Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

LES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE.

Une analyse comparative des accords d'entreprise.

Timo GIOTTO
Chercheur postdoctoral, CERTOP, Toulouse

Jens THOEMMES
Directeur de recherche au CNRS, CERTOP, Toulouse

Les temps de travail flexibles se répandent dans toute l'Europe (Commission européenne, 2018). Contrairement à la France où le terme de « flexibilité du temps de travail » est davantage entendu comme une flexibilité au « service » de l'entreprise, en Europe et dans la littérature anglo-saxonne, le terme de « *working time flexibility* » inclue à la fois les dispositifs au service de l'individu, comme les congés longs par exemple, et les dispositifs de variabilité de la durée du travail pour adapter la production à la demande (Chung et Tijdens, 2013). Au-delà de la différence sémantique, la notion anglo-saxonne a probablement l'avantage de ne pas classer *a priori* les dispositifs de « flexibilité » selon leurs bénéficiaires (l'entreprise ou le salarié). Mais la question reste entière : à qui profitent les dispositifs de flexibilité ? Le temps partiel constitue-t-il une réduction individuelle de la durée du travail, choisie par les salariés ou une contrainte sociétale sexuée/genrée et enfermant dans une pauvreté relative ? Les évolutions récentes de la flexibilité du temps de travail tel que les accords de performance collective, l'extension du chômage partiel, l'annualisation, la réduction individualisée de la durée du travail, utilisés notamment depuis la crise de 2008 (Spitznagel et Wanger, 2012) et celle de 2020, renouvellent ce débat en France comme en Allemagne.

Parmi les dispositifs les plus importants de la flexibilité, nous retrouvons le compte épargne-temps (CET)[27] qui permet aux salariés d'épargner et de dépenser du temps. Ils introduisent la possibilité de répartir les durées de travail régulières de manière variable sur la semaine, le mois ou même toute la vie professionnelle. Ils offrent aux entreprises la possibilité de synchroniser plus précisément leur travail avec les fluctuations de la demande. Les salariés peuvent gagner de la marge de manœuvre pour mieux coordonner les exigences en matière de temps professionnel et privé. La question est de savoir si et dans quelle mesure, la combinaison des deux objectifs dépend également de la régulation et des règles des CET dans chaque entreprise. Ces règles posent la question de savoir si les salariés acquièrent une plus grande autonomie temporelle par rapport à des durées/horaires de travail rigides ou si, au contraire, ils subissent une plus grande hétéronomie temporelle.

[27] Nous utilisons cette abréviation de manière indistincte pour le singulier et le pluriel. Nous tenons à remercier la fondation Hans Böckler et le ministère français du Travail pour leur soutien et la mise à disposition des accords d'entreprise. Nous tenons également à remercier Hartmut Seifert, Hermann Gross et Manuela Maschke pour leur coopération dans ce projet. Le financement a été assuré par l'Agence Nationale de la Recherche en France (ANR-15-CE26-0007) et en Allemagne par la Fondation Hans Böckler. Le projet a donné également lieu à deux publications en langue allemande : Gross et Seifert (2017), Seifert et Thoemmes (2020).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

L'article examine la question de l'autonomie temporelle en étudiant les structures réglementaires décentralisées des CET en France et en Allemagne[28]. D'une part, il s'agit ici de comprendre dans quelle mesure le CET est négocié et appliqué différemment de chaque côté du Rhin. D'autre part, l'objectif est de montrer dans quelle mesure une comparaison entre les pays peut fournir des éléments de réponses à la question de savoir si le CET accroît l'autonomie des salariés en matière de temps de travail ou, au contraire, la limite. Tout d'abord, les similitudes et les différences dans les structures réglementaires de CET seront mises en évidence.

Notre approche s'inscrit dans la théorie de la régulation sociale proposée par Jean-Daniel Reynaud (De Terssac, 2003). Cette théorie a été élaborée suite aux recherches qui ont porté sur l'organisation industrielle en France et en Allemagne depuis les années 1970 (Maurice *et al.*, 1979). L'objectif théorique de « l'analyse sociétale » était de parvenir de manière inductive à une généralisation des interdépendances des acteurs et des systèmes (éducation, organisation, relations industrielles) et de saisir ainsi des régularités indépendantes des spécifications nationales. Cette approche a fait l'objet de nombreuses observations concernant ses aspects théoriques et méthodologiques (Reynaud, 1979 ; Rose, 1985 ; Benoit-Guilbot, 1989 ; Lutz, 1991 ; Heidenreich, 1991 ; Labit et Thoemmes, 2003). Des approches différentes ont été proposées, à l'instar de celle sur les variétés du capitalisme (Hall et Soskice, 2001) qui différencie les pays selon leur appartenance à une économie de marché libérale ou coordonnée. Deux éléments distinguent la théorie de la régulation sociale pour la comparaison internationale : d'une part cette approche valorise l'analyse des relations industrielles ou des relations de pouvoir assimilables[29], qui façonnent l'organisation industrielle pendant une période limitée (Reynaud, 1979) ; d'autre part elle recourt, en suivant Strauss (1978), à un paradigme de la relation entre le « système » et l'action, dans une théorie de l'échange qui n'exclut pas le conflit et visant la négociation avec l'objectif de produire des règles sociales. Avec cette théorie, il n'y a pas de modèles des relations industrielles, pas de supériorité du niveau général (c'est-à-dire l'État) par rapport au niveau local (c'est-à-dire l'entreprise) et pas de déterminismes des contextes économiques et politiques, mais des systèmes sociaux multiples (Reynaud, 1988).

Dans cette lignée (Reynaud 1979, De Terssac 2003), nous définissons l'autonomie temporelle, comme le pouvoir de gérer son temps. Ce pouvoir s'inscrit dans une régulation sociale, dans laquelle elle rencontre l'hétéronomie (régulation de contrôle). Cette autonomie, n'est donc ni absolue, ni totalement niée. Elle dépend des relations et des systèmes d'action au sein des entreprises que nous abordons ici par l'écrit, c'est-à-dire par les accords conclus entre les représentants du personnel et les employeurs. Pour saisir et analyser les accords d'entreprise, nous avons ensuite recours au concept de règle sociale. La règle négociée nous permet de structurer notre analyse des accords pour caractériser l'ordre social. Les régularités qui dépassent le cas singulier (l'entreprise) nous indiquent les pistes liées aux différences entre « sociétés ». Cela signifie que nous ne présupposons pas une unité des relations industrielles en Allemagne ou en France, et que nous ne partons pas de lignes directrices pour nos observations liées aux structures réglementaires dans les deux pays. Nous cherchons plutôt à savoir dans quelle mesure les

[28] Ces deux pays ont formalisé le CET, conditionnent l'ouverture d'un CET à l'existence d'un accord d'entreprise et disposent d'archives permettant le recueil et l'analyse de ces accords d'entreprises.

[29] On pourrait dire que pour Reynaud, les relations industrielles, la négociation collective et la convention collective sont les « archétypes » de l'échange social, mais le périmètre de sa théorie s'étend à toutes les relations sociales. Pour l'analyse de sa trajectoire, sur les relations industrielles, le travail, l'organisation et le rapport avec l'économie des conventions, voir Segrestin (2019).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

acteurs des relations industrielles créent des règles sociales qui sont différemment orientées au sein des sociétés capitalistes. En fin de compte, nous voudrions montrer la nature des différences et quelles conclusions peuvent être tirées pour comprendre et expliquer ces différences. Est-ce que cela a un sens de parler de différences nationales par rapport au CET ? Il est possible que des similitudes entre les deux sociétés puissent être observées en ce qui concerne des domaines du temps de travail, comme le suggère une recherche récente sur le travail à temps partiel dans les deux pays (Clouet, 2018). Cependant, nos propres résultats d'une analyse quantitative des accords d'entreprise portant sur le CET montrent une orientation différente. Avec un instrument comparable (CET) obéissant à un même principe d'épargne et de dépense du temps de travail, avec des accords d'entreprise comparables, des résultats complètement divergents apparaissent dans les deux pays.

I. ÉTAT DE LA LITTERATURE

L'analyse se concentre sur les formes de CET qui dominent dans chacun des deux pays. En Allemagne, plus de 50 % des salariés organisent leur temps de travail en utilisant un tel compte (Ellguth *et al.*, 2018). En France, les statistiques ne fournissent pas d'informations sur la prévalence des CET. Il n'y a pas d'informations précises sur les salariés concernés par les accords d'entreprise, ni sur le nombre de comptes effectivement utilisés. Cependant, nous savons que plus de 75 % des grandes entreprises françaises (plus de 5 000 salariés), donc plus de 3 millions de salariés, y ont accès. Depuis 2002, il est également possible d'ouvrir un CET dans le secteur public, ce qui signifie qu'il est accessible à plus de 5,4 millions d'autres salariés. Avec 29,4 millions de salariés, on peut donc supposer qu'au moins 29% des salariés peuvent ouvrir un CET (INSEE, 2019)[30]. La diffusion potentielle dans les petites et moyennes entreprises ne peut pas être estimée. Nos analyses sont donc soumises à la condition que seules les structures réglementaires des accords d'entreprise soient prises en compte ici, sans tirer de conclusions sur leur diffusion ou leur utilisation[31].

Peu de recherches ont été faites sur le CET en France[32]. Douze ans après l'introduction des horaires variables en 1982, le principe du CET a été introduit dans le droit français par la loi du 24 juillet 1994 (n° 94-640). Ce dispositif non obligatoire pouvait être mis en place de manière concrète et contraignante par le truchement d'accords d'entreprise. Une période minimale d'utilisation de six mois était notamment prévue pour encourager les nouvelles embauches en remplacement des salariés partis en congé CET. Cependant, dès le milieu des années 1990, il est apparu clairement que les entreprises et les salariés étaient favorables à des périodes de congé plus courtes que celles proposées par la loi (Morin *et al.*, 1998). Dans la pratique, la durée minimale légale de six mois de congé prévue dans le dispositif d'origine a ainsi été remise en cause par des accords d'entreprise cherchant à adapter au mieux le concept de CET aux besoins spécifiques de chaque organisation. Cette première recherche menée en France a montré que sur 58 accords d'entreprise, 50 % réduisaient les durées des congés à moins de 6 mois (*ibid.*). En outre, cette recherche menée auprès de 28 entreprises (environ 200 000 salariés) avec un échantillon de 786 utilisateurs a montré que la durée réelle du congé est

[30] Institut national des statistiques et des études (INSEE).
[31] Des indications indirectes de la diffusion des CET sont fournies par la 3e enquête sur les entreprises de 2013 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie, avec la question des possibilités de cumul des heures supplémentaires pour les jours de congé. Ce principe d'accumulation du temps qui existe pour un peu moins de 78% des salariés en Allemagne et pour un peu moins de 58% en France (Eurofound, 2019).
[32] Un ouvrage récent qui traite du sujet peut être signalé (Giotto, 2021).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

encore plus courte. 80 % des titulaires de compte utilisaient leur épargne sur le CET pour une durée de moins d'un mois, souvent seulement pour quelques jours. Cette recherche montre qu'au moins l'idée de l'autonomie temporelle a été mal jugée par le législateur. L'autonomie temporelle des individus et des entreprises visait le « court » terme, alors que le législateur visait une autonomie temporelle de « plus long » terme, relative aux congés sabbatiques. Le congé minimum de six mois a maintenant disparu. Il a été réduit à 2 mois par la loi en 2000 et complètement abolie en 2005 (Giotto et Thoemmes, 2016). Une utilisation par journées de congés du CET, est désormais courante. Le CET est utilisé de manière explicite pour augmenter la durée du travail dans 44% des accords d'entreprise (AE)[33] (Giotto et Thoemmes, 2017). L'objectif initial de créer ou de garantir des emplois supplémentaires ne fait plus l'objet du débat en France.

Les CET font l'objet d'un débat scientifique en Allemagne depuis le milieu des années 1980 environ, lorsqu'ils ont été introduits sous diverses variantes dans le cadre des réductions du temps de travail convenues collectivement et qui se poursuivent actuellement (Seifert, 1987 ; Seifert et Thoemmes, 2020). Les analyses désormais nombreuses, basées sur différents ensembles de données, montrent leur prévalence globale et différencient les classes de taille des entreprises et les secteurs économiques (tout récemment BAuA, 2016 ; Ellguth *et al.*, 2018), et analysent les facteurs déterminants de leur utilisation (Ellguth et Promberger, 2004 ; Bellmann et Gewiese, 2004 ; Zapf, 2016). La diffusion du CET augmente avec la taille de l'entreprise. Elle est influencée positivement par l'existence d'un comité d'entreprise ou d'un conseil du personnel, par la couverture des conventions collectives, par la proportion des salariés qualifiés et par la formation interne. Un autre accent est mis sur les travaux basés sur divers ensembles de données et analyses de documents (accords d'entreprise) qui cherchent à savoir dans quelle mesure les CET offrent aux salariés une autonomie temporelle par rapport à des horaires de travail réguliers et rigides (Seifert, 2001 ; Promberger *et al.*, 2002 ; Lott, 2015 ; BAuA, 2016 ; Peters *et al.*, 2016 ; Wanger, 2017 ; Zapf et Weber, 2017 ; Gross et Seifert, 2017 ; Seifert et Thoemmes, 2020). Les résultats ne sont pas concluants. Dans certains cas, l'utilisation des avoirs de temps est basée sur des préoccupations opérationnelles des entreprises, mais dans d'autres cas, les salariés peuvent également réaliser leurs souhaits en matière de temps. Le contexte des différentes conclusions reste flou. En revanche, il existe un large consensus sur la fonction de garantie de l'emploi par les CET dans la crise financière de 2008/09 (Herzog-Stein et Seifert, 2010 ; Zapf et Herzog-Stein, 2011 ; Bellmann *et al.*, 2013 ; Lehndorff, 2014).

II. MÉTHODOLOGIE

L'analyse comparative quantitative et descriptive des accords d'entreprise des CET allemands et français est basée sur deux ensembles de données indépendants. La base de données pour l'Allemagne est constituée par 587 accords d'entreprises sur le CET datant de 1994 à 2015, tirés des archives de la Fondation Hans Böckler (HBS). La sélection des accords n'est pas représentative, mais exhaustive de l'échantillon[34]. En Allemagne, près des deux tiers des entreprises dotées d'un comité d'entreprise ou d'un comité du personnel ont conclu un accord d'entreprise sur les CET (Baumann et Maschke, 2016). Les analyses

[33] Nous utilisons cette abréviation de manière indistincte pour le singulier et le pluriel.

[34] Nous avons exclu une vingtaine d'accords de cet échantillon (« *Zeitwertkonto* ») qui reposent sur une épargne financière de long terme, tenue en argent, investie sur les marchés financiers et qui peut être assimilée à une retraite d'entreprise par capitalisation. Ces accords ne concernent que très peu d'entreprises en Allemagne (2%).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

présentées ne s'appliquent qu'aux salariés des entreprises dotées d'un comité d'entreprise ou d'un conseil du personnel. Néanmoins, ils donnent au moins une indication de la marge de manœuvre dont disposent les salariés et les employeurs dans la conception des CET. La collection HBS était la seule base de données accessible sur les accords d'entreprise en Allemagne, et non en France qui les enregistre de manière systématique. Comme les recherches comparatives basées sur un nombre conséquent d'accords sont inexistantes dans ce domaine, nous avons dû construire des échantillons sur les accords en fonctions des ressources des deux pays, biais inévitable, mais argumenté et justifiable à la lecture des résultats. Le biais de ce seul échantillon existant en Allemagne est qu'il s'agisse d'accords transmis spontanément par les membres des organisations syndicales ou après sollicitation de la HBS sans d'autres règles de sélection. Certaines entreprises envoient leurs accords, d'autres ne le font pas. La fondation HBS sollicite parfois l'envoi des accords auprès des adhérents des organisations syndicales pour avoir une vision sur les secteurs et tailles des entreprises, mais sans règle de sélection précise. Les AE allemands, qui sont archivés à la HBS ont été entièrement inclus dans l'évaluation afin d'obtenir une base suffisante pour la comparaison aux données françaises. Les noms et adresses des établissements et des services ont été rendus anonymes pour des raisons de confidentialité et ne peuvent être reliés à des données provenant d'autres fichiers. Néanmoins, et en l'absence d'ensembles de données comparables, cette base de données est unique pour l'analyse des structures réglementaires des CET. La collecte des informations contenues dans les accords a été opérée à l'aide d'une grille d'encodage pouvant, par analogie, être comparée à un questionnaire standardisé permettant des évaluations. Sur la base d'une telle enquête simulée, les accords ont été considérés comme des « unités répondantes », dont les informations ont été normalisées et préparées pour l'analyse. La construction finale de la grille de codage a été précédée d'un « prétest » approfondi sur une quarantaine d'AE.

Pour la France, la compilation des données est basée sur les services du ministère du Travail. Afin d'avoir accès aux AE nécessaires à la création de la base de données, nous avons contacté les services de la Direction régionale du travail (DIRECCTE), dont la tâche est de centraliser et de valider les accords. Nous avons ainsi obtenu un accès à la base de données numérique contenant tous les accords signés sur le territoire national depuis 2006[35]. Tous les accords signés avant 2006 ne sont accessibles que très occasionnellement pour la recherche. La base de données nationale couvrait à l'époque 390 982 AE. Face au biais indéniable de l'échantillon allemand, nous avons décidé de ne pas tenter de construire un échantillon français équivalent, basé sur d'autres critères comme le secteur, la taille, la date, etc. Nous sommes partis d'une construction de deux échantillons distincts qui possèdent une cohérence propre, et des biais respectifs qui peuvent limiter les potentialités de la comparaison. Afin d'obtenir une sélection non représentative au sens statistique, mais avec des critères argumentés pour couvrir un large spectre des accords français, nous avons développé une méthode qui a permis de constituer un sous-échantillon d'accords CET. Comme la base n'identifie pas directement les accords *via* le CET, nous avons effectué une sélection par mots clés et zones géographiques. La base de données recense ainsi 50 039 mentions de « temps de travail » dans toute la France. En l'absence de statistiques permettant de déterminer la proportion des accords CET signés en France depuis 2006, ou leur répartition territoriale, nous avons mis en place un champ d'investigation basé sur les départements où sont situées les

[35] La base de données @ccords d'entreprise, accessible grâce au logiciel @ccent web, regroupe tous les accords depuis 2006, date à partir de laquelle une version numérique doit impérativement être remise aux services de la DIRECCTE et quelques accords plus anciens.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

principales agglomérations françaises, que nous avons ensuite complété par des départements moins densément peuplés pour inclure les impacts ruraux potentiels. Ainsi, nous avons systématiquement ouvert et lu 9 979 AE dans 16 départements sur le temps de travail. En partant d'un nombre de 1 000 accords de ce sous-échantillon qui mentionnent un CET, 894 de ces AE contenaient des données utilisables pour la comparaison aux accords allemands et représentent notre échantillon.

Nous avons ensuite créé une grille de codage adaptée aux accords allemands et français, qui permet de transcrire toutes les informations contenues dans les textes sous forme binaire (présence/absence de la modalité respective). Les variables clés concernent les informations générales sur les accords, les objectifs que les accords sont censés atteindre, les limites des avoirs et des dettes, les périodes de compensation, les cadres du temps de travail et, enfin, les éléments qui peuvent être épargnés ou utilisés, ainsi que les règles de procédure. Nous avons utilisé cette grille pour lire et codifier tous les accords sous-jacents. Les enregistrements de données à la fin de la phase de sélection, qui excluaient les accords incomplets (comme dans le cas des accords non signés par les représentants des salariés), ont finalement abouti à 894 accords pour la France et 587 pour l'Allemagne.

Les accords signés en France portent majoritairement sur la période 2006 à 2013, qui correspond à l'obligation légale de posséder des archives numériques, mais comprend quelques accords antérieurs, alors que les accords allemands s'étendent sur une période plus longue, de 1994 à 2015 (*cf.* fig. 1). L'échantillon comprend ainsi des écarts dans les périodes de signature des accords, mais également concernant les secteurs économiques (*cf.* fig. 2). Ces caractéristiques montrent les deux limites de cette comparaison : seule une partie des accords est conclue pendant la même période, et aucune analyse ne peut être tirée pour l'évolution de chaque échantillon. Il s'agit de deux « photographies » d'échantillons distinctes, traitées avec une même grille de codifications.

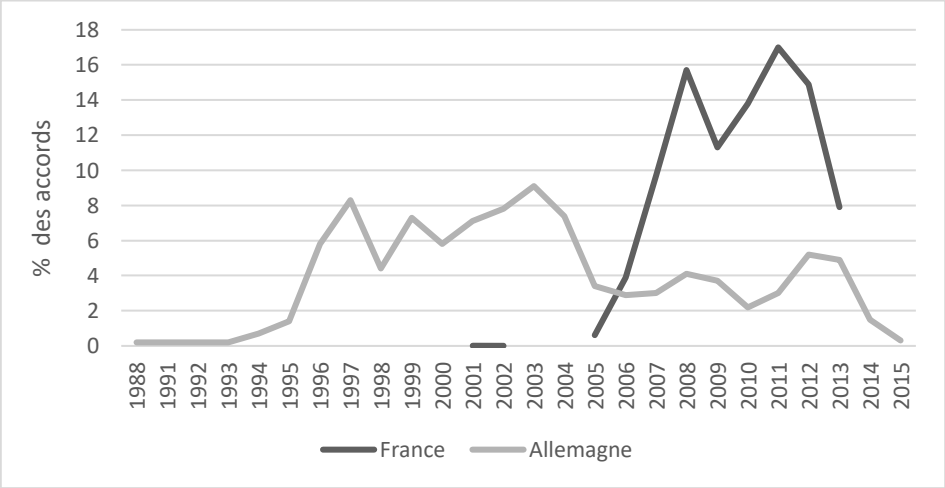

FIG. 1 – Répartition annuelle des accords (%)
Source : calculs propres[36].

[36] Toutes les illustrations suivantes sont tirées de nos propres calculs avec la base de données que nous avons créée à partir des archives de la Fondation Hans Böckler et du ministère français du Travail. La figure 1 montre tous les AE existants pour l'année en question.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

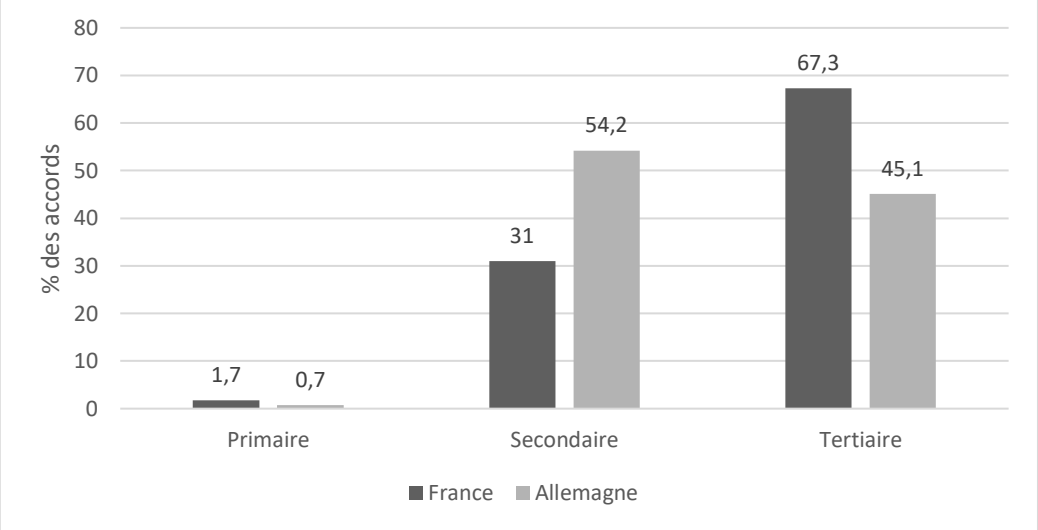

FIG. 2 – Répartition sectorielle des accords d'entreprise (%).
Source : calculs propres.

III. LES DISPOSITIONS DES ACCORDS D'ENTREPRISE ALLEMANDS ET FRANÇAIS SUR LE CET

Pour les analyses en rapport avec les AE, le concept de règle (Reynaud, 1989) permet de décomposer le contenu des accords, de définir les domaines, de décrire les objectifs et enfin de proposer une interprétation globale. Schématiquement, on peut distinguer (1) les règles générales des accords, (2) les règles concernant l'épargne-temps sur ces comptes et enfin, (3) les règles qui déterminent l'utilisation des comptes (congés/argent).

Lors de l'évaluation des accords, il convient de noter que les régulations des entreprises sont aussi basées sur des conventions collectives qui fournissent un cadre. En France, la priorité doit être donnée à la négociation de l'AE ou, en cas d'absence, à l'application directe des conventions collectives[37]. Le contenu des conventions collectives en Allemagne est très variable. Il s'agit notamment de plafonds pour les avoirs et les dettes et de périodes pour l'équilibrage des soldes des comptes. Dans de rares cas, les conventions collectives permettent également le paiement de soldes créditeurs. Le cadre des conventions collectives offre aux acteurs de l'entreprise, à la direction et aux organisations représentatives des salariés, la possibilité de négocier des structures réglementaires spécifiques à l'entreprise, qui sont présentées ci-dessous.

III.1. RÈGLES GÉNÉRALES

En ce qui concerne les règles de portée générale, la première question est celle de la durée de vie des accords au moment de la signature. En Allemagne, elle est limitée à un an dans plus de 95 % des accords, alors qu'en France, elle est illimitée dans 85 % des accords comme le montre la figure 3. Cependant, ces différentes conditions sont à relativiser par le fait que les accords allemands contiennent souvent des clauses de renouvellement automatique implicites. Les accords allemands ne sont donc pas

[37] Par exemple l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie permet la mise en place d'un CET, notamment en cas d'absence d'institutions représentatives des salariés.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

renégociés tous les ans et le renouvèlement automatique n'est pas considéré comme un nouvel accord. Cependant, nous pouvons en conclure que les négociateurs allemands se réservent un droit de revoir ces accords chaque année, de réfléchir à leur pertinence et, si nécessaire, d'en adapter le contenu. En France, ces accords sont plus permanents dans leur conception, bien que tout accord puisse toujours être résilié par l'une ou l'autre des parties. Les accords restent généralement en vigueur jusque leur éventuelle renégociation.

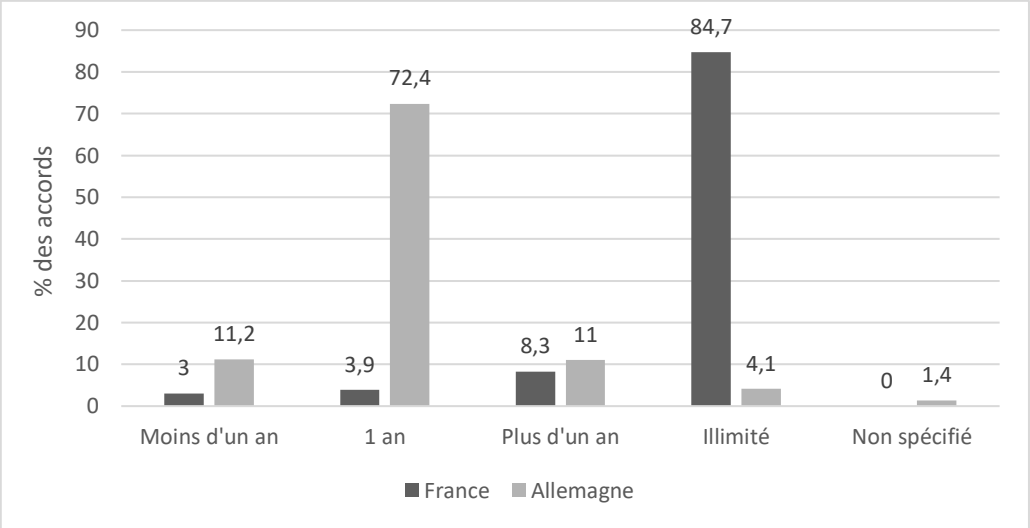

FIG. 3 – Durées de vie des accords d'entreprise (%).
Source : calculs propres.

Les éléments généraux comprennent notamment les objectifs des accords. Ils sont formulés dans les « préambules », qui diffèrent par leur degré de détail et peuvent aller de quelques paragraphes à plusieurs pages en début d'accord. Pour la codification, nous avons regroupé les objectifs énoncés dans les préambules en cinq complexes : (1) améliorer la production et les services (exigences du marché), (2) garantir l'emploi, (3) articuler les temps sociaux, (4) augmenter la durée du travail, (5) augmenter les revenus. Ces objectifs généraux sont ensuite décrits en détail dans la partie centrale des accords. Les accords énumèrent plusieurs objectifs indépendants et cumulatifs, bien qu'avec une fréquence variable (*cf.* fig. 4).

Si l'on examine d'abord les deux objectifs les plus fréquemment cités pour chaque pays, les accords allemands mentionnent (1) l'amélioration de la production et des services et (2) l'articulation des temps sociaux. En France, (1) l'allongement de la durée de travail, sans la préciser, et (2) l'articulation des temps sociaux figurent en tête de liste.

En Allemagne, l'accent est donc mis sur une plus grande flexibilité pour l'entreprise et, dans le cas français, un éventuel allongement de la durée de travail. Nous savons, grâce à d'autres analyses, qu'en France, l'allongement de la durée de travail mentionné est rendu possible par la monétisation du temps libre et par l'économie des congés légaux ou des repos compensatoires pour une période plus longue (Giotto et Thoemmes, 2017).

En Allemagne, et non en France, l'objectif de garantir l'emploi joue également un rôle. Il figure en troisième position (*cf.* fig. 4). Le CET a pris cette fonction pendant la crise économique de 2008/09 : les soldes créditeurs des CET ont été supprimées et des dettes ont été créées, afin d'éviter les licenciements (Herzog-Stein et Seifert, 2010 ; Zapf

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

et Herzog-Stein, 2011). Les « objectifs d'emploi » ne sont quasiment jamais mentionnés dans les accords français. D'autre part, plus d'un quart des accords français stipulent que le paiement en espèces du temps épargné est un objectif clé.

La sécurité de l'emploi dans les AE allemands est contrebalancée par l'augmentation des revenus des salariés français qui fait défaut en Allemagne. Ces objectifs sont fondamentalement différents. Mais des deux côtés du Rhin, l'articulation des temps sociaux des salariés est un objectif commun important figurant en seconde position (*cf.* fig. 4). En dehors de cela, l'esprit français de l'AE privilégie les objectifs individuels (salaires et temps de travail individuellement plus élevés), alors qu'en Allemagne, des objectifs collectifs (production, emploi) sont poursuivis.

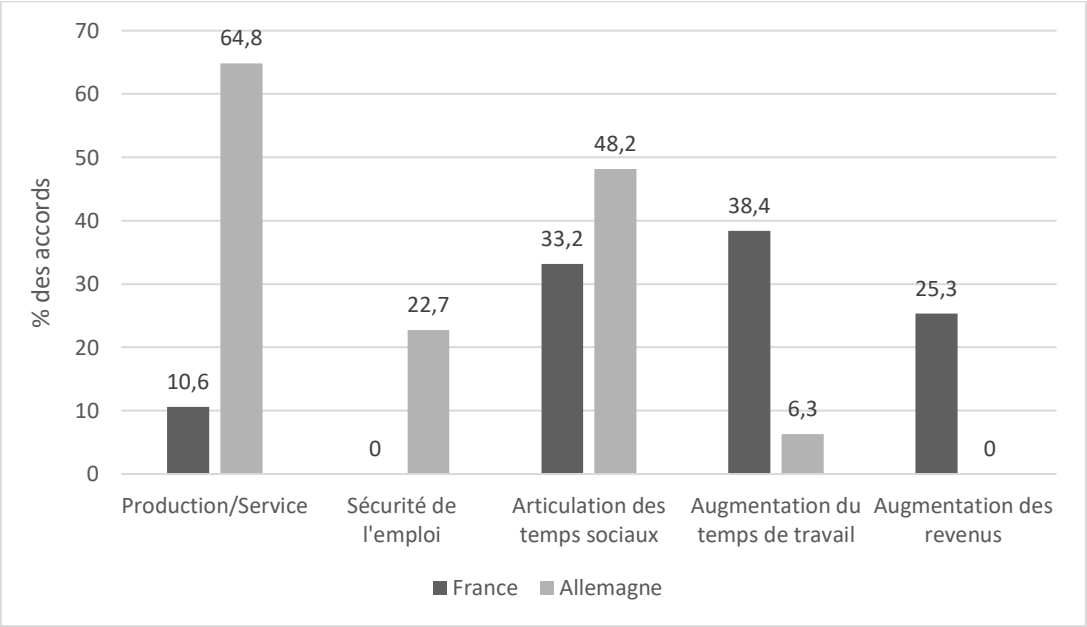

FIG. 4 – Objectifs des accords d'entreprise (%, réponses multiples).
Source : calculs propres.

Un autre aspect des règles générales concerne le champ d'application du CET. Les accords français excluent le plus souvent les travailleurs qui n'ont pas une durée minimale d'emploi (au moins un ou deux ans), alors qu'en Allemagne, il s'agit plutôt de caractéristiques liées au statut ou à la profession, comme le montre la figure 5. Ils concernent principalement les cadres, les salariés non soumis à la grille des salaires et les stagiaires. Pour les deux premiers groupes mentionnés ci-dessus, il y a souvent un temps de travail de « confiance »[38] pour lequel le CET n'est pas une option. Malgré ces différences, en France et en Allemagne, environ un tiers des cas nécessitent un contrat de travail à durée indéterminée pour être éligible au CET.

[38] Il s'agit de la « *Vertrauensarbeitszeit* » qui ne mesure pas strictement la durée, mais suppose un ordre de grandeur pour effectuer des tâches prévues.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1.
DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

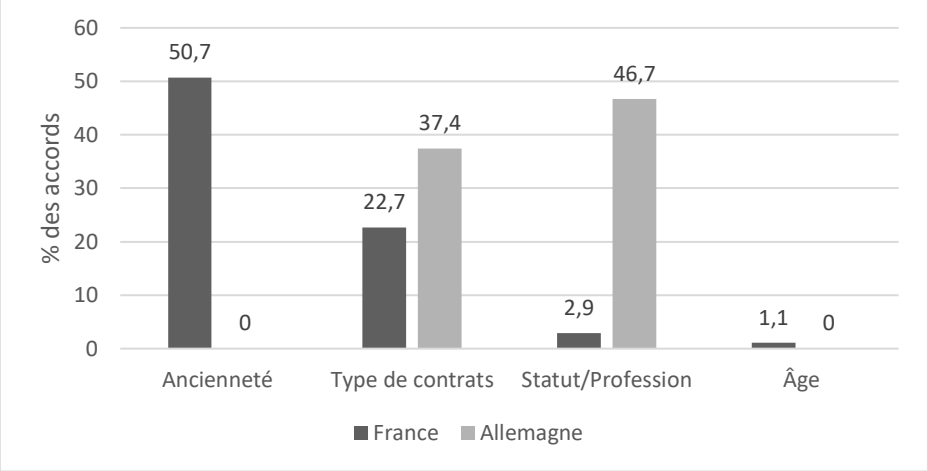

FIG. 5 – Champs d'application et d'exclusion des salariés.
Source : calculs propres.

Enfin, les règles générales comprennent l'initiative d'ouverture de comptes (*cf.* fig. 6). Les accords français la placent sous la responsabilité des salariés. Ils ont la possibilité d'ouvrir un compte ou non. Un pourcentage presque égal dans le cas allemand prévoit l'ouverture automatique du compte dès que le salarié est concerné par le champ d'application de l'AE. Les salariés allemands n'ont donc pas le choix. En France, l'ouverture du CET est liée à une initiative personnelle garantie par la loi. Un AE est nécessaire, mais il doit respecter les droits individuels des salariés. Cette différence générale se reflète également dans l'initiative et l'enregistrement du temps qui, en France, est largement basé sur l'auto-enregistrement des salariés et, en Allemagne, sur l'enregistrement automatique par moyen technique indépendamment du pouvoir des individus (*cf.* fig. 7).

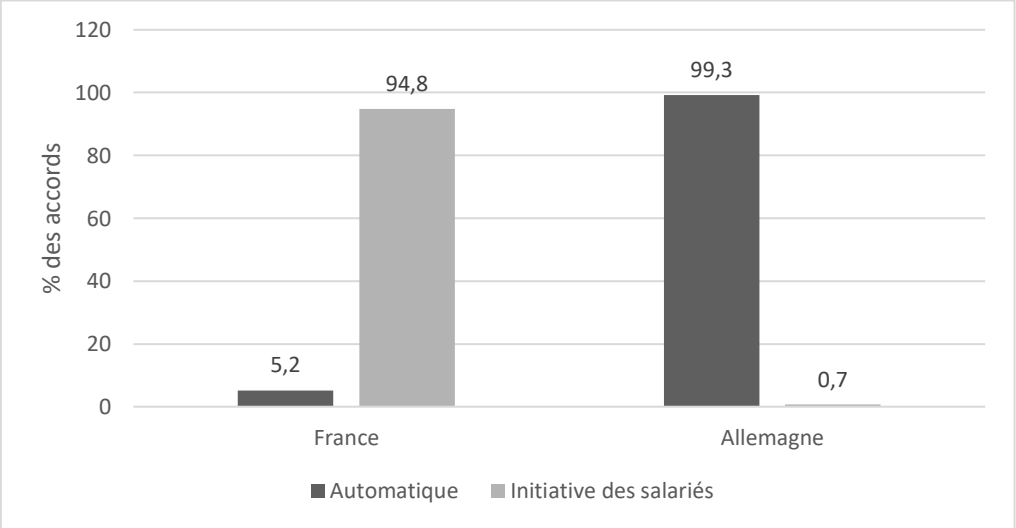

FIG. 6 – Initiative d'ouverture d'un compte (%).
Source : calculs propres.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

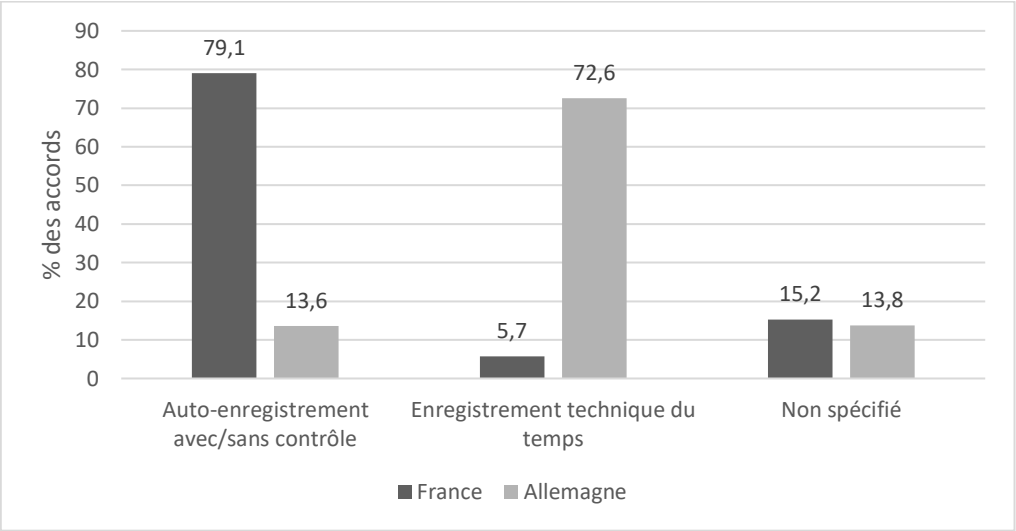

FIG. 7 – Enregistrement du temps (%).
Source : calculs propres.

Après les règles générales, le deuxième type de règles représente le contenu détaillé et détermine comment les éléments temporels des comptes doivent être traités. Nous distinguons ici les règles relatives à l'épargne-temps sur le CET et celles relatives aux retraits de temps.

III.2. DISPOSITIONS POUR ÉPARGNER DU TEMPS

Les accords français énumèrent tous les temps qui peuvent être comptabilisés quand les accords allemands s'en dispensent. Il est possible de faire de l'épargne-temps par de multiples dispositifs en France : congé annuel, réduction de la durée du travail, repos compensateur, durée du 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 réservées au CET. Si les heures supplémentaires font l'objet de primes, ces heures suivent différentes règles qui permettent de comptabiliser les heures et/ou les primes qui seront versées sur les comptes ou directement aux salariés. En France, les salariés sont généralement libres de décider (avec ou sans supervision de leurs responsables hiérarchiques), si les heures doivent être enregistrées sur le CET.

Les accords allemands déterminent le montant maximum des avoirs et des dettes. Ils réglementent également les procédures en cas de dépassement des limites. La figure emblématique, mais non majoritaire, de ce type d'accord allemand est le compte de « feux de signalisation » (*Ampelkonto*)[39]. Trois phases (verte, jaune et rouge) définissent précisément les limites des avoirs ou des dettes 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. Cela signifie une phase d'observation au cours de laquelle les employeurs et les salariés sont encouragés 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 moment où la valeur maximale définie est dépassée. Cela

[39] Dans les AE examinés, 24,4 % des CET sont des comptes de « feux de signalisation » (en allemand : *Ampelkonto*) (Gross et Seifert, 2018).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

engendre la prise de mesures plus coercitives à l'encontre de l'employeur ou du salarié, le comité d'entreprise peut être informé et conserve son droit de codécision sur le CET. Cet exemple montre que les accords français précisent ce qui est économisé, tandis que les accords allemands veillent à ce que les comptes ne soient pas utilisés à mauvais escient pour augmenter la durée du travail.

En moyenne, les AE allemands limitent le solde créditeur maximum à un peu plus de 100 heures, tandis que les AE français ouvrent largement les portes de l'épargne, comme l'illustre la figure 8. Seul un quart des accords français limite le maximum à l'équivalent de moins d'un mois de travail (152 heures). Mais la plupart d'entre eux permettent des avoirs illimités (56,6 %). Ce qui signifie que des valeurs de plusieurs années de travail sur ces comptes sont possibles.

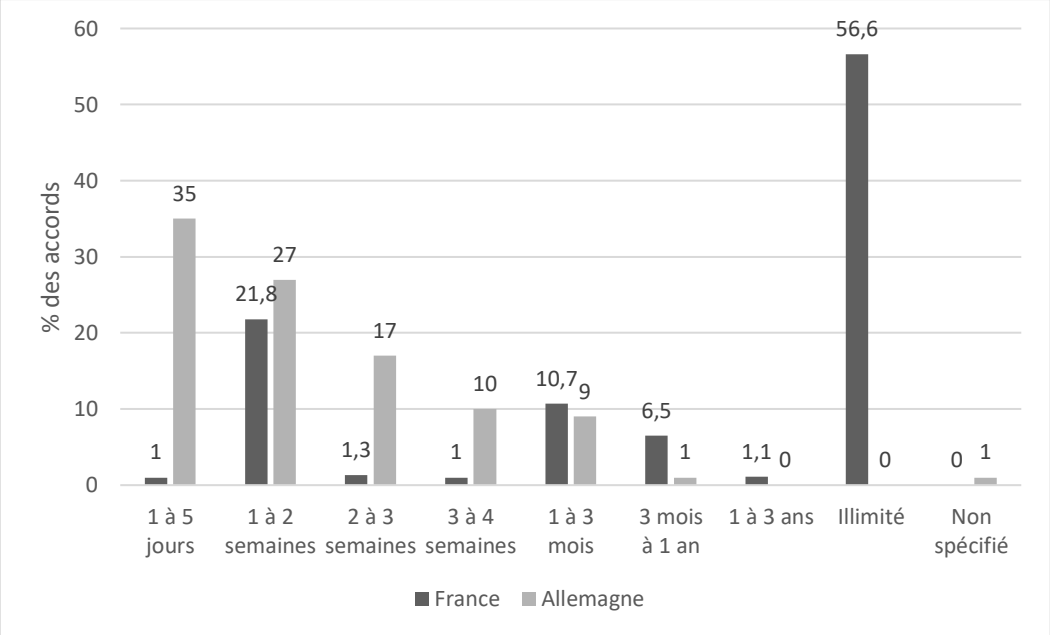

FIG. 8 – Volumes d'économies maximales (%).
Source : calculs propres[40].

En France, et non en Allemagne, des valeurs monétaires peuvent également être enregistrées sur les comptes (28,4 % des accords). En Allemagne, il est en revanche possible de former des dettes de temps. Dans ce cas, le salarié doit à son employeur les heures déjà payées, mais non encore travaillées. Il peut, par exemple, prendre des jours de congé à l'avance et travailler ces heures plus tard pour équilibrer le compte.

En résumé, on peut noter les différences suivantes des accords analysés. En France, les règles relatives à l'épargne définissent en détail le type de temps et les éléments monétaires. En Allemagne, les règles se concentrent sur les limites de la gestion des comptes et les procédures prévues. Les accords français permettent de gérer l'épargne

[40] 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).

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

pendant certaines périodes et encouragent l'accumulation de temps. Les accords allemands se concentrent sur le contrôle de la durée du travail.

III.3. RÈGLES SUR L'UTILISATION DU CET

L'utilisation des soldes créditeurs sur le CET suit également un schéma similaire. En Allemagne, il existe peu de règles spécifiques quant à la manière dont le temps doit être utilisé. Une plus grande attention est accordée à la question de savoir ce qui se passe à la fin de la période de compensation. En France, chaque type d'utilisation du temps est étroitement encadré et précisé dans chaque accord. Les options possibles sont le congé parental, le congé de soins ou le congé sabbatique, le temps pour créer une entreprise, le travail à temps partiel, la fin de carrière, la formation, le travail à temps partiel pour les travailleurs âgés, les convenances personnelles, le congé sans solde, la solidarité internationale. Dans le cas de certains types de congés, comme la fin de carrière, l'employeur peut également donner un avantage financier à l'épargne. Ces différences, qui en France sont consacrées au type de congé, n'existent pas en Allemagne. D'autre part, en Allemagne, l'attention est portée sur l'utilisation du temps lorsque la limite de la période de compensation est atteinte : transfert à la période suivante, compensation de l'épargne-temps, versement monétaire de l'épargne, heures écrêtées[41], transfert de dette.

Les règles d'utilisation de l'avoir sont similaires à celles de l'accumulation. Ils contiennent des informations sur les types d'heures en France et les volumes en Allemagne. Ce qui peut être comparé de plus près, ce sont les restrictions liées au retrait de l'épargne-temps par les salariés (*cf.* fig. 9). Les salariés peuvent-ils prendre des décisions pour gérer leur emploi du temps ? Quelle est l'importance de l'entreprise dans l'usage de ces temps ? Les résultats sont relativement similaires. Environ neuf accords sur dix dans les deux pays stipulent que le salarié peut décider de manière « autonome », s'il n'y a pas de réserve majeure. La différence entre les deux pays réside davantage dans le détail des règles. En Allemagne, dans neuf accords sur dix, le temps est pris selon une procédure générale qui, quel que soit le type d'utilisation du temps, prévoit que celui-ci soit pris avec ou sans le consentement du supérieur, par exemple. À l'inverse, les procédures françaises sont spécifiques à chaque type de retrait. La possibilité de convertir les avoirs-temps en argent est une différence flagrante. Par exemple, 76,6 % des accords français permettent le versement monétaire des avoirs-temps économisés, alors que seuls 11,8 % des accords allemands le permettent. Le temps et l'argent sont moins convertibles en Allemagne qu'en France. Mais l'autonomie des salariés dans l'utilisation concrète de leurs congés n'est pas un facteur de différenciation significatif dans la comparaison entre les deux pays. Cependant, les acteurs collectifs en France attachent une plus grande importance à l'utilisation du type d'épargne, y compris monétaire. En Allemagne, l'accent est davantage mis sur la surveillance et le contrôle des soldes des comptes.

[41] Heures supprimées.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

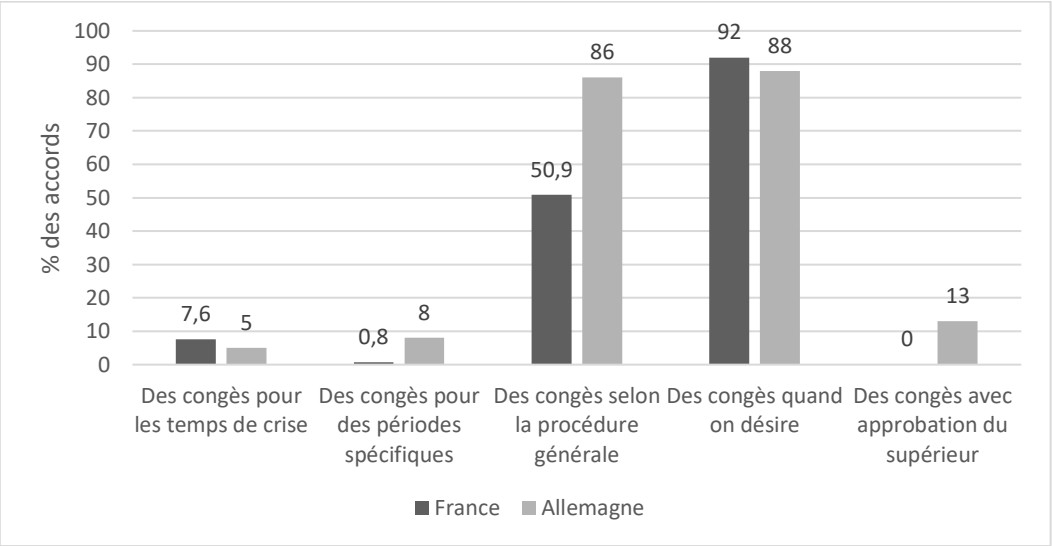

FIG. 9 – Procédures d'approbation des retraits de temps du CET (%, réponses multiples).
Source : calculs propres.

III.4. LE CET TYPIQUE EN ALLEMAGNE ET EN FRANCE : « COMPTE COURANT » OU « COMPTE D'ÉPARGNE » ?

Les analyses ci-dessus ont mis en évidence les différences dans le contenu général des règles. L'étape suivante tente d'agréger et de comparer les règles partielles afin d'obtenir une vue idéale typique (Weber, 1964) du CET pour les deux pays. Bien sûr, notre échantillon contient des exemples d'accords qui sont à peu près les mêmes dans les deux pays. Dans l'ensemble, cependant, les accords conclus dans les deux pays sont très hétérogènes, ce qui explique pourquoi l'examen individuel des AE ne révèle que peu de choses sur les différences propres à chaque pays. Notre objectif est toutefois de montrer des exemples d'accord type basés sur les résultats de nos évaluations, qui ne concernent pas l'utilisation concrète de ces accords, mais seulement la règle négociée. De ce point de vue, il devient clair que les CET des deux côtés du Rhin, basés sur un principe commun d'accumulation et de consommation des avoirs de temps, sont des instruments différents. Nous aimerions ici présenter les lignes de comparaison et chercher une analogie avec les instruments financiers.

Les CET français se rapprocheraient de comptes d'épargne ou d'assurances vie, en bref d'un dispositif de moyen et long terme. Il s'agit de comptes individuels dont les titulaires potentiels doivent faire le choix de les ouvrir ou de ne pas les ouvrir. Les comptes permettent d'épargner du temps avec des volumes importants et des échéances longues. En même temps, ces comptes encouragent l'extension des durées journalières/hebdomadaires du travail (une partie du temps épargné par le salarié n'est souvent pas librement disponible), mais des congés de courte durée ou des revenus supplémentaires sont possibles. Les principales règles 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 pluriannuel accordé par le salarié à l'employeur. Le taux d'intérêt théorique de ce prêt résulte 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

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

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. En France, ces comptes sont donc des comptes conçus pour le moyen et le long terme, mais incluant les usages de court terme. 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 proches de « comptes courants ». Ils sont contraignants et obligatoires dès la conclusion d'un AE. Ils sont ouverts automatiquement pour les salariés. Le but de ces comptes est de servir la production, l'emploi et l'articulation des temps sociaux. Les comptes sont presque exclusivement réservés à l'accumulation et à la consommation de temps. Les transferts entre le temps et l'argent sont rares. Les comptes sont plutôt de court terme et permettent des volumes d'épargne relativement faibles. Ils sont destinés à permettre des fluctuations dans les durées de travail. Les termes « *Ampelkonto* » et « limite supérieure » sont très importants. Ces comptes permettent également aux salariés d'emprunter du temps (découvert) et donc de disposer de temps libre avant de travailler pour l'entreprise. La plupart des règles servent 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.

IV. LES RAISONS DES DIFFÉRENCES

La comparaison ci-dessus a révélé certaines différences essentielles dans les structures réglementaires du CET en Allemagne et en France. Comment expliquer ces différences ? Quelles raisons ont poussé les acteurs collectifs à réglementer le CET selon des règles différentes ? Quels aspects du côté français plaident pour mettre en avant les objectifs d'épargne à long terme ? Pourquoi les objectifs à court terme, axés sur la production, sont-ils prioritaires en Allemagne ? Nous partons du principe que chaque partie poursuit des intérêts spécifiques. Les différences résultent de compromis qui correspondent aux différents intérêts et concepts du CET (Reynaud, 1988). Nous proposons de réexaminer des éléments de notre analyse afin de présenter les premières tentatives d'explication pour la discussion. Nous discutons de trois facteurs qui pourraient expliquer les différences : l'origine des accords, les contextes opérationnel et économique et les éléments des relations industrielles.

IV.1. HISTOIRE ET ORIGINES DU CET EN FRANCE ET EN ALLEMAGNE

Pour mesurer ces différences entre les régulations des deux pays, nous voudrions d'abord les replacer dans leur contexte historique. L'hypothèse d'une « inertie de la décision » (Reynaud et Richebé, 2007) peut être examinée.

En France, l'horaire flexible (horaires variables) a pris une importance particulière en 1982 lorsque la durée du travail a été ramenée de 40 à 39 heures par semaine (première forme de CET). Toutefois, le CET proprement dit n'a été introduit par la loi qu'en 1994. Il avait deux objectifs : il devait permettre un congé de 6 mois minimum et en même

temps permettre l'embauche de nouveaux salariés pour remplacer les salariés partis en congés. L'objectif de « l'emploi par des congés » du milieu des années 1990 doit être considéré dans le contexte où le manque de possibilités d'emploi était un problème sérieux, mais où la réduction générale du temps de travail ne figurait plus à l'ordre du jour politique. Cependant, les objectifs en matière d'emploi n'ont pas été atteints. D'autre part, et à ce moment, un grand nombre d'AE sur le CET ont été conclus, ce qui devait permettre de mettre en œuvre la réduction du temps de travail en proximité avec l'entreprise. La semaine de 35 heures en France depuis la fin des années 1990 (Bloch-London, 2000 ; Lurol et Pélisse, 2002 ; Pélisse, 2011 ; Lehndorff, 2014) a entraîné des problèmes d'organisation dans sa mise en œuvre, qui ont été partiellement compensés par les économies réalisées avec le CET. De nombreuses entreprises ont maintenu la semaine de 39 heures et le CET a été comblé par la différence. Suite à l'introduction du temps de travail annuel (1 600 heures depuis 2001, puis 1 607 heures), il est désormais possible de répartir le temps de travail sur plusieurs années. En France, les lois de 2005 (n° 2005-296), 2008 (n° 2008-111), 2016 (n° 2016-1088) permettent d'étaler par AE la durée du travail sur une période de trois ans. Elles permettent également que le temps épargné sur le CET jusqu'à la fin de cette période ne soit plus comptabilisé comme des heures supplémentaires soumises à des primes. Enfin, la loi de 2016 stipule que les AE conclus avant 2008 qui ne suivaient pas le cadre légal ou conventionnel de la détermination annuelle de la durée du travail sont désormais officiellement reconnus. Cette approche montre le rôle fondamental des AE et une décentralisation des relations industrielles en matière de temps de travail. Les objectifs d'articulation des temps sociaux et d'épargne à long terme du temps de travail, tels que décrits dans cet article, sont devenus les principaux moteurs du CET français, non pas par la loi initiale, ni par l'origine de la règle, mais par des accords d'entreprises qui se sont succédé, entérinés par des lois successives, au fil des années.

En Allemagne, les comptes d'horaires variables (*Gleitzeitkonto*) ont été créés dans les années 1960 pour compenser l'augmentation du volume de trafic routier qui se produisait lorsque les gens commençaient et finissaient leur travail aux mêmes horaires. Ils constituent la forme originale du CET qui s'est depuis largement répandu dans de nombreuses variantes (heures supplémentaires, horaire flexible, feux de signalisation, temps de travail annuel et comptes à long terme, etc.). Contrairement à la France, l'origine du CET en Allemagne résulte de la négociation collective. La grande heure de la diffusion du CET en Allemagne est venue (comme en France pour les 35 heures) en relation avec les réductions de la durée du travail hebdomadaire décidées au milieu des années 1980. Les conventions collectives dans l'industrie métallurgique, négociées comme un compromis entre des durées de travail plus courtes, mais plus flexibles, ont délégué la mise en œuvre de la réduction du temps de travail de 40 heures initiales à 38,5 heures aux parties de l'entreprise, à la direction et aux comités d'entreprise. Ils leur ont laissé le choix de la forme de la réduction du temps de travail, qu'elle soit déterminée en petites portions quotidiennes ou économisées sur plusieurs semaines sous forme de jours de congé, qui pouvaient être choisis individuellement ou (partiellement) convenus pour l'ensemble de la main-d'œuvre. De nombreuses entreprises ont conservé la semaine de 40 heures et ont établi des CET dans lesquels la différence entre le temps de travail effectif (plus long) et le temps de travail convenu (plus court) était économisée (Seifert, 1987). En Allemagne également, l'essence de l'épargne-temps est davantage le reflet des changements intervenus au cours des 30 dernières années que de la règle d'origine.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

IV.2. LE CET EN ENTREPRISE

Nous pouvons également supposer que la différence observée dans les accords CET concerne les opérations quotidiennes et le contexte économique, qui ne semblent pas être identiques de part et d'autre du Rhin. En Allemagne, le CET peut être considéré comme un outil de gestion du temps servant à adapter le temps de travail aux exigences de la demande. La flexibilité pour les entreprises et pour les salariés décrit un processus d'échange que le CET devait rendre possible.

En effet, les différences observées méritent d'être analysées précisément au regard des autres outils mobilisés dans les entreprises pour moduler le temps de travail (annualisation, recours à l'emploi temporaire, chômage partiel, etc.). Ainsi, les CET allemands, qui permettent d'ajuster le temps de travail aux fluctuations de court terme de la demande des entreprises semblent jouer le même rôle que la modulation/annualisation du temps de travail en France. Mais, soulignons-le, la plupart des CET allemands ne permettent pas une accumulation au-delà de l'équivalent de deux semaines de travail avec des dispositions qui sanctionnent des dépassements, y compris au sein d'une même année. Les CET constituent donc aussi une limite à cette annualisation. Avec cette réserve, les CET allemands peuvent être considérés comme une forme étendue d'annualisation du temps de travail à un nombre important d'entreprises. Comme la prise de congés CET des jours suit un principe de décision individuelle, nous parlons ici d'un échange qui met au centre la flexibilité pour l'entreprise (annualisation) et la décision du salarié d'utiliser des congés au besoin.

On peut donc dire aussi que les CET constituent les principaux « comptes courants » des entreprises allemandes, au moins pour celles qui en disposent, tout en les associant aux autres dispositifs de la flexibilité temporelle. Plus de 80% des établissements manufacturiers allemands de plus de 250 salariés utilisent les CET pour augmenter la flexibilité du travail (Schief, 2009 ; Lehndorff, 2014)[42]. Les autres entreprises utiliseraient exclusivement les moyens conventionnels ou légaux à leur disposition comme la durée du travail[43], les horaires variables, l'annualisation, les heures supplémentaires, le chômage partiel, etc. Le CET comme « compte-épargne pur » existe en Allemagne sous une forme très spécifique (*Zeitwertkonto*) qui est financiarisée. Ce compte est tenu en argent, investi dans des actifs mobiliers, dont des actions, et qui est bloqué sur une longue période. Cet instrument peut être assimilé à une retraite d'entreprise par capitalisation. Ces comptes, qui n'ont pas fait l'objet de notre analyse, sont peu fréquents (2% des entreprises).

La prédominance des entreprises industrielles dans notre échantillon, en particulier dans le cas allemand, fait état des préoccupations opérationnelles et de la pression à la rationalisation basée sur les gains de temps. Par ailleurs, le CET offre aux salariés du temps libre « à la carte » et qui participe à accroître l'autonomie temporelle. Le CET opère dans le cadre de cette tension entre gain de flexibilité pour les entreprises et gain d'autonomie pour les salariés. La possibilité de réagir aux crises économiques en association avec le chômage partiel (Spitznagel et Wanger, 2012), ou aux situations de plein emploi dans certaines régions, avec les avoirs-temps et les dettes, souligne la

[42] Schief (2010) considère le CET en Allemagne comme le dispositif de flexibilité le plus important.

[43] Rappelons ici l'importance des conventions collectives allemandes pour fixer la durée du travail selon la branche entre 35 heures et 40 heures par semaine. La durée maximale hebdomadaire définie par la loi est de 48 heures. Ce qui laisse à toute entreprise non couverte par une convention collective (44%, OIT, 2016) une large plage de flexibilité du temps de travail.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

nécessité pour les entreprises allemandes de disposer de tampons économiques à court terme afin de pouvoir réagir rapidement et de manière efficace aux différentes exigences du travail par le truchement de la flexibilité interne. Les entreprises allemandes sont fortement dépendantes de l'industrie, de leurs exportations et du commerce international. Elles sont en effet plus vulnérables aux chocs extérieurs que l'économie française. Le compromis entre production variable et autonomie temporelle semble donc reposer sur une adaptation interne aux changements de la demande de produits.

En France, les aspects liés à l'emploi ne jouent qu'un rôle mineur dans la régulation du CET. Bien que l'introduction de la semaine de 35 heures ait constitué une restriction externe de la main-d'œuvre pour les entreprises, les CET ne sont plus conçus pour des objectifs d'emploi, comme l'a clairement montré l'évaluation des préambules mentionnée ci-dessus (*cf.* fig. 4). En France, contrairement à l'Allemagne, la formation de dettes-temps sur le CET ne joue pas de rôle pour amortir les crises et pour sauvegarder des emplois. Les soldes négatifs des comptes, s'ils se produisent, doivent être équilibrés à la fin de l'année. Le salarié n'a aucune dette à l'égard de l'employeur et n'est pas responsable des risques économiques[44]. Les heures « écrêtées » sont également assez peu connues, car, comme évoquées ci-dessus, les heures de travail ne peuvent être mises à la disposition de l'employeur sans rémunération. Si le CET français est un compte d'épargne, il permet des variations à très court terme. Il inclut donc le compte courant, mais davantage sur le modèle des « congés payés » que sur une régulation collective de la durée du travail au jour le jour.

Dans le contexte de l'emploi, on peut également mentionner que l'accumulation des avoirs de temps importants joue probablement un rôle négatif dans la réduction du chômage en France. Les besoins supplémentaires en main-d'œuvre ne sont pas couverts par l'embauche, mais par l'extension, avec l'aide du CET, des heures de travail pour les personnes déjà employées (Giotto et Thoemmes, 2017)[45]. Le CET propose également aux entreprises françaises des solutions à des problèmes spécifiques, comme celui des horaires extensifs des cadres. Ainsi, l'accumulation de leur épargne-temps sur une très longue période permet aux entreprises de récompenser l'engagement professionnel avec le CET, sans embaucher. Les développements récents (en 2018) visant à exonérer de l'impôt les heures supplémentaires effectuées dans les entreprises vont dans le même sens en matière d'accumulation de temps.

IV.3. RELATIONS INDUSTRIELLES

Enfin, le CET doit également être examiné sous l'angle des relations industrielles. L'interaction entre l'État, les employeurs et les représentants des salariés a conduit à des équilibres différents dans les deux pays. En principe, la représentation des intérêts au niveau de l'entreprise est très différente dans les deux pays (Artus, 2010). Comme mentionné ci-dessus, le législateur français a joué un rôle plus actif dans les accords : il a créé la loi CET, il a démarré la réduction de la durée du travail à 35 heures et, il intervient dans l'autonomie des négociations collectives en étendant les conventions collectives existantes à la plupart des entreprises en France (déclarations d'applicabilité générale). D'autre part, depuis quatre décennies (depuis les lois Auroux de 1982), l'initiative

[44] À titre d'exemple, un tribunal a statué de cette manière dans le cas d'un constructeur automobile en 2011.
[45] Comme en France, il s'agit principalement de comptes individuels dont les soldes ne font pas l'objet de négociations en cas de crise, l'épuisement en cycle bas de l'épargne accumulée en cycle haut ne permet pas de sauvegarder des emplois, c'est-à-dire de limiter la hausse du chômage.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

législative vise principalement à promouvoir la négociation d'entreprise et la décentralisation. Il n'est donc pas surprenant que le législateur ait conditionné l'introduction du CET en 1994 à l'existence d'un accord d'entreprise correspondant.

En France, le délégué syndical non élu (selon la représentativité de l'organisation à laquelle il appartient) exerce le droit à la négociation du côté des salariés, bien que d'autres solutions soient possibles (CE, mandatement, délégués du personnel, etc.). Le représentant de la direction est souvent confronté à un groupe de délégués de différents syndicats pour négocier des accords. En France, la grande majorité des salariés sont couverts par une convention collective (98,5%, OIT, 2014 ; Allemagne : 56%, OIT, 2016). Cela est dû à la nature de l'accord, qui permet au ministre du Travail de rendre les dispositions d'un accord sectoriel contraignantes pour tous les salariés. Cela s'applique à toutes les entreprises d'un secteur, même celles qui ne sont pas membres d'une association d'employeurs. En Allemagne, cette approche est moins développée et en déclin, car, contrairement à la France, la loi sur les conventions collectives donne aux employeurs un droit de veto dans ces procédures. Outre l'autonomie de négociation collective, la « codétermination » (*Mitbestimmung*) des entreprises est également un trait distinctif. Nous avons mentionné que le comité d'entreprise allemand[46], institution élue et aux mains des salariés, dispose de droits étendus en matière de consultation et de codétermination. En particulier, l'approbation des heures supplémentaires et l'acceptation de la flexibilité dans l'entreprise sont des ressources avec lesquelles cette institution veille aux intérêts des salariés. Cette ressource est d'autant plus importante que le droit de grève a été déplacé de l'entreprise au niveau de la négociation collective des branches[47]. La négociation des salaires et du temps de travail est la prérogative de la politique nationale et régionale des secteurs d'activité. Ainsi, contrairement à la France, les règles du CET bénéficient d'une perspective qui ignore d'autres facteurs et conflits potentiels tels que les augmentations de salaire négociées au niveau collectif. Dans cette situation, le comité d'entreprise allemand s'efforce de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise pour les salariés, sans toutefois influencer la durée du travail convenue au sein d'un niveau plus général (régional ou national) et sans renoncer à son droit d'autoriser ou non les heures supplémentaires. Les comptes de « feux de signalisation » et ses garde-fous pour encadrer la durée du travail sont en ce sens la « forme idéale » d'un CET de court terme et limité.

Les relations industrielles et les intérêts de leurs acteurs révèlent ainsi des différences générales : Les différences entre la loi, la convention collective et les AE, la différence entre le long terme et le court terme, la séparation/unification du temps et de l'argent, la représentation des intérêts individuels et collectifs, la question de l'endettement et des limites de l'épargne, la question du chômage et de l'emploi, la réduction et l'allongement de la durée de travail.

Les trois hypothèses que nous avons résumées ici constituent le début d'une explication des différences constatées. L'évolution des lois, mais surtout les AE modifient les règles en fonction du rapport de force et des intérêts des acteurs de la négociation. Le contexte économique, la spécificité des entreprises, la codétermination, qui n'existe pas sous cette forme en France, contribue aux spécificités des CET allemands.

[46] « *Betriebsrat* ».
[47] Cette importance de la localisation du conflit a déjà été soulignée par Reynaud en 1979.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

CONCLUSION

La présente contribution compare les structures réglementaires des CET en France et en Allemagne sur la base d'analyses d'accords collectifs. Comme le montre l'analyse, il existe différents types de CET. Des comptes d'avantages orientés vers le court terme en Allemagne, et en France, des comptes orientés vers le long terme mais acceptant également des utilisations à court terme. Cette divergence d'horizons temporels sert des objectifs différents.

En Allemagne, ces accords visent principalement à offrir aux entreprises la possibilité de compenser les fluctuations de besoins de main-d'œuvre à court terme, tout en laissant aux salariés un peu plus d'autonomie dans la gestion de leur temps. Les comptes jouent de ce fait un rôle prépondérant dans la préservation des emplois industriels du fait de la sensibilité de l'Allemagne au chocs économiques externes.

En France, les dispositifs permettent d'organiser une compensation à l'engagement des salariés tout au long de leur vie professionnelle. Il s'agit d'une approche plus globale du CET, qui ne fait pas de distinction entre les comptes à court et à long terme. Du congé court à la retraite anticipée, tout est inclus. Comme pour les comptes d'épargne, il est possible de retirer des jours ou de l'argent à court terme. Historiquement, le CET a été créé comme un compte à long terme, mais il s'est modifié sensiblement au gré des négociations collectives et de leur « entérinement » par le cadre légal. À l'origine, ces AE étaient censés fournir des embauches supplémentaires (temporaires) par le biais de congés permettant de soulager un marché du travail en crise. Cependant, nous avons montré que cette règle d'origine française a été substantiellement modifiée par des révisions législatives et par les AE qui en ont découlé. En tant que comptes à long terme, ils incluent désormais l'utilisation à court terme afin de promouvoir l'autonomie temporelle, mais sans pour autant adopter l'ensemble des règles en vigueur en Allemagne (comptes de feux de signalisation, dettes de temps) et sans garantir la préservation de l'emploi.

Comme le montre l'analyse dans les deux pays, l'autonomie temporelle est soumise à des contraintes opérationnelles. Cependant, la manière avec laquelle cette tension entre les différentes exigences temporelles peut être compensée dans la vie quotidienne des salariés ne peut être déterminée à l'aide de cette analyse. Cela nécessite en effet des enquêtes qualitatives auprès des salariés.

Cependant, en France l'autonomie temporelle semble un peu plus grande qu'en Allemagne. Les salariés peuvent décider d'ouvrir et de gérer un CET, alors qu'en Allemagne, cette décision est uniquement entre les mains des employeurs. En dehors de cela, la comparaison de l'utilisation des soldes entre les pays ne montre pas de différences frappantes relative à l'autonomie temporelle.

Les caractéristiques très différentes du CET en Allemagne et en France ne disent encore rien sur les développements futurs, notamment concernant la crise économique. Tant les pratiques des entreprises que les initiatives législatives pourraient présenter un potentiel de convergence. En effet, l'augmentation des volumes et des comptes à long terme du côté allemand et la plus grande intégration des variations du temps de travail à court terme (soldes négatifs) et l'objectif d'« emplois » du côté français pourraient influencer ces évolutions dans les années à venir.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Artus I., 2010, « Interessenhandeln jenseits der Norm: Ein deutsch-französischer Vergleich betrieblicher Interessenvertretung in peripheren und prekären Wirtschaftssegmenten », *Industrielle Beziehungen,* n° 17 (4), p. 317-344.

BAuA., 2016, « *Arbeitszeitreport Deutschland 2016* », Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

Baumann H., Maschke M., 2016, « Betriebsvereinbarungen 2015 – Verbreitung und Themen », *WSI-Mitteilungen,* vol. 69 (3), p. 223-232.

Bellmann L., Crimmann A., Evers K., 2013, « Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt », *in* Bornewasser M. et Zülch G. (dir.), *Arbeitszeit - Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*, Springer Gabler, Wiesbaden, p. 43-60.

Bellmann L., Gewiese T., 2004, « Entwicklung der Arbeitszeitkonten in Deutschland », *Arbeit und Beruf*, vol. 55 (11), p. 329-331.

Benoit-Guilbot O., 1989, « Quelques réflexions sur l'analyse sociétale : l'exemple des régulations des marchés du travail en France et en Grande-Bretagne », *Sociologie du travail*, n° 2, p. 217-225.

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,* n° 83, p. 27-45.

Chung H., Tijdens K., 2013, « Working time flexibility components and working time regimes in Europe: using company-level data across 21 countries », *The International Journal of Human Resource Management*, Routledge, vol. 24 (7), p. 1418-1434.

Clouet H., 2018, *Aux guichets du temps partiel : transactions temporelles dans le service public d'emploi allemand et français*, Thèse de Sociologie, CSO, Paris.

Commission européenne 2018, *Flash Eurobarometer 470 – Work-life balance*, octobre.

De Terssac G., 2003, « La théorie de la régulation sociale : repères pour un débat », *in* De Terssac G. (éd.), *La Théorie de La Régulation Sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris, p. 11–33.

Ellguth P., Gerner H.-D., Zapf I., 2018, « Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen. Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger », IAB-Kurzbericht, n°15.

Ellguth P., Promberger M., 2004, « Arbeitszeitsituation und Betriebsrat eine Matched-Pair-Analyse mit Daten des IAB-Betriebspanels », *in* Bellmann L. et Schnabel C. (dir.), *Betriebliche Arbeitszeitpolitik im Wandel*, (Beiträge zur Arbeitsmarkt - und Berufsforschung, 288), Nürnberg, p. 111-131.

Eurofound, 2019, données de l'Enquête sur les entreprises en Europe (ECS), disponible sur le site internet de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Giotto T., 2021, *La désynchronisation des temps professionnels. Vers un nouvel ordre temporel ?*, Octares, Toulouse.

Giotto T., Thoemmes J., 2016, « La capitalisation du temps de travail », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 59-60, p. 113-134.

Giotto T., Thoemmes J., 2017, « Le compte épargne temps : mieux vivre ou travailler plus ? », *La nouvelle revue du travail*, n°11.

Gross H., Seifert H., 2017, « Regulierte Flexibilität – Betriebliche Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten », *WSI-Mitteilungen*, vol. 70 (6), p. 432-441.

Hall P.-A., Soskice D., 2001, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: OUP.

Heidenreich M., 1991, « Verallgemeinerungsprobleme in der international vergleichenden Organisationsforschung », *in* Heidenreich M. et Schmidt G. (dir.), *International vergleichende Organisationsforschung*, Westdeutscher Verlag, p. 48-66.

Herzog-Stein A., Seifert H., 2010, « Deutsches "Beschäftigungswunder" und flexible Arbeitszeiten », *WSI Diskussionspapiere*, n° 169, Düsseldorf.

INSEE (2019), Tableaux de l'Economie française, Edition 2019, Paris.

Labit A., Thoemmes J., 2003, « 20 ans de comparaison France-Allemagne : de l'effet sociétal à l'analyse de l'articulation des régulations globales et locales », *in* Lallement M. et Spurk J. (dir.), *Stratégies de la comparaison internationale*, Paris, Editions du CNRS, p. 23-38.

Lehndorff S., 2014, « It's a long way from norms to normality the 35-hour week in France », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 67 (3), p. 838-863.

Lott Y., 2015, « Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy », *European Journal of Industrial Relations*, n° 21, p. 259–274.

Lurol M., Pélisse J., 2002, « Les 35 heures des hommes et des femmes », *Travail, genre et sociétés*, n° 8-2, p. 167-192.

Lutz B., 1991, « Die Grenzen des "effet sociétal" und die Notwendigkeit einer historischen Perspektive », *in* Heidenreich M., Schmidt G. (dir.), *International vergleichende Organisationsforschung*, Westdeutscher Verlag, p. 91-105.

Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J., 1979, « La production de la hiérarchie dans l'entreprise : recherche d'un effet sociétal : Comparaison France-Allemagne », *Revue française de sociologie*, n°20-2, p. 331-365.

Morin M.-L., De Terssac G., Thoemmes J., 1998, « La négociation du temps de travail: l'emploi en jeu », *Sociologie du Travail*, vol. 40 (2), p. 191-207.

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*, n° 77-1, p. 39-65.

Peters S.-V., Garrel J., Düben A., Dienel, H.-L., 2016, *Arbeit – Zeit – Souveränität*, Eine empirische Untersuchung zur selbstbestimmten Projektarbeit, Hampp, München und Mering.

Promberger M., Böhm S., Heyder T., Pamer S., Strauß K., 2002, *Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie,* Berlin, Sigma.

Reynaud J.-D., 1979, « Conflit et régulation sociale : Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe », *Revue française de sociologie*, n° 20-2, p. 367-376.

Reynaud J.-D., 1988, « Les régulations dans les organisations : Régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue française de sociologie*, n°29-1, p. 5-18.

Reynaud J.-D., 1989, *Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale*, Paris : A. Colin.

Reynaud J.-D., Richebé, N., 2007, « Règles, conventions et valeurs. Plaidoyer pour la normativité ordinaire », *Revue française de sociologie*, n° 48-1, p. 3-36.

Rose M., 1985, « Universalism, culturalism and the Aix group: promise and problems of a societal approach to economic institutions », *European Sociological Review*, n°1-1, p. 65-83.

Schief S., 2009, « Patterns of flexibility in domestic and foreign enterprises », *in* Delse L., Bauer F., Cette G. et Smith M. (eds.), *Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union*, Heidelberg: Physica, p. 143–64.

Schief S., 2010, « Does location matter? An empirical investigation of flexibility patterns in foreign and domestic companies in five European countries », *The International Journal of Human Resource Management*, Routledge, vol. 21 (1), p. 1-16.

Segrestin D., 2019, « Jean-Daniel Reynaud (1926-2019). Un itinéraire scientifique », *Sociologie du travail*, vol. 61 (2).

Seifert H., 1987, « Variable Arbeitszeitgestaltung – Arbeitszeit nach Maß für die Betriebe oder Zeitautonomie für die Arbeitnehmer? », *WSI-Mitteilungen*, n° 40-12, p. 727-735.

Seifert H., 2001, « Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität », *WSI-Mitteilungen*, n° 54-2, p. 84-90.

Seifert H., Thoemmes, J., 2020 « Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich. Eine vergleichende Analyse von Betriebsvereinbarungen », *Industrielle Beziehungen. The German Journal of Industrial Relations*, vol. 27 (1), p. 45-68.

Spitznagel E., Wanger S., 2012, « Flexibilité et différenciation du travail en Allemagne », *Regards sur l'économie allemande. Bulletin économique du CIRAC*, CIRAC, n° 104, p. 5-14.

Strauss A. L., 1978, *Negotiations: Varieties, Contexts, Processes, and Social Order*, San Francisco, Jossey-Bass.

Wanger S., 2017, « What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction », *IAB-Discussion Paper*, Nürnberg.

Ce document est la version pre-print de l'article paru dans *Socio-économie du travail*, n°09, 2021-1. DOI : https://doi.org/10.48611/isbn.978-2-406-12818-2.p.0083.

Weber M., [1904-1905] 1964, *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Edition de 1920, trad. française J. Chavy, Plon, Paris.

Zapf I., 2016, « Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität », *IAB-Bibliothek*, n° 361, Nürnberg.

Zapf I., Herzog-Stein, A., 2011, « Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession », *WSI-Mitteilungen*, n° 64-1, p. 60-69.

Zapf I., Weber, E., 2017, « The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time. An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements », *IAB-Discussion Paper*, Nürnberg.