

# Travailleur à toute heure

Par Marianne GIRIER-TIMSIT, Doctorante à l'Université Paris-Nanterre,  
Conseillère confédérale CGT

## PLAN

- I. Un décompte horaire déprécié sur le plan juridique
- II. Un contrôle du temps de travail en hausse sur le plan pratique

Certains s'étonnent parfois que le temps de travail ait constitué le premier thème de réglementation sociale et représente aujourd'hui, à l'inverse, un laboratoire de démantèlement du droit du travail (1). Pourtant, bien loin d'un paradoxe, on est dans la continuité d'un droit du temps de travail qui vise à s'adapter aux besoins de l'activité économique : l'horaire collectif et le décompte scrupuleux du temps de travail s'accordaient parfaitement à un travail industriel qui réclamait une synchronisation (2) et une discipline temporelles (3). Jusqu'au début du <sup>xx</sup>e siècle, ce sont d'ailleurs les patrons qui bataillent pour imposer les horaires collectifs (4). À partir des années 1960 (5), la flexibilisation du temps de travail permet de répondre aux exigences de réactivité et de fluctuations (6). Ces évolutions marquent un recul de l'horaire collectif, au profit d'une individualisation du temps de travail. De ce recul, il semblerait qu'apparaît une nouvelle remise en cause : celle de l'existence même d'horaires. La remise en cause des horaires entre en résonance avec les modèles managériaux de performance et de surinvestissement qui cherchent à tirer un engagement *personnel* du travailleur (7).

Classiquement, les horaires remplissent trois grandes fonctions : ils fixent le salaire entendu comme contrepartie du travail ; ils assurent la limitation de la durée du travail – tant du point de vue de la santé que de l'organisation de son temps libre – ; enfin, ils délimitent la subordination et l'objet de l'obligation, c'est-à-dire l'engagement du salarié.

Pourtant le modèle du « travailleur à toute heure » semble trouver une légitimité au moins dans l'ordre du discours malgré l'envahissement professionnel et l'insécurité qu'il porte.

C'est en grande partie le concept d'autonomie qui va servir à légitimer et même à valoriser l'absence d'horaires. « Ne pas compter son temps » serait devenu un signe de la libération et témoignerait du sens qu'on donne à notre travail. Les technologies modernes participent aussi à l'intuition d'une autonomie croissante. Or, l'autonomie se « paierait » par le fait que les frontières entre les différents temps de vie soient plus poreuses (8) mais aussi plus *diffuses*.

Mais l'autonomie est-elle incompatible avec tout décompte du temps de travail, l'empêche-t-elle ? Pour y répondre, une comparaison entre le traitement juridique, les règles (I) et la réalité, les pratiques (II) du contrôle du temps de travail se révèle éloquente.

(1) F. Canut, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », *Dr. soc.*, 2010, p. 379.

(2) E. P. Thomson, *Temps, discipline du travail et capitalisme industriel*, Éditions La Fabrique, 2004 (article publié dans *The New Press* en 1993), p. 37-47 ; P. Bouffartigue, J. Bouteiller, *Temps de travail et temps de vie*, PUF, 2012, p. 5.

(3) D. Linhart, *L'Insoutenable subordination des salariés*, Éditions Érès, 2021, p. 39 ; G. Deleuze, « Post-scriptum sur les sociétés de contrôle », *L'Autre journal*, n°1, mai 1990.

(4) P. Bouffartigue, préc., p. 76.

(5) Les horaires variables ouvrent une brèche avec l'ordonnance du 27 septembre 1967 qui permet à des accords étendus de déroger aux modalités de répartition des horaires collectifs. Si la faculté ouverte par l'ordonnance n'est guère utilisée, elle constitue néanmoins la première remise en cause de l'articulation traditionnelle des normes (F. Canut, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », *Dr. soc.*, 2010, p. 379).

À partir des années 1980, la flexibilité devient imposée, avec un véritable « renversement de la norme fordiste » (B. Acar, G. Bélier, « "Astreintes" et temps de travail », *Dr. soc.*, 1990, p. 502 ; voir aussi J. Freyssinet, *Le Temps de travail en miettes. Vingt ans de politique de l'emploi et de négociation collective*, Édition de l'Atelier, 1997, p. 247) ; voir aussi A. Jobert, « La négociation collective du temps de travail en France depuis 1982 », *Dr. soc.*, 2010, p. 367.

(6) Voir M. Lallement, *Le Travail sous tensions*, Sciences Humaines Éditions, 2010, p. 50 ; P. Bouffartigue, préc., p. 80 et suiv. ; J. Freyssinet, « L'évolution du temps de travail : le déplacement des enjeux économiques et sociaux », *Dr. soc.*, 1998, p. 754 ; D. Méda, « Flexicurité : quel équilibre entre flexibilité et sécurité ? », *Dr. soc.*, 2009, p. 763.

(7) Voir F. Lederlin, « Le télétravail est-il un progrès social ? », *Dr. ouv.*, mars 2021, p. 109 ; S. Fantoni-Quinton, C. Leborgne-Ingelaere, « L'impact des TIC sur la santé au travail », *JCP S*, 2013, p. 1452.

(8) B. Acar, G. Bélier, préc., p. 502.

## I. Un décompte horaire déprécié sur le plan juridique

Tout d'abord, le dispositif du forfait jours, symptomatique en ce que le travail est décompté en jours et non plus en heures, a vu son champ s'ouvrir de plus en plus largement. C'était la difficulté – la loi parlait même d'impossibilité – à prédéterminer le temps nécessaire à l'exécution d'une tâche (9) qui autorisait un tel dispositif dérogatoire. Puis très vite, dès 2003 (10), il a suffi d'une « autonomie dans l'organisation de son emploi du temps », critère bien moins objectif. Deux ans après, les cadres n'étaient plus les seuls concernés.

De plus, le droit a *choisi* d'exonérer de tout décompte horaire les salariés en forfait jours. En effet, la difficulté à prédéterminer le temps à travailler, et *a fortiori* l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, n'empêchait pas de décompter *a posteriori* le temps travaillé (11), *a minima* pour s'assurer du respect des durées maximales. Ainsi, même en acceptant éventuellement de déconnecter la rémunération de la durée horaire, se constate un rejet du décompte du temps travaillé, peut-être de peur de le rendre *visible*.

La question de la visibilité du temps travaillé est parfois confondue, sciemment, avec celle de la visibilité physique de la personne (12). Cette confusion est à l'œuvre au sujet du télétravail dont l'actualité est brûlante : la distance compliquerait le contrôle, le télétravailleur serait par définition autonome dans l'organisation de son emploi du temps. En effet, le télétravail va être l'occasion pour certains d'entériner l'idée chère de l'éclatement du « triptyque unité de temps, de lieu et d'action (13) ». Mais alors que cet éclatement devrait se limiter au constat qu'il n'y a plus toujours – ce qui n'est pas aussi récent et bouleversant qu'on veut l'entendre – un unique lieu de travail, il est mobilisé pour décrire une *complication* dans l'identification des temps de travail (14). Plus

encore, le fait que le travail se délocalise au *domicile* ne serait pas anodin pour ces auteurs, qui soutiennent parfois que même en télétravail le domicile demeure le « lieu où [le salarié] peut vaquer à ses occupations personnelles (15) », jetant insidieusement le trouble sur la qualification de temps de travail. D'autres vont associer télétravail et forfait jours, militant pour un décompte du travail en jours (16).

Rappelons que le télétravail se définit comme une organisation du travail, travail qui aurait pu être réalisé dans les locaux de l'entreprise et qui nécessite l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (17). Cette définition n'évoque directement ni le temps de travail ni sa mesure. L'article 9 de l'ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail précise les choses quant à l'organisation du temps de travail. Il stipule que « le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables (18) ». En d'autres termes, le télétravail n'est pas un mode d'organisation du temps de travail mais un *mode d'organisation du travail*, qui ne présuppose donc pas une application spécifique du droit du temps de travail.

La loi entretient aussi la confusion. Les ordonnances Macron de 2017 rendent alternatives, pour les accords collectifs « télétravail », la clause sur le contrôle du temps de travail et celle sur la régulation de la charge de travail (19). L'une vaudrait l'autre, ou plutôt la régulation de la charge viendrait au secours d'un contrôle du temps de travail supposé difficile. Notons toutefois que, en l'état actuel du droit positif, ne pas décompter le temps d'un télétravailleur, qui ne serait pas soumis au forfait jours, demeure *illégal*. L'ANI de 2020 affirme d'ailleurs expressément que « les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié » ;

(9) C. trav., anc. art. L. 212-15-3 III : ne pouvaient être concernés par un accord collectif instituant la possibilité de conclure des conventions de forfait jours que ceux dont « la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ».

(10) Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003, art. 2, *JORF*, 18 janvier 2003.

(11) P. Masson, « La ligne blanche est-elle franchie ? », *SSL*, n° 1661, 2015 ; A. Johansson, *La Détermination du temps de travail effectif*, LGDJ, 2006, p. 414 ; P. Lokiec, « Le temps comme unité de mesure », *Dr. ouv.*, 2009, p. 418.

(12) A. Probst, « Télétravail à domicile : Confusion des lieux et distinction des temps », *Dr. soc.*, 2006, p. 1109.

(13) Voir par exemple P.-H. Mousseron, « Le lieu de travail, territoire de l'entreprise », *Dr. soc.*, 2007, p. 1110.

(14) P.-H. Antonmattéi, « NTIC et vie personnelle au travail », *Dr. soc.*, 2002, p. 37 ; A. Probst, « Télétravail au domicile », *Dr. soc.*, 2006, p. 1109.

(15) A. Probst, préc., p. 1109.

(16) H. Guyot, « Le télétravail codifié », *JCP S*, 2012, p. 1204 ; P. Coeffard, A. Thouvenin, « La promotion du télétravail », *JCP S*, 2018, p. 1334.

(17) C. trav., art. L. 1222-9, article 1 de l'ANI du 19 juillet 2005, préambule de l'ANI du 26 novembre 2020.

(18) Reprise des formulations de l'accord cadre européen de 2002. L'article 9 de l'ANI de 2005 indique aussi la vigilance à apporter, « tout spécialement », au respect de la durée maximale du travail et les temps de repos. Si l'importance du respect des durées maximales et des temps de repos est cruciale, il ne doit toutefois pas occulter le reste du droit du temps de travail, notamment la réglementation des heures supplémentaires.

(19) C. trav., art. L. 1222-9 II, 3°.

effectivement, la réglementation de droit commun du contrôle du temps de travail s'applique, du seul fait que le législateur n'a pas prévu de dérogation. Toutefois, si elle est à l'heure actuelle en dehors du

droit positif, l'approche optionnelle du contrôle du temps de travail demeure révélatrice d'une certaine ambition et direction prise par le droit du temps de travail.

## II. Un contrôle du temps de travail en hausse sur le plan pratique

Le contrôle du temps de travail perdure et augmente. Les enquêtes « Conditions de travail » menées par la DARES depuis 1984 montrent une augmentation du contrôle, non seulement de l'activité mais aussi du temps de travail. Concernant le contrôle de l'activité, la part du salariat soumis à un « contrôle hiérarchique permanent » a presque doublé depuis 1984, il concernait près d'un tiers des salariés en 2016 (20). Le contrôle du temps de travail par l'« horloge pointeuse » et par la signature des temps ou le remplissage de fiches, c'est-à-dire le contrôle automatique ou manuel, augmente (21). Baisse, en revanche, le contrôle par l'encadrement, et apparaît le contrôle effectué par d'autres personnes comme les collègues. Ces études statistiques intègrent par ailleurs depuis 2005 un nouveau type de contrôle du temps de travail : le contrôle ou suivi *informatisé*, en hausse également. Soulignons que toutes les catégories de salariés sont concernées par ces deux évolutions (22), et, contrairement aux idées reçues (23), c'est pour les cadres et les professions intermédiaires supérieures que le contrôle par la pointeuse augmente le plus (24).

Par ailleurs, des sociologues témoignent que la distance constitue même une « incitation (25) » pour les entreprises à utiliser des dispositifs de surveillance informatiques, plus intrusifs que la surveillance physique (ex : logiciels de suivi en temps réel,

des captures d'écran ou encore l'enregistrement des mouvements de la souris d'ordinateur (26)).

Ainsi, le temps travaillé apparaît davantage contrôlé que décompté.

Ce refus de décompter le temps pourtant mesurable révèle une remise en cause de la pertinence du temps comme unité de mesure du travail.

En effet, l'idée que le temps mesurerait le travail semble aujourd'hui s'éroder, du moins son consensus recule. Depuis des dizaines d'années, est diffusée l'idée que le temps ne serait plus « *un étalon général du travail* », qu'il aurait perdu sa « pertinence » à le mesurer (27). La grande partie de ces propos vise à décrédibiliser le temps comme borne du contrat de travail, dans des accents modernistes selon lesquels le travail n'est plus celui de l'usine d'antan et qu'il est fait de « tâches » à réaliser plutôt que d'un temps à remplir. On a toutefois très vite l'impression que les éléments invoqués, présentés comme des causes, représentent davantage des justifications de la *volonté* de modifier la façon de quantifier le travail.

Mais, vers quoi se dirige-t-on ? Quelle serait la *cause* du salaire ? Que deviendrait l'*obligation du salarié* ? Est-ce une obligation de résultat comme certains choisissent de le décrire (28), soit qu'ils l'espèrent, soit qu'ils le craignent ? On en doute très fortement, tout simplement parce que le salarié reste soumis

(20) M. Beque et alii, « Contraintes physiques et intensité au travail », *Synthèse Stat'*, n°24, fév. 2019, p. 154.

(21) En 1984 : 5,3% des cadres ont leurs horaires contrôlés par l'horloge pointeuse, contre 10,1% en 2016 (E. Algava, L. Vinck, « L'organisation du travail », *Synthèse Stat'*, n° 12, juin 2015, p. 122) ; évolution confirmée sur l'année 2016 où les mêmes augmentations se constatent (M. Beque et alii, « Organisation du temps de travail », *Synthèse Stat'*, n°25, mars 2019, p. 114).

(22) Pour le contrôle hiérarchique permanent, de 1984 à 2016 : la part des cadres qui y sont soumis passe de 7,6 à 17,9% ; celle des professions intermédiaires de 13,5 à 29,1% ; celle des employés de 18,3 à 30,6% et celle des ouvriers de 21 à 42,8%.

(23) V. par exemple J.-C. Schieberra, « Temps de travail et qualité de vie au travail », *Dr. soc.*, 2015, p. 121.

(24) En 1984 : 5,3% des cadres ont leurs horaires contrôlés par l'horloge pointeuse, contre 10,1% en 2016 (E. Algava, L. Vinck, « L'organisation du travail », *Synthèse Stat'*, n°12, juin 2015, p. 122. Évolution confirmée sur l'année 2016 où les mêmes augmentations se constatent (M. Beque et alii, « Organisation du temps de travail », *Synthèse Stat'*, n°25, mars 2019, p. 114). Néanmoins, ces augmentations s'expliquent en grande partie par le fait que, dans le même temps, le nombre de salariés classés « cadre » a doublé, dû en partie à l'ouverture du statut.

(25) L. Taskin, « Les enjeux du télétravail pour l'organisation », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2003, p. 90 ; G. Etievant, « Les impacts du numérique sur l'organisation du travail et les conditions de travail », *Dr. ouv.*, 2017, p. 828.

(26) V. Devos, L. Taskin, « Entre individualisation et autonomie contrôlée et nouvelles formes d'organisation du temps et de l'espace », *Revue Française de Gestion*, n° 31, 2005, p. 92 ; H. Guyot, « La mise en place du télétravail : les accords collectifs après la crise sanitaire », *JCP S*, 2020, p. 3016.

(27) G. Gélineau-Larrivet, « Le temps et le droit du travail », *Dr. soc.*, 2000, p. 238.

(28) Avant même les années 2000, le rapport « Au-delà de l'emploi » prévenait de l'attraction croissante vers « *la logique d'obligation de résultat* » (A. Supiot, rapport pour la Commission européenne, A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi*, Éditions Flammarion, 2016, préface p. XLIII).

V. par exemple C. Radé, « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », *Dr. soc.*, 2002, p. 26 ; F. Bousez, « Télétravail et vie privée », *Cah. soc.*, 2018, p. 317.

aux directives de l'employeur (délais court et moyen terme, charge de travail, modalités d'exécution...). Serait davantage à l'œuvre un retour au travail à la tâche du XIX<sup>e</sup> siècle, mais auquel s'ajoute aujourd'hui la subordination. Les salariés, soumis à la réalisation d'*objectifs* tout en restant subordonnés dans leur exécution, perdraient la protection offerte par l'encadrement horaire du travail, sans pour autant retrouver une *maîtrise de leur travail*.

Néanmoins, la critique de la direction que prend le droit du temps de travail ne doit pas forcer à une position conservatrice. La porosité des frontières temporelles, prise comme constat et non comme modèle, fait se demander légitimement si le temps permet toujours de limiter, réellement, le pouvoir de l'employeur. Dit autrement, il s'agit de prendre en compte le fait que « *le pouvoir de l'employeur transcende le temps de travail (29)* », que ce soit par les intrusions professionnelles intempestives ou une prévisibilité réduite du temps de travail.

Sans les opposer, il s'agirait notamment de défendre une *complémentarité* entre le décompte du temps de travail et la régulation de la charge de travail (30). Le rapport Mettling sur « *la transformation numérique (31)* » défendait l'« *approche complémentaire* », utile car « *dans des cas de plus en plus nombreux, la charge de travail n'est pas toujours mesurée au mieux par le temps de travail. Il est donc opportun de développer des approches complémentaires* ». Cette interprétation sous-tend que la charge de travail doit être mesurée en tant que telle, et non pas dans l'optique de mesurer d'une autre manière le temps de travail.

Ainsi, le temps doit être considéré comme encore et toujours pertinent pour encadrer le travail mais, en revanche, pas forcément toujours *suffisant*.

**Marianne Girier-Timsit**

(29) V. J.-F. Paulin, « Les temps soustraits au pouvoir », *SSL*, n° 1340, 11 févr. 2008.

(30) P. Masson, « Le droit du travail à l'épreuve du numérique », *Dr. ouv.*, n° 809, 2015, p. 695.

(31) Rapport de B. Mettling, « Transformation numérique et vie au travail », sep. 2015, p. 18 et p. 53.