

---

---

## QUESTION DE DROIT SOCIAL

Jean-Emmanuel Ray, professeur  
à l'École de droit de Paris-I-Sorbonne

### Peut-on encore calculer le « temps de travail effectif » ?

**L**a Fête du travail, le 1<sup>er</sup> mai, trouve son origine dans la revendication des ouvriers américains pour la journée de huit heures. Objet de la première loi du travail en France (22 mars 1841) puis de la première convention de l'Organisation internationale du travail (1919), bref archétype de l'ordre public, la durée du travail est devenue, depuis 1982, le laboratoire expérimental de la flexibilité. Les partenaires sociaux peuvent, par accord collectif, déroger à l'essentiel des règles légales : annualisation, astreintes, forfait-jours. Si l'on y ajoute l'empilement de lois aux logiques différentes (« travailler moins pour travailler tous », « travailler plus pour gagner plus »), son régime est devenu d'une complexité extrême.

La loi du 19 janvier 2000 a fait passer l'horaire légal normal de 39 heures à 35 heures, seuil déclenchant simplement le calcul d'heures littéralement « supplémentaires », dans la limite de 48 heures hebdomadaires. Mais outre l'intérêt du travail, changeant tout au quotidien, cette nouvelle réduction du temps de travail a entraîné une flexibilité des horaires et une intensification des tâches à accomplir (« la chasse aux temps morts ») faisant réfléchir en termes de qualité de vie au travail, et en dehors.

#### **La fin d'une conception liée au travail manuel**

Mais la véritable « bombe » était la nouvelle définition de la durée du travail, « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ». Ce passage d'un temps sur la machine au temps « à disposition » constitue le chant du cygne d'une conception liée au travail manuel, où la loi de la pesanteur empêche physiquement d'exporter tout labeur à l'extérieur, où l'étalon de la productivité et du salaire est l'heure de travail. Car comment calculer le « temps de travail effectif » d'un travailleur du savoir, quand au bureau il ne fait que réagir, travaille le soir à la maison et a ses meilleures idées professionnelles pendant ses « vacances » ? Mais s'accorde aussi une demi-heure de présentisme contemplatif après le déjeuner, et près d'une heure de surf très personnel par jour ?

Avec le créatif forfait-jours (de travail, et de repos), la loi de 2000 a reconnu qu'il était vain de vouloir calculer à la minute près le temps de travail des cadres autonomes. Un dispositif qui remporta un réel succès : dans la communication ou l'assurance, un salarié sur trois l'utilise. Négocié dans la branche Syntec (informatique), à la suite de la censure judiciaire d'un premier forfait-jours, le 26 avril 2013, faute d'avoir assuré « *la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires* », l'avenant du 1<sup>er</sup> avril innove : il crée deux entretiens annuels pour suivre leur charge de travail, et une obligation de déconnexion pendant les onze heures de repos journalier et les 35 heures (24 + 11)... de repos hebdomadaire. ■