



## Chronique 196

### Retraite couperet ou retraite personnalisée grâce à la banque du temps choisi ?

#### Requiem pour un conclave

#### Actualité de la question<sup>1</sup>

1. Le régime de retraite par répartition fondé sur la solidarité intergénérationnelle, réformé en 2023 sur la base de critères démographiques et macro-économiques, a fait l'objet d'un rejet massif au motif principal de son caractère inégalitaire. En effet, le temps de la retraite de chaque personne singulière y est déterminé par le temps consacré au cours de sa vie à la formation initiale et continue, à l'activité professionnelle, à la vie familiale, à l'engagement social ou citoyen et aux loisirs. Une définition de l'âge de départ à la retraite applicable de façon indifférenciée à tous a été jugé comme profondément injuste en ce qu'elle ne prend en compte ni le juste équilibre des temps sociaux tels que le temps consacré à l'éducation la formation et le travail, ni la différence de valeur de nature du travail, en raison de sa précarité, de sa pénibilité ou encore de l'usure professionnelle qu'il entraîne. La gouvernance par les nombres ne prend pas davantage en compte à sa juste valeur l'engagement bénévole qui consolide la cohésion sociale ou l'engagement citoyen qui consolide la démocratie. Car, si la France est une économie, elle est aussi une démocratie et celle-ci est périssable.

2. La présente chronique se fixe pour objectif de nourrir le débat, ouvert notamment par la CFDT à l'occasion de son congrès confédéral de Rennes en 2018, sur un juste équilibre des temps sociaux grâce à une banque du temps choisi. Cette proposition a accédé en 2024 dans l'antichambre du droit, sous la forme d'un compte épargne temps universel (CETU) inscrit dans un accord interprofessionnel<sup>2</sup> conclu le 10 avril 2024 (I).

3. L'initiative de la CFDT s'inscrit dans la filiation d'un débat récurrent sur l'équilibre des temps sociaux porté par plusieurs organisations internationales, telles que l'OCDE, l'Unesco ou l'Union européenne, et alimenté par le CESE en France et des travaux d'experts (II).

4. Le concept commun auquel se réfèrent ces débats est celui de « banque du temps choisi », ce qui laisse entendre qu'il existe plusieurs définitions et qualifications du temps et que celui-ci n'a pas la même valeur pour tous (III).

---

<sup>1</sup> Lire :

- « Système de retraite : la Cour des comptes pointe des perspectives financières "préoccupantes", malgré la réforme », [AEF info n°726850 du 20/02/2025](#) ;

- « Concertation sur les retraites : la lettre de cadrage du gouvernement assigne comme objectif un retour à l'équilibre pour 2030 », [AEF info n°727207 du 26/02/2025](#) ;

- « Concertation retraites : les partenaires sociaux ont finalisé leur nouvelle feuille de route », [AEF info n°729408 du 04/04/2025](#) ;

- « Concertations sur les retraites : des objectifs qui restent encore à préciser ; la pénibilité au cœur des débats », [AEF info n°728976 du 27/03/2025](#).

<sup>2</sup> JM Luttringer. « Chronique 189 : L'échec de la négociation interprofessionnelle sur « le pacte de la vie au travail »

5. Reste la question de savoir en quoi la mise en œuvre opérationnelle du concept de banque du temps choisi, prenant la forme de comptes personnels (CPF, C2P, CEC, CETU<sup>3</sup>) ou d'autres droits sociaux qui ne relèvent pas d'une logique de comptes personnels<sup>4</sup>, contribuerait, au-delà d'un plus juste équilibre des temps sociaux, à une personnalisation de l'âge de départ à la retraite en lieu et place d'un âge couperet indifférencié (IV).

## I. La résolution du congrès de la CFDT de Rennes en 2018 et l'adoption du compte épargne temps universel par l'accord interprofessionnel du 10 avril 2024

### A. Le concept de banque du temps choisi selon la CFDT<sup>5</sup>

6. La proposition de banque du temps choisi s'appuie sur des enquêtes réalisées auprès des adhérents de la CFDT : « Nos enquêtes « Parlons Travail » et « Parlons Retraites » (respectivement + plus de 200 000 et + plus de 100 000 répondants) **mettent en lumière des aspirations nouvelles non pas à modifier la durée du travail, mais à dégager de nouvelles marges de manœuvre et ce tout au long de la carrière davantage qu'à la fin de la vie active. C'est pour cela que nous avons imaginé un dispositif de « banque des temps » destiné à permettre aux travailleurs de gérer leurs temps de vies différemment.**

7. Ce dispositif, dans un premier temps, prendrait la forme d'un compte épargne temps universel. Inspiré des CET tels qu'ils existent aujourd'hui, il en différerait en ne restant pas borné aux frontières de l'entreprise : il s'agirait d'un fonds interprofessionnel au sein duquel des comptes individuels seraient gérés. (...) Ainsi, le travailleur pourrait épargner du temps quand les réalités de sa vie le lui permettraient et en récupérer quand il le voudrait ou en aurait besoin à des fins personnelles, familiales ou autres. D'autres applications seraient également souhaitables et envisageables, comme permettre une plus grande solidarité, ou suivre des formations qui ne rentreraient pas dans le domaine de la formation professionnelle. D'autres usages seraient encore sûrement à inventer ».

### B. Le compte épargne temps universel (CETU) dans l'ANI du 10 avril 2024

8. En 2024, cette résolution du congrès de la CFDT de 2018 trouve une première traduction juridique, sous la forme d'un compte épargne temps universel (CETU) dans le cadre d'un accord national interprofessionnel<sup>6</sup>. À la différence du compte épargne temps, d'ores et déjà

---

<sup>3</sup> Cécile Bertrand, cheffe du pôle CPF à la DGEFP : « L'irruption des comptes personnels et de la Caisse des dépôts et consignations (CDC) dans l'univers de la formation professionnelle (CPA, CPF, CEC, C2P, CET, CETU) ». Droit social, avril 2025.

<sup>4</sup> Le modèle social français connaît d'autres possibilités pour les salariés ou agents publics de pouvoir s'absenter de leur emploi pour une formation plus ou moins longue tout en conservant une rémunération ou compensation financière telles que le Projet de Transition Professionnelle (PTP) pour les salariés, le Congé de Formation Professionnelle (CFP) pour les agents publics et le Congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Le salarié a également la possibilité, sans rémunération, de pouvoir disposer de son temps pour des projets professionnels ou une nécessité familiale avec le congé sabbatique ou la mise à disposition, le congé parental, le congé proche aidant, etc. Certains de ces congés ou autorisations d'absence peuvent être pris en compte au titre des droits à la retraite.

<sup>5</sup> La résolution adoptée par la CFDT à l'issue de son congrès de Rennes, en 2018, peut être téléchargée sur le site de la confédération syndicale en suivant ce lien : [https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2019-02/reperes - resolution du congres de rennes.pdf](https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2019-02/reperes_-_resolution_du_congres_de_rennes.pdf).

inscrit dans le code du travail et accessible aux seuls salariés qui relèvent du champ d'application de l'accord collectif qui l'a institué, le compte épargne temps universel a vocation à être accessible à toute personne indépendamment de son statut.

9. Du point de vue de l'architecture juridique, le CETU est un droit attaché au salarié tout au long de sa carrière professionnelle jusqu'au départ à la retraite. Le compte est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) comme le sont déjà le CPF, le C2P et le CEC. Un comité de pilotage composé des partenaires sociaux supervise l'activité gestionnaire de la CDC.

10. Le temps épargné et « consigné » auprès de la CDC peut avoir plusieurs origines : la cinquième semaine de congés payés, les congés conventionnels, les jours de RTT non pris, les heures supplémentaires. Au-delà de la ressource en temps, le CETU peut être alimenté par des ressources financières telles que les primes, l'intéressement ou la participation. Un accord d'entreprise pourra prévoir un abondement de l'entreprise ou d'autres types d'alimentation sous certaines conditions.

11. Le CETU peut être utilisé sans condition d'ancienneté par le salarié pour aider un proche en difficulté (proche aidant), pour prolonger un congé à l'arrivée d'un enfant ou encore pour réduire son temps de travail dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière. Sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an, il pourra être utilisé pour accomplir un engagement associatif ou pour acquérir une qualification dans le cadre d'un projet de reconversion. Sous réserve d'une ancienneté de 3 ans, le salarié pourra utiliser son CETU pour « tout autre motif personnel ». Ces conditions pourront être modifiées par un accord d'entreprise. La période d'absence du salarié pour un motif éligible au CETU constitue un cas de suspension du contrat de travail. À l'issue de la période de suspension, il retrouve son emploi ainsi qu'une rémunération équivalente.

## **II. La filiation du concept de banque du temps choisi**

### **A. L'économiste suédois Gösta Rehn et l'OCDE**

12. Dès les années 1940, l'économiste suédois Gösta Rehn proposait que chaque travailleur puisse bénéficier de trois mois de temps hors travail après six années d'activité, utilisables pour la formation, l'étude ou le loisir. Cette idée préfigurait une flexibilité individuelle permettant aux travailleurs de gérer leur carrière en répartissant leurs activités sur l'ensemble de leur vie professionnelle. Il développera le concept de « société du libre choix » en sa qualité de directeur de la Main-d'œuvre et des Affaires sociales de l'OCDE (1962-1974). Il prônera une flexibilité individuelle, permettant aux travailleurs de répartir discrétionnairement leur temps entre emploi, formation et loisirs tout au long de leur vie.

13. Il a fait mentir l'adage selon lequel nul n'est prophète en son pays. En effet, les Suédois prennent leur retraite à 64 ans et demi en moyenne alors que l'âge légal est fixé à 65 ans. Cependant, il leur est possible de partir dès 62 ans avec une pension réduite, ou de prolonger leur activité jusqu'à 68 ans tout en bénéficiant d'une pension. L'accès à des plans de formation après la quarantaine permet de préparer la dernière étape d'une vie professionnelle. Par ailleurs un allègement des charges sociales et de la fiscalité encourage la poursuite de l'activité professionnelle au-delà de 65 ans.

## B. Jacques Delors et l'Unesco

14. En 1996, Le concept de « banque du temps choisi » est évoqué dans le rapport commandé par l'Unesco intitulé « **L'éducation : un trésor est caché dedans** »<sup>7</sup>. Ce rapport est rédigé par la Commission internationale sur l'éducation pour le XXI<sup>e</sup> siècle, présidée par Jacques Delors. La notion de « banque du temps choisi » est préconisée pour offrir aux individus une plus grande flexibilité dans la gestion de leur temps dédié à l'éducation tout au long de la vie. En France, le compte personnel de formation (CPF), ouvert à tous les actifs dès leur entrée dans la vie professionnelle et jusqu'à la retraite, répond pour partie à cette approche, sauf que n'y sont éligibles que des formations professionnelles débouchant sur une certification professionnelle, qui ne répondent que très partiellement aux finalités de l'éducation permanente<sup>8</sup>.

## C. Alain Supiot et l'union européenne

15. En 1999, Alain Supiot, coordinateur d'un rapport commandité par l'Union européenne intitulé « Au-delà de l'emploi » proposera de créer une « sécurité sociale professionnelle » fondée sur le concept de « droits de tirage sociaux »<sup>9</sup>. Il décrit un système où ces droits seraient provisionnés par divers moyens (financement public, Sécurité sociale, employeur, comptes épargne, etc.), permettant aux individus d'exercer leur liberté dans le choix de leurs activités tout en étant assurés de retrouver ensuite leur place sur le marché du travail. Le compte épargne temps (CET), possible précurseur d'un compte épargne temps universel (CETU), ainsi que le compte personnel de prévention (C2P) peuvent être considérés comme une traduction partielle de ce concept.

## D. Les travaux du CESE<sup>10</sup>

16. Des rapports récents du Conseil économique, social et environnemental (CESE) contribuent à nourrir cette réflexion. L'avis de 2024 sur « l'articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis » explore les enjeux contemporains liés à l'équilibre des temps de vie et propose des recommandations pour les relever. Deux autres rapports du CESE, l'un consacré en 2019 à « l'éducation populaire, une exigence du 21<sup>e</sup> siècle » et l'autre en 2022 à « l'engagement bénévole, la cohésion sociale et la citoyenneté » abordent également cette problématique et proposent notamment des modalités de fongibilité entre les différents comptes gérés par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) que sont le compte engagement citoyen (CEC) et le compte personnel de formation (CPF).

17. Tous ces travaux ont pour point commun de s'intéresser à la maîtrise du temps dont dispose une personne au cours de sa vie professionnelle sans pour autant s'intéresser à sa définition. Un détour par une définition métaphysique du temps selon Saint-Augustin comparée à la définition concrète du temps selon le code du travail ne peut être que propice à la réflexion du conclave.

---

<sup>7</sup> [L'éducation : un trésor est caché dedans](#)

<sup>8</sup> Jean Marie Luttringer « pertinence et faisabilité d'un droit à l'éducation permanente ? » Droit social, avril 2025

<sup>9</sup> Alain Supiot dir., Au-delà de l'emploi : Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe, ed. Flammarion, 1999 (nouvelle édition 2016)

<sup>10</sup> Chronique 191 « l'éducatons permanente et l'éducation populaire au défi du populisme »

### III. Le temps selon Saint-Augustin et selon le code du travail

#### A. Saint-Augustin

18. Saint Augustin, dans ses *Confessions* (Livre XI, chapitres 14-28), commence par l'aveu de la difficulté à définir le temps : "Qu'est-ce donc que le temps ? Si personne ne me le demande, je le sais ; mais que je veuille l'expliquer à la demande, je ne le sais plus." Suite à quoi, il propose une analyse du temps en trois dimensions subjectives :

- Le passé n'existe plus, mais il subsiste dans la mémoire.
- Le futur n'existe pas encore, mais il est anticipé dans l'attente.
- Le présent est fugitif et insaisissable, mais il est vécu dans l'intuition immédiate.

19. Ainsi, selon Saint-Augustin, le temps n'existe que dans l'âme humaine, sous forme de présent du passé (mémoire), de présent du futur (attente) et de présent du présent (perception immédiate). Il oppose cette conception à celle de Dieu, qui est éternel et échappe à la succession temporelle : Dieu est un éternel présent, hors du temps.

20. La définition métaphysique du temps proposé par Saint-Augustin invite les partenaires sociaux, dans leurs réunions du conclave, à réfléchir aux rapports entre cette définition et celle proposée par le code du travail.

#### B. Le code du travail

21. Pour le travailleur salarié, « le présent du présent » tel qu'il est défini par le code du travail se caractérise par la subordination juridique. En effet « le temps de travail effectif est le 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 », (article L. 3121-1 du code du travail). Cette définition est une traduction concrète de la subordination juridique, critère distinctif du contrat de travail, qui lie le salarié à l'employeur et qui a pour effet de le priver de la liberté de disposer de son temps.

22. Pour ce même salarié, « le présent du futur » renvoie au report de l'âge de la retraite de 62 ans actuellement à 64 ans, voire au-delà. Ce qui a pour effet de le priver « de la liberté de vaquer à ses occupations personnelles ». Quant au présent du passé, il s'exprime pour ce même salarié à travers l'acquisition de droits à une pension de retraite lui permettant de vaquer à ses occupations personnelles en toute liberté.

### IV. Pour une traduction juridique opérationnelle du concept de banque du temps choisi

#### A. Principes directeurs

23. À la différence du temps métaphysique défini par Saint-Augustin en référence à l'évidence de l'éternité de Dieu, et à la différence du temps statistique défini en référence à l'évidence des nombres, **le temps juridique a ceci de spécifique qu'il résulte d'une construction humaine qui a pour fonction de définir des prescriptions ou des délais et, pour ce qui**

**concerne la présente chronique, les rythmes de la vie sociale.** Cette construction relève de la compétence partagée entre les partenaires sociaux délégataires du droit des salariés à la négociation collective<sup>11</sup>, les pouvoirs publics en charge de l'intérêt général, et toute personne libre de choisir son avenir professionnel et les temporalités qui rythment sa vie.

**La question posée au conclave est celle d'un juste équilibre des temps sociaux et par conséquent celle d'une juste valorisation de ces temps, qu'il s'agisse du temps de travail et de la formation professionnelle liée au travail, mais également de tous les autres temps répondant à une utilité sociale, tels que le bénévolat et l'engagement citoyen.**

## **B. Les comptes personnels : instruments juridiques de la personnalisation de l'âge de départ à la retraite**

24. La traduction opérationnelle du concept de banque du temps choisi est d'ores et déjà une réalité grâce à l'existence de plusieurs comptes personnels dont la gestion est assurée de manière centralisée et coordonnée par la Caisse des dépôts et consignations.

Ces différents comptes reposent sur des fondements juridiques ainsi que des techniques de gestion différents, mais ils ont pour point commun le principe du libre choix du temps par le titulaire du compte. La finalité d'une bonne gestion du temps nécessaire à l'initiative de chaque personne est de lui permettre d'arriver « en bonne santé professionnelle » jusqu'à l'âge de la retraite

**25. Le CPF (compte personnel de formation)** est aujourd'hui le navire amiral des comptes avec ses 40 millions de titulaires. Il a pour principale finalité l'entretien et le développement des compétences professionnelles des salariés. Son financement, assuré à titre principal par les entreprises, repose sur la philosophie de « l'investissement dans le capital humain ». Les salariés eux-mêmes et les pouvoirs publics sont invités à y participer. Rappelons qu'en vertu du principe d'égalité, plusieurs catégories de salariés<sup>12</sup> bénéficient de 8000 € tous les 10 ans au lieu et place de 5000 € pour salariés concernés.

Trois dimensions du CPF ont un lien avec l'âge de la retraite :

- l'entretien et le développement régulier de la compétence tout au long de la vie professionnelle contribue à l'arrivée « en bonne santé professionnelle » à l'âge légal de la retraite.
- La fongibilité entre le CPF et le C2P accroît les possibilités d'une reconversion professionnelle en vue d'un changement de métier comportant moins de risques professionnels.
- La fongibilité, qui reste à construire, du CPF vers le CEC contribue à renforcer l'engagement bénévole dans la vie associative et l'engagement citoyen, tous deux déterminants pour la cohésion sociale et la vie démocratique. Notons également l'existence

---

<sup>11</sup> Article L 2221-1 du code du travail

<sup>12</sup> Les individus bénéficiaires de 300 € par an supplémentaire sont d'une part les salariés peu ou pas qualifiés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), ainsi que les personnes d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail.

d'un droit individuel à la formation des élus locaux géré par la CDC, afin de préparer leur reconversion à l'issue de leur mandat.

**26. Le compte de prévention de la pénibilité (C2P).** L'élargissement des conditions d'ouverture des droits au C2P représenterait une autre avancée vers un meilleur équilibre des temps sociaux. La pénibilité du travail ainsi que l'usure professionnelle ne résultent pas du principe de libre choix exercé par un salarié mais bien de la responsabilité sans faute de l'employeur, maître de l'organisation du travail. La responsabilité sans faute est couverte par un régime de cotisations mobilisable pour couvrir le préjudice des salariés concernés. Il se présente sous la forme non pas d'une épargne mais de points dont la valeur et les usages sont fixés par voie réglementaire. Le titulaire du compte pourra soit opter pour une période de travail à temps partiel avec maintien de sa rémunération antérieure, avant l'âge légal de départ à la retraite soit s'engager à mi carrière dans une formation de reconversion lui permettant de changer de métier afin d'arriver à l'âge légal de la retraite « en bonne santé professionnelle ». Les potentialités du C2P sont aujourd'hui loin d'être exploitées.

**27. Le compte engagement citoyen (CEC).** Il est fondé sur une finalité ainsi que sur une technique de gestion encore différente du CETU et du C2P. Il a en effet pour finalité d'entretenir et de consolider la démocratie. Le temps consacré par les personnes qui sont aujourd'hui engagées en toute liberté dans une activité bénévole et citoyenne est d'ores et déjà reconnu. Il mérite sans doute de l'être davantage d'autant que les compétences acquises dans le cadre de ces engagements sont transférables dans l'univers professionnel. L'importance de l'engagement bénévole dans la vie associative, dans les premières années de la retraite, apporte une contribution déterminante à la cohésion sociale.

**28. Le compte épargne temps universel (CETU)** se distingue des autres comptes par la technique de l'épargne temps ou de ressources financières appartenant au titulaire du compte, et dont l'usage relève de sa seule initiative. Une reconnaissance du CETU par la loi conduirait nécessairement à une réflexion sur la complémentarité, la cohérence et la fongibilité de la panoplie des comptes existants, en raison de la diversité de leurs fondements juridiques et de leurs usages très larges, relevant aussi bien de la vie personnelle que de la vie sociale et de la vie professionnelle.

## Conclusion

29. L'irruption dans l'univers du droit social, depuis deux décennies, de comptes personnels dédiés à la gestion des temps sociaux qui rythment et structurent une vie professionnelle, jusqu'au départ à la retraite et au-delà (la formation, le travail, l'engagement bénévole citoyen, la vie personnelle et familiale...), a rendu concret et crédible le concept de « banque du temps choisi ».

30. Une politique volontariste de développement de cette logique juridique pourrait être proposée par le conclave. Par l'adoption du compte épargne temps universel et par l'organisation de la fongibilité entre les comptes, elle contribuerait non seulement à un équilibre plus juste des temps sociaux au cours de la vie professionnelle, mais également à une approche personnalisée prenant en compte le droit de toute personne à maîtriser le temps, en lieu et place d'une date couperet de départ à la retraite fondée sur la seule gouvernance par les nombres.

Jean-Marie Luttringer – Avril 2025