Le temps choisi

Un droit européen de moduler son temps : un instrument en trois piliers

« Cet ouvrage collectif vous parle du bien le plus rare, et pourtant le plus ignoré de nos économistes, le temps. Objet de dissertation poétique ou philosophique, le temps n'est jamais entré explicitement dans le domaine du politique, de celui qui doit, à la fois, être à l'écoute des aspirations et au centre des synthèses et des propositions tendant à améliorer la société. »

– Jacques Delors, préface de *La révolution du temps choisi*, Échange et Projets, 1980

PARTIE I · DIAGNOSTIC – UN MODÈLE QUI DÉVORE SES RESSOURCES

› Cinq conditions caduques

Croissance continue. Contrat à durée indéterminée à temps plein comme norme. Compétences stables sur une vie. Ratio actifs/retraités soutenable. Famille assurant les soins gratuitement. Notre modèle social repose sur ces cinq présupposés. Aucun n'a résisté. Leur effondrement n'est pas un échec politique : c'est une transformation du monde réel. La structure institutionnelle n'a pas suivi.

› Ce qui reste est une dépossession.

1 Européen sur 3 ne peut pas faire face à une dépense imprévue. 1,34 enfants par femme. 12 % des travailleurs engagés dans leur travail, le score le plus bas au monde. 52 millions d'aidants assurent 80 % des soins aux personnes âgées. 1 actif sur 3 est exposé au déplacement de ses fonctions par l'IA. 18 % des adultes peu qualifiés en formation continue, contre 58 % des qualifiés. 4 à 5 générations pour qu'un enfant né pauvre rejoigne le revenu médian de son pays.

› Quatre vies empêchées par une même structure

Le *travailleur* : 18 % des adultes peu qualifiés en formation continue, 58 % des qualifiés. L'*aidant* : l'aidance intensive réduit la participation au marché du travail. Le *citoyen* : le temps est la première ressource de la participation, avant l'argent et avant les compétences. La *femme* : 61 % des aidants quotidiens, 76 % des temps partiels – les trois pénalités cumulées.

› L'autonomie, pas la charge

Ce n'est pas la charge de travail qui produit la dégradation. C'est son association avec l'absence de contrôle sur le rythme, les priorités et l'organisation du temps. L'autonomie n'allège pas la charge : elle donne la capacité de l'encaisser. Deux personnes à charge égale ne s'usent pas de la même façon.

› Le temps est le canal, non la coïncidence

La liberté réelle se mesure au temps qui reste une fois retranchés le sommeil, le travail nécessaire et les soins indispensables. Il dépend moins du revenu que des institutions et de la structure du ménage. Les institutions comptent, mais elles n'agissent pas directement : elles agissent par le temps.

› Le prix de l'inaction, déjà payé

Ces coûts sont dispersés dans des silos comptables. Leur agrégation ne produit pas une addition : elle révèle ce que l'inaction coûte déjà, réparti dans des postes qui ne le nomment pas. Notamment,

100 milliards d'euros par an de dépression causée par les risques psychosociaux au travail, en premier lieu les longues heures et le manque d'autonomie, dont plus de 80 % sont supportés par les employeurs. Ce système est une charge que les entreprises portent à leur insu.

Près de 414 000 années de vie en bonne santé perdues (DALY) dans l'UE-28 en 2015, du fait de la dépression attribuable au job strain – de fortes exigences sans pouvoir organiser son rythme ni ses priorités

› Une atteinte à la dignité

L'argument économique est nécessaire et réfutable. Martha Nussbaum (2011) nomme 10 capacités centrales – aucune ne s'exerce sans temps disponible. Tania Fineman (2008) pose la vulnérabilité comme la condition universelle du cycle de vie : chacun est tour à tour enfant, parent, aidant, malade, vieillissant. Un instrument conditionnel exclut ceux dont la vulnérabilité n'est pas encore reconnue.

› Deux choix qui en découlent

Universalité : aucune condition de catégorie, aucune liste de bénéficiaires. Inconditionnalité : le travailleur n'a pas à justifier son besoin ; il exerce un droit.

PARTIE II · POURQUOI L'ÉCHELLE EUROPÉENNE

› L'action nationale isolée est dissuadée

Un État qui étend seul les droits temporels expose ses entreprises à la concurrence de ses voisins. Ouvrir les marchés va vite ; harmoniser les protections prend du temps. Ce décalage pousse les droits sociaux vers le bas. Le règlement n° 883/2004 a rendu portables les droits à la retraite, à la santé et au chômage. Les droits au temps sont restés dehors.

› Le chaînon manquant de la cinquième liberté

Le rapport *Much More than a Single Market* (Letta, 2024) propose une cinquième liberté de circulation : recherche, innovation, éducation. Il la pose à l'échelle des infrastructures, pas du travailleur. Sans droit opposable au temps, sans revenu pendant la formation, sans portabilité, elle reste réservée à ceux qui ont déjà l'autonomie de fait.

› La défaillance de marché

La formation profite à toute la société, mais l'individu n'en capte qu'une part et l'entreprise craint de former un salarié qui partira. Chacun sous-investit alors qu'investir serait collectivement rentable. Ce n'est pas un manque de volonté, c'est une faille du marché qui justifie l'intervention publique.

› L'investissement social

La dépense sociale bien placée n'est pas un coût : c'est un placement qui revient plus tard en emploi, en santé, en recettes fiscales. Son rendement tient à une condition stricte – capital humain, transitions et filets de sécurité doivent agir ensemble. Un pilier isolé ne multiplie rien.

PARTIE III · ARCHITECTURE – UN INSTRUMENT, TROIS DROITS LIÉS

› Le compte-temps personnel

Un registre individuel attaché à la personne, pas au contrat – sur le modèle du CPF français. Accumulation dès le premier jour de toute relation d'emploi : durée indéterminée, déterminée, intérim, plateforme. Seuil d'exercice : 32 semaines cumulées.

› Pilier I – de demander à obtenir

La directive WLB de 2019 a créé un droit de demander pour les parents et les aidants ; l'employeur n'est pas tenu de justifier son refus. Cette proposition rend le temps opposable, activable pour cinq usages (aidance, parentalité, formation, engagement, prise de risque) et assorti d'un revenu de remplacement.

Depuis 1995, la loi suédoise permet de réduire ses heures de 25 % jusqu'aux 8 ans de son enfant, sans motif de refus opposable. Depuis 2001, la loi allemande permet de réduire ses heures dans les entreprises de plus de 15 salariés, l'employeur devant prouver des « raisons opérationnelles urgentes » pour refuser.

› Pilier II – se former sans perdre son revenu

En 2022, le Conseil de l'UE a recommandé des comptes de formation portables ouverts à tous. La barrière est le revenu. L'accompagnement individuel en face à face est obligatoire – sans lui, ces dispositifs manquent les publics les plus éloignés.

› Pilier III – la portabilité

Reconnaissance mutuelle entre registres nationaux, opérationnelle immédiatement. Ou compte européen individuel géré via l'Autorité européenne du travail. Ou extension du règlement n° 883/2004 aux droits au temps.

› Plancher européen, modalités négociées

Un barème unique pour les deux premiers piliers : 100 % jusqu'à 1,5 fois le salaire médian national, puis 90 %, 80 % et 60 % dégressifs au-delà de 3,5 fois. Ceux qui ne peuvent pas se permettre de perdre du revenu sont ceux qui en perdent le moins. Le plancher n'est pas négociable. Les modalités le sont, État par État, avec les partenaires sociaux.

Jean-Charles Adriaenssens-Gardes
M2 Innovation et Entreprises à Paris-Saclay | Bachelor of Science in Financial Economics
Ancien chargé de mission en cabinets ministériels