

Opinion

Pour une fin de carrière plus active

Seul un Belge de plus de 55 ans sur quatre travaille encore, alors que la moyenne européenne est de quatre sur dix. La Belgique est aussi la championne de la carrière la plus courte : 36 ans contre 41 pour le reste de l'Europe. Depuis 1970, le Belge étudie en moyenne deux à trois ans de plus, il travaille huit ans de moins et vit cinq ans plus longtemps, alors que les conditions de travail ne sont pas moins bonnes que chez nos voisins. Telles sont quelques conclusions du dernier rapport du Conseil supérieur de l'emploi.

Ne pas réagir serait une véritable catastrophe pour notre pays, et ce à relativement court terme : les coûts salariaux enregistreraient une hausse supplémentaire de 13% afin de pouvoir faire face aux coûts accrus des pensions et des soins de santé ; les pénuries sur le marché du travail feraient grimper les salaires en flèche à partir de 2010 ; la prospérité croîtrait deux fois moins vite, selon le Conseil supérieur.

Au cours des dix derniers mois, la FEB et ses secteurs ont donc mené une réflexion approfondie sur la problématique de la fin de carrière. Elle a résulté en un 'masterplan' visant l'équilibre entre le court et le long terme, entre les efforts consentis par les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics, et entre les mesures incitatives et les mesures contraignantes. Ce plan constitue un ensemble cohérent : une fin de carrière plus active n'est possible que si tous les aspects du plan sont mis en œuvre.

Concrètement, le 'masterplan' de la FEB comprend 9 actions :

1. Mieux rémunérer le fait de travailler plus longtemps que le départ anticipé et non l'inverse.
2. Rétablir les principes de base : d'ici à 2010, il ne doit plus exister de pseudo-systèmes de sortie du marché du travail avant l'âge de la pension (65 ans).
3. Accorder de l'attention à un groupe 'restreint' de travailleurs dans des situations particulières pendant la phase transitoire jusqu'à 2010.
4. Encourager une gestion du personnel tenant compte de l'âge, dans le but de maintenir les personnes âgées plus longtemps au travail. Comment ? En modernisant la protection découlant du droit du travail, en adaptant les coûts salariaux à la productivité, en intensifiant les efforts en matière de formation et en réformant la politique de santé et de bien-être au sein de l'entreprise.

5. Créer une dynamique plus forte sur le marché du travail en faveur des travailleurs âgés grâce à un outplacement obligatoire, à une activation de l'indemnité de préavis, à un passage plus aisé entre les secteurs privé et public.
6. Etendre les possibilités pour une fin de carrière plus sereine mais responsabilisée, notamment via un lien direct entre le crédit-temps pris durant la carrière et l'âge de départ à la pension et via l'introduction d'un système d'épargne-salaire soutenu fiscalement.
7. Verrouiller les voies alternatives par un contrôle performant des cas de maladie et d'invalidité et de la disponibilité des chômeurs âgés.
8. Maintenir le régime actuel de pension légale sous tous ses aspects (âge, conditions de carrière, calcul en 45èmes).
9. Autoriser le travail de manière illimitée après l'âge normal de la pension (65 ans).

La FEB veut mener ce débat de manière constructive et responsable.

Pieter Timmermans, directeur général

Le 7 juillet 2004

Masterplan FEB fin de carrière

Pour des raisons tant macro-économiques que micro-économiques, les employeurs sont d'avis qu'il faudrait renverser la tendance dans le débat sur la fin de carrière. Cette rupture doit se faire progressivement mais résolument, et ce sur la base d'une série de mesures tant contraignantes qu'incitatives, qui doivent davantage responsabiliser tous les acteurs économiques.

Les pistes suivies dans les 9 propositions de politique reprises dans cette note couvrent les différentes phases du cycle de la fin de carrière :

- des mesures visant à maintenir les travailleurs âgés dans l'entreprise ;
- des propositions visant à rétablir la dynamique du marché du travail pour les chômeurs âgés. Ceci est essentiel afin de pouvoir créer des solutions alternatives à l'installation de ces personnes dans des systèmes de protection sociale ;
- des propositions en matière d'âge de la pension et d'invalidité, pour autant que celles-ci soient en relation avec le degré d'activité.

Elles constituent un ensemble cohérent qui entend donner un stimulant manifeste pour augmenter le taux d'activité dans le courant des années à venir et pour préserver ainsi le financement de la sécurité sociale.

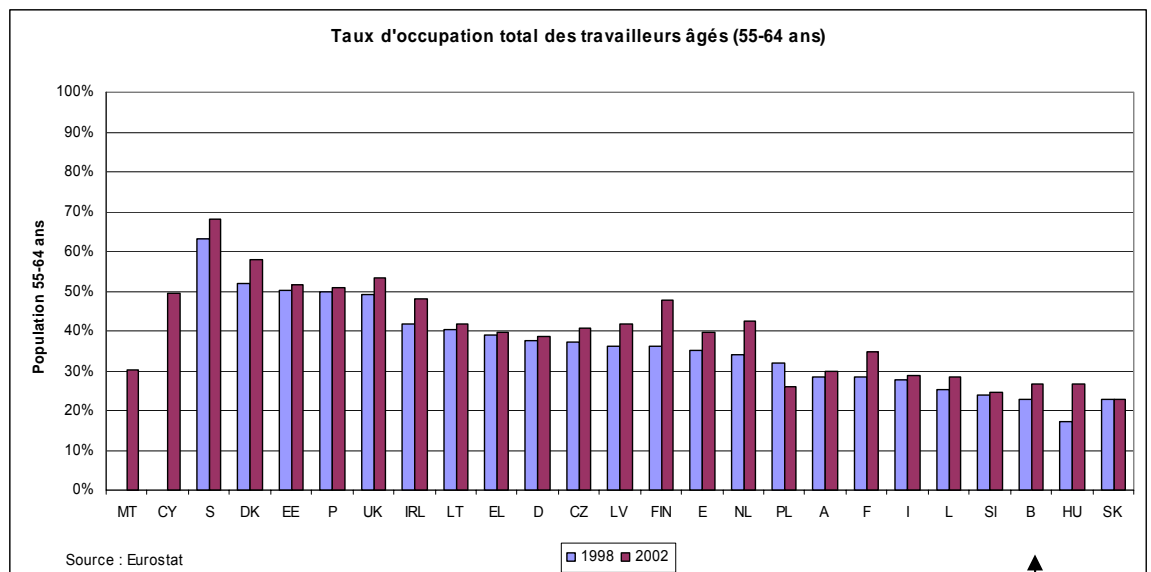


> Suite 1 du mémo de presse du 7 juillet 2004

I. Introduction

1 Le problème belge après 30 ans de politique de fin de carrière

Tous les pays de l'UE sont marqués par un faible taux d'activité. Dans tous ces pays, des facteurs généraux expliquent ce taux d'activité réduit des plus âgés (facteurs de santé pour certains travailleurs, besoin de temps libre, facteurs sociologiques, adaptabilité réduite, qualification moindre des travailleurs âgés, etc.)¹. Toutefois, c'est en Belgique que le taux d'activité est le plus faible. Le graphique comparatif ci-dessous en est l'illustration.



On peut donc supposer qu'il existe en Belgique des particularités nationales qui expliquent cette situation. Ces particularités ne se situent pas au niveau des caractéristiques structurelles de l'économie (ex. le fait que la Belgique ait une structure économique très différente) ou des conditions de travail plus défavorables spécifiques à la Belgique

Le rapport 2004 du Conseil Supérieur de l'Emploi souligne que les chiffres de la Dublin Foundation ne prouvent, en effet, pas que la situation en Belgique serait plus mauvaise que dans l'UE dans son ensemble.

¹ voir Taylor, P. Analysis of ways to improve employment opportunities for older workers. Cambridge; mimeo, p. 12 e.s., 2001.



> Suite 2 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Conditions de travail en Belgique et dans l'Union européenne en 2000

(pourcentage de travailleurs exposés à chaque condition de travail, par groupe d'âge)

| | Hommes | | | Femmes | | |
|---|--------|---------|---------|--------|---------|---------|
| | Total | 25 - 54 | 55 - 64 | Total | 25 - 54 | 55 - 64 |
| Conditions de travail pénibles¹ | | | | | | |
| Belgique | 43,6 | 43,1 | 34,4 | 30,3 | 28,9 | 24,7 |
| Union européenne | 47,9 | 48,5 | 38,0 | 28,0 | 27,9 | 24,6 |
| Tâches pénibles² | | | | | | |
| Belgique | 66,3 | 65,4 | 64,2 | 57,5 | 57,2 | 52,5 |
| Union européenne | 66,3 | 65,7 | 57,8 | 58,9 | 58,7 | 59,8 |
| Horaires de travail contraignants³ | | | | | | |
| Belgique | 76,5 | 75,8 | 71,8 | 80,7 | 80,2 | 74,9 |
| Union européenne | 76,7 | 75,7 | 75,0 | 81,6 | 80,7 | 82,0 |
| Problèmes de santé liés au travail⁴ | | | | | | |
| Belgique | 5,1 | 4,8 | 15,6 | 2,9 | 3,4 | ... |
| Union européenne | 4,1 | 4,2 | 5,4 | 3,8 | 4,0 | 5,8 |

Source: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Troisième enquête européenne sur les conditions de travail.

- ¹ Entre la moitié et la totalité du temps, exposition à au moins une des conditions suivantes: vibrations provenant d'outils ou de machines; bruit intense; température élevée ou basse; inhalation de vapeurs, de poussières ou de substances dangereuses; manipulations de produits dangereux; exposition à des rayonnements tels que les rayons X, des rayonnements radioactifs, la lumière émise lors des opérations de soudage ou des rayons laser.
- ² Entre la moitié et la totalité du temps, exposition à au moins un des conditions suivantes: position de travail douloureuse ou pénible; port ou manutention de charges lourdes; tâches courtes ou répétitives; gestes répétitifs de la main ou du bras, ou port d'équipements de protection.
- ³ Obligation de travailler, au moins une fois par mois, la nuit, le dimanche, en équipes ou selon un horaire irrégulier.
- ⁴ Absence de 5 jours ou plus au cours des 12 derniers mois en raison de problèmes de santé entraînés par l'activité.



> Suite 3 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Dans la mesure où des éléments externes n'offrent pas d'explication, ils sont donc la résultante d'une politique spécifique qui a renforcé les facteurs 'push' (qui font sortir les travailleurs du marché de l'emploi) et les facteurs 'pull' (qui soustraient les travailleurs âgés au marché de l'emploi). De ce fait, les employeurs et les travailleurs ont manifesté un comportement différent en Belgique.

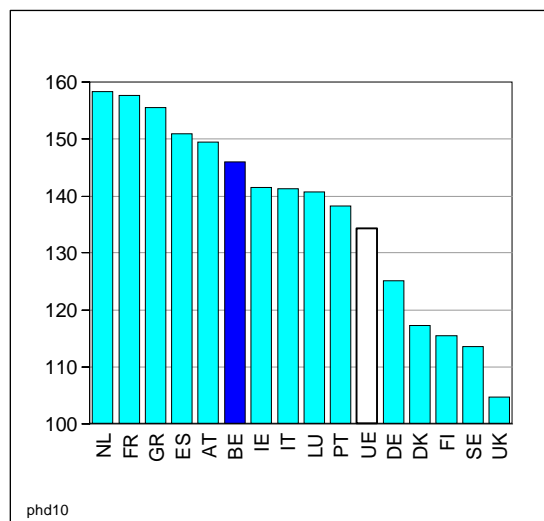
Quelles sont les caractéristiques de cette politique belge qui renforce encore ces facteurs 'push' et 'pull' traditionnels ?

Exemples de facteurs 'push' :

- différence de coût salarial considérable sur la base de l'âge;

Tension salariale entre travailleurs plus âgés et plus jeunes dans l'UE¹ en 1995

(indices, niveau salarial des travailleurs âgés de 25 à 29 ans = 100)



Source: Eurostat, Enquêtes sur la Structure et la Répartition des Salaires (1995)

¹ Rapport entre le salaire mensuel moyen des travailleurs de plus de 55 ans et celui des travailleurs de 25 à 29 ans, le niveau de salaire de ces derniers étant égal à 100.

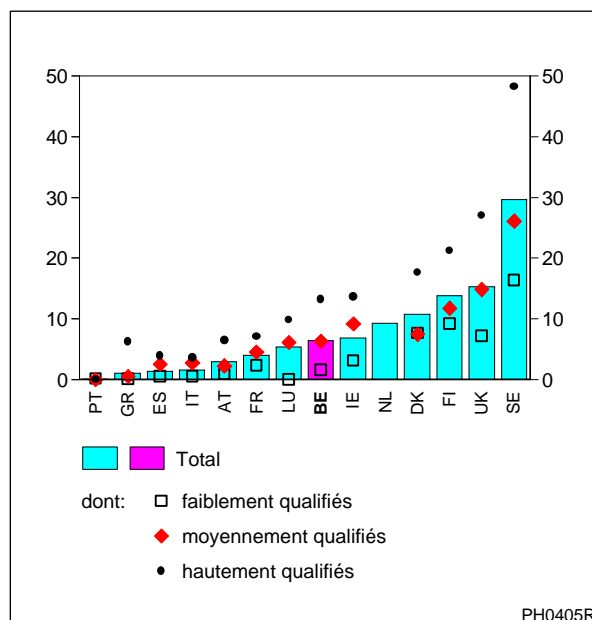


> Suite 4 du mémo de presse du 7 juillet 2004

- délai de préavis plus court pour les travailleurs âgés en prépension;
- investissement moindre dans la formation des travailleurs âgés et propension réduite de ces derniers à se former;

Accès à la formation des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans l'Union européenne: ventilation selon le niveau de qualification¹

(pourcentages de la population correspondante)



Source: Eurostat, EFT.

¹ Le taux d'accès à la formation n'est pas disponible pour l'Allemagne. Par ailleurs, la ventilation par niveau de qualification n'est pas disponible pour les Pays-Bas.

Rapport 2004 CSE - Graphique 39 – p 95

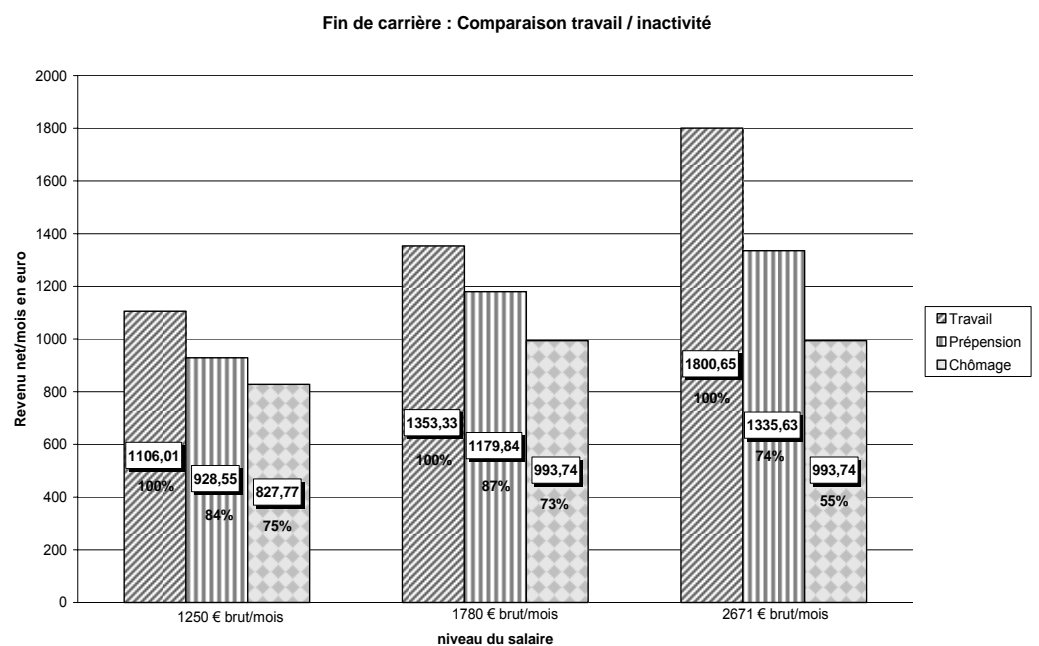
- manque d'employabilité des personnes âgées à cause du manque de flexibilité des conditions de travail de ces personnes et protection de la fonction existante par le biais du droit à une indemnité de licenciement élevée.



> Suite 5 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Exemples de facteurs 'pull' :

- revenu de remplacement élevé en cas de licenciement en fin de carrière (prépension fixée en moyenne à 75% du revenu net du travail).



Graphique FEB

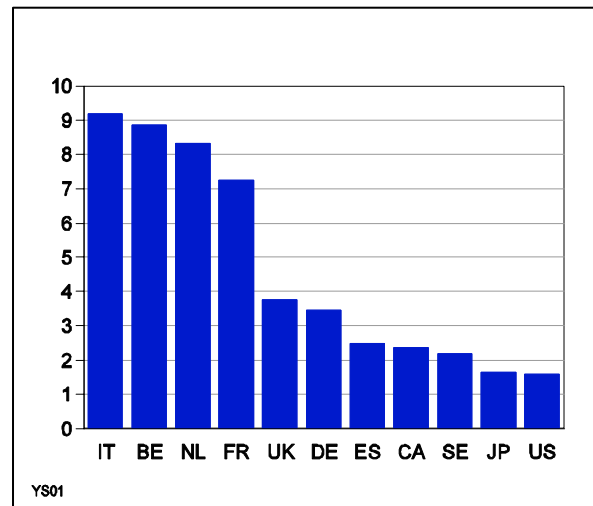
- supplément pour les chômeurs âgés, auquel s'ajoute éventuellement un supplément très important (sous la forme d'un régime Canada Dry);
- assimilations importantes des périodes d'inactivité prolongée pour la pension légale; un prépensionné qui a quitté le marché de l'emploi à l'âge de 57 ans, bénéficie, à l'heure actuelle, d'une pension légale supérieure - du fait des assimilations - à celle d'une travailleur qui prend anticipativement sa pension à l'âge de 62 ans.

Ces trois éléments créent une charge implicite élevée pour la poursuite du travail à un âge avancé en constituant en tant que tels un incitant négatif très prononcé pour continuer à travailler au-delà de 55 ans.



> Suite 6 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Taxe implicite cumulée sur la poursuite du travail



Source: Gruber et Wise (1999).

Rapport 2004 CSE - Graphique 68 – p 161

Il y a d'autres facteurs 'pull' supplémentaires:

- non disponibilité pour le marché du travail en raison du statut de prépensionné ou de chômeur âgé, donc mise à la pension effective;
- effet démonstratif des grandes restructurations dans les secteurs privé et public.

Au fil des années, principalement au cours des 5 à 10 dernières années, un certain nombre de corrections ont été apportées; elles sont de trois ordres :

- limitation du système par le renforcement des conditions d'accès à la prépension et le relèvement de l'âge de la disponibilité des travailleurs pour le marché du travail ; mais ces mesures sont insuffisantes pour entraîner un renversement de tendance et sont neutralisées par le développement de nouvelles techniques (canada dry, utilisation du crédit-temps pour la restructuration);
- développement d'une politique volontariste assortie d'incitants mais sans mesures contraignantes (p.ex. maintien du supplément travailleurs âgés, également en cas de reprise du travail)² ;
- et, enfin, politique d'emplois dégressifs et de crédit-temps (mais sans mesures restrictives en matière de fin de carrière).

² ± 600 bénéficiaires par an.



> Suite 7 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Bien que le taux d'activité des travailleurs âgés ait légèrement augmenté en 2003, aucune de ces mesures n'a entraîné un renversement de tendance à ce jour.

2 Pourquoi une modification de la fin de carrière est-elle importante pour les entreprises ?

La nécessité et l'importance d'une modification de la politique de la fin de carrière ne sont guère remises en cause dans une perspective macro-économique.

Les principales raisons en sont :

- La viabilité de la sécurité sociale : à politique inchangée, le vieillissement de la population entraînera à moyen terme (2030) un coût supplémentaire de minimum 3,8% du PIB (9,5 milliards EUR, montant probablement sous-estimé)³, tant pour les soins de santé que pour les pensions en raison de l'espérance de vie accrue. Si ce montant est traduit en cotisations sur la masse salariale, celles-ci devront augmenter d'environ 13%, s'ajoutant au handicap concurrentiel actuel qui se situe déjà autour de 10% ! Un élément supplémentaire est la poursuite de l'explosion des coûts qui est à craindre dans le secteur du chômage à la suite de la présence en grand nombre de chômeurs âgés en de personnes prépensionnées. Cette forte présence disproportionnée d'inactifs âgés a un double effet. D'une part, le coût plus élevé causé par les indemnités plus élevées des inactifs âgés (de 15 à 25% de plus que les chômeurs "normaux"); d'autre part, le coût plus élevé causé par un coût supérieur pour le reclassement et une plus longue durée de chômage. Le relèvement du taux d'activité des travailleurs âgés, impliquant un travail prolongé, des cotisations prolongées et des indemnités plus tardives, est une des solutions nécessaires pour atténuer cette hausse intenable.
- Tensions sur le marché du travail : à relativement court terme, des tensions apparaîtront sur le marché du travail en raison de l'entrée d'un moins grand nombre de jeunes, avec pour conséquence des tendances salariales inflatoires et une dérive salariale résultant des pénuries.
- Les effets sur la prospérité générale
Les scénarios développés par le CSE montrent qu'un taux d'activité qui en 2030 serait égal à celui de 2003 se caractériserait par une baisse de la population active de 300.000 unités. Le CSE souligne que dans un tel scénario, la croissance et le revenu par habitant seraient menacés et que l'on aboutirait à une importante diminution du niveau de vie.

³ Etude 2004 de la Commission sur le vieillissement



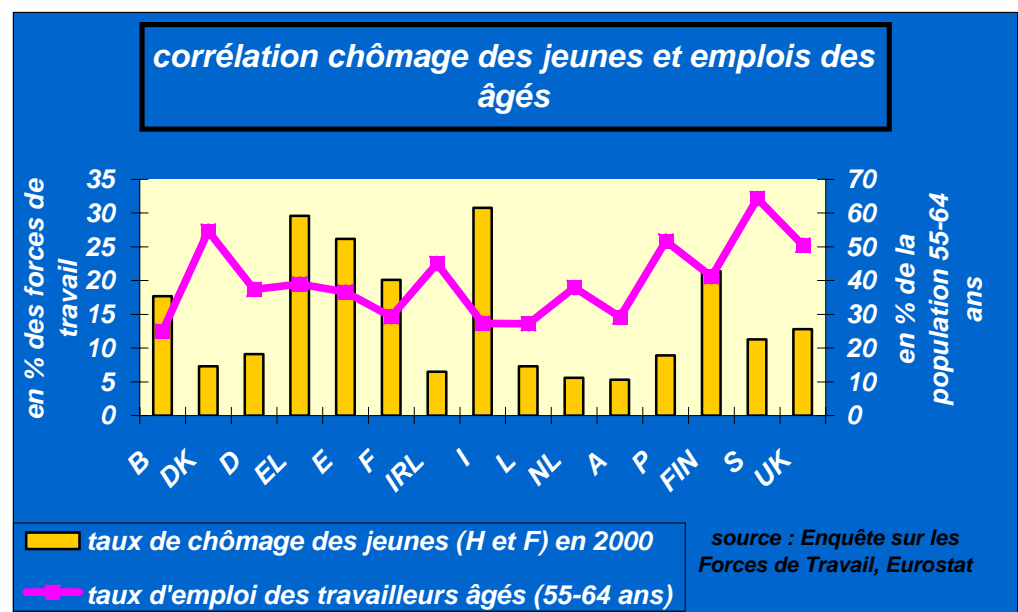
> Suite 8 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Seul un scénario nettement plus optimiste, caractérisé par un taux d'activité beaucoup plus élevé des travailleurs âgés, est "le seul qui puisse permettre de sauvegarder, à un niveau acceptable, l'accroissement de l'activité économique et du revenu par habitant"⁴.

Entre-temps, chacun admet que l'avantage macro-économique attendu de la politique actuelle en matière de fin de carrière n'a pas été réalisé : le départ anticipé des travailleurs âgés n'a pas favorisé les opportunités d'emploi des jeunes.

En effet, en Belgique on a longtemps invoqué pour justifier l'appel que l'on faisait à la prépension et aux systèmes pour "chômeurs âgés", que l'on voulait, notamment, éviter de faire croître le chômage des jeunes.

Après vérification de cette justification, on constate qu'elle n'est pas fondée. Le chômage des jeunes - peu qualifiés - reste très élevé en Belgique, et le taux d'occupation parmi les travailleurs âgés est très bas (voir graphique ci-dessous). Selon I. Van de Cloot⁵, il s'agit d'une erreur de raisonnement classique qui fait même partie intégrante de pas mal de modèles économiques, partant du principe qu'il y a une quantité fixe de travail, cette erreur étant aussi appelée "lump of labour fallacy". Les travailleurs plus âgés n'ont pas été remplacés (en partie) par de jeunes chômeurs; il y a là même un cercle vicieux, la réduction de l'offre de travail allant de pair avec une contraction de l'emploi.



Graphique FEB

⁴ Voir citation rapport CSE 2004, p. 83.

⁵ I. Van de Cloot, Coût du vieillissement en Belgique, ING, Focus on the Belgian economy, 1er avril 2004.



> Suite 9 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Au niveau micro-économique également, les intérêts des entreprises sont clairs :

- Retrouver le contrôle des licenciements : en raison notamment de la culture de départ anticipé, les entreprises ont en grande partie perdu le contrôle des licenciements. En cas de restructuration, les licenciements sont souvent purement linéaires et fondés uniquement sur des mécanismes liés à l'âge et pas sur des critères plus appropriés tels que les aptitudes, la compétence, le comportement, la performance, etc.
- Maintien de l'expérience et de l'expertise au prix normal du "marché" : en raison de la culture de départ anticipé et de la substitution importante des revenus, l'expérience et le savoir-faire se perdent rapidement, il y a un manque d'équilibre démographique dans le personnel et le prix du maintien des travailleurs âgés expérimentés augmente artificiellement (concessions supplémentaires nécessaires pour maintenir les travailleurs âgés au travail et coût de la formation supplémentaire pour les jeunes). Il y a donc aussi dérive salariale.
- Limiter l'augmentation du coût salarial : les conséquences macro-économiques déjà citées (cotisations de sécurité sociale, tendance salariale inflatoire) influencent directement le coût salarial ; si l'on poursuit dans ce sens, les coûts augmenteront de manière exponentielle, compte tenu du vieillissement global de la population.

Ces conséquences micro- et macro-économiques directes ne sont pas contrebalancées, certainement pas à terme, par la paix sociale que favorise la politique actuelle de fin de carrière. Toutefois, si la politique change progressivement et crée ainsi une assise et un abandon lent mais déterminé de la culture généralisée du départ anticipé, cet élément positif également de paix sociale devrait être maintenu.

Sur la base de ces éléments, on peut affirmer globalement que la poursuite de la politique actuelle ne peut plus être envisagée. Dans la concertation annoncée par le Ministre Vandenbroucke pour l'automne, les employeurs ont un intérêt direct, ainsi qu'une responsabilité, à collaborer activement à l'élaboration d'une autre politique en matière de fin de carrière, et ce ensemble avec tous les autres acteurs pour ne pas mettre en danger la prospérité de tous.



> Suite 10 du mémo de presse du 7 juillet 2004

II. Propositions de la FEB

En général, il est évident qu'une croissance économique soutenue et un climat favorable à l'entreprise sont les conditions fondamentales à la croissance de l'emploi. Ces éléments constituent les prémisses de base à l'élaboration et au soutien d'une politique de fin de carrière plus activante.

1 Principes généraux de l'approche

❶ **Nécessité d'une approche urgente, avec une vision à long terme**

A partir de 2010, le problème deviendra aigu. C'est pourquoi un début d'approche, sur la base d'une programmation étalée sur 6 à 10 ans, doit être lancé dès à présent.

❷ **Progressivité**

Les modifications doivent être apportées de manière progressive, mais de pied ferme. En effet, une intervention brusque est inopportune dans ce dossier, et ce d'un point de vue tant politique que sociétal et économique.

❸ **Une action du côté de l'offre et de la demande**

Le dérapage actuel est le résultat d'un ensemble de choix opérés par les autorités, les employeurs et les travailleurs. Les mesures devront remettre en question le comportement actuel de toutes les parties.

❹ **Une politique multipistes**

Il faudra suivre simultanément plusieurs pistes, partiellement incitatives mais aussi partiellement contraignantes. Elles doivent couvrir divers domaines : le maintien au travail des travailleurs âgés, le renforcement de la dynamique sur le marché du travail pour les travailleurs âgés et l'activation via la politique en matière de pensions et d'invalidité.

❺ **Concentration sur des mesures politiques**

Il est important de modifier le cadre réglementaire et institutionnel, car il est déterminant pour le comportement social. Par ailleurs, d'autres mesures sont indispensables, telles que la conscientisation, la sensibilisation et une politique active des ressources humaines.



> Suite 11 du mémo de presse du 7 juillet 2004

2 Propositions de la FEB

1. **Le fait de travailler plus longtemps doit être plus payant – le fait de travailler moins longtemps doit l'être moins**

Les incitants à travailler plus longtemps et les mesures destinées à décourager les départs anticipés ne sont pas assez importants, voire inexistantes. Un certain nombre de principes de base doivent être rétablis afin de pouvoir augmenter le taux d'activité.

Cela implique la nécessité d'agrandir, pendant et après la carrière professionnelle, l'écart salarial entre le travail et l'inactivité, qui doit se traduire tant dans la rémunération directe que dans la rémunération différée (pension), et ce de la manière suivante :

- en ce qui concerne la rémunération directe :
 - ✓ suppression progressive du complément de prépension
- en ce qui concerne la rémunération différée :
 - ✓ bonus de pension/malus de pension selon des modalités à définir ;
 - ✓ diminution des assimilations pour le calcul de la pension en cas de départ anticipé.
 - ✓ la pension complémentaire ne peut être réclamée qu'à partir de l'âge de la pension légale et ne devrait pas être cumulable avec le statut de chômeur.

2. **Rétablir les principes de base : pas de pseudo-pensions avant l'âge de la pension**

Trente années de politique de fin de carrière ont estompé la distinction entre le départ temporaire du marché du travail et le départ définitif⁶.

La réalisation d'un renversement de la tendance dans la problématique de la fin de carrière exige donc un rétablissement des lignes directrices et des principes ; cela doit permettre à toutes les personnes concernées de faire elles-mêmes la distinction entre le départ temporaire et le départ définitif ; il faudra donc déterminer un critère très clair pour indiquer ce point de rupture dans la carrière professionnelle.

Un tel critère existe et peut être appliqué au rétablissement de cette visibilité nécessaire. Dans le dossier des pensions, la Belgique a fondé un régime, qui témoigne d'une responsabilité relative, sur la double condition d'un minimum d'âge et de carrière (60 ans et carrière de 35 ans), doté en outre d'un calcul de la pension en 45èmes, ce qui en fait un des régimes les plus progressistes d'Europe.

⁶ L'intitulé même de la CCT 17 – la CCT-prépension – est symptomatique à cet égard : bien qu'il s'agisse d'un supplément au chômage qui s'exécute soi-même, sa seule dénomination suggère qu'il s'agit d'un départ définitif



> Suite 12 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Dans le cadre du rétablissement des principes, la FEB propose que ces conditions soient utilisés comme critère pour faire la distinction entre le fait de quitter le marché du travail temporairement et le départ définitif.

Logiquement, cela signifie qu'à terme, tous les systèmes spéciaux de départ avant le choix individuel de la pension (flexible entre 60 et 65 ans) doivent être considérés comme des systèmes de chômage (départ temporaire) et qu'ils ne doivent être considérés comme définitifs qu'après le choix de la pension. Implicitement, cela signifie aussi qu'il faut refuser les propositions qui prennent la seule durée de la carrière comme critère de l'âge légal de la pension. Le maintien d'un âge minimal est un élément essentiel dans tout régime de pension, et il convient de maintenir cet âge minimal en Belgique aussi. Sinon, la pension risque d'être considérée comme un dividende du travail (quel que soit l'âge) et la facture des pensions risque de s'agrandir de façon explosive. En outre, la durée de la carrière est bétonnée ainsi à 40 ans, là où d'autres pays réalisent d'ores et déjà une durée de carrière de plus de 40 ans.

Le rétablissement des principes exige dès lors également qu'à terme tous les systèmes impliquant des statuts particuliers avant la pension soient supprimés dans tous leurs aspects : prépension, chômeurs âgés, les travailleurs se trouvant dans des situations particulières, avec toutes les spécificités qui y sont liées telles qu'un revenu augmenté, pas de disponibilité pour le marché du travail, obligation de remplacement, délais de préavis courts.

Pour atteindre cet objectif, il faudra qu'à court terme, l'accent soit surtout mis sur :

- l'augmentation de la condition d'âge pour la prépension à bas âge ;
- la majoration des conditions d'ancienneté dans le cadre du régime de la prépension ;
- le relèvement programmé des exceptions en deçà de l'âge de 60 ans (58 ans).

3. La problématique des groupes restreints de travailleurs dans des situations particulières ne peut être oubliée

Dans toute la problématique de la fin de carrière, il faut reconnaître la spécificité de la situation d'un groupe restreint de travailleurs dont la carrière est caractérisée par des conditions de travail particulièrement dures. Cela vaut d'autant plus pour la période transitoire pendant laquelle la prépension sera supprimée progressivement alors que la dynamique du travail escomptée, qui devrait donner plus de chances d'emploi aux chômeurs âgés, n'aura pas encore atteint sa vitesse de croisière.

L'autorisation éventuelle d'une dérogation temporaire et limitée au principe que le départ définitif ne peut avoir lieu avant l'âge de la pension (flexible à partir de 60 ans), est conditionnée par le démarrage simultané d'un système de politique de fin



> Suite 13 du mémo de presse du 7 juillet 2004

de carrière responsabilisée pour ces travailleurs. Ceci doit leur permettre de réserver, par le biais d'incitants fiscaux, une partie de leur salaire à l'activation à un âge plus avancé, et ce dans le cadre d'une gestion personnelle de leur fin de carrière (épargne-salaire, financée par exemple par des primes à concurrence d'un pourcentage maximum déterminé, à valoriser par exemple à partir de l'âge de 55 ans, après X années de travail effectif, en combinaison avec le crédit-temps et/ou le congé sans solde).

4. Un cadre juridique qui stimule une gestion du personnel tenant compte de l'âge et visant à maintenir les personnes âgées en service

La protection que procure le droit du travail constitue, dans certains cas, une entrave au maintien en service des travailleurs âgés et/ou de leur mutation vers d'autres fonctions.

Cette protection doit être modalisée, tout en incluant des garanties contre les abus :

- un ius variandi plus étendu pendant la fin de la carrière, la mutation vers une autre fonction n'étant pas considérée automatiquement comme une modification unilatérale du contrat de travail ;
- permettre au travailleur et à l'employeur, en dérogation aux sources de droit supérieures, de faire des choix propres en matière de conditions de travail et de politique salariale (plans cafetaria) ;
- davantage de possibilités et des règles plus flexibles en matière de mise à disposition et de pooling de travailleurs.

Par ailleurs, le coût salarial doit être adapté aux changements de la productivité par :

- des mesures de démantèlement des barèmes liés à l'âge ;
- une réduction du coût salarial pour les travailleurs de plus de 50 ans nouvellement engagés : pas de droits à la prépension à faire valoir vis-à-vis de l'employeur qui embauche ;

Une gestion du personnel qui vise à augmenter l'employabilité nécessite un soutien plus étendu et plus généreux par :

- une extension des incitants fiscaux ou autres (congé éducation) pour des investissements en formation par les entreprises et les travailleurs ;
- la mise à disposition des entreprises et des travailleurs d'un soutien qualitatif au niveau de l'employabilité : reconnaissance des compétences acquises, consultance en matière d'organisation du travail, bilan de la carrière.

Le taux d'activité est également promu par une politique de santé et de bien-être adaptée :

- soutien à des mesures spécifiques par le biais du fonds d'expérience pour les travailleurs âgés ;



> Suite 14 du mémo de presse du 7 juillet 2004

- un rôle plus actif pour le médecin du travail en matière d'accompagnement médical et de prévention en faveur des travailleurs âgés.

5. Créer une dynamique plus forte sur le marché du travail en faveur des travailleurs âgés et des chômeurs

La création de plus de chances de remise au travail pour les plus âgés, permettant de dépasser largement les pourcentages très bas que l'on connaît actuellement, constitue un défi fondamental.

Cela exigera un certain nombre de mesures permettant d'instaurer une dynamique accrue sur le marché du travail :

- une vérification permanente de la disponibilité de tous les chômeurs, indépendamment de leur âge (en d'autres termes : supprimer les statuts exceptionnels en matière de disponibilité de tous les chômeurs âgés et des prépensionnés) ;
- créer des services spécialisés – publics et privés – qui assurent un encadrement actif et efficace en vue de la remise au travail ;
- créer un «petit sac à dos activant» pour les chômeurs âgés licenciés en vue d'une remise au travail ailleurs (outplacement obligatoire, activation d'une partie de l'indemnité de préavis, réorientation du plan activa, activation du complément de prépension), sans augmentation des frais de licenciement existants ;
- des systèmes pour faciliter le passage d'un secteur à l'autre (indépendants, secteur privé/public, etc.) et d'un statut à l'autre ;
- permettre davantage des contrats spécifiques pour des emplois de courte durée et plutôt occasionnels (reconversion du travail noir) : mise à disposition, travail intérimaire, contrats à durée déterminée.

6. Plus de possibilités pour une fin de carrière plus détendue et davantage responsabilisée : un petit sac-à-dos carrière personnel

Il existe déjà d'importantes possibilités pour réaliser le passage à la formule «travailler de manière plus détendue – travailler plus longtemps».

Les droits existants en matière de crédit-temps pour les personnes âgées ne peuvent donc être étendus sauf si on prévoit des garanties réglementaires qui fixent le lien entre la carrière plus détendue d'une part et la carrière plus longue d'autre part, moyennant :

- le relèvement obligatoire de l'âge de la pension, proportionnellement au crédit-temps utilisé



> Suite 15 du mémo de presse du 7 juillet 2004

- et avec des garanties pour résoudre le problème du financement des pensions, par exemple par une cotisation personnelle qui doit financer les périodes assimilées d'interruption dans le cadre du crédit-temps.

Dès lors, si le travailleur souhaite d'autres extensions des possibilités d'interruption, il devra faire appel à des mécanismes responsabilisés, financés par ses propres moyens, sous la forme :

- d'une extension des possibilités de travail à temps partiel et de congé sans solde pour les plus de 55 ans ;
- de la création d'un système d'épargne-salaire, fiscalement soutenu, qui peut être activé à partir de l'âge de 55 ans, dans le cadre de la fin de carrière.

7. Surveiller les voies alternatives vers l'inactivité

Sans vouloir proposer des mesures strictes, la FEB insiste sur la surveillance minutieuse des voies alternatives vers l'inactivité. En effet, dans le passé, on a constaté à plusieurs reprises que, si on supprime – comme proposé ci-dessus – certaines voies vers l'inactivité, d'autres surgissent rapidement qui mènent en réalité à la même situation.

Cette surveillance concerne :

- l'invalidité et son contrôle
- l'utilisation exagérée du crédit-temps
- l'effectivité du contrôle de la disponibilité des chômeurs âgés

8. Pas de mesures relatives à l'âge de la pension

Etant donné que la Belgique est déjà confrontée à un problème de taux d'activité extrêmement faible avant l'âge de la pension, des mesures visant à relever l'âge de la pension ne sont pas prioritaires.

Un abaissement de l'âge de la pension n'est pas non plus envisageable et irait à l'encontre de tous les signaux que l'on donne ailleurs en Europe.

9. Des règles claires en matière de travail autorisé combiné avec des allocations

Afin d'éviter que des situations hybrides réapparaissent, des lignes directrices très strictes doivent être respectées :

- après l'âge normal de la pension (65 ans) : travail illimité
- avant l'âge normal de la pension (65 ans) : aucun



> Suite 16 du mémo de presse du 7 juillet 2004

Conclusion

L'analyse de la problématique de la fin de carrière, qui vient encore d'être faite de manière excellente dans le rapport du Conseil supérieur de l'emploi, est claire et a de lourdes conséquences. Ce rapport montre explicitement que cette problématique dépasse le cadre restreint du marché de l'emploi. Si l'on n'intervient pas de manière décidée et sur une base progressive et étayée par une vision à long terme équilibrée, notre niveau de vie même sera menacé ; de plus, la croissance économique et les revenus de la S.A. Belgique et de tous ses stakeholders risquent de diminuer.

L'immobilisme préconisé par certains qui, selon le cas, montrent du doigt soit la conjoncture actuelle, soit 'les autres', ceci surtout pour certainement ne pas devoir agir et pour se cantonner dans leurs comportements habituels relatifs aux droits acquis, n'est en tout cas plus une option.

La FEB invite tous les acteurs à prendre à présent leurs responsabilités et entend, par ces propositions constructives, donner la bonne direction à ce débat.■