

프랑스의 재량근로시간제도

Marianne Girier Timsit (프랑스 파리 낭테르대학교 법학박사)

프랑스 노동법상 일별 재량근로시간제(forfait jours)는 노동시간을 시간 단위가 아닌 일 단위로 계산하여 보수를 지급하는 제도이다. 여러 대기업에서 먼저 비공식적이고 관행적으로 운영되었고, 2000년 그 유명한 주 35시간제(가산임금이 지급되는 초과시간 개시 기준) 도입과 함께 법제화되었다. 이때 도입된 법에 일부 노동자에게 시간 단위로 노동시간을 계산하지 않아도 되는 예외를 허용하는 조항이 포함되었다.

프랑스법상 기본 원칙은 노동시간을 시간 단위로 계산하고 그에 따라 보수를 지급하는 것이다. 노동시간 계산은 근로계약 이행에서 핵심적인 역할을 하고 두 가지 중요한 기능을 수행한다. 첫째, 노동시간을 파악하여 노동자의 건강과 안전을 보장하고, 둘째, 일한 모든 시간에 대해 보수를 지급한다.

법에서 실노동시간은 “노동자가 사용자의 처분하에 있는 시간으로 노동자가 사용자의 지시에 따르며 개인적 용무를 위해 자유롭게 사용할 수 없는 시간”으로 정의된다. 이는 성과 중심이 아니라 자유의 제한이라는 기준에서 정의한 개념이다. 즉 그 시간 동안 노동자가 무엇을 하든, 효율적인지 여부는 중요하지 않다. 사용자의 처분하에 있고 그의 지시를 따른다는 사실 자체만으로도 노동시간으로 인정된다. 위와 같은 정의는 프랑스법이 준수해야 하는 유럽연합법과도 일치한다.

정의에 따르면 노동시간을 계산하는 것이 꽤 간단해 보인다. 노동자가 사용자의 처분하에 놓인 시간만 계산하면 되기 때문이다. 하지만 실제 현장에서 적용하는 방식은 업무조직의 형태에 따라 달라진다. 20세기는 대부분 포디즘을 따랐다. 실노동시간 자체가 비교적 고정적이고 노동

시간과 비노동시간이 엄격하게 분리되는 체제였다. 하지만 노동이 변화함에 따라 집단적으로 실노동시간을 계산하는 기존 모델을 재고할 필요성이 대두되었다. 예를 들어, 노동자가 출입구에서 출퇴근 카드를 찍는 모습은 시대에 뒤떨어진 것으로 여겨졌다. 기존 방식은 노동자에게 소외감을 주고 관리자에게는 경직성을 초래하지만, 관리자가 안정적으로 실노동시간을 관리할 수 있고 노동자의 권리가 안정적으로 존중받을 수 있다는 장점이 있었다. 안정성과 자유, 통제와 자율이 팽팽하게 대립하는 가운데 일별 재량근로시간제가 도입되었다.

프랑스 노동법에서 재량근로시간제(forfait)는 두 가지 유형으로, 일별 재량근로시간제 외에도 시간별 재량근로시간제(forfaits heures)가 존재한다. 시간별 재량근로시간제는 노동자가 주, 월, 연 단위로 일정 시간 근무를 약속하는 제도로, 노동시간의 유연성을 제공한다. 반면에 일별 재량근로시간제(연 단위만 가능)는 노동시간이라는 개념만 없애는 것이 아니라 시간이라는 단위 자체를 없애는 새로운 단계를 선사했다.

일별 재량근로시간제가 여러 기본 원칙으로부터 예외라는 사실을 고려하면 이 제도를 가볍게 여겨서는 안 되며 엄격하게 규율해야 한다. 우선, 일별 재량근로시간제는 이중 계약 구조를 띤다. 노동자와의 개별 계약이 필요할 뿐만 아니라, 반드시 기업이나 업종 단위로 단체협약도 체결해야 한다. 즉 프랑스법은 단순히 개별 근로계약을 맺을 자유에 의지하는 것이 아니라 단체협약을 통한 노동시간 규제를 동시에 요구하고 있다는 뜻이다.

단체협약은 점차 일별 재량근로시간제 규정에서 핵심 요소로 자리 잡았고, 입법부분만 아니라 사법부에서도 유럽연합법이 요구하는 관리기준을 충족시키기 위해서 단체협약에 결정적인 역할을 부여했다. 그런데 문제는 단체협약이 법적 요건에 부합하는지 그리고 실제로 현장에서 제대로 운영되는지 여부이다. 이는 사용자에게 매우 중요한 문제로 법적 요건을 충족하지 못할 경우에 일별 재량근로시간제 협약은 무효로 간주되어 일반 노동시간제도로 복귀하게 되고, 모든 노동시간을 소급하여 재산정해야 한다. 이 경우 이전 연도에 발생한 모든 초과근로시간에 대해 가산수당을 지급해야 하는데, 일반적으로 일별 재량근로시간제 계약을 체결한 노동자는 주 35시간을 훨씬 초과해서 근무하기 때문에 사용자에게 큰 비용 부담이 발생할 수 있다.

이 글에서는 일별 재량근로시간제의 적용 대상과 범위, 보수 및 실노동시간 기본 원칙으로부터의 광범위한 예외, 유럽사회권위원회의 과도한 실노동시간 허용에 대한 문제 제기과 이를 개선하기 위한 합리적인 실노동시간 한도 준수 및 모니터링 의무 도입, 그리고 적용 확대에 관련된 쟁점들을 살펴본다.

■ 일별 재량근로시간제의 적용 범위 : 근무시간 관리에서 자율성 증명

일별 재량근로시간제는 법이 정하는 특정 노동자에게만 적용할 수 있다. 일별 재량근로시간제가 처음 도입된 2000년에만 하더라도 관리직 노동자에게만 적용되었다. 당시 법은 관리직을 실노동시간을 사전에 특정할 수 없거나 공통 근무시간을 따르지 않는 노동자로 정의했다. 이후 두 차례의 법 개정을 통해 적용 범위는 크게 확대되었다. 먼저 “실노동시간을 사전에 특정할 수 없는”이라는 기준이 폐지되고, 그보다 주관적인 근무시간 관리에 대한 자율성이라는 기준이 도입되었다. 2005년에는 비관리직 노동자에게까지 적용 범위가 확대되었다(법안 초안만 하더라도 외근형 노동자(salariés itinérants) 등 일부로 제한하려 했으나 오히려 적용 범위가 더 확장되었다). 그 이후로는 적용 범위에 변동이 없다. 그리하여 현재 일별 재량근로시간제 계약을 체결할 수 있는 대상은 “근무시간 편성의 자율성이 있고, 업무 특성상 소속된 작업장과 부서, 팀에서 적용되는 공통 근무시간을 따르지 않는 관리직 노동자” 및 “실노동시간을 사전에 특정할 수 없고 맡은 업무 수행에 있어 근무시간 편성의 실질적인 자율성을 가진 노동자”이다. 관리직 노동자와 비관리직 노동자에 대해 서로 다른 요건이 적용되는 점이 의아하게 보일 수 있지만, 이는 관리직 노동자라면 당연하게 자율성이 있다고 여겨지는 데 반해, 비관리직 노동자는 근무시간을 자율적으로 조직할 가능성이 낮기 때문에 실제로 자율성이 있는지를 확인할 필요가 있기 때문이다.

이제 남은 문제는 근무시간 관리에서의 자율성이 무엇인가 하는 것이다. 법률에는 자율성에 대한 정의도 없고 요구되는 수준도 명시되어 있지 않다. 판례에서는 자율성을 어떻게 판단할지 어느 정도 명확히 하고 있다. 대법원은 자율성을 “업무 편성에 있어 상당한 자유”로, 그리고 고정된 근무시간 체계에 속하지 않는 것으로 해석했다. 근무시간 관리에서의 자율성은 노동자에게 부여된 직무와 책임의 성격에 따라 측정되고, 직무등급 체계상의 직급은 하나의 지표가 될 수 있지만 그것만으로는 충분하지 않다.

일별 재량근로시간제는 프랑스 국내법뿐 아니라 노동시간에 대한 유럽연합 보통법에서도 예외적으로 허용되고 있다. 유럽연합 보통법은 “업무의 고유한 특성으로 인해 실노동시간이 측정되지 않는 경우 또는 사전에 정해질 수 없는 경우, 또는 실노동시간이 사전에 정해질 수 있지만 그 결정권이 노동자 본인에게 있는 경우”에 한해 예외를 허용하고 있다. 즉 자율적인 결정권을 가진 위치의 노동자를 대상으로 한다. 실노동시간과 관련해서 유럽연합 보통법에서 예외가 허

용되는 조건은 프랑스법에서 말하는 자율성의 개념보다 훨씬 더 엄격하다.

■ 일별 재량근로시간제의 보수 : 시간기준 급여 원칙의 예외와 공정한 보수 보장의 필요성

일별 재량근로시간제의 첫째 핵심 특징이자 사용자에게 가장 큰 장점은 노동자가 근무한 시간이 아니라 근무한 일수로 보수를 받는다는 점이다. 일별 재량근로시간제는 현행 프랑스법에서 시간단위 급여 원칙에서 유일하게 벗어난 예외적인 제도다. 프랑스법은 시간단위 원칙을 명확하게 적용하기 어려운 직종(재택근무자나 최근에는 전단지 및 광고물 배포원 등)에도 어떻게 해서라도 이 원칙을 유지하려 노력했던 반면, 앞서 규정한 노동자에 대해서는 오히려 이 원칙을 크게 완화했다는 점은 매우 놀랍다.

이론상 시급을 받는 노동자의 경우라면 노동시간과 지급되는 보수가 일치하지만, 시급이 아닌 일급은 실제 노동한 시간과 반드시 일치하지 않을 수 있기 때문에 노동자에게 여러 위험이 발생할 수 있다. 우선 일별 재량근로시간제는 최저임금 준수 여부를 확인하기 어렵다(프랑스에서 최저임금은 시급 기준으로 계산된다). 일반적으로 일별 재량근로시간제의 대상이 되는 노동자는 상대적으로 높은 급여를 받는 경우가 많기 때문에 법률은 최저임금 기준이 틀림없이 준수될 것으로 판단할 가능성이 있다. 하지만 일별 재량근로시간제를 적용받는 노동자의 실노동시간이 과도하게 긴 경우도 있어서 시급으로 환산 시 결국 최저임금에 미치지 못하는 상황도 배제할 수 없다.

설령 일별 재량근로시간제 노동자의 급여가 최저임금보다 낮을 것이라고까지 상정하지 않더라도, 하루나 한 달에 실제 투입된 시간으로 환산했을 때 보수가 적정한지 판단할 수 있어야 한다. 프랑스법에 따르면 급여가 “부과된 업무 부담과 비례하지 않는 것이 명백할” 경우에 노동자는 법원에 소송을 제기해 “입은 손실에 따라 계산한 보상금 지급을 요구할 수 있다. 보상금은 특히 기업 내 임금 수준과 노동자의 직무 자격을 고려해 결정된다”(노동법전 L3121-61조). 하지만 이 규정은 사후 조치에 불과하고 노동자가 계약 기간 중 법원에 소송을 제기하는 일은 현실적으로 흔치 않아서 실효성이 낮다.

■ 일별 재량근로시간제의 실노동시간 : 일 단위 집계 방식과 법정 노동시간 규정의 광범위한 예외

제도 명칭에서 알 수 있듯이, 일별 재량근로시간제는 노동자가 연간 일정 일수를 일하기로 약정하는 제도다. 연 기준으로 적용하는 것이 의무이고, 통상 연 218일을 기준으로 한다. 이는 365¼일에서 주말과 5주의 유급휴가를 제외한 일수로, 일반 노동자가 연간 근무하는 일수에 해당한다. 법적으로 최대 235일까지 일할 수 있도록 허용되며, 초과 일수에 대해서는 최소 10%의 임금을 가산한다. 다만 이는 노동자의 자발적 의사에 따라야 하며, 노동자 스스로 휴식시간을 줄이는 대신 급여를 더 많이 받기로 선택해야 한다.

일별 재량근로시간제 노동자의 실노동시간은 “매년 각 노동자가 근무한 일수 또는 반일수를 합산하여 집계해야 한다.” 수기로 기록하거나 전자 시스템(예: 매일 한 번씩 카드를 찍는 방식)으로 자동 집계도 가능하다.

일별 재량근로시간제 노동자에게 시간단위 노동시간 기록이 법적으로 의무가 아니다. 하지만 시간 집계는 급여 산정뿐만 아니라 노동자의 건강과 안전을 보장하기 위해 실노동시간 상한을 준수하는지 여부를 확인하는 수단도 될 수 있다. 일별 재량근로시간제는 시간 집계를 하지 않으므로 앞서 말한 최대 실노동시간과 관련된 일체의 규정을 적용받지 않는다. 여기에는 1일 최대 노동시간(10시간), 1주 최대 노동시간(48시간), 12주 연속기간 평균 노동시간(주 44시간) 등의 모든 규정이 포함된다.

다만, 최소 휴식시간 규정은 그대로 적용되기 때문에 일별 재량근로시간제 노동자는 매일 연속 11시간 이상의 휴식시간을 보장받아야 하며 주간(주말) 휴식시간은 24시간 이상(일일 휴식 11시간을 포함하여 총 35시간)이어야 한다. 따라서 일별 재량근로시간제에서 노동자의 최대 근무가능 범위는 일일 최대 13시간으로 제한된다. 하지만 13시간이라는 범위 안에서 어떤 시간이 노동으로 인정되는 시간이고 어떤 시간이 비노동시간인지는 중요하지 않다.

■ 유럽사회권위원회의 경고 : 일별 재량근로시간제의 실노동시간 규제 쟁점

2001년부터 유럽사회권위원회(Comité européen des droits sociaux: 유럽연합보다 넓은 범

위)는 프랑스의 일별 재량근로시간제와 관련된 규제를 지속적으로 문제 삼아 왔다. 유럽사회권 위원회는 프랑스법이 해당 제도에 대해 최소 휴식시간 규정만 적용한 결과, 이론적으로 실노동 시간을 주당 78시간까지 허용하는 결과를 초래했고, 이는 결국 “일·주 단위로 합리적인 실노동 시간 한도를 정해야 한다.”는 유럽사회헌장(Charte sociale européenne)의 의무를 위반한 것이라고 판단했다. 이 같은 지적은 프랑스 기업들로 하여금 자사의 일별 재량근로시간제 계약이 무효화될 수 있다는 우려를 불러일으켰다. 그럼에도 프랑스 입법부는 해당 지적에 대해 별다른 입법 조치를 취하지 않았다. 그로부터 10년 후, 대법원이 일별 재량근로시간제가 유지될 수 있도록 하는 중요한 판결을 내렸다. 이 판결에서 대법원은 단체협약에 반드시 “실노동시간 한도를 준수하고 일·주 단위 휴식시간을 보장하는 규정”을 포함할 의무를 명시하도록 했다. 이는 대법원이 판례를 통해 최대 실노동시간 한도의 개념을 다시 도입한 것으로, 이후 단체협약은 합리적인 최대 실노동시간 준수를 의무화하는 방향으로 체결되었다. 합리적이라는 개념은 사전에 정한 최대 실노동시간 개념보다 모호하고 주관적이지만, 이 판결은 일별 재량근로시간제에 시간 단위 평가 요소를 도입하는 중요한 계기가 되었다.

2012년 대법원은 단체협약은 “일일 근무 가능 범위와 업무량이 합리적이고 노동자의 업무를 시간상 적절하게 분배하여, 노동자의 안전과 건강을 보호하도록 보장해야 한다.”는 판결을 통해서 앞선 판례를 보완했다.

이와 관련해서 2016년 입법부는 합리적인 업무량과 적절한 노동시간 분배만 재차 언급했을 뿐, 대법원 판례에서 핵심적인 요소로 지적한 합리적인 실노동시간에 대해 언급하지 않았다. 그 결과, 합리적인 최대 실노동시간 준수라는 기준은 법률에는 없지만 대법원은 여전히 이 기준을 요구하는 상황이 되었다. 보장 조치와 이행 방법에 있어 법률보다 판례가 더 엄격한 경향을 보이는 대표적인 사례다.

■ 일별 재량근로시간제의 실노동시간 평가 및 모니터링 방식: 느슨한 법률과 엄격한 판례

프랑스법에서는 일별 재량근로시간제 운영을 위해 단체협약에 반드시 다음 조항을 포함할 것을 요구하고 있다.

- 사용자가 노동자의 업무량을 정기적으로 평가하고 모니터링하는 방식
- 사용자와 노동자가 업무량, 일과 생활의 균형, 보수, 기업 내 업무 편성에 대해 정기적으로 소통하는 절차
- 노동자가 연결되지 않을 권리를 행사할 수 있는 방식

입법부의 기본방향을 살펴보면, 먼저 일별 재량근로시간제를 업무량을 중심으로 규율하려는 의도를 알 수 있다. 그리고 그 측정은 평가, 모니터링, 소통이라는 유연한 방식을 권장하고 있다. 또한 법은 모니터링의 시점과 주기에 대해 기준을 두지 않고, 지속성과 정기성 사이에서 사안별로 판단하도록 했다.

하지만 2016년 법 개정으로 단체협약이 미흡할 경우에 사용자에게 이를 우회할 수 있는 대체수단을 제공했다. 이에 따라 사용자는 다음 요건만 충족하면 된다.

- 실근무일·반일의 날짜와 수를 기록한 관리 문서 작성
- 노동자의 업무량이 일·주 단위 휴식시간을 준수할 것을 보장
- 연 1회 노동자와의 면담을 통해 업무량(합리적일 것)과 업무 편성, 일과 생활의 균형, 보수 등을 논의
- 연결되지 않을 권리 행사 방식을 사용자가 일방적으로 결정

이러한 대체수단은 기존에 법에서 요구하던 정기적 모니터링과 주기적 소통의 취지를 상당 부분 희석시켰고, 결과적으로 단체협약을 통한 협의 의무라는 원칙이 후퇴하고 형식적인 요건만 충족하면 제도 운영이 가능해졌다. 하지만 이처럼 완화된 법적 요건은 더욱 엄격해진 대법원 판례에 의해 상쇄됐다.

대법원은 법률보다 훨씬 더 엄격하고 실질적인 모니터링을 요구했는데, 한마디로 흐름에 따라 수시로 점검하는 방식이다. 대법원은 단체협약에 “실질적이고 정기적인 모니터링 제도가 있어야 하고, 이를 통해 사용자는 업무량이 합리적인 총량에 부합하지 않는 경우 적시에 이를 시정할 수 있어야 한다.”고 규정했다. 대법원은 적시 개입이 가능하려면 단순히 월 1회 평가와 같은 사전에 정해진 모니터링으로는 부족하며, 위험 상황을 조기에 식별하고, 경영진이 신속하게 개입할 수 있는 경고 장치가 마련되어야 한다고 요구했다.

일별 재량근로시간제를 적용받는 노동자일지라도, 해당 노동자의 업무량을 모니터링하고 합

리적인 실노동시간을 유지하는 책임은 사용자에게 있다. 해당 의무가 노동자의 건강·안전 문제와 결부되어 법리상 사용자에게 귀속되기 때문이다. 실무적으로도 노동자에게 업무량과 실노동시간 관리 책임을 완전히 위임한다면 노동자가 과로를 자처하거나 업무를 완수하는 데 지나치게 많은 시간을 소비한 것을 감추는 등의 위험이 발생할 수 있다.

■ 일별 재량근로시간제의 적용 확장 논의와 실노동시간 보장의 정책적 과제

일별 재량근로시간제는 노동법상 보수 및 노동시간 규정 적용에 있어 근본적인 예외임이 확실하다. 그럼에도 일부 법률가들은 재택근무 확대와 업무의 변화 및 현대화를 이유로 들며 일별 재량근로시간제의 적용 범위를 확대해야 한다고 주장한다. 그러나 현재 일별 재량근로시간제의 핵심 기준인 근무시간 관리에서의 자율성만으로도 재택근무자 등 현대적 근무 형태에 충분히 적용 가능한 것으로 보인다. 특히 프랑스법상 재택근무는 대면근무와 동일한 업무 내용을 수행해야 하므로 재택근무를 한다는 것이 곧바로 일별 재량근로시간제의 적용 요건인 근무 일정 관리의 자율성을 의미하지는 않는다. 이 둘을 동일하다고 판단할 법적 근거는 없으며 이 둘을 자동으로 연결 짓는 것은 불필요한 혼란을 초래할 수 있다.

일부 노동법 전문가와 특히 관리직 노동자들은 일별 재량근로시간제 노동자도 사후적으로 시간 단위 노동시간을 집계하는 것이 충분히 가능하다고 주장한다. 사전에 근무할 시간을 정확히 예측하는 것이 어렵다고 해도, 사후에 실제로 근무한 시간을 기록하는 것이 어렵지는 않다는 논리다. 하지만 사후에 근무한 시간을 집계할 때 근무시간 관리에 대한 노동자의 자율성을 침해해서는 안 된다는 점이 중요하다. 근무시간 기록이 업무를 감시하는 수단이 되어서는 곤란하다. 하지만 현실적으로 이 균형을 맞추는 것이 결코 쉬운 일이 아니다.

흔히 노동시간을 시간 단위로 산정하는 일이 점점 더 복잡해지고 있다고 생각하지만 실제로는 IT 기술 발전으로 노동시간 기록이 정밀해지고, 통제가 전반적으로 강화되는 추세다. 이와 관련해 노동자들의 반응은 엇갈린다. 상대적으로 낮은 직급의 관리자들은 자신의 실노동시간을 인정받기 위해 출퇴근 시간 기록을 희망하는 경향이 있으나, 동시에 엄격한 통제에 불만과 소외감을 느낀다. 그럼에도 불구하고 관리직 노동자 중에는 사생활과 업무의 경계가 사라지는 것에 반대하고 업무와 사생활의 분리 강화를 지지하는 경우가 많다.

이 문제는 기술적 문제라기보다는 “노동자의 노동시간 전체를 인정할 것인가”라는 정치적 문제에 가깝다. 실제로 일별 재량근로시간제에서는 사용자가 생산적이지 않다고 생각하는 시간을 임금 지급 대상에서 제외하는 상황이 발생할 수 있다. 프랑스에서 노동시간이 전통적으로 사용자의 종속과 처분하에 있다는 생각이 강하다. 일별 재량근로시간제는 노동시간 전체를 임금 산정에 반영하는 기존 원칙에서 벗어나, 사용자가 판단하는 생산적 노동시간에 임금을 지급하는 생산성 중심의 노동시간 개념으로 회귀하는 변화의 상징이 될 수도 있다. **KLI**

참고문헌

- Akandji-kombe, J.-F.(2011), Réflexions sur l'efficacité de la Charte sociale européenne: à propos de la décision du comité européen des droits sociaux du 23 juin 2010, *Revue de droit du travail*, p.233.
- Amsellem, N.(2013), *Le travail et ses dehors. Porosité des temps, pluralité des vies*, L'Harmattan.
- Antonmattei, P.-H.(2011), Forfait-jours: le jours d'après, *Les Cahiers du DRH*, n° 180.
- Baradel, S.(2012), Durée et charge de travail: objectifs et limites de l'exigence de rentabilité, *Droit ouvrier*, p.190.
- Barthélémy, J.(2007), L'arrêt Blue green en débat, *Semaine sociale Lamy*, n° 1327.
- Baugard, D., E. dockés and G. auzero(2025), *Droit du travail*, coll. « Précis », Dalloz.
- Bernard, S.(2020), *Le nouvel esprit du salariat. Rémunérations, autonomie, inégalités*, PUF.
- Bonnechère, M.(2012), Revisiter le droit positif par l'ajustement au droit européen? *Droit ouvrier*, p.175.
- Bouffartigue, P. and J. Bouteiller(2012), *Temps de travail et temps de vie*, Presses Universitaires de France.
- Demoulin, M.(2012), *Nouvelles technologies et droit des relations de travail -Essai sur une évolution des relations de travail*, LGDJ, p.173.
- Ducloz, F. and P. Florés(2016), La sauvegarde du forfait-jours: le juge et la combinaison des normes, *Revue de droit du travail*, p.140.
- Favennec-héry, F.(2005), Le forfait-jours pour tous ou la fin de la RTT, *Droit social*, p.1127.

-
- Florés, P.(2014), Le forfait-jours et l'effectivité des garanties offertes, *Semaine sociale Lamy*, n° 1635.
- François, G.(2022), L'unité de décompte du temps de travail: l'heure ou le jour, *Droit social*, p.11.
- Girier-timsit, M.(2024), *Le décompte du temps de travail*, Université Paris-Nanterre, <https://bdr.parisnanterre.fr/theses/internet/2024/2024PA100024/2024PA100024.pdf>.
- Johansson, A.(2006), *La détermination du temps de travail effectif*, LGDJ.
- Laulom, S.(2011), L'enchevêtrement des sources internationales du droit du travail: à propos des décisions du CEDS du 23 juin 2010, *Revue de droit du travail*, p.298.
- Lokiec, P.(2009), Le temps comme unité de mesure, *Droit ouvrier*, p.418.
- Maitte, C. and D. Terrier(2020), *Les rythmes du labeur. Enquêtes sur le temps de travail en Europe occidentale XIVE-XIXe siècle*, coll. «Travail et Salariat», La Dispute.
- Masson, P.(2014), Forfaits-jours, un encadrement presque parfait ? *Droit ouvrier*, n°794, p.580.
- Mazars, M.-F. and P. Florés(2011), La Cour de cassation et le cadre juridique du forfait-jours, *Semaine sociale Lamy*, 1499.
- Morel, F.(2022), Droit du travail: 18 idées pour le prochain quinquennat, note Institut Montaigne, fév.
- Probst, A.(2006), Télétravail à domicile. Confusion des lieux et distinction des temps, *Droit social*, p.109.
- Thoemmes, J.(2012), La mesure des temps des cadres : une solution pour sortir des difficultés professionnelles ? *Temporalités*, <http://temporalites.revues.org/2266>.
- Thoemmes, J. and M. Escarboutel(2009), Les cadres: un groupe social en recomposition à la lumière des temps sociaux, *Informations sociales* 2009/3, n°153, p.68.
- Van Craynest, B. and P. Masson(2011), Comment réglementer le temps de travail des cadres, *Revue de droit du travail*, p.474.
- Verkindt, P.-Y.(2010), Les conventions de forfait, *Droit social*, p.387.