



# **L'autonomie temporelle à l'épreuve des comptes épargne-temps**

Jens Thoemmes

## **► To cite this version:**

Jens Thoemmes. L'autonomie temporelle à l'épreuve des comptes épargne- temps. Nicky Le Feuvre; Marc Perrenoud. Les frontières du travail: déplacements, brouillages et recomposition, Octares, pp.319-331, 2025, 978-2-36630-149-6. <halshs-05091388>

**HAL Id: halshs-05091388**

**<https://shs.hal.science/halshs-05091388v1>**

Submitted on 2 Jun 2025

**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

Thoemmes, Jens. 2025. « L'autonomie temporelle à l'épreuve des comptes épargne-temps ». In *Les frontières du travail: déplacements, brouillages et recompositions*, édité par Nicky Le Feuvre et Marc Perrenoud, 319-31. Toulouse: Octares.

## **L'autonomie temporelle à l'épreuve des comptes épargne-temps**

Jens Thoemmes, CERTOP-CNRS, Toulouse, France

### **Introduction**

La gestion autonome du temps est un objectif recherché par de nombreux individus, malgré l'expérience du temps qui peut varier selon la situation familiale, professionnelle et personnelle de chacun (Méda 2003 ; Pronovost 2007 ; Paye 2021). On peut donc définir provisoirement l'autonomie temporelle comme la capacité d'un individu de contrôler son emploi du temps. La sociologie des temps sociaux montre que cette capacité porte sur l'articulation des contraintes institutionnellement construites et les activités personnelles de l'individu (Grossin, 1996).

La pandémie de Covid-19 a brouillé les frontières entre différents temps sociaux. De nombreuses personnes se sont retrouvées en difficulté face à la superposition des temps de travail, de la vie familiale et personnelle (Collectif d'Analyse des Familles en Confinement 2020). Par ailleurs, le phénomène dit de la « grande démission » (*Great resignation*) a souligné le besoin d'autonomie temporelle, de nombreuses personnes décidant de quitter des emplois jugés peu gratifiants ou trop prenants en termes de temps (Collectif d'Analyse des Familles en Confinement 2020). Le télétravail est devenu une option attractive pour beaucoup, permettant une meilleure gestion du temps personnel (Erb et al., 2022). Cela a suscité des réflexions sur une nouvelle organisation des temps sociaux. Le contexte actuel, marqué par la pandémie et ses conséquences sociales, a mis en lumière les défis de l'autonomie temporelle. Le confinement, les difficultés de la vie à domicile et les bouleversements dans le monde du travail ont rendu cette problématique d'autant plus saillante. Ces problèmes sociaux renvoient à la conception de l'autonomie temporelle, son objet et sa théorisation. L'autonomie temporelle peut être envisagée selon différents registres.

Premièrement, l'idée du temps libre a été mise en avant. Selon des penseurs comme Dumazedier (1960) et Friedmann (1960), le temps libre est une conséquence directe de la réduction des heures de travail. Cette diminution des heures travaillées libère du temps qui peut alors être consacré à diverses activités, notamment les loisirs. Ce concept souligne l'importance d'un équilibre entre travail et vie personnelle, mettant en évidence comment une réduction du temps de travail peut enrichir d'autres aspects de la vie.

Ensuite, le registre de l'autonomie au travail a été largement débattu. Il existe deux écoles de pensée principales sur ce sujet. D'un côté, des auteurs comme Bernoux (1972), Linhart (1978), Reynaud (1979), et De Terssac (1992) soutiennent que l'autonomie au travail est possible dans le cadre de la société capitaliste. Ces penseurs suggèrent qu'il existe des

marges de manœuvre qui permettent aux travailleurs d'exercer un certain degré de contrôle sur leur travail. De l'autre côté, des critiques comme Horkheimer et Adorno (1987) soutiennent que le capitalisme, le taylorisme et la division du travail rendent toute forme d'autonomie pratiquement impossible. Cette perspective met en lumière les contraintes structurelles imposées par les systèmes économiques et organisationnels actuels.

Le troisième registre, celui des temporalités utopiques, a été exploré par Lallement et Ramos (2010). Cette idée envisage le temps non pas comme une ressource limitée à gérer, mais plutôt comme un élément à réaliser pleinement dans une société idéale. Dans cette vision, le travail serait limité pour favoriser une plus grande réalisation individuelle, suggérant une société où l'équilibre travail-vie personnelle est non seulement souhaité mais aussi intégré dans la structure même de la société.

Enfin, le registre des temps choisis, mis en avant par Rehn (1973), accentue la liberté individuelle dans le choix des temporalités, y compris dans le cadre du travail. Ce point de vue valorise l'autonomie personnelle dans la gestion du temps, reconnaissant l'importance de permettre aux individus de décider comment ils veulent répartir leur temps entre travail, loisirs et autres activités.

Suivant ce dernier registre répandu de l'autonomie temporelle comme « libre choix », celle-ci est vue comme « individuelle », « unilatérale », « constante » et « totale ». Nous proposons une théorie qui se détache plutôt de ces conceptions. D'après notre perspective, l'autonomie temporelle est principalement « collective », « relationnelle », « processuelle » et « partielle ».

Dans ce chapitre, nous explorons l'exemple des comptes épargne-temps (CET), un dispositif négocié collectivement, mais utilisé individuellement par les travailleurs. Bien que l'autonomie temporelle puisse être mesurée au niveau individuel, comme, par exemple, à travers la capacité d'une personne à économiser et utiliser son temps, nous soutenons que c'est le contexte collectif qui permet à l'individu de faire des choix qui peuvent être considérés comme relevant de l'autonomie temporelle. Nous verrons que les sociétés exercent une influence fondamentale sur ces choix. De plus, l'autonomie temporelle est un processus dynamique. Elle illustre la fluctuation historique et l'évolution des pratiques d'épargne de temps à travers différentes périodes de vie, mettant en évidence que l'autonomie temporelle n'est pas un état fixe et immuable. Enfin, l'autonomie temporelle est intrinsèquement partielle et non totale. Les aspirations individuelles, comme le désir de prendre des congés à un moment précis, doivent être mises en balance avec les besoins collectifs. Ce qui limite la réalisation de ces projets individuels.

À partir de ces quatre caractéristiques de l'autonomie temporelle (collective, relationnelle, processuelle, partielle), nous abordons trois niveaux d'appréhension de l'autonomie temporelle. Le premier niveau concerne la régulation sociale (Reynaud 1979) et met en lumière l'hétéronomie temporelle. C'est l'idée que l'autonomie s'oppose à un certain contrôle exercé par des acteurs extérieurs, comme l'employeur (De Terssac, 1992). Le second niveau s'intéresse à l'objet des discussions : les règles. Ces règles

peuvent être sujettes à interprétation, et l'interprétation définie peut servir soit à appuyer l'autonomie temporelle, soit à la réduire. Le troisième niveau considère l'autonomie temporelle comme une action (Weber 1922 ; Maggi 2011). C'est le mouvement ou l'action concrète qui vise à contrecarrer l'hétéronomie temporelle ou le contrôle.

### **Une recherche franco-allemande sur les comptes épargne-temps**

Les Comptes Épargne-Temps (CET) sont un instrument pouvant servir l'autonomie temporelle des salariés, car ils offrent la possibilité de répartir les heures habituelles de travail de manière changeante sur une semaine, un mois, ou même toute une carrière. La question fondamentale est de déterminer comment et dans quelle mesure les salariés maîtrisent cette répartition afin de gagner une plus grande autonomie par rapport aux horaires de travail rigides ou si, au contraire, ils subissent une plus grande dépendance temporelle. En France et en Allemagne, un accord négocié<sup>1</sup> constitue la base pour l'ouverture d'un CET. En Allemagne, plus de 50 % des travailleurs organisent leur temps de travail en utilisant un CET (Ellguth, Gerner, & Zapf, 2018). En France, bien que des statistiques précises ne soient pas disponibles, il est estimé qu'au moins 31 % des travailleurs peuvent avoir accès à un CET<sup>2</sup>.

Le CET a été introduit en France en 1994 (Loi n° 94-640, 24 juillet 1994), avec une durée minimale d'utilisation de six mois, conçue pour encourager l'embauche de remplaçants pour les travailleurs en congé. Cependant, il est vite devenu évident que les entreprises et les travailleurs préféraient des périodes de congé plus courtes (De Terssac, Thoemmes, Flautre, & Thébault, 1998). Les entreprises ont commencé à adapter le CET pour répondre à leurs besoins spécifiques, aboutissant à une durée de congé réelle encore plus courte, souvent seulement de quelques jours, pour la majorité des titulaires de comptes. Cette évolution suggère que le législateur a présumé au départ d'une conception de l'autonomie temporelle de congé long ou sabbatique, alors qu'en pratique, elle a été orientée vers le court terme. En conséquence, le congé minimum de six mois a été réduit à deux mois en 2000, puis totalement aboli en 2005 (Giotto & Thoemmes, 2016).

En Allemagne, le débat sur les CET a commencé vers le milieu des années 1980, lorsque ces derniers ont été introduits dans le cadre des réductions du temps de travail convenues collectivement (Seifert, 1987). Les recherches basées sur différents ensembles de données ont montré que l'utilisation des CET est influencée par divers facteurs, tels que la taille de l'entreprise, l'existence d'un comité d'entreprise ou d'un conseil du personnel, la couverture des conventions collectives, et le niveau de qualification des travailleurs. Cependant, les résultats concernant l'apport des CET en termes d'autonomie temporelle ne sont pas concluants (Seifert & Thoemmes, 2020). Certaines études suggèrent que l'utilisation des CET est principalement motivée par les besoins opérationnels des

---

<sup>1</sup> Nous limitons ici notre analyse aux accords d'entreprises, bien que dans la pratique les accords de branche puissent être utilisés pour mettre en place un CET.

<sup>2</sup> Plus de 75% des grandes entreprises françaises (comptant plus de 5000 salariés), soit plus de 3 millions d'employés, ont accès aux Comptes Épargne-Temps (CET). De plus, depuis 2002, le secteur public peut également utiliser les CET, ce qui étend leur accessibilité à plus de 5,4 millions salariés supplémentaires. Compte tenu d'un total de 26,9 millions de salariés en France (INSEE, 2019), on peut estimer que près de 31% des salariés au moins ont la possibilité d'ouvrir un CET.

entreprises, tandis que d'autres indiquent que les travailleurs peuvent réaliser leurs préférences en matière de temps grâce aux CET.

Notre recherche mobilise une méthode mixte qui utilise des entretiens approfondis, des études de cas et une analyse quantitative des accords d'entreprise (AE). La base de données pour l'Allemagne est constituée de 587 accords d'entreprise sur le CET entre 1994 et 2015, disponibles dans les archives de la Fondation Hans Böckler. Pour la France, l'analyse est basée sur les données des services du Ministère du travail (DIRECCTE), qui archive de manière centralisée les accords systématiquement conclus. Après une sélection de 1 000 accords d'entreprise depuis 2006, 894 de ces accords contenaient des informations exploitables sur les comptes du temps de travail et constituent notre matériel de la recherche.

Une grille de codification adaptée aux accords allemands et français a ensuite été créée. Elle permet de transcrire toutes les informations contenues dans les textes sous forme binaire (code : présence ou absence de la modalité respective). Les variables essentielles renvoient à des informations générales sur les accords : les objectifs, les limites des dettes ou crédits d'heures, les périodes de compensation, les temps d'encadrement, et enfin des éléments tels que les congés, les heures supplémentaires, ou le salaire qui peut être épargné ou utilisé.

Enfin, nous avons analysé l'utilisation du CET par les salariés en fonction des négociations locales dans huit entreprises sélectionnées (quatre en France, quatre en Allemagne). Dans chaque entreprise, le contenu des accords d'entreprise a été analysé ; des entretiens semi-directifs (d'une durée moyenne de 90 minutes) ont été menés avec les travailleurs (dix pour chaque entreprise, dont deux représentants syndicaux et patronaux soient 80 entretiens au total).

### **Une autonomie temporelle variable par le CET en France et en Allemagne**

Pour les analyses liées aux AE, le concept de règle aide à décomposer le contenu des accords, à délimiter les champs d'action, à décrire les buts et, finalement, à offrir une interprétation globale. En simplifiant, on peut distinguer quatre aspects des AE : (1) les règles générales des accords ; (2) les règles qui régissent l'épargne-temps sur ces comptes<sup>3</sup> ; (3) la comparaison de ces règles permettant de dresser des profils nationaux des accords ; (4) enrichis par les résultats de l'analyse qualitative.

#### *Règles générales du CET*

Les règles générales incluent l'initiative d'ouverture de comptes. En France, selon les accords, l'ouverture d'un compte repose sur l'initiative des salariés. Ils ont la liberté de décider s'ils souhaitent ouvrir un compte ou non. En Allemagne, un pourcentage presque équivalent stipule que le compte est ouvert automatiquement dès qu'un salarié est couvert

---

<sup>3</sup> Nous nous limitons ici à quelques exemples. Pour une analyse plus détaillée, voir Giotto et Thoemmes (2022).

par le champ d'application de l'AE (Figure 1). Par conséquent, les salariés allemands n'ont pas de choix à ce sujet. En France, l'ouverture d'un CET est liée à une initiative personnelle. Un AE est nécessaire, mais il doit respecter les droits individuels des salariés, fixés par la loi. Cette différence fondamentale se reflète également dans l'initiative et l'enregistrement du temps qui, en France, repose en grande partie sur l'autorégulation des salariés, tandis qu'en Allemagne, il est réalisé automatiquement par des moyens techniques indépendamment de la maîtrise individuelle (Figure 2).

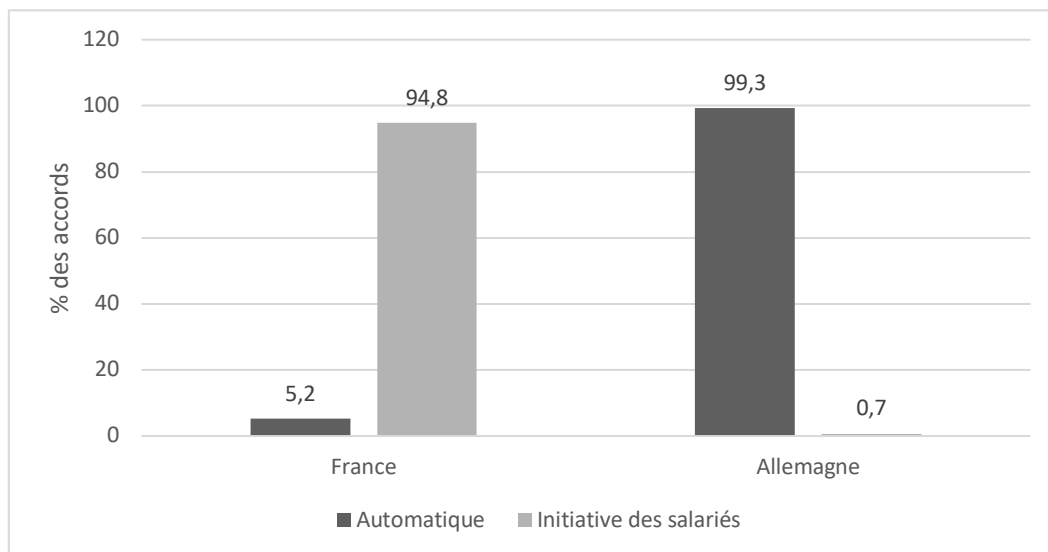


FIG. 1 — Initiative d'ouverture d'un compte (%).

Source : calculs propres.

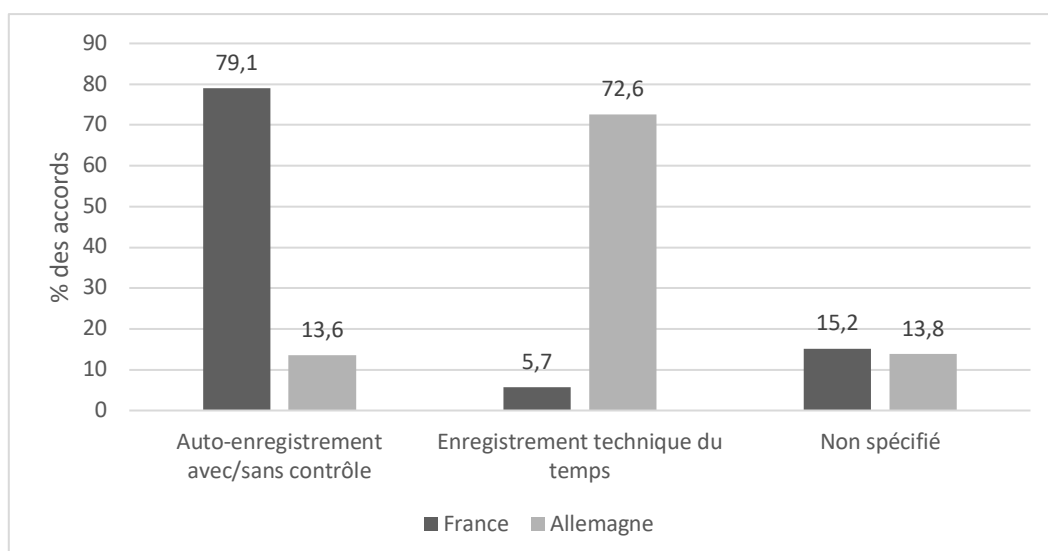


FIG. 2 — Enregistrement du temps (%).

Source : calculs propres.

### *Règles pour épargner et dépenser le temps*

Le deuxième type de règles concerne les manières de traiter du temps épargné ou dépensé. Les accords français dressent une liste exhaustive de toutes les périodes qui peuvent être comptabilisées, tandis que les accords allemands ne le font pas. En France, il est possible de cumuler du temps de travail via divers dispositifs : congés annuels, réduction du temps de travail, repos compensatoire, durée de travail, congés, heures supplémentaires, horaires variables, etc. Ces dispositifs ne sont pas mentionnés dans les accords allemands. En revanche, dans la plupart des cas allemands, les heures supplémentaires sont automatiquement allouées au CET. Si des heures supplémentaires sont compensées par des primes, ces heures suivent différentes règles permettant de compter les heures et/ou les primes qui seront créditées sur les comptes ou payées directement aux salariés. En France, les salariés ont généralement la liberté de décider (avec ou sans l'approbation de leurs supérieurs) des temps enregistrés sur le CET.

Les accords allemands fixent le montant maximal des crédits et des débits. Ils régulent également les procédures en cas de dépassement des limites. L'exemple typique, mais non majoritaire, de ce type d'accord allemand est le « compte feu de signalisation » (Ampelkonto). Trois phases (verte, jaune et rouge) définissent précisément les limites des crédits ou des débits autorisés. Pour la phase verte (par exemple, 40 heures), les dépassements sont autorisés sans restriction. Si ces montants sont dépassés, le compte passe en phase jaune. C'est une phase d'observation durant laquelle employeurs et salariés sont incités à revenir à la phase verte. La phase jaune permet de discuter de la réduction de l'épargne-temps. La dernière étape, la phase rouge, marque le point où la valeur maximale définie est dépassée. Cela entraîne l'application de mesures plus sévères à l'encontre de l'employeur ou du salarié, le comité d'entreprise peut être informé et conserve son droit de cogestion du CET. Cet exemple montre que les accords français précisent ce qui est économisé, tandis que les accords allemands s'assurent que les comptes ne sont pas utilisés pour augmenter la durée du travail.

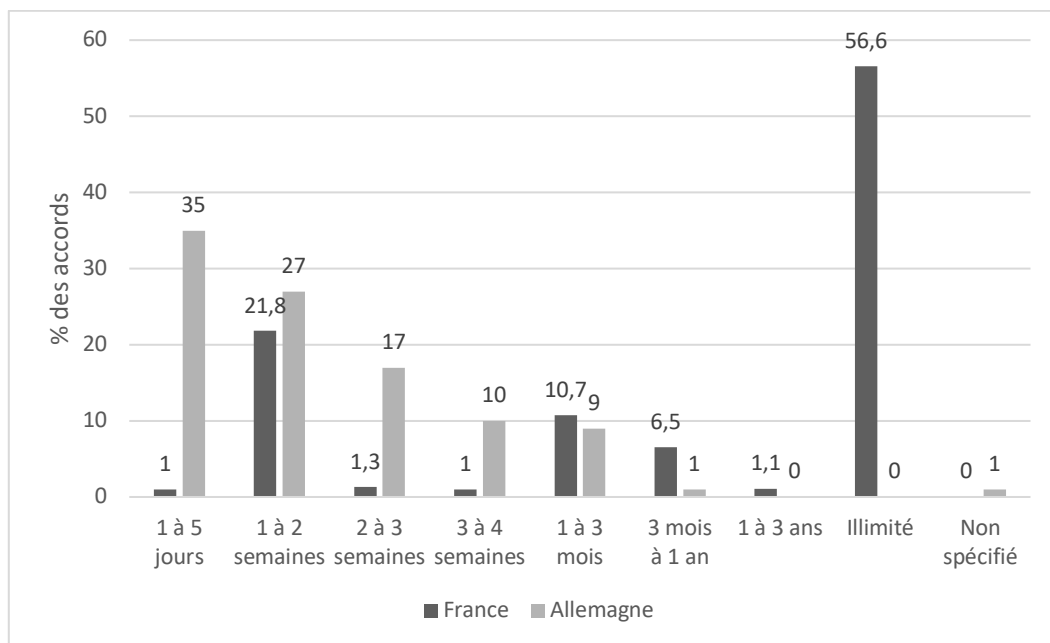


FIG. 3 — Volumes d'économies maximales (%).

Source : calculs propres<sup>4</sup>.

En moyenne, les AE allemands limitent le solde créditeur maximum à un peu plus de 100 heures, tandis que les AE français permettent une épargne beaucoup plus généreuse, comme l'illustre la Figure 3. Seul un quart des accords français limite le maximum à l'équivalent de moins d'un mois de travail (152 heures). Cependant, la majorité d'entre eux (56,6 %) autorise des avoirs illimités. Cela signifie que des montants correspondant à plusieurs années de travail peuvent être accumulés sur ces comptes.

#### *Les idéals-types français et allemands du CET*

L'étape suivante vise à agréger et à comparer les différentes règles afin d'obtenir un idéal-type du CET pour les deux pays. Notre objectif est de présenter un profil d'accords typiques basés sur les résultats de nos évaluations, qui ne concernent pas l'utilisation concrète de ces accords, mais seulement la règle négociée. Dans cette perspective, il devient évident que les CET des deux côtés du Rhin, bien qu'étant basés sur un même principe négocié d'accumulation et de consommation des avoirs de temps, sont des outils distincts. Nous présentons ici les figures du CET en mobilisons une analogie avec des instruments financiers.

Les CET français ressemblent à des comptes d'épargne ou des assurances vie, à un dispositif à moyen et long terme. Il s'agit de comptes individuels pour lesquels les titulaires potentiels doivent choisir de les ouvrir ou non. Les comptes permettent d'épargner du temps avec des volumes importants et des échéances longues. En même

<sup>4</sup> Afin de présenter des chiffres clairs et comparables avec des spécifications différentes selon les secteurs et les pays, nous avons évalué ici la journée de travail à 8 heures (semaine : 40 heures).

temps, ces comptes encouragent l'accumulation (une partie du temps épargné par le salarié n'est souvent pas librement disponible). En revanche, des congés de courte durée ou des revenus supplémentaires sont possibles. Les règles principales concernent les types d'économie et la consommation de temps. Ces comptes sont régulièrement enrichis d'éléments temporels ou monétaires, notamment de jours qui bénéficient, par ailleurs, de la réduction du temps de travail ou des congés annuels. Les comptes ressemblent à un prêt à long terme accordé par le salarié à l'employeur. Le taux d'intérêt théorique de ce prêt découle 1) des « allégements » fiscaux résultant du fait que les revenus ne sont imposés qu'ultérieurement ou des exonérations fiscales lorsqu'ils sont utilisés pour des plans d'épargne ou des pensions d'entreprise, 2) des abondements (subventions) d'entreprise qui peuvent notamment poursuivre certains objectifs tels que les soins familiaux ou la fin de carrière, 3) des augmentations de salaire horaire qui servent à accumuler des volumes dans le temps. Une grande partie de ces comptes peut être utilisée pour la retraite anticipée (61,9 %). Ces « comptes d'épargne » sont protégés contre l'insolvabilité des entreprises par le régime général d'assurance des employeurs (AGS) et peuvent être, dans certains cas, transférés entre les entreprises.

Les CET allemands sont semblables à des « comptes courants ». Ils sont obligatoires et activés automatiquement dès la signature d'un AE. Ils sont automatiquement ouverts pour les salariés. Le but de ces comptes est de soutenir la production, l'emploi et l'articulation des temps sociaux. Les comptes sont presque exclusivement destinés à l'accumulation et à la consommation du temps. Les conversions entre le temps et l'argent sont rares. Ces comptes sont plutôt de courte durée et permettent des volumes d'épargne relativement faibles. Ils sont destinés à permettre des variations dans les durées de travail. Les termes « Ampelkonto » et « limite supérieure » sont très importants. Ces comptes permettent également aux salariés de prendre du temps (découvert) avant de travailler pour l'entreprise. La majorité des règles vise à réguler la valeur des dettes et des avoirs, notamment les dépassements. Les « comptes courants » sont rarement assurés contre l'insolvabilité et ne sont pas transférables d'une entreprise à une autre. Aucun intérêt n'est payé sur les soldes créditeurs.

### *Les apports de l'analyse qualitative : les études de cas*

Les études de cas montrent que seule une prise en compte de la situation économique des entreprises, de la situation des commandes, de l'emploi, de la gamme de production et des processus de travail permet d'évaluer le gain d'autonomie en temps grâce aux comptes du temps de travail. Il convient donc de souligner que les cas individuels diffèrent des modèles présentés ici. Un premier exemple qui inverse les profils est celui des entreprises municipales dans les deux pays : un CET relativement limité en France et l'existence de comptes à long terme en Allemagne.

Un deuxième exemple produisant des profils équivalents concerne les deux établissements du constructeur de véhicules. Les structures de comptes dans les deux usines de fabrication sont relativement similaires, toutes deux sont comparativement complètes avec respectivement trois et quatre types de comptes. La comparaison entre l'Allemagne et la France révèle ici des similitudes et nous permet de formuler une hypothèse commune sur l'autonomie temporelle. Les systèmes de comptes complexes

comportant trois types de comptes ou plus ont pour effet de faire passer les demandes de congés des horizons à court terme aux horizons à long terme. Ce déplacement sert d'abord les entreprises, puisque les temps ont été travaillés, mais pas encore rémunérés. Toutefois, il faut également tenir compte du fait que certains salariés souhaitent utiliser ces instruments pour gérer la fin de leur carrière (préretraite). À cet égard, l'autonomie temporelle s'étend à la vie professionnelle dans son ensemble. Les comités d'entreprise sont ici constamment mis au défi de peser entre des souhaits d'autonomie : volumes faibles ou élevés, comptes à court ou à long terme.

Les études de cas confirment les éléments de l'évaluation quantitative. En France, c'est le salarié qui décide d'ouvrir ou non un compte de temps de travail. L'exception est constituée par les médecins hospitaliers, qui disposent d'un compte de temps de travail obligatoire. En Allemagne, la pratique générale est d'introduire des CET pour tous si l'accord d'entreprise le prévoit. Les volumes élevés que les CET français autorisent sont compensés en Allemagne par un niveau plutôt limité de crédit accumulé. Il existe des exceptions dans le secteur français de la santé, qui se distingue après une période d'abus, par sa réticence à épargner et à utiliser les temps.

### *Les relations professionnelles produisent des CET différents*

Cette recherche indique que les relations professionnelles des deux pays forment les accords selon leurs caractéristiques et intérêts. L'autonomie temporelle des salariés avec le CET est un résultat des négociations situées dans leur contexte sociétal, dominé par les rapports entre l'État, les organisations syndicales et les employeurs. Chaque pays possède une représentation des intérêts au niveau de l'entreprise nettement différente (Artus, 2010). Notamment, le législateur français a été particulièrement actif en instaurant la loi CET, en amorçant la réduction de la durée du travail à 35 heures et en intervenant dans les négociations collectives pour étendre les conventions collectives à la majorité des entreprises (via des déclarations d'applicabilité générale). Par ailleurs, depuis les lois Auroux de 1982, soit depuis quatre décennies, l'initiative législative vise surtout à favoriser la négociation d'entreprise et la décentralisation, d'où l'introduction conditionnelle du CET en 1994 par un accord d'entreprise correspondant. De nombreux AE sur le CET ont vu le jour, visant à concrétiser la réduction du temps de travail au plus près de l'entreprise. Avec l'introduction de la semaine de 35 heures en France à la fin des années 1990 (Bloch-London, 2000 ; Lurol & Péglise, 2002 ; Péglise, 2011 ; Lehdorff, 2014), des difficultés organisationnelles sont apparues, partiellement palliées par les économies générées grâce au CET. En effet, de nombreuses entreprises ont conservé la semaine de 39 heures, la différence étant comblée par le CET.

En France, c'est souvent le délégué syndical non élu (selon la représentativité de son organisation) ou le comité social et économique (CSE) qui mènent les négociations du côté des salariés. Aussi en France, presque tous les salariés (98,5 %, OIT 2014) sont couverts par une convention collective en raison d'une législation qui permet au Ministre du travail de généraliser un accord sectoriel à toutes les entreprises du secteur.

À l'inverse, en Allemagne, cette pratique est moins répandue et en recul (56 %, OIT 2016), puisque la loi sur les conventions collectives donne un droit de veto aux

employeurs dans ces procédures. De plus, la codétermination (*Mitbestimmung*) des entreprises en Allemagne avec le comité d'entreprise (*Betriebsrat*) - une institution élue par les salariés excluant les employeurs - produit des droits élargis, notamment pour approuver les heures supplémentaires et surveiller les CET dans l'entreprise. Dans ce contexte, les règles du CET en Allemagne offrent une perspective qui fait abstraction de facteurs et de conflits potentiels, tels que les augmentations de salaire négociées au niveau régional et national. Le comité d'entreprise allemand s'attache donc à garantir le bon fonctionnement des CET, sans influencer la durée du travail déterminée à un niveau plus général (régional ou national) et sans renoncer à son droit d'autoriser ou non les heures supplémentaires.

## Conclusions

Cette contribution montre une conception théorique de l'autonomie temporelle qui s'écarte d'une perspective individualiste liée au « libre choix ». Le raisonnement sociologique s'appuie sur une comparaison empirique des règles négociées des comptes épargne-temps (CET) en France et en Allemagne. Notre recherche révèle une diversité de CET, avec des comptes principalement à court terme en Allemagne et des comptes majoritairement à long terme, mais également à court terme, en France. Ces différences servent des objectifs variés.

En Allemagne, ces accords sont conçus principalement pour permettre aux entreprises de pallier les fluctuations des besoins en main-d'œuvre à court terme, tout en donnant aux travailleurs une certaine liberté dans la gestion de leur temps. Les comités d'entreprise allemands ont des pouvoirs étendus de codétermination, dont le droit d'autoriser ou non les heures supplémentaires. Les CET sont donc très limités pour sauvegarder leur pouvoir, mais surtout pour protéger les salariés contre des comptes trop volumineux qui transformeraient des repos immédiats en congés futurs. La division du travail entre représentants des salariés au sein des entreprises et représentants régionaux et nationaux est ici importante. Ces derniers s'occupent des questions liées aux salaires et à la durée du travail qui ne se traitent pas au sein des entreprises, d'où une autre raison de limiter les CET.

La situation est autre en France. Ici, les dispositifs permettent une compensation de l'engagement des travailleurs tout au long de leur carrière, incitant à l'accumulation des temps sur le CET. Il s'agit d'une approche plus holistique du CET, qui ne différencie pas les comptes à court et à long terme. De la courte absence à la retraite anticipée, tout est possible. Comme pour les comptes d'épargne, le retrait de jours ou d'argent à court terme est possible. Historiquement, le CET a été créé comme un compte à long terme, mais il a subi des changements importants au fil des négociations collectives et des évolutions législatives. En France les représentants des salariés au sein des entreprises ont des pouvoirs restreints en matière de codétermination. Au final, le rôle de la protection des salariés contre des CET abusifs est assuré par la loi qui autorise les salariés à refuser le CET.

L'analyse des études de cas montre que, dans les deux pays, l'autonomie temporelle est sujette à des restrictions opérationnelles. Comme l'autonomie temporelle ne peut être

clarifiée qu'en analysant les pratiques des salariés, les résultats sont également hétérogènes. Ils contredisent un schéma simple qui suppose que les comptes orientés vers le long terme ont automatiquement un potentiel d'autonomie temporelle plus élevé — également parce que cela ne dit rien du pouvoir de disposition sur les comptes. Il est vrai qu'une ouverture supplémentaire de comptes en Allemagne (augmentation des volumes autorisées) à cet effet est également évoquée par certains salariés allemands. Toutefois, il n'est pas du tout évident qu'elle servirait alors également le pouvoir de disposition des salariés (et non les heures supplémentaires non rémunérées). Ce point a été soulevé par certains comités d'entreprise. Dans tous les cas, les salariés souhaitent disposer en France et en Allemagne de la possibilité de prélever plusieurs jours consécutifs de temps libre sur le CET de manière aussi autodéterminée que possible. Cela n'est pas toujours garanti par les entreprises et constituerait déjà un pas important vers la promotion de l'autonomie temporelle.

## Références bibliographiques

- Artus, I. (2010). Interessenhandeln jenseits der Norm : Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten. *Industrielle Beziehungen, Jahrgang 17*(4), 317-344.
- Bernoux, P. (1972). Les O.S. face à l'organisation industrielle. *Sociologie du travail, 14*(4), 410-436. <https://doi.org/10.3406/sotra.1972.1750>
- Bloch-London, C. (2000). Les normes de durée du travail à l'épreuve des négociations : Le cas des lois Aubry de réduction de la durée du travail ». *Travail et Emploi, (83)*, 27-45.
- Collectif d'Analyse des Familles en Confinement. (2020). Heur et malheur des familles confinées en France : Une analyse exploratoire de l'expérience du confinement à domicile. *Les Politiques Sociales, 3-4*(2), 94-113.
- De Terssac, G. (1992). *Autonomie dans le travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- De Terssac, G., Thoemmes, J., Flautre, A., & Thébault, C. (1998). La mise en place du compte épargne temps : Modalités et enjeux. Dans *La négociation collective en 1997* (Vol. 1, pp. 317-334). Paris: La Documentation Française.
- Dumazedier, J. (1960). Problèmes actuels de la sociologie des loisir. *Revue Internationale Des Sciences Sociales, (4)*, 564-573.
- Ellguth, P., Gerner, H.-D., & Zapf, I. (2018). Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger ». *IAB-Kurzbericht, (15)*.
- Erb, L., Inan, C., Beatriz, M., Bèque, M., Coutrot, T., Do, T.-P.-T., Duval, M., Mauroux, A. Rosankis, É. (2022). Télétravail durant la crise sanitaire. *DARES Analyses, (9)*.

- Friedmann, G. (1960). Le loisir et la civilisation technicienne. *Revue Internationale Des Sciences Sociales*, (4), 551-563.
- Giotto, T., & Thoemmes, J. (2016). La capitalisation du temps de travail. *Cahiers de recherche sociologique*, (59-60), 113-134. <https://doi.org/10.7202/1036789ar>
- Giotto, T., & Thoemmes, J. (2022). Les comptes épargne-temps en France et en Allemagne. Une analyse comparative des accords d'entreprise. *Socio-économie du travail 2021 – I, n° 9. Varia*, (9), 83-116. <https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083>
- Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps : Introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse: Octares.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (1987). *Gesammelte Schriften, 19 Bde., Bd.5, Dialektik der Aufklärung und Schriften 1940-1950* (4<sup>e</sup> éd.). Frankfurt: Fischer Taschenbuch.
- INSEE. (2019). *Tableaux de l'Économie française, Édition 2019*. Paris: (s.n.).
- Lallement, M., & Ramos, J.-M. (2010). Réinventer le temps. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (12). Repéré à <http://temporalites.revues.org/1315>
- Lehndorff, S. (2014). It's a Long Way from Norms to Normality The 35-Hour Week in France. *Industrial & Labor Relations Review*, 67(3), 838-863. <https://doi.org/10.1177/0019793914537453>
- Linhart, R. (1978). *L'établi*. Paris: Éditions de Minuit.
- Lurol, M., & Pélisse, J. (2002). Les 35 heures des hommes et des femmes. *Travail, genre et sociétés* », (8-2), 167-192.
- Maggi, B. (Éd.). (2011). *Interpréter l'agir, un défi théorique*. Paris: Presses universitaires de France.
- Méda, D. (2003). Manquons-nous de temps ? *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, (31). <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.920>
- Paye, S. (2021). Le sentiment de manquer de temps à l'épreuve du confinement. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (34-35). <https://doi.org/10.4000/temporalites.9319>
- Pélisse, J. (2011). La mise en œuvre des 35 heures : D'une managérialisation du droit à une internalisation de la fonction de justice ». *Droit et société*, (77-1), 39 65.
- Pronovost, G. (2007). Le temps dans tous ses états : Temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle. *Enjeux publics IRPP*, 8(1). Repéré à <https://bel.uqtr.ca/id/eprint/653/>

- Rehn, G. (1973). Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail. *L'observateur de l'OECD*, (62), 3-7.
- Reynaud, J.-D. (1979). Conflit et régulation sociale: Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe. *Revue française de sociologie*, 20(2), 367-376.
- Seifert, H. (1987). Variable Arbeitszeitgestaltung – Arbeitszeit nach Maß für die Betriebe oder Zeitautonomie für die Arbeitnehmer? *WSI-Mitteilungen*, (40-12), 727-735.
- Seifert, H., & Thoemmes, J. (2020). Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich. Eine vergleichende Analyse von Betriebsvereinbarungen. *Industrielle Beziehungen. The German Journal of Industrial Relations*, 27(1), 45-68.
- Weber, M. (1922). *Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriß der Verstehenden Soziologie*. Tübingen: Mohr Siebeck.