cherché à caractériser l'existence d'un lien entre les variables « classes » nouvellement créées et les 20 variables « explicatives » non

prises en considération dans l'étape de classification. Notre analyse s'appuie sur deux recherches en France (financée par l'IRES en 2015 et 2016) que nous prolongeons actuellement par une comparaison franco-allemande (projet CATT 2016-2019, ANR-15-CE26-0007-01 financé par l'Agence nationale de la recherche).

Tableau 1. Taille et homogénéité des classes d'accords

Classe	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8
Nombre d'accords	270	186	119	81	73	65	46	40
Poids dans l'échantillon	31 %	21 %	14 %	9 %	8 %	7 %	5 %	5 %
Variance intraclasse	6,7	21,1	26,4	29,6	44,2	29,4	78,0	41,1
Inertie interclasse	63 %	35 %	31 %	28 %	21 %	28 %	13 %	22 %
Inertie intraclasse	37 %	65 %	69 %	72 %	79 %	72 %	87 %	78 %

- 7 Les accords étudiés sont majoritairement issus des entreprises et autres groupements économiques (85 %), des associations (9 %) et de la fonction publique (6 %). L'échantillon se caractérise par une surreprésentation des grandes entreprises aux dépens des plus petites⁷, et notamment dans le secteur tertiaire. Sur les 229 grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) recensées en France en 2014, 75 %⁸ ont négocié un accord CET sur la période étudiée. Ce chiffre tombe à 4,63 % pour les établissements de taille intermédiaire, à 0,095 % pour les PME et 0,0003 % pour les micros entreprises. De plus, 73 % des PME représentées appartiennent à un groupe. En effet, 622 des 894 accords retenus pour le traitement statistique ont été négociés au sein de 251 groupes différents, soit 2,2 accords en moyenne par groupe. Au sein des 44 groupes négociant plus de 2 accords sur la période, on retrouve 5 grands secteurs d'activité économiques. La forte présence d'entreprises issues du secteur des services et particulièrement des banques et assurances, qui négocient à elles seules 154 des 315 accords, doit être notée. Le dispositif du CET, comme la majorité des innovations en termes d'organisation du temps de travail, a été premièrement pensé au sein d'entreprises industrielles. Mais contrairement aux autres dispositifs, tels que les aménagements d'horaires en équipes (3/8 – 2/7 – VSD) qui n'ont été que rarement mis en œuvre en dehors des usines, le CET a été aussi largement implanté dans le secteur des services.

Huit types de CET, huit façons d'articuler temps et argent

- 8 Notre analyse révèle huit types de CET (voir tableau 2). Les accords de monétarisation (C1) instaurent de manière temporaire les conditions pour une transformation de l'épargne temps accumulée sur les comptes en un complément de rémunération perçu d'une seule traite. Ces dispositifs sont construits sur une augmentation des durées de travail dans la mesure où l'épargne se constitue

exclusivement de temps de repos non pris (congrés, annuels ou JRTT) et que la récupération se fait par la conversion de ces temps en argent. La deuxième classe d'accords (C2) se caractérise par des dispositifs d'épargne temps mettant en place de manière exclusive ou non, des systèmes spécifiques pour la préparation de la retraite. Le CET universel (C3) permet à tous les salariés d'une entreprise d'ouvrir un compte épargne temps individuel. Dès le préambule, ces accords affichent une volonté de permettre aux salariés d'harmoniser leurs temps sociaux en assouplissant les modalités de répartition de leur temps de travail. Le CET minimum (C4) propose une variété d'utilisations, mais seulement « à petites doses ». Il s'agit de dispositifs individuels permettant de planifier les temps de vie des salariés dans toutes les directions de l'articulation des temps sociaux, mais en réduit ou en contrôle l'amplitude. Les CET des cadres (C5) ont cette particularité qu'ils ont été négociés pour une classe spécifique de salariés : les cadres autonomes. Les dispositifs sont conçus pour permettre aux salariés qui le souhaitent d'augmenter leur durée annuelle de travail au-delà du forfait jour. Le CET du repos différé (C6) propose aux salariés de consentir à augmenter temporairement leur durée de travail et à renoncer à la jouissance de certains temps de repos ou de congés, dans la perspective d'un congé pour lequel ils suspendront, partiellement ou totalement, leurs engagements professionnels. Ce type de mécanisme n'impacte pas la durée du travail, il en modifie simplement la répartition sur plusieurs années. Le CET pour les projets personnels (C7) regroupe des accords dont l'objet est de permettre un projet personnel, quelle que soit sa nature. Il s'agit de mécanismes individuels, accessibles à tous les salariés (en CDI et pouvant justifier d'une ancienneté d'au minimum un an) désirant réaliser un projet personnel demandant une organisation temporelle différente, particulière. La dernière classe d'accords (C8) regroupe des dispositifs permettant un engagement professionnel supérieur à la normale. Ces mécanismes sont marqués par l'existence de contreparties et d'abondements venant inciter les salariés à épargner leurs congés pour augmenter leurs temps professionnels. Ils sont adossés à des comptes fin de carrière permettant de stocker les temps à long terme. La récupération peut s'effectuer en temps, mais elle est alors soumise à l'approbation de l'employeur qui peut reporter voire refuser les utilisations. *A contrario*, la conversion en argent est facilitée, elle ne peut être ni refusée ni reportée.

Tableau 2. Arbitrages temps/argent et effets sur la durée du travail

Classe d'accords	Formes d'alimentation	Formes d'utilisation	Transformation	Effets non compensés sur la durée du travail
C1 – Le CET pour l'argent (31 %)	Temps	Argent	Temps en argent	Augmentation
C2 – Le CET pour la retraite (21 %)	Temps et argent	Temps	Argent en temps	Neutre
C3 – Le CET universel (14 %)	Temps et argent	Temps et argent	Temps et argent	Neutre
C4 – Le CET minimum (9 %)	Temps et argent	Temps et argent	Temps et argent	Neutre

C5 – Le CET des cadres (8 %)	Temps et argent	Temps et argent	Temps et argent	Augmentation
C6 – Le CET pour le repos différé (7 %)	Temps	Temps	Non	Neutre
C7 – Le CET pour les projets personnels (5 %)	Temps et argent	Temps	Argent en temps	Neutre
C8 – Le CET de l'engagement professionnel (5 %)	Temps	Temps et argent	Temps et argent	Augmentation

- 9 Le principe de la monétisation de l'épargne temps est indissociable de l'augmentation du temps de travail puisqu'il convertit des temps de repos en revenu. À l'inverse, les possibilités d'achat de temps, à travers les primes ou les éléments de salaire, vont peser pour une réduction des temps professionnels. Les liens entre les différentes classes de CET et la durée du travail peuvent être analysés à la lumière des logiques de négociation et des finalités que sous-tendent les accords. Nous nous intéressons donc à l'objectif visé par l'accord et en particulier à la question de sa relation aux durées du travail des salariés.

Les types d'accord sans effet sur la durée du travail

- 10 Nous parlons pour le besoin de notre exposé d'un effet neutre sur la durée du travail dès lors que l'épargne donne lieu à une compensation sous forme de temps à un moment postérieur ou lorsque le type d'accord paraît indéterminé en matière de durée du travail permettant ainsi une variété de pratiques individualisées. Nous excluons ici de notre champ de vision toute forme d'extension de la durée du travail qui est récupérée à un moment donné, soit les classes 2, 3, 4, 6 et 7. Le CET pour la retraite (C2) souvent dénommé « fin de carrière », a une durée de vie indéterminée et les plafonds d'épargne les plus élevés. Ces accords se présentent sous deux formes. La première ne prévoit qu'une utilisation de l'épargne temps pour les seuls salariés approchant de la fin de leur carrière. Un palier d'éligibilité est alors fixé à 45, 50, voire 55 ans. Les salariés y ayant accès peuvent épargner directement des congés (RTT, congés annuels, de récupération ou d'ancienneté) et parfois acheter du temps en convertissant leurs primes de fin d'année. La seconde forme d'accords ouvre des dispositions spécifiques pour ces mêmes salariés, tout en instaurant des dispositifs « de base » pour tous. Le CET universel (C3) permet tout type d'alimentation pour tout type d'utilisation. Utilisation par le salarié ou par l'entreprise, utilisation en temps ou en argent, utilisation immédiate ou différée. Il est cependant encadré par des volumes maximums d'alimentation annuels, en temps et en argent, ainsi que des plafonds globaux. L'utilisation de l'épargne, à l'exception des congés entraînant une baisse de la présence du salarié sur une période supérieure à 1 mois, est laissée à l'appréciation du salarié. Le CET minimum (C4) met en place des mécanismes très encadrés qui ne peuvent prendre de l'ampleur. La faible diversification des sources d'alimentation des comptes, notamment sous forme d'argent, représente un premier frein au développement d'un dispositif plus important. Par ailleurs, chaque source

d'alimentation est plafonnée de manière annuelle. Enfin, la durée maximale de l'épargne limite encore davantage l'accumulation des temps. Cependant, ces accords mettent en place une large palette d'utilisation possible en temps ou en argent. Les salariés peuvent aussi bien s'en saisir pour justifier un congé sabbatique, ponctuel ou pour convenance personnelle, que pour des congés de formation, de création et reprise d'entreprise, ou de cessation progressive d'activité. Les CET du repos différé (C6) sont gérés quasi exclusivement en temps. Il s'agit de la classe la moins liée à l'utilisation monétaire. Seuls les temps de repos non pris peuvent alimenter le CET. Les éléments de salaires ou autres éléments numéraires ne peuvent être portés au crédit du compte. Les temps capitalisés peuvent être utilisés pour des congés sabbatiques, parentaux d'éducation, de fin de carrière, de création ou reprise d'entreprise, de passage à temps partiel, de solidarité parentale et de solidarité internationale. Les CET pour les projets personnels (C7) sont majoritairement signés au sein de petites structures indépendantes, associatives. Ils s'adressent à tous les salariés en CDI et peuvent prévoir des conditions spécifiques pour les seniors. Les dispositifs d'épargne temps mis en place acceptent plusieurs types d'alimentation et d'utilisation. Les congés annuels, les RTT, les repos compensateurs, les primes et les éléments de salaire peuvent venir alimenter les comptes dans la limite des plafonds annuels et globaux. La principale spécificité de ces accords réside dans les modalités d'utilisation sous forme de temps. Avec une durée minimale significative de trois mois pour le congé sabbatique, il est bien question de projets personnels permettant aux salariés d'envisager des projets en dehors de l'entreprise. Ces accords incarnent l'esprit initial de la loi de 1994.

Les types d'accords visant une extension de la durée du travail

- 11 Au sein de cette catégorie, nous regroupons les classes qui dérogent au principe de consommation différée, sous forme de repos ou de congés, de l'épargne-temps. Contrairement aux types d'accords cités précédemment, pour les classes 1, 5 et 8, l'effet sur la durée du travail n'est pas neutre. Le CET pour l'argent (C1) regroupe des accords relativement simples dans la mesure où ils ne comprennent que très peu d'informations en dehors des conditions de cette transformation. Ces accords sont généralement signés dans les métropoles, au sein de grands groupes de la banque ou de l'assurance. Le pic de la contractualisation est atteint en 2008, ce qui correspond à une vague de monétarisation exceptionnelle pour motif de défiscalisation. En effet, la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat est associée à une mesure phare, couramment appelée « bouclier fiscal ». Elle a permis d'augmenter le revenu, sans pour autant augmenter le niveau d'imposition. Les accords de monétarisation exceptionnelle ne se cantonnent cependant pas à l'année 2008. Si certaines entreprises n'ont contractualisé qu'une seule fois pour bénéficier de ces conditions inhabituelles, d'autres établissements instaurent un avenant de monétisation exceptionnelle à chaque nouvel exercice comptable. Cette première classe d'accord met donc en lumière l'utilisation du compte épargne temps comme un mécanisme de transformation du temps en argent. Le CET des cadres (C5) regroupe des accords permettant à la fois l'épargne et l'utilisation en temps et en argent. Au-delà des éléments numéraires, le CET doit être alimenté avec des temps réguliers, soit des temps d'investissement supplémentaires dans l'entreprise. Les congés conventionnels, les RTT et les congés annuels sont les plus fortement corrélés à cette classe. De manière générale, l'utilisation est encadrée à la fois par la nécessité d'atteindre un plancher ou une épargne minimum, par l'immobilisation de l'épargne de l'exercice en

cours et par des montants minimums et maximums encadrant la prise de ces derniers. De plus, l'entreprise se réserve la possibilité de reporter, de refuser et de faire justifier l'utilisation de certains types de congés. L'accord d'entreprise demande donc aux salariés d'épargner en travaillant davantage. Il impose une période d'exclusion durant laquelle les salariés ne peuvent utiliser l'épargne. Ces accords permettent avant tout d'augmenter la durée du travail, même si dans un second temps (après 3 à 5 ans) les salariés peuvent parfois avoir le choix de transformer leur épargne en argent ou de la récupérer. Le CET de l'engagement professionnel (C8) instaure des mécanismes favorisant des utilisations plutôt courtes, de gestion des impératifs professionnels pour le salarié. Il n'est pas question de construire de grands projets ni de permettre le remplacement des collègues partis en congé. L'entreprise affiche clairement l'utilité du compte épargne temps, en mettant en avant les gains de flexibilité permis par le dispositif. Les congés annuels, les congés RTT, les congés de mission, les congés de repos compensateur, les heures supplémentaires ou les congés d'ancienneté peuvent tous être portés au crédit du compte épargne temps. Les temps de l'engagement professionnel sont ici valorisés et soutenus par un abondement de l'entreprise. Les possibilités d'utilisation sont larges, mais encadrées. L'employeur se réserve notamment la possibilité de reporter, voire de refuser, pour des motifs de service, des utilisations en congés de convenances personnelles. L'utilisation en argent est facilitée. Ces accords sont clairement inscrits dans une dynamique collective intégrant l'entreprise et le salarié. Les aménagements qu'ils instaurent promeuvent un système « donnant-donnant », permettant d'offrir des compensations substantielles en échange des efforts consentis par les salariés. Si l'entreprise favorise l'investissement professionnel, avec l'épargne de temps à très long terme et l'utilisation facilitée en argent, elle offre des compensations généreuses (au vu des autres classes d'accords).

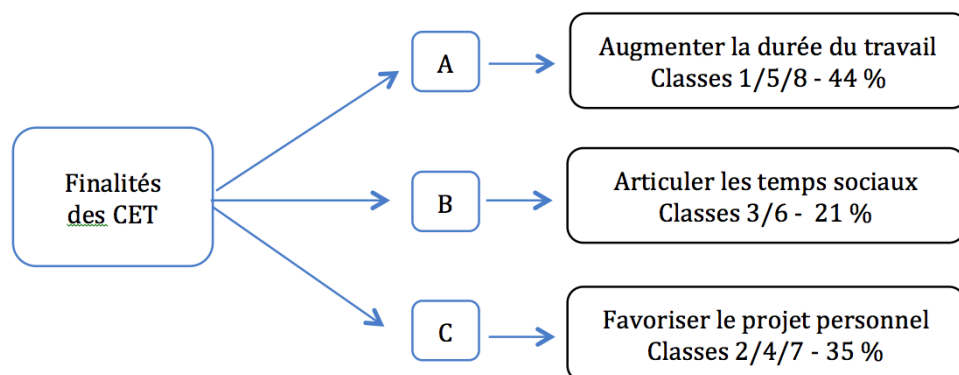
Trois finalités du CET

Extension de la durée du travail, articulation des temps sociaux et projets

- 12 Si l'on s'intéresse à la finalité des dispositifs mis en place, on peut alors distinguer 3 catégories. La première catégorie (A) prévoit une augmentation de la durée du travail non compensée par des repos. Il s'agit de poser les bases d'une solution momentanée ou durable, permettant d'absorber une augmentation du volume de travail de l'entreprise, sans avoir recours à l'embauche. Cette catégorie d'accords regroupe trois types de CET : le CET pour l'argent, dispositif qui n'accepte aucune utilisation en temps, permet de payer des temps de travail dus aux salariés ; le CET des cadres, qui rend possible l'extension des durées du travail pour certains ; le CET pour l'engagement professionnel, qui normalise l'extension des durées du travail de tous. Dans cette catégorie, l'épargne temps est alors plus un outil de flexibilisation du travail que d'articulation des temps sociaux. La focale est portée sur les besoins de l'entreprise et non du salarié. Cette forme d'utilisation du dispositif épargne temps est la plus fréquente. Elle représente en effet 44 % du total de l'échantillon des accords. Cette majorité relative de la finalité « augmentation de la durée du travail » doit être notée. Elle permet de constater comment un dispositif propulsé par la mise en place des 35 heures et de la RTT peut, à l'inverse, servir à en annuler ses effets.

- 13 La seconde catégorie (B) a pour objet de permettre une gestion individuelle et collective des temps de travail afin de réduire les conflits entre les temps des salariés et ceux de l'entreprise. Les dispositifs de ces classes permettent ainsi de favoriser la concordance des temps du salarié avec celles de l'entreprise, par l'allongement de la période de référence des temps de repos. Ces catégories d'accords reconnaissent explicitement le besoin d'articulation des temps et donc indirectement la souffrance des salariés qui se voient imposer des rythmes contraignants, tout en validant un principe selon lequel les préoccupations de l'entreprise et des marchés prévalent sur celles des salariés. Ce type d'accords représente 21 % de notre échantillon. Le CET des repos différés comme le CET universel instaurent des possibilités de gestion de l'épargne temps par l'entreprise. Le dispositif est alors à double face. Il évolue en fonction de l'appréciation qu'aura l'entreprise du contexte économique actuel et à venir. Si la conjoncture est positive pour l'entreprise, le CET sera tourné vers le salarié. À l'inverse, si l'entreprise connaît des difficultés, elle pourra se saisir du dispositif pour l'utiliser à des fins de flexibilisation et de production. La nécessité d'une articulation des temps sociaux est reconnue, mais toutes les conditions de sa mise en œuvre ne semblent pas garanties.
- 14 La troisième catégorie (C) a pour objectif d'ouvrir le champ des possibles. Le CET pour la retraite offre aux seniors de nouvelles options pour planifier leur fin de vie professionnelle. Le CET minimum pose le cadre pour le développement d'un projet personnel en parallèle de la vie professionnelle, quand le CET pour favoriser les projets personnels donne libre cours au salarié pour réaliser un projet « original ». Tous ces types d'accords reconnaissent la légitimité des aspirations des salariés à d'autres occupations que le travail. La forme la moins poussée ouvre le champ des possibles uniquement pour la retraite avec la question de l'aménagement d'une transition pour la fin de vie professionnelle. Les autres types d'accords établissent la nécessité d'articuler autrement les temps sociaux. Il y est implicitement reconnu que le travail ne peut être le seul centre d'intérêt des salariés. Les accords considèrent qu'il est nécessaire de permettre des réajustements, non pas parce que les salariés ne peuvent plus le supporter (comme c'est le cas pour la catégorie B), mais parce qu'ils souhaitent autre chose et que cette aspiration est considérée comme légitime. En acceptant que les salariés s'investissent ailleurs que dans le travail, ces accords soulèvent la question de la valeur et de l'utilité sociale des temps non professionnels, mais ils ne permettent pas de réajustements à court terme. Ce type d'accords représente 35 % des accords conclus dans le cadre de notre échantillon.

Figure 2. Les finalités des accords CET (n : 880)



L'extension de la durée du travail

- 15 La capitalisation des temps inclut le principe même d'une durée du travail au moins provisoirement étendue. Nous avons montré qu'au-delà de ce principe, de nombreux accords invitent les salariés à travailler plus sans compensation par des repos. Pour les entreprises, le CET apparaît avant tout comme un mécanisme apportant de la flexibilité dans la gestion quotidienne du travail. Que ce soit en stabilisant une activité par nature inégale (saisonnalité) ou difficile à absorber (forte croissance), en figeant l'outil de production dans l'attente de la confirmation d'une tendance (haussière ou baissière), ou en permettant d'accélérer la restructuration d'un outil de production, le CET permet de rationaliser davantage l'utilisation de la main-d'œuvre. Dès lors, le temps de travail ne jouit plus d'un statut à part entière, défini une fois pour toutes par les accords et le contrat de travail. Il est fluctuant et peut s'adapter aux besoins de la production. L'exemple de l'AP-HP, présenté dans le rapport Acker (2007) et repris par la Cour des comptes (2014) peut ici servir d'illustration. Dans un contexte de contrainte budgétaire et de pénurie de main-d'œuvre, les personnels sont appelés à augmenter leur temps de travail et à épargner sur le CET. Selon la Cour des comptes, en 2007 les salariés avaient déjà accumulé plus de 3,6 millions de jours de travail sur les CET, ce qui avait donné lieu à un « plan exceptionnel d'épuration partielle ». Sur la période 2008-2012, près de 3 millions de jours ont été accumulés dans ces mêmes établissements, poussant la Cour des comptes à formuler le bilan suivant : « Les incertitudes entourant les comptes épargne temps limitent ainsi l'analyse des dépenses de personnel des hôpitaux ». Avec le CET, les entreprises et les administrations disposent donc d'un levier agissant sur les trois dimensions temporelles décrites par Grossin (1996) : les durées, les horaires et le rythme du travail. La version « classique » du CET individuel permet des adaptations à la hausse pour répondre à un pic d'activité, quand le CET collectif, contrôlé par l'employeur, permet d'adapter la durée du travail à la hausse et à la baisse.
- 16 Pour les salariés, les effets du CET sur la durée du travail peuvent être différenciés, selon qu'ils aient trait à l'équation temporelle personnelle (Grossin, 1996) ou aux revenus. Du fait de l'interconnexion des sphères temporelles privées et professionnelles (Kirchmeyer, 1992 ; Campbell Clark, 2001 ; Tremblay, 2005 ; Fusulier, 2011), l'augmentation des durées de travail pour permettre la constitution d'un capital temps va avoir des répercussions sur l'équation temporelle personnelle. D'un côté la déstabilisation à court terme en faveur des temps professionnels peut être contrebalancée à moyenne échéance, de l'autre la possibilité de transformer du temps en argent crée une passerelle entre investissement temporel et niveau de revenu, ce dernier lien pouvant effectivement permettre à l'usager de participer activement à la détermination de sa rémunération, en ajoutant au salaire de base des primes issues d'un surinvestissement temporel. En revanche, la généralisation de cette pratique d'équivalence entre le temps et l'argent, prévue dans 77 % des accords, fragilise le principe du « temps choisi ». L'exemple de l'AP-HP peut à nouveau servir d'illustration. Le « plan exceptionnel d'épuration partielle » auquel la Cour des comptes fait référence dans son rapport de 2014, a consisté, dans une situation de pénurie de main-d'œuvre, à mettre en place un système de rachat de l'épargne temps aux salariés des hôpitaux de Paris, pour près de 400 millions d'euros. Si certains salariés ont profité⁹ des possibilités de transformation, elle a également été subie par de nombreux autres qui se sont vu imposer une augmentation de leur durée de travail contre une rémunération différée.

Conclusion

- 17 Le principe de l'épargne temps, vieux de deux siècles, suppose une accumulation préalable des temps de travail avant d'en consommer les bénéfices. Il participe donc, par définition, à une extension des durées du travail jusqu'à sa compensation. L'un de nos objectifs a été de comprendre et d'expliquer la manière dont le compte épargne temps participe à une extension de la durée du travail au-delà de cette évidence. Nous avons montré que le rôle de la négociation collective d'entreprise est central dans la définition des règles d'accumulation et de la consommation de l'épargne.
- 18 Sur la base d'un échantillon national de 880 accords d'entreprises CET nous avons mis en évidence 8 types d'accords qui représentent les logiques de la négociation : le revenu, la retraite, le repos différé, un CET minimum, universel, destiné aux cadres, aux projets ou à l'investissement professionnel. Ces logiques montrent d'abord la diversité des négociations et des comptes qui se retrouvent sous une même appellation. Elles indiquent ensuite que l'usage des comptes par les salariés se situe dans un contexte défini qui limite l'autonomie temporelle. Ces logiques de la négociation alimentent trois principales finalités : extension des durées du travail, articulation des temps sociaux et projets personnels. Nous avons mis en évidence que près d'un accord sur deux (44 %) s'inscrit dans l'objectif affiché d'une augmentation de la durée du travail à moyen ou long terme et sans compensation par des repos : lorsqu'ils favorisent le principe de monétisation, lorsqu'ils s'adressent aux cadres ou lorsqu'ils privilégient l'investissement professionnel du salarié. Deux autres évolutions du rapport aux temps doivent être mises en avant. D'une part, le CET remet en cause la dynamique de la réduction du temps de travail. D'autre part, le temps choisi peut l'être collectivement, ce qui signifie que l'épargne temps devient une affaire collective plus qu'individuelle. La négociation collective sera donc amenée à accroître son rôle au sein des entreprises sur ce thème. La mise à plat des enjeux d'emploi, de santé, de rémunération et d'articulation des temps sociaux sera alors décisive pour une négociation des accords dans l'intérêt des salariés.

BIBLIOGRAPHIE

- ACKER Dominique (2007), « Rapport sur les comptes épargne temps des personnels médicaux et non médicaux dans les établissements de santé ». [En ligne] <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/074000459.pdf>
- BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2009), *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs France-Québec*, Québec, PUQ.
- BREHMER Wolfgang et Ines ZAPF (2010), « Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt », Nürnberg, IAB (Kurzbericht).
- CAMPBELL CLARK Sue (2001), « Work Cultures and Work/Family Balance », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, n° 3, 348-365.

- Cour de Comptes (2014), « Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale ». [En ligne] <https://www.ccomptes.fr/Publications/Publications/La-securite-sociale2>
- DE TERSSAC Gilbert, THOEMMES Jens & Anne FLAUTRE (2004), « Régulation politique et régulation d'usage dans le temps de travail », *Le Travail humain*, vol. 67, n° 2, 135-154.
- DOCKÈS Emmanuel (2005), « Le stroboscope législatif », *Droit social*, n° 9-10, 835-838.
- DUBAR Claude (2004), « Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 1, 117-129. [En ligne] <https://temporalites.revues.org/661>
- FUSULIER Bernard (dir.) (2011), *Articuler vie professionnelle et vie familiale. Étude de trois groupes professionnels : les infirmières, les policiers et les assistants sociaux*, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain.
- GIOTTO Timo et Jens THOEMMES (2016), « La capitalisation du temps de travail », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 59-60, 113-134.
- GROSSIN William (1996), *Pour une science des temps. Introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès.
- GROUX Guy (2001), *L'Action publique négociée. Approches à partir des « 35 heures » – France-Europe*, Paris, Harmattan.
- HILDEBRANDT Eckart (2007), *Lebenslaufpolitik im Betrieb: Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten*, Berlin, Édition Sigma.
- HOSKING OLIVER William (1958), *The Labour Exchange Phase of the Co-Operative Movement*, Oxford *Economic Papers*, n° 10, 355-367.
- International Labour Organization (2004), *Flexitime and “time banking” schemes*, Fact sheet. [En ligne] http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_170705/lang--en/index.htm
- International Labour Organization (2011), *Working Time in the Twenty-First Century : Report for Discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements*. [En ligne] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_161734.pdf
- KIRCHMEYER Catherine (1992), « Nonwork Participation and Work Attitudes: A Test of Scarcity vs. Expansion Models of Personal Resources », *Human Relations*, vol. 45, n° 8, 775-795.
- LASCOUMES Pierre et Patrick LE GALÈS (dir.) (2004), *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- MARX Michael B (2012), « Time Banking Service Exchange Systems: A Review of the Research and Policy and Practice Implications in Support of Youth in Transition », *Children and Youth Services Review*, n° 34, 12330-1236.
- MERCURE Daniel (1995), *Les Temporalités sociales*, Paris, L'Harmattan.
- MILLER Jill (2008), « Teruko Mizushima: Pioneer Trader in Time as a Currency », *Intersections : Gender and Sexuality in Asia and the Pacific*, n° 17, 2008. [En ligne] <http://intersections.anu.edu.au/issue17/miller.htm>
- OWEN Robert (1832), « Letter to the Times », [En ligne] www.ucl.ac.uk/bloomsbury-project/institutions/equitable_labour_exchange.htm
- PÉLISSE Jérôme (2011), « La mise en œuvre des 35 heures. D'une managérialisation du droit à une internalisation de la fonction de justice », *Droit et Société*, n° 77, 39-65.

REYNAUD Jean-Daniel (1988), « Les régulations dans les organisations. Régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, vol. 29, n° 1, 5-18.

SEIFERT Hartmut, KÜMMERLING Angelica & Arnold RIEDMANN (2013), « Langzeitkonten – Überschätzte Erwartungen einer Biografieorientierten Zeitpolitik? », *WSI Mitteilungen*, n° 2, 133-143.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (dir.) (2005), *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux I*, Québec, Presses de l'université du Québec, coll. « Économie politique ».

NOTES

1. Traduit par nos soins.
2. À l'exception de celles effectuées pour évaluer les effets la loi de 1994 (De Terssac, Thoemmes & Flautre, 2004)
3. La loi (L2003-47) relative au salaire, au temps de travail et au développement de l'emploi.
4. La loi (L2005-296) portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.
5. La loi (L2008-111) pour le pouvoir d'achat.
6. Les méthodes de classifications hiérarchiques sont basées sur le calcul de l'inertie à l'intérieur d'un espace euclidien (distance « à vol d'oiseau »). Il s'agit, pour que chaque groupe soit le plus homogène possible, de minimiser la distance intraclasse. La distance intraclasse étant mesurée par la moyenne des carrés des distances au centre de gravité de chaque observation. À l'inverse, il est donc nécessaire que la distance interclasse (moyenne, pondérée par la somme des poids de chaque classe, des carrés des distances des barycentres de chaque classe au barycentre global) soit la plus grande possible.
7. Selon le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique.
8. Nous avons généré la liste de tous les accords signés selon la taille de l'entreprise, puis pour chaque catégorie nous avons compté le nombre d'entreprises différentes à l'origine de ces accords. En divisant le nombre d'entreprises ayant signé un accord par le nombre total d'entreprises selon l'INSEE, nous avons obtenu le pourcentage d'entreprises concernées. Nous avons ainsi pu en déduire une estimation de la population touchée par les CET grâce aux statistiques d'emploi de l'INSEE.
9. Selon le jugement de la 6^e chambre de la cour administrative d'appel de Paris du 28/04/2014.

RÉSUMÉS

En 1994, les législateurs français introduisent le compte épargne temps (CET), un dispositif individuel mais nécessitant une négociation collective pour l'instaurer. Depuis, le dernier né des mécanismes de « temps choisi » a connu plusieurs évolutions législatives qui ont conduit à une diversification des modalités d'utilisation des comptes par les salariés. En s'appuyant sur une analyse quantitative de la négociation collective sur le CET en France entre 2006 et 2013, cet article restitue la diversité des accords épargne temps en les regroupant selon leur finalité et les

collectifs destinataires. Il met en évidence un recul de la conception initiale du CET (faciliter les congés longs, les projets individuels) au profit de logiques favorisant la monétisation et l'augmentation des durées de travail.

In 1994, French legislators introduced time saving accounts (TSAs), being individual provisions whose implementation stemmed from collective bargaining. The latest avatar of this “time choice” mechanism has experienced a variety of legislative changes whose net effect has been to diversify how employees use TSAs. Based on a quantitative analysis of TSA-related collective bargaining in France between 2006 and 2013, the article scrutinises differences between the collective agreements that have been signed by grouping them by aim and target constituency. It also looks at how TSA's initial rationale (to encourage people to take long holidays and engage in individual projects) has been weakened and replaced by a logic that emphasizes monetisation and increased working hours.

En 1994, los legisladores franceses introducen la cuenta de ahorro de tiempo (CET), un dispositivo individual pero que necesita una negociación colectiva para instaurarlo. Desde entonces, el último de los mecanismos de “tiempo escogido” experimentó varios cambios legislativos que condujeron a una diversificación de las modalidades de uso de las cuentas por los asalariados. Basándose en un análisis cuantitativo de la negociación colectiva sobre el CET en Francia entre 2006 y 2013, este artículo restituye la diversidad de los acuerdos ahorro de tiempo reagrupándolos según su finalidad y los destinatarios colectivos. Pone en evidencia un retroceso del concepto inicial del CET (facilitar las licencias largas, los proyectos individuales) en beneficio de lógicas que favorecen la monetización y el incremento de los periodos de trabajo.

INDEX

Palabras claves : tiempo de trabajo, Cuenta de Ahorro de Tiempo, capitalización

Mots-clés : temps de travail, compte épargne temps, capitalisation

Keywords : working time, time saving account, capitalization

AUTEURS

TIMO GIOTTO

CERTOP/UT2J

JENS THOEMMES

CERTOP/CNRS