HAL
open science

La capitalisation du temps de travail

Timo Giotto, Jens Thoemmes

To cite this version:

Timo Giotto, Jens Thoemmes. La capitalisation du temps de travail. Cahiers de recherche sociologique, 2016, Les nouveaux objets de la sociologie, 59-60, pp.113-134. 10.7202/1036789ar . hal-01350600

HAL Id: hal-01350600

https://hal.science/hal-01350600v1

Submitted on 6 Jan 2021

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

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

La capitalisation du temps de travail

Timo Giotto et Jens Thoemmes

La capitalisation du temps de travail constitue un objet récent pour la sociologie. L'épargne-temps concerne, depuis son émergence au milieu des années 1990, une part grandissante des salariés dans différents pays industrialisés. Deux formes majeures de capitalisation du temps existent. Les premières sont les banques de temps qui permettent d'accumuler et d'échanger du temps au sein d'une communauté. Elles sont présentes au sein de l'ensemble des pays industrialisés. Les secondes sont les comptes épargne temps d'entreprise qui se sont surtout développés en Europe. Il s'agit de la possibilité pour les salariés d'accumuler et de gérer par des comptes leur temps de travail. Notre article voudrait mettre au centre cette dernière forme d'épargne temps intéressant plusieurs champs de la sociologie: les temps sociaux, le travail, l'organisation, l'entreprise, les études de genre, mais aussi la sociologie économique, du droit et des normes.

Si le temps de travail devient un «capital» individuel pour le salarié au-delà de la part qui revient à l'employeur, comment évolueront les normes sociales qui ont défini un ordre temporel des activités? Rappelons que depuis le XIXe siècle, le temps de travail devient une règle collective qui va faire émerger la législation et la négociation. Le temps de travail a, par la négociation de sa diminution, fortement contribué aux formes de la vie sociale: émergence du mouvement ouvrier et syndical, organisation du monde productif, division des temps sociaux entre catégories sociales et sexes. La capitalisation interroge la règle temporelle collective, qui fait société au sens de Durkheim. Elle questionne également la stratification de la société en groupes et les classes sociales (Marx, Weber), car l'épargne-temps place désormais les individus au centre de la gestion des temps sociaux.

Cette individualisation produira-t-elle de nouveaux groupes qui se distinguent par leurs usages des temporalités? Finira-t-elle par produire de l'anomie[1] ou une atomisation des temporalités?

La capitalisation confère au salarié la capacité, mais également la responsabilité et le risque de la conciliation des temps sociaux[2]. Le salarié dispose de nouvelles opportunités pour gérer son équation temporelle[3] et pour s'affranchir des rythmes imposés pour leur permettre

[1] Jean-Daniel Reynaud, *Les règles du jeu: l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 1989, 348 p.

[2] Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Diane-Gabrielle Tremblay, *Concilier Travail et Famille: Le Rôle des Acteurs France-Québec*, Québec, PUQ, 2009, 468 p.

[3] William Grossin, *Pour une science des temps*, Toulouse, Octares, 1996, 268 p.

«d'habiter le temps[4]». Ces nouvelles perspectives offrent de l'autonomie pour gérer la désynchronisation des temps sociaux[5].

Nous proposons avec cet article d'interroger la capitalisation du temps de travail comme

> une diversification des temporalités du travail et d'une individualisation des modes de gestion de l'emploi, mais aussi de la vie privée. Ces évolutions éloignent la masse des salariés du «modèle pur» […] qui a été celle qui a pesé sur la masse des ouvriers industriels[6].

Nous voudrions d'abord revenir sur l'origine de la capitalisation et d'en faire un état des lieux. Ensuite nous questionnons le pouvoir de la capitalisation de mettre en cause les normes temporelles par le processus d'individualisation des temporalités. Puis nous montrerons que l'individualisation ne produit pas une atomisation, mais bien différentes catégories de salariés qui se distinguent par leur usage des temps. Enfin, nous proposerons que la capitalisation participe à un processus plus général de la sécularisation des normes temporelles. Ce processus désacralise par l'équivalence temps/argent les repères temporels que les sociétés industrielles se sont donnés au cours de leur histoire.

[titre 1] La capitalisation du temps de travail: un état des lieux

Nous définissons la capitalisation du temps comme un processus permettant aux salariés d'épargner, de valoriser, d'échanger et de dépenser leur temps de travail. Nous nous interrogeons sur les conséquences de ce processus sur les temporalités et sur la vie en société. L'idée de pouvoir capitaliser du temps pour pouvoir le consacrer à d'autres activités et l'échanger revient au socialisme utopique. Robert Owen avait en effet proposé en 1832 une bourse du travail équitable (*Equitable Labour Exchange*) à Londres. Il s'agissait d'organiser les échanges entre «les producteurs de la richesse ou de précieux services de toute nature, d'une manière la plus bénéfique pour toutes les parties[7]». Dans cette perspective, le temps devient une devise concurrente de la livre sterling. Le temps se matérialise dans des notes de banques (les billets de travail) affichant un nombre d'heures (40 par exemple) pouvant être épargnés et échangés. Cette première expérience de la capitalisation s'inscrit dans le mouvement des coopératives ouvrières[8].

---

[4] Jean Chesneaux, *Habiter le temps*, Paris, Bayard éditions-société, 1996, 344 p.
[5] Daniel Mercure, *Les temporalités sociales,* Paris, L'Harmattan, 1995, 175 p.
[6] Claude Dubar, «Régimes de temporalités et mutation des temps sociaux», *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n° 1, 2004, p. 117- 129.
[7] Robert Owen, Letter to the Times 05/10/1832 *www.ucl.ac.uk/bloomsbury-project/institutions/equitable_labour_exchange.htm*
[8] William Hosking Oliver, *The Labour Exchange Phase of the Co-Operative Movement*, Oxford, Oxford Economic Papers, 1958, p. 355-367.

Au XXe siècle, cette idée a été reprise et transformée pour permettre l'émergence de «banques de temps». La première expérience de ce type a eu lieu au en 1973 à l'initiative de la Japonaise Teruko Mizushima qui proposait l'établissement de crédit temps pouvant être dépensé à n'importe quel moment au cours d'une vie et permettant d'échanger des services. Sa banque s'adressait d'abord principalement aux femmes au foyer[9]. Le système s'est largement répandu sous l'appellation de «time banks» dans le monde anglo-saxon, des «accorderies» au Québec ou des «systèmes d'échange locaux» en France.

Vingt ans après la première banque de temps a émergé un autre concept qui n'est plus lié à des échanges équitables entre ouvriers ou au sein d'une communauté[10]. Ce nouvel instrument est lié à l'existence d'une entreprise classique. Les partenaires sociaux y négocient l'établissement d'un compte épargne temps auquel les salariés peuvent adhérer de manière individuelle. Les premiers comptes épargne temps (CET) apparaissent en Allemagne chez le constructeur automobile VW en 1994 et au même moment en France par voie légale. Selon le Bureau International du Travail[11], ces comptes sont liés à une double logique: ils sont conçus à la fois comme un outil pour faciliter la vie et le travail des employés, mais aussi comme un outil pour aider les entreprises à mieux adapter les heures de travail au carnet de commandes de l'établissement.

Peu après leur apparition et selon une enquête préliminaire sur la population de l'Union européenne en 2001 dans six pays européens (Finlande, Italie, Pays-Bas, le Portugal, l'Espagne et le Royaume-Uni), en moyenne environ 10% des employés ont la possibilité d'accumuler des crédits de temps de travail[12]. Pourtant les pays fondateurs du CET montrent un développement beaucoup plus important de la capitalisation. Le déficit en recherche au niveau international et francophone contraste avec un développement rapide et en profondeur de la capitalisation. Le dispositif est par exemple disponible dans plus de 75% des grandes entreprises en France au sens de l'INSEE, où 3 millions de salariés peuvent y avoir accès. Il est également disponible dans la fonction publique d'État depuis 2002 et la fonction publique territoriale depuis 2004, rendant le dispositif accessible à plus de 5,4 millions de salariés supplémentaires[13].

---

[9] Jill Miller, Teruko Mizushima: Pioneer Trader in Time as a Currency», *Intersections: Gender & Sexuality in Asia & the Pacific*, n° 17, 2008, 7 p.

[10] Michael B. Marx, «Time banking service exchange systems: A review of the research and policy and practice implications in support of youth in transition», *Children and Youth Services Review*, n° 34, 7 p.

[11] International Labour Office, *Working time in the twenty-first century: report for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working Time Arrangements*, Genève, 2011.

[12] ILO, «Flexitime and "time banking" schemes», *Fact sheet*, Genève, 2004, 4 p.

[13] Jens Thoemmes, Timo Giotto et Elodie Pucheu, *Le temps tout au long de la vie*, rapport d'étude, Paris, IRES, 2015, 103 p.

Mais c'est sur l'Allemagne que se sont focalisées la plupart des recherches sur la capitalisation du temps de travail. Plusieurs raisons peuvent expliquer cet engouement. Premièrement, aujourd'hui la plupart des observateurs estiment qu'il s'agit d'un changement majeur d'abord sur le plan quantitatif. La proportion de salariés en Allemagne avec un CET est passée de 39% en 1999 à 51% en 2009[14]. Deuxièmement, cette observation se prolonge sur le plan qualitatif par le rôle attribué au CET dans la grande récession mondiale de 2008 (PIB allemand: -5,6%). Les qualificatifs de «miracle économique» ou encore de «miracle d'emploi» ont été utilisés par divers chercheurs pour s'interroger sur l'effet stabilisateur de l'emploi qu'aurait eu la capitalisation du temps de travail[15]. Selon ces recherches, la liquidation de l'épargne temps des CET associée au chômage partiel aurait permis de maintenir plus de trois millions d'emplois industriels durant la crise de 2008[16]. Environ 45% des entreprises allemandes ont utilisé les CET pour maintenir l'emploi. Le redémarrage rapide de la production industrielle a été possible seulement par le maintien de l'emploi de la main-d'œuvre qualifiée, alors que les marchés s'étaient effondrés plus qu'ailleurs et que des licenciements massifs auraient été inévitables.

Troisièmement, la littérature allemande montre que le CET modifie les usages des temps en plaçant l'individu au centre de la gestion des temps sociaux. Le point de vue exprimé porte sur un caractère novateur de la gestion des temps, rompant avec les rythmes répétitifs du travail quotidien. L'utilisation du CET avec ses différentes manières de vivre la réduction du temps de travail a été analysée surtout avec le regard sur la compatibilité temps de travail/temps familial[17]. Enfin l'utilisation des comptes sur une très longue période a été analysée du point de vue du temps tout au long de la vie en y associant des politiques d'entreprise[18].

Ce rôle fondamental de la capitalisation en Allemagne qui combine un changement de perspective incluant le plus grand nombre, la gestion des temps sociaux et l'emploi peut

---

[14] Wolfgang Brehmer, Ines Zapf, *Flexibilität in der Wirtschaftskrise: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt*, Nürnberg, IAB (Kurzbericht), 2010.

[15] Shigeru Fujita, Hermann Gartner, 2014, « A Closer Look at the German Labor Market "Miracle". », *Business Review (Federal Reserve Bank of Philadelphia)*, *97*, 4, p. 16-24.Alexander Herzog-Stein, Hartmut Seifert, « Deutsches 'Beschäftigungswunder' und flexible Arbeitszeiten », Düsseldorf, WSI – Diskussionspapier N°169, 2010.

[16] Ines Zapf, Alexander Herzog-Stein, «Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession», *WSI-Mitteilungen*, n° 64, 2011, p. 60-69.

[17]Kerstin Jürgens, Karsten Reinecke, Zwischen *Volks- und Kinderwagen: Auswirkungen der 28,8-Stundenwoche bei der VW AG auf die familiale Lebensführung von Industriearbeitern*, Berlin, Édition Sigma, 1998, 231 p.

[18] Eckart Hildebrandt, *Lebenslaufpolitik im Betrieb: Optionen zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit durch Langzeitkonten*, Berlin, Édition Sigma, 2007, 260 p. Philip Wotschack, Eckart Hildebrandt «Long-term working-time accounts and life-course policies: preliminary results of a representative company survey», WZB Discussion Paper, No. SP I 2007-109.

également être observé pour la France. L'instauration d'une loi sur le compte épargne temps (CET) en 1994 permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits à congé rémunéré en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. La possibilité pour le salarié de maîtriser individuellement son emploi du temps, y compris sur l'intégralité de sa vie professionnelle, renvoie d'une part à l'agencement des temps sociaux dans une situation donnée, d'autre part à la répartition des temps d'activité professionnelle tout au long de la vie active. Le droit relatif à la capitalisation du temps a été plusieurs fois modifié au cours des dernières années. L'instauration de la monétisation (transformation du temps en argent), la diminution de la durée minimum d'utilisation et le déplafonnement de la durée de vie du compte en sont les exemples les plus marquants.

Ces évolutions législatives sont à considérer dans un processus de montée en puissance de la négociation collective, couplé à un phénomène de décentralisation et d'individualisation de ces dernières. Les négociations sur le temps de travail, leur durée, mais également leurs rythmes, sont en effet soumises à des contractualisations de plus en plus individualisées[19]. Les négociations de la fin des années 1990 sur les «35 heures» ont participé à généraliser les comptes épargne temps et la capitalisation. Outre la contribution à l'autonomie temporelle et à la conciliation des temps sociaux, c'est principalement la pluriannualisation et les lissages des temps de travail sur une longue période qui ont contribué au succès du dispositif. Les normes temporelles se sont arrimées aux marchés des produits et aux marchés du travail[20].

[19] *Ibid*.

[20] Notre analyse s'appuie sur une recherche sur les comptes épargne temps (CET) en France (financée par la CFDT) que nous prolongeons actuellement par une comparaison franco-allemande (financée par l'Agence Nationale de la Recherche, ANR). Cette recherche se base sur un matériau mixte, composé à la fois d'accords d'entreprise (entre syndicat et employeur) et d'entretiens semi-directifs. Nous avons collecté et traité 896 accords d'entreprises relatifs à l'instauration ou à la modification d'un compte épargne temps sur la période 2006-2013 en France métropolitaine. Ce matériau nous a permis d'obtenir un état des lieux représentatifs des dispositifs. Nous avons également réalisé 50 entretiens semi-directifs réalisés auprès de salariés issus de la fonction publique, de l'industrie et du secteur associatif.

Figure 1: principales évolutions du CET en France

N° de la loi	Général	Durée de vie	Alimentation	Plafond d'alimentation	Utilisation	Durée minimum d'utilisation	Autres
L 94-640	Création du CET Salarié en CDI ou CDD	Pas de durée de vie	- Congés payés - Primes conventionnelles - Primes d'intéressement - Augmentations individuelles de salaire - Repos compensateurs	- 10 j (hors abondements de l'employeur)	Indemniser en tout ou partie des congés sans solde	6 mois minimum	Éléments pouvant être négociés par convention collective: l'ancienneté nécessaire à l'ouverture, les modalités de conversion argent en temps, d'utilisation, le «statut» de l'usager, les conditions de portage et de liquidation
L 2000-37	Instaure de nouvelles possibilités d'alimentation , d'utilisation + durée de vie du CET	De 5 à 10 ans une fois le plafond de l'épargne garantie atteint	- Repos compensateurs de remplacements - RTT	-22 j (hors abondements de l'employeur) -5 j (15 max) d'heures au-delà de la durée collective du travail	- Temps partiel - Cessation progressive ou totale d'activité - Formation hors du temps de travail	2 mois minimum	Possibilité d'utilisation individuelle ou collective des heures au-delà de la durée collective du travail
L2003-47	Instaure le principe de monétisation				- Possibilité de transformer 5j en rémunération immédiate		
L 2005-296	Instaure le principe de rémunération immédiate ou différée	Suppression de la durée de vie	- Congés annuels excédants 24 jours ouvrables - Compléments de salaire - Heures supplémentaires individuelles - Heures effectuées au-delà de la durée collective du travail (à l'initiative de l'employeur)	- Plus de plafond annuel, plafond général AGS ou assurances complémentaires	- Complément de revenu - Épargne d'entreprise - PERCO ou autres - Rachats de trimestres (d'étude)	Plus de durée minimale	Abattements en cas d'abondements de l'employeur pour des utilisations orientées vers le financement de prestations de retraites à caractère collectif et obligatoire

L 2008-111	Instaure une possibilité de convertir en argent certains droits acquis		- Compléments de rémunération		Possibilité de se faire payer: - JRTT - repos compensateurs de remplacements, - dépassements de forfait - droits affectés au compte épargne temps		- Exonérations de cotisations pour l'ensemble des droits acquis au 31 décembre 2007 et rémunérés avant le 30 septembre 2008 - Les heures affectées au CET ne font pas partie du contingent d'heures supplémentaires

[titre 1] La capitalisation du temps comme menace pour la norme collective?

Rappelons tout d'abord que si la capitalisation du temps de travail a vu le jour dans des pays disposant d'une régulation forte des conditions de travail (loi, négociation collective, contrat de travail), celle-ci n'est pas sans poser de problème pour la cohérence d'ensemble qui est au fondement de la hiérarchie des normes. Pour illustrer cette tension, nous revenons tout d'abord sur l'élaboration des normes collectives pour ensuite analyser la capitalisation comme individualisation des normes temporelles.

[titre 2] L'histoire de la norme temporelle du travail

Ce n'est qu'après l'établissement de l'économie de marché entre le XVe et le XVIIIe siècle et à la suite de l'augmentation importante de la durée du travail au cours du XIXe siècle que le temps de travail va s'immiscer lentement dans le débat social. Depuis 1830 et les enquêtes en France du médecin de travail Villermé[21], des luttes sociales et des législations limitent successivement la durée journalière, hebdomadaire et annuelle du travail sur 150 ans. Ce processus de standardisation visait à contrecarrer les excès de l'industrialisation qui avaient provoqué le rallongement de la durée du travail à 15, voire 17 heures par jour. La législation a joué un rôle important dans cette évolution. La réglementation touchant le temps de travail a contribué à définir la norme temporelle[22]; elle s'échelonne sur un siècle selon la même logique: de 1841 à 1936, il s'agit de réduire la durée journalière du travail, qui passe de plus de 13 heures à 8 heures, de réduire la durée hebdomadaire et d'instaurer le repos hebdomadaire d'une journée en 1906 et de 2 jours en 1936. Enfin, il s'agit d'instaurer les congés payés qui comportent 2 semaines en 1936.

On peut présenter cette constitution de la norme temporelle en trois grands moments: le premier (de 1830 à 1841) consacre l'intervention de l'État dans le domaine de la relation de l'employeur aux salariés; le second (1841-1904) consacre les inspecteurs du travail comme acteurs chargés de faire respecter la loi et de sanctionner au besoin[23]. Le troisième (1900-1980) consacre la norme temporelle pour tous avec une durée hebdomadaire stable, une durée journalière fixe, 2 jours de repos consécutifs, enfin 5 semaines de congés. Telles sont les principales composantes de l'ordre temporel:

– une norme (durée hebdomadaire, journalière, repos, congés),

[21] Louis René Villermé, *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, Paris, Union générale d'éditions, 1971, 316 p.
[22] Jens Thoemmes, *Vers la fin du temps de travail?,* Paris, Presses Universitaires de France, coll. «Le Travail Humain», 2000, 225 p.
[23] William Grossin, *La création de l'inspection du travail: la condition ouvrière d'après les débats parlementaires de 1881 à 1892*, Paris, L'Harmattan, 1992, 255 p.

– l'intervention de l'État comme puissance normative,
– la règle commune créant le collectif des destinataires,
– un dispositif de sanction extrêmement développé.

Depuis les années 1980-1990, on observe un changement de perspective et un éclatement du temps de travail. Il se caractérise par la perte de la centralité de la durée du travail, l'orientation vers les marchés, l'intensification du travail et enfin par une individualisation du temps de travail. Dans cette perspective la capitalisation du temps de travail apparaît comme un instrument qui met l'individu au centre, mais qui cherche à orienter la norme temporelle vers la flexibilité au service de l'entreprise et des marchés[24].

[titre 2] Capitalisation et individualisation

Le phénomène d'individualisation des rapports sociaux et du travail est décrit dans la littérature[25]. Sa dimension temporelle prend source dans les premières initiatives relatives au «temps choisi» des années 1970 et se développe au fil des dispositifs permettant d'adapter les conditions de travail aux besoins individuels. Les conséquences de cette individualisation sur les temporalités professionnelles et la norme temporelle méritent d'être approfondies dans le cadre de la capitalisation des temps. Quatre éléments peuvent ici nourrir une analyse en termes d'individualisation: l'inscription du dispositif dans une recherche de la flexibilité par les entreprises, l'essor de la négociation de face-à-face, le retour du regard moral sur la vie privée et professionnelle, ainsi que les inégalités du rapport à l'épargne-temps entre salariés.

[titre 3]**Le compte épargne temps au service de la flexibilité**

Qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, le contrat de travail doit spécifier le lien de subordination, la prestation de travail et la rémunération. En France, le contrat de travail s'inscrit dans une durée maximale et quotidienne définie par le législateur. Le temps de travail est ainsi déterminé par la loi à 35 heures hebdomadaires pour une durée annuelle de 1607 heures, auxquelles peut venir s'ajouter un contingent de 220 heures supplémentaires; soit une durée hebdomadaire de 39 heures.

La capitalisation instaure la pluriannualisation de la durée individuelle du travail. Ce qui équivaut à un nouveau mode de calcul permettant de faire varier la durée du travail sans toucher au contrat salarial. La capitalisation a donc des répercussions sur les modalités

[24] Jens Thoemmes, «La fabrique des normes temporelles du travail», *La Nouvelle Revue du Travail*, n° 1, 2012.
[25] Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, 1994, 280 p. Alain Supiot (dir.), *Au delà de l'emploi. Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, 321 p. Danièle Linhart, *Travailler sans les autres?*, Paris, Seuil, 2009, 213 p. Robert Castel, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu,* Paris, Seuil, 2009, 457 p.

d'attribution des heures supplémentaires et de la rémunération. Elle altère le lien mécanique entre durée de travail et salaire.

À titre d'exemple pour les lois Aubry sur les «35 heures»[26], la réduction du temps de travail peut être immédiate ou différée. Si elle est différée, les salariés ont un temps de travail hebdomadaire supérieur à la durée légale (35 heures), mais qui s'accompagne de temps de récupération (RTT). Un salarié peut cependant épargner ses 4 heures de RTT hebdomadaires sans que cela n'ait d'incidence sur le calcul annuel de son temps de travail. Ce qui change par rapport aux heures supplémentaires, c'est que ces temps ne seront ni majorés ni même payés. En effet, la loi sur le pouvoir d'achat[27] prévoit que les jours de RTT capitalisés ne feront pas partie du contingent d'heures supplémentaires, car ils ne seront pas considérés comme travaillés à la demande de l'employeur. Le salarié percevra le même salaire selon qu'il récupère ses jours de RTT ou qu'il les épargne, alors que son temps de travail annuel variera considérablement (22 à 23 jours de différence). Le rééquilibrage devra se faire dans les années suivantes sous forme de temps ou d'argent.

Le calcul pluriannuel permet de faire varier la durée du travail et d'adapter la production aux besoins du marché, sans toucher au salaire et donc à la masse salariale. Les dispositifs collectifs imposant aux salariés cette flexibilité sont par exemple répandus en Allemagne, mais plus rarement en France, où l'épargne reste majoritairement individuelle. La capitalisation remet en question le principe de la durée légale maximale, car il faut ajouter au contingent annuel maximal d'heures supplémentaires, les temps pouvant être capitalisés.

[titre 3]**L'essor de la négociation interindividuelle ou en face à face**

L'individualisation du temps de travail ne signifie pas que le salarié choisisse unilatéralement son niveau d'investissement professionnel. Il est davantage négocié dans un rapport direct avec la hiérarchie, que nous avons appelé la négociation interindividuelle. Cette négociation s'inscrit dans le cadre de la dérogation au «principe de faveur» jusque-là garanti par les accords collectifs[28]. Le compromis qui résulte de la négociation peut ne pas être en faveur du salarié[29]. La négociation interindividuelle se distingue de la négociation collective dans la mesure où le résultat ne porte pas sur la règle, mais sur son application. Il ne s'agit pas d'une règle collective qui s'applique à tous de manière homogène, mais d'une «interprétation»

[26] Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite loi Aubry). Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

[27] Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat

[28] Florence Canut, «Le nouvel ordonnancement juridique», *Journées 2009 des juristes du travail*, 4 décembre 2009.

[29] Guy Groux (dir.), *L'action publique négociée. Un nouveau mode de régulation? Pour une sociologie politique de la négociation,* Paris, De Boeck supérieur, 2005, 206 p.

individualisée de la règle collective.

Pour qu'il y ait capitalisation, le salarié doit renoncer de manière provisoire à des droits de repos, ce qui entraîne une modification des conditions d'échange stipulées et garanties par le contrat de travail. Les nouveaux termes de l'échange peuvent être souhaités ou, au contraire, considérés comme inappropriés par les personnes participant à l'échange. Ainsi, un salarié peut souhaiter utiliser son CET pour travailler davantage à un moment donné sans que son employeur n'en partage l'initiative. Il devra donc convaincre son supérieur de l'intérêt de cette démarche. La négociation interindividuelle fait référence à l'argumentation que mobiliseront le salarié et l'employeur dans ce cas particulier.

> Et là on se retrouve par exemple avec un ou deux jours de RTT dans la semaine, t'as compris le message. Moi je suis dans ce cas là depuis trois ans, moi je dis à mon chef: «moi jeudi je bosse pas, fais-moi revenir quoi» […]. À chaque fois faut qu'je bataille pour qu'il accepte, alors qu'il sait bien qu'il peut compter sur moi (Salarié, industrie).

À l'inverse, l'entreprise peut solliciter un travail supplémentaire du salarié, lui proposant de capitaliser ses RTT plutôt que de les prendre. Ce que le salarié n'est théoriquement pas obligé d'accepter.

> Ce type de dispositif peut être utile puisqu'effectivement si on demande un surinvestissement aux salariés on peut au moins leur dire qu'ils ne vont pas perdre les congés; «vous allez pouvoir les placer sur le CET» (responsable RH, industrie).

La négociation interindividuelle doit permettre d'aligner les attentes des salariés et de l'entreprise. L'employeur dispose cependant de leviers lui permettant d'imposer son point de vue en rejetant par exemple l'utilisation pour des raisons de service minimum (23% des accords collectifs), ou en restreignant l'usage sur certaines périodes comme les congés scolaires (20%).

[titre 3]**Le regard moral sur l'usage des temps et l'incitation à travailler plus**

Pour utiliser l'épargne sous forme de temps, le salarié doit justifier l'utilisation qu'il désire en faire en spécifiant quel type de congé il demande. Quatre types de congés peuvent être différenciés selon leurs usages: pour des projets personnels, pour des projets professionnels, pour gérer les urgences et les «inclassables». En fonction de l'utilisation demandée, les congés pourront être rejetés, repoussés ou devront être justifiés. Les classifications et hiérarchisations des demandes se font selon un système de valeur que les négociateurs ont intégré aux dispositifs. Les urgences personnelles ainsi que les projets professionnels sont soumis à des régimes moins contraignants que les projets personnels pouvant être repoussés,

voire annulés dans certains cas.

> Il y a aussi une question d'impératifs dans la vie et moi c'est ce que je dis aussi, quelqu'un qui prend sa journée, qui va rien faire à côté, eh ben il faut privilégier aussi des gens qui ont des enfants, des gens qui ont aussi des activités. Ça, il faut que l'entreprise aussi elle en tienne compte (syndicaliste, industrie).

Les propos de ce syndicaliste nous éclairent sur la dimension morale que ces arrangements individuels peuvent avoir. Un salarié qui désirerait ne «rien faire» de son temps ne le mériterait-il pas autant qu'un salarié davantage «actif»? L'individualisation du rapport aux congés se fait donc sur la base d'un jugement que le groupe porte sur la vie professionnelle et personnelle des salariés. Contrairement aux congés annuels planifiés entre les salariés autour d'un système de roulement, les congés CET sont discutés uniquement avec la hiérarchie et peuvent donc être refusés ou acceptés au cas par cas, sur la base de ces jugements.

La capitalisation engendre également de nouvelles obligations pour le salarié. Celles-ci passent par l'affaiblissement des protections légales et de la négociation collective. On assiste à un élargissement de ces obligations implicites, notamment par une incitation à travailler plus.

> Tu perds le côté un peu légal, forcé, et tout le monde fait pareil. L'acquis social. J'ai 40 jours à prendre et je ne peux pas faire autrement. Alors que là tu peux être sûr que s'il y a une campagne ton manager il va te dire: Ah, mais tu peux les stocker, l'année prochaine peut être qu'il y aura moins d'activité (Cadre marketing, industrie).

La capitalisation est un levier justifiant, aux yeux de la hiérarchie, un surinvestissement du salarié. Le droit au repos apparaît donc fragilisé. Disposer d'un compte épargne temps fourni ne garantit pas de pouvoir s'en servir. Les salariés doivent impérativement négocier individuellement avec leur hiérarchie pour tout ce qui a trait aux utilisations sous forme de temps. Le salarié peut être placé dans un rapport d'infériorité se rapprochant de la «reféodalisation» des rapports salariaux[30]. Ces rapports asymétriques participent également à une montée des inégalités entre salariés et sur la capacité des individus à négocier leur épargne-temps.

[titre 3]**Inégalités du rapport à l'épargne-temps**

L'individualisation du rapport au temps de travail ouvre des possibilités aux salariés qui souhaitent réaménager leurs temporalités à court, moyen ou long terme. Elle est porteuse

[30] Alain Supiot, «La contractualisation de la société», dans Y. Michaux (dir.), *Qu'est-ce que l'humain? Travaux de l'Université de tous les savoirs*, vol. 2, Paris, Odile Jacob, 2000, p. 157-167.

d'inégalités, aussi bien au niveau de l'accès au dispositif que de ses usages.

L'accès aux dispositifs peut être restreint à certaines catégories de salariés selon des critères de statut (8% des accords). On retrouve par exemple des comptes uniquement accessibles aux cadres. L'accès peut être également restreint par des critères d'ancienneté dans l'établissement (51%) qui sont généralement fixés à une durée minimale d'un an, excluant de fait les salariés en contrat de courte durée. Les salariés en contrat de travail à durée déterminée peuvent être directement exclus des dispositifs (23%), alors que certains accords prévoient des usages exclusivement pour la fin de carrière et le passage à la retraite, restreignant l'accès du dispositif sur des critères d'âge (7%). L'autonomie dans le travail structurant largement la capacité à capitaliser, les salariés ne sont pas égaux face à la constitution de l'épargne temps. Les cadres, ingénieurs et autres salariés disposant de RTT et d'horaires variables sont plus à même d'épargner que les ouvriers ou autres salariés travaillant en équipes. La dimension morale de la négociation interindividuelle est également porteuse d'inégalités dans la mesure où certains des critères déterminants font référence à des caractéristiques intrinsèques aux individus et non à leurs pratiques. On retrouve ainsi des dimensions relatives à la parentalité ou à l'assistance aux personnes qui hiérarchisent *de facto* les individus. Une personne, jeune et célibataire sans enfants partira avec un «handicap» sur la capitalisation vis-à-vis de collègues plus anciens, mariés ou parents. Il est également nécessaire de rappeler que tous les salariés n'ont pas accès au dispositif. La capitalisation est principalement observée dans de grandes entreprises situées en zones urbaines. Elle est particulièrement présente dans les secteurs des services, des banques et assurances, de l'immobilier et de la technologie.

[titre 1]Temporalités plurielles et les catégories de la capitalisation

L'individualisation accompagne un vécu pluriel des temporalités de la capitalisation. La sociologie a montré en quoi le temps était une construction sociale[31] qui dépasse l'individu. Le temps structure et sert d'instrument d'échange et de mesure du travail. L'analyse empirique des pratiques de la capitalisation fait cependant apparaître des recompositions par les rapports au temps. La constitution d'une épargne temps n'a pas la même origine ni les mêmes répercussions pour tous. Étant donné que les sphères privées et professionnelles sont intimement liées[32], nous avons pris en compte les contextes sociaux d'entreprise ainsi que les

[31] Norbert Elias, *Du temps*, Paris, Fayard, 2010, 223 p.

[32] Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Temporalités sociales, temps prescrits et temps institutionnalisés*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2014, 298 p. Sue Campbell Clark, *Work/family border theory: A new theory of work/family balance,* Human Relations, vol. 53, n° 6, 2000, p. 747-770.

caractéristiques individuelles des salariés, afin de proposer des catégories d'utilisateurs. Nous les avons élaborées en nous basant sur les raisons qui ont poussé ces salariés à constituer leur épargne. On distingue ainsi 4 catégories d'usager: les surtravailleurs, les optimisateurs, les concepteurs d'un projet et les sceptiques.

[titre 2]Les surtravailleurs

Cette catégorie regroupe les salariés qui épargnent leur temps en réaction à un «besoin» de s'investir davantage dans leur travail. Que ce soit pour accélérer leur carrière, pour gagner plus ou pour produire un travail de meilleure qualité, ils invoquent tous la nécessité de passer plus de temps au travail. Cette augmentation qui s'inscrit dans la durée pose des questions en termes d'autonomie de la décision. Les salariés cumulent ainsi leurs RTT et autres jours de congé sur plusieurs années sans développer de stratégies de récupération. Ils ne semblent pas construire une épargne dans un but précis. La gestion des comptes est d'ailleurs secondaire. La majorité d'entre eux ne sait pas réellement de combien de temps ils disposent et n'ont qu'une vague idée de ce qu'ils voudraient en faire. L'intérêt du dispositif réside dans l'opportunité de travailler plus en reportant les droits à congés, et non dans ce qu'il pourrait être fait du capital obtenu. Ces salariés réfléchissent davantage en termes de «tâches» que «d'horaires». Ils investissent dans le capital de l'entreprise en détenant une part de la dette sociale. Ce sont des salariés pour qui les conditions de travail évoluent rapidement, que ce soit à la suite d'une promotion ou d'une restructuration de l'entreprise.

Ces usagers transfèrent du temps personnel vers leurs temps professionnels, du présent vers le futur. Ils s'ancrent dans un présent professionnel leur permettant d'ouvrir le champ des possibles à venir. Ce sont à majorité des hommes, d'un âge moyen de 44 ans, occupant des postes de cadres ou ingénieurs et ayant des fonctions de management.

[titre 2]Les optimisateurs

Les «optimisateurs» capitalisent dans le but d'obtenir un gain supplémentaire en faisant transférer du temps ou de l'argent par le CET. On distingue deux sous-catégories en fonction de leur rapport au temps. D'une part, on y retrouve les salariés qui capitalisent, car ils ont «trop de congés». Un tiers estime avoir trop de congés dans l'absolu: «il faut bien travailler quand même»; un tiers avoir beaucoup de congés par rapport aux autres; et un tiers par rapport à la tâche qu'ils doivent effectuer. Ils ont l'impression de sous-utiliser leur temps, et cherchent, par la capitalisation, à l'optimiser. En transférant leurs temps personnels vers leurs temps professionnels, ils cherchent à renvoyer dans le futur le temps dont ils n'ont pas d'utilité précise dans le présent. Ils renoncent à une partie de leur temps libre sans que cela ne

leur porte préjudice. Au contraire, ils ont l'impression de gagner du temps en travaillant. Dans cette logique, la carrière est conçue comme un plan, où ce qui est fait n'est plus à faire.

D'autre part, nous y associons les salariés qui n'utilisent pas le dispositif pour gérer leur temps, mais pour maximiser leurs bénéfices. Ils se servent des comptes, soit pour faire fructifier leur épargne dans le cas de mécanismes prévoyant un abondement en temps, soit pour éviter de fiscaliser certaines primes ou éléments de salaire. «Actuellement moi le 13e mois, moi je suis imposable, très imposable, ben le 13e mois sur le C.E.T. ça évite justement, un petit peu, de payer» (Ingénieur, homme, 55 ans, industrie). Les optimisateurs sont des hommes et des femmes, âgés de 43 ans en moyenne, qui occupent des postes de cadres ou assimilés. Ces salariés se rejoignent dans leurs désirs de tirer le meilleur profit d'une situation en adoptant une posture de rationalisation des temps.

[titre 2]Les concepteurs d'un projet

Le troisième type se compose des salariés ayant un «projet» justifiant la constitution d'un capital temps. Ce sont des salariés qui mettent en place une stratégie d'épargne afin de pouvoir, par la suite, dégager du temps pour la mise en œuvre de leur projet, créer une entreprise par exemple, changer de métier, faire un «grand voyage». Ils capitalisent soit directement du temps, soit ils l'achètent en transformant leurs primes ou 13e mois. Ce sont majoritairement des hommes, ouvriers, âgés de 50 ans en moyenne.

Deux logiques coexistent: une de réduction du temps de travail et une de réaménagement des temps professionnels. Dans le premier cas, les salariés capitalisent pour organiser à court ou long terme, de nouvelles temporalités dégagées de l'étreinte du travail. Il peut être question de projets «récréatifs» tel qu'un «grand voyage autour du monde», de la préparation d'une retraite anticipée, ou enfin, de l'aménagement d'un temps partiel «pour voir grandir le dernier» ou préserver sa santé.

Dans le second cas, les salariés utilisent le temps capitalisé pour s'aménager une seconde activité professionnelle. C'est le cas d'artistes ou de membres associatifs et politiques. Ils ont une volonté de diversifier leurs activités, de se dégager de l'étreinte du temps professionnel «principal». Soit ils dilatent leurs temps en utilisant de manière récurrente le capital du CET afin de permettre de glisser d'une activité à l'autre au sein de la même semaine, à l'instar des salariés engagés dans la vie politique locale qui dédient une journée par semaine à leur «passion». Ou alors, ils compriment leur travail sur certaines périodes pour pouvoir disposer plus librement de leur temps à d'autres. Comme ces artistes qui cherchent à dégager des longs week-ends pour partir faire des concerts. Ces salariés cherchent à se réapproprier une partie

de leurs temps de travail soit de manière quantitative (par le rachat de leur temps) soit qualitative (en réorganisant leurs temps). Ils ont une volonté de diversifier leurs temps, de se dégager de l'étreinte du temps professionnel «principal».

[titre 2]Les sceptiques

La dernière catégorie rassemble tous les salariés qui épargnent «malgré eux». Cette catégorie peut être nuancée par l'existence de deux sous-groupes. Un premier est composé de salariés à qui l'on a imposé individuellement ou collectivement de repousser des temps de repos pour des raisons de production ou de relations avec la hiérarchie. La capitalisation représente pour ces salariés une privation de droit au repos. Ces «empêchés» se sentent spoliés, et la capitalisation a été vécue comme une «injustice» profonde. Ils se méfient de tout mécanisme de conversion temps/argent et refusent d'y participer, quitte à ne jamais recevoir les compensations qui leur sont dues. L'autre sous-groupe présente des salariés qui mettent en avant leur non-respect des règles relatives à la gestion des congés. Ils ont également été empêchés de disposer de leur temps, mais ils considèrent la capitalisation comme une chance, car elle leur a permis de «sauver» leur temps. Ces salariées sont en majorité des femmes, ouvrières, âgées de 51 ans en moyenne, et qui se rejoignent dans leur volonté affichée de ne pas utiliser le dispositif de manière active.

Figure 2: les catégories d'usagers du CET en France (n: 50)

	Les surtravailleurs	Les concepteurs d'un projet	Les optimisateurs	Les sceptiques
Caractéristiques des usagers	Hommes, âge moyen 44 ans, cadres ou assimilés avec fonction de management.	Hommes, âge moyen 50 ans, ouvriers.	Femmes ou hommes, âge moyen 43 ans, cadres ou assimilés.	Femmes, âge moyen 51 ans, ouvrières.
Alimentation des CET	Pouvoir s'investir davantage dans le travail	Constituer un capital temps	Espérance de gain	Par défaut
Utilisation des CET	Pour pouvoir continuer à accumuler sur le compte	Pour réaliser un projet en parallèle de la vie professionnelle	Espérance de gain	Pour vider le compte et pour affirmer leurs convictions

La capitalisation participe à un processus de différenciation et de recomposition de la norme collective «universelle» par la création d'une propriété temporelle qui inclut un transfert de temps du présent vers le futur. Ce transfert peut être souhaité (dans le cadre d'un projet), répondre à une opportunité (d'optimisation d'un capital ou surinvestissement dans le travail) ou être subi (impossibilité à prendre ses congés) par les salariés. Pour certains, il est question de ce qui est à venir, pour d'autres, de ce qui est présent ou passé. La constitution de ce capital est donc considérée comme une appropriation ou au contraire comme une expropriation de leur temps. Nos entretiens nous indiquent que les variables sociologiques (âges, sexe, statut, etc.) se distribuent de manière inégale sur les catégories des usagers. De futures recherches devraient pouvoir préciser ces liens entre les variables et le rapport au temps.

[titre 1]La monétisation: une étape supplémentaire de la sécularisation du temps

Pour terminer, nous voudrions évoquer un dernier élément concernant la capitalisation. Avec la généralisation des possibilités de transformation de l'épargne temps en éléments de rémunération, le temps devient convertible en argent. En pouvant transformer des éléments de rémunération en temps, les stocker sur une période indéterminée, puis les retransformer en argent au moment jugé opportun, le CET peut être utilisé comme un «compte en banque». Les temporalités qui ont des significations spécifiques comme le repos dominical, les heures supplémentaires ou atypiques, les congés et les temps de sociabilités se retrouvent désacralisés par un processus d'équivalence monétaire qui nivelle l'ensemble des temps sociaux. Les marqueurs temporels qui font société au sens de Durkheim perdent leur signification. Nos analyses nous amènent à formuler l'hypothèse que cette régulation de la transformation temps-argent par la capitalisation constitue une étape supplémentaire du processus de la *sécularisation du temps*.

[titre 2]La sécularisation du temps

Les théologiens et canonistes du Moyen Âge refusaient d'admettre que le temps puisse générer de l'argent. La prise d'intérêt était critiquable, car en demandant davantage à quelqu'un qui payerait demain plutôt qu'aujourd'hui, elle revenait à vendre le temps. Or, le temps ne pouvait être considéré comme une propriété individuelle. Il était l'œuvre de Dieu et ne pouvait, de fait, être vendu[33].

Des conflits importants entre pouvoirs religieux et marchands ont vu le jour sur ces usages

[33] Jacques Le Goff, «Au Moyen Âge: temps de l'Église et temps du marchand», *Annales. Économies, Sociétés, Civilisations*, 15e année, no 3, 1960, p. 417-433.

des temps. Ces débats se sont déplacés et se poursuivent actuellement au sein des relations industrielles. Ils portent sur les marqueurs du «temps invendable» que constitue par exemple l'interdiction du travail le dimanche ou un jour férié. La capitalisation conduit à une autre étape de la sécularisation par la réversibilité de la relation temps-argent au sein des entreprises et qui permet au salarié de travailler «à crédit». Dans ce cas c'est le salarié qui donne le crédit à son employeur par l'accumulation des temps (à taux indexé sur l'augmentation du taux horaire)[34] en acceptant de ne pas être payé immédiatement. La vente de la force de travail inclut ici un arrangement financier. En échange de ce crédit, le salarié espère gagner de l'autonomie temporelle ainsi qu'une possibilité de retrouver son temps et, de plus en plus, son argent à un moment choisi. Le degré de la financiarisation du temps de travail apporte ici un élément nouveau de la codification de la relation d'emploi[35]. Le temps est une monnaie. Il est liquide dans la mesure où il peut être mobilisé dans des délais relativement courts, contrairement à d'autres formes d'épargne. Cette monnaie-temps peut non seulement servir de rémunération numéraire, mais elle peut également permettre d'aménager l'emploi du temps. De plus, n'étant pas directement comptabilisé comme un revenu, le temps épargné n'est pas soumis à l'imposition fiscale, ce qui le rend particulièrement intéressant aux yeux des salariés, mais échappe ainsi au financement de la vie collective.

[titre 2]La généralisation de la transformation du temps en argent

Depuis 2006, huit accords sur dix ouvrent la possibilité en France de transformer du temps en argent. La transformation apparaît premièrement pour permettre de convertir la 5e semaine de congés payés en un revenu immédiat. Les lois de 2005, puis 2008 vont permettre de généraliser les possibilités de transformation du temps en vue d'une rémunération. Elles vont inciter les usagers à liquider une épargne temps accumulée en l'exonérant de toute cotisation sociale. De plus, 13% des accords permettent uniquement une utilisation numérique des temps capitalisés. Pour illustrer la logique pécuniaire nous pouvons mobiliser le cas d'une salariée, cadre de l'industrie, qui utilise l'épargne temps comme un compte bancaire, facilement disponible et non taxé.

> C'était un moyen d'épargner, pour pas l'avoir sur mon compte chèque, enfin sur mon virement, sur mon bulletin de paye, ça ne la fait pas fructifier, mais au moins je sais que c'est à un endroit et j'y touche pas. Et fiscale, pour pas forcément la déclarer aux

[34] Un taux qui reflète l'augmentation de l'heure de travail au moment de la consommation de l'épargne. Voir notamment la discussion sur les CET «surchargés» dans le secteur hospitalier en 2015.

[35] Christian Thuderoz et Jacques Bélanger, «La recodification de la relation d'emploi», *Revue française de sociologie,* vol. 39, n° 3, 1998, p. 469-494.

> impôts du moment où elle n'est pas versée sur mon compte (Cadre RH, industrie).

Son épargne est disponible comme sur un compte bancaire de secours permettant de «jouer» avec son niveau d'imposition. Certes, cette posture décomplexée ne caractérise pas le souhait de la majorité des utilisateurs. Lorsqu'on demande ce qu'ils comptent faire de leur épargne, une utilisation sous forme de temps semble toujours envisagée. Cependant lorsque nous confrontons les salariés à leurs usages, la monétisation prend de l'ampleur. Alors que 41/50 salariés disent vouloir utiliser leur épargne uniquement en temps, dans les faits ils ne sont que 29/50 à le faire. Quelles sont les raisons de ce décalage entre la projection et l'utilisation concrète du dispositif? Le cas d'une salariée de la fonction publique territoriale apporte des éléments de réponse.

> Je n'ai pas la possibilité, enfin j'arrive pas à les poser quoi, je ne vois pas à quel moment je pourrais poser plus […] alors non dans l'idéal je rêverais de grands projets, de partir je ne sais pas, de partir 2 mois en Inde ou faire des trucs que je ne ferais pas, mais là c'est purement familial […] Je pense le faire payer parce que de toute façon c'est reculer pour mieux sauter (Cadre, collectivité territoriale).

Cette salariée aimerait bien récupérer son temps, pour être davantage avec ses enfants ou pour partir en voyage, mais elle n'y arrive pas à cause de sa charge de travail. Elle ne voit pas à quel moment elle pourrait prendre ses jours de congé, d'ailleurs disposer de 4 semaines lui paraît déjà beaucoup. La monétisation devient donc la voie de la «facilité». On monétise, car on ne sait pas comment faire autrement.

Parmi les autres pratiques observées, on retrouve des logiques de «désengorgement des comptes». Les salariés vident leurs CET en prévision des jours qu'ils n'arriveront pas à prendre dans l'année à venir. Ils n'ont pas clairement fait le choix de monétiser leur épargne, car ils sont attachés à l'idée de disposer de temps, mais ils prennent les dispositions qui leur permettront de renoncer à certains jours de congé sans les perdre.

> Non, mais je préfère avoir des jours en temps que de les avoir convertis en argent, mon but, ce n'est pas, pour moi les jours de congé ça vaut quelque chose (Cadre marketing, industrie)

Alors que les négociateurs ont très largement plébiscité la monétisation, elle ne semble pas encore totalement assumée par les salariés qui y ont recours. On peut cependant faire le pari qu'il ne s'agit que d'un phénomène transitoire reflétant la résistance des non-utilisateurs, car dans un contexte de crise économique et de gel des salaires, la possibilité de se constituer une rémunération complémentaire semble être particulièrement appréciée.

[titre 1]Conclusion

La capitalisation du temps de travail participe à la remise en cause des 4 dimensions historiques de la norme temporelle. La durée légale est dé-standardisée, les règles sont individualisées, leur construction décentralisée et la puissance coercitive de l'État mise entre parenthèses. Ce mouvement général témoigne tout d'abord d'une inscription de la capitalisation dans le mouvement de la flexibilité du temps de travail. Dans des pays comme la France, dans lesquels les garanties collectives historiques ont été particulièrement fortes, la capitalisation ouvre une brèche pour gérer individuellement les temps sociaux sans devoir passer par une modification du contrat de travail. Dans les pays anglo-saxons dans lesquels le contrat de travail a une place primordiale, c'est ce dernier qui assure la flexibilité au service de l'employeur. La capitalisation s'insère alors dans un mouvement plus global de la flexibilité, en y ajoutant la possibilité pour le salarié d'accumuler et dépenser son temps.

La capitalisation ouvre un espace à l'autonomie temporelle. Cette possibilité est tout d'abord soumise à l'essor des négociations interindividuelles sur le lieu de travail. La capacité de faire valoir l'accumulation et l'usage de son capital temps dépend du pouvoir de négociation de l'individu face à son responsable hiérarchique. Des possibilités peuvent s'ouvrir quand ce pouvoir est fort, se fermer ou se renverser, quand celui-ci est faible. Dans cette négociation de face-à-face, le regard social sur l'usage du temps s'exerce pleinement. Des activités socialement valorisées, comme élaborer ou parfaire des projets professionnels, les activités familiales ou alors la préparation à la retraite permettent plus facilement l'accumulation et l'usage du capital. Des activités de loisir ou relativement indéterminées figurent tout en bas de la hiérarchie des usages favorisés.

L'ouverture de l'espace de discussion à l'individu a aussi pour conséquence de faire tomber des barrières relatives à l'investissement professionnel. L'incitation à travailler plus est ainsi véhiculée à travers la capitalisation. Par ailleurs, l'individualisation crée de nouvelles inégalités en matière de règles et d'opportunités: exclusion des salariés les plus jeunes et les moins bien insérés, des petites entreprises et des territoires ruraux. Néanmoins, le mouvement a de fortes probabilités de se généraliser dans les années à venir à ces populations. De nouvelles initiatives légales sont préparées en France à cet effet. L'individualisation ne conduit pas à une atomisation des temporalités, mais à des catégories d'utilisateurs du CET qui se distinguent selon leur rapport aux temps sociaux: les surtravailleurs, les optimisateurs, les concepteurs d'un projet et les sceptiques.

La capitalisation pose ensuite la question du rapport entre temps et argent. La désacralisation des temps «invendables» ouvre de nouvelles possibilités de désynchronisation des rythmes sociaux. Le phénomène de la monétisation permet d'élargir ce mouvement par la conversion

du temps en argent, nonobstant les rythmes qu'une société se donne pour se reconnaître et pour se coordonner. En résumé le processus de la capitalisation crée des rapports différenciés aux temporalités. En parallèle de l'individualisation, de nouveaux collectifs sont en train de se constituer et de se définir par leur rapport au temps. Ces nouveaux principes de division sociale méritent qu'on s'y intéresse davantage pour comprendre comment elles s'articulent aux classes sociales, au genre, à l'âge ou à l'emploi. L'un des nouveaux conflits qui se dessinent dans cette présentation opposerait les personnes qui peuvent maîtriser leurs temporalités et celles qui en sont exclues. Cette nouvelle ligne de rupture pourrait redéfinir les divisions sociales et le rapport aux temps hérités de la société industrielle.