

La fin de carrière en Belgique : d'autres solutions à prévoir

À découvrir dans cette analyse

Actuellement, le gouvernement de Charles Michel a décidé de mettre en place les mesures élaborées par les accords de restructuration de la pension et du financement des fins de carrières. Toute une série de projets ont été lancés mais, les syndicats ont vivement réagi face à ces nouvelles perspectives. Quels sont les projets en cours de réalisation ? Comment appréhender de nos jours sa fin de carrière ? Cette analyse propose de revenir sur ces questions pour en favoriser leur compréhension.

Questions pour lancer et/ou prolonger la réflexion

- Comment gérer et encadrer les fins de carrière ?
- Est-il nécessaire de reculer l'âge d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (prépension) et de durcir les conditions de carrière ?
- Quelles sont les conditions pour accéder à un « crédit-temps » de fin de carrière ?

Thèmes

- Fin de carrière
- Travail de qualité
- Retraite
- RCC

Relever l'âge de la pension à 67 ans (d'ici 2030) a été l'une des réformes du gouvernement de Charles Michel qui a fait couler beaucoup d'encre et qui a éveillé les consciences de nombreux citoyens sur la question du vieillissement de la population. Cependant, on constate que même si de nos jours l'âge officiel de départ à la pension est de 65 ans, dès l'âge de 55 ans certains négocient une toute autre fin de carrière.

Ce qui a été négocié en 2014...

En 2014 le gouvernement de Charles Michel s'est réuni pour discuter du taux d'emploi des plus âgés et des réformes pouvant être votées afin d'augmenter ce taux. Cela dans le but, selon le gouvernement, de permettre un meilleur financement des pensions face aux conséquences du vieillissement de la population. C'est un sujet sur lequel il disait « ne plus pouvoir fermer les yeux face à l'urgence d'une situation qui n'a plus la possibilité d'être postposée dans l'agenda politique ». Le gouvernement a donc décidé de faire passer un certain nombre de mesures concernant le Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), anciennement nommé « prépension » :

-
- le RCC, de manière générale, passe de 60 à 62 ans ;
 - le RCC pour les métiers lourds, le travail de nuit, la construction et les carrières longues (plus de 40 ans) passe de 58 à 60 ans ;
 - le RCC dans les entreprises en restructuration ou en difficultés, passera de 55 à 60 ans ;
 - tandis que le crédit-temps de fin de carrière passerait de 55 ans à 60 ans et les conditions d'accès vont en être encore plus restreintes.
-

Ces changements sont entrés en vigueur à partir de 2015 et s'étaleront progressivement jusqu'en 2019. Cependant, ils peuvent encore faire l'objet de discussions entre les partenaires sociaux et l'établissement de conventions-cadres¹ peut modifier la donne. Il est toutefois certain que la Belgique va devoir s'aligner sur ses voisins européens (Vendramin, Valenduc, 2013).

Pourquoi un RCC ?

Le régime de chômage avec un complément d'entreprise est, en réalité, « *un système où les travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés ont droit aux allocations de chômage et à une indemnité complémentaire appelée complément d'entreprise à charge de leur ex-employeur* » (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale). Pour y avoir droit, certaines conditions doivent être remplies comme celles d'avoir été licencié, d'avoir droit aux allocations de chômage ou encore de pouvoir prouver un passé professionnel d'au moins 40 ans à l'âge de 62 ans. Pour certaines catégories de métiers toutefois, l'âge d'accès au dispositif est abaissé à 60 ans et les travailleurs issus d'entreprises en difficulté ou en restructuration peuvent négocier certains accords avec le gouvernement.

Si ce régime particulier du chômage permet à certains de sortir du monde du travail de manière anticipée, d'autres doivent rester disponibles sur le marché de l'emploi et prouver leur recherche active d'emploi. Derrière cette idée, le gouvernement (Di Rupo puis Michel) tenterait-il de motiver une réinsertion sur le marché de l'emploi des aînés ? Mais comment retrouver du travail sur un marché qui privilégie bien souvent l'embauche de jeunes travailleurs ? Comment s'acharner dans sa recherche d'emploi lorsque les refus s'enchaînent et qu'on estime « ne plus avoir l'âge » de se battre pour se vendre ?

Le dispositif du crédit-temps de fin de carrière, quant à lui, consiste en une réduction progressive des prestations jusqu'à l'arrivée à la pension moyennant une allocation de « crédit-temps » (Office National des Pensions). Mais pour pouvoir en bénéficier il faut remplir certaines conditions et les droits d'accès ont été restreints. En 2015, il faut avoir au moins 60 ans lors de l'introduction de la demande et prouver une carrière d'au moins 25 années (*ibid*).

Un vieillissement au travail inégalitaire

Le vieillissement au travail est une problématique qui ne demande qu'à être développée et enrichie des expériences des travailleurs. Quand on constate les disparités en matière de fin de carrière en Europe, il est à se demander ce qui motive les politiques dans cette matière... Et si le gouvernement belge de Charles Michel cherche à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) - en diminuant les possibilités d'aménagement de fin de carrière - il devrait mettre en place des

¹ Les conventions-cadres se réfèrent aux conventions paritaires. Ce sont des accords propres à chaque secteur d'activité.

systèmes grâce auxquels les travailleurs âgés qui ne trouvent pas d'emploi puissent tout de même percevoir un revenu. Le problème, c'est qu'à l'heure actuelle aucune proposition ne va dans ce sens, et les travailleurs âgés se sentent délaissés. Il serait temps de réfléchir aux impacts des discriminations faites envers les travailleurs âgés dans le monde du travail...

Ne devrions-nous pas plutôt penser à la qualité du travail ?

Avec le vieillissement de la population et avec la diminution des taux d'emploi des jeunes diplômés et des travailleurs âgés de plus de 50 ans, la question des moyens de financement des pensions s'est vue progressivement portée au-devant de l'agenda politique. Mais une question, quoique fondamentale, demeure la grande absente des propositions gouvernementales, celle de la qualité du travail² : les travailleurs, et a fortiori les travailleurs âgés, sont fatigués. Il est aujourd'hui plus que temps de trouver le moyen de « réenchanter l'emploi »³ et les fins de carrière. Si sur le long terme on veut faire travailler les personnes à un âge plus tardif, il paraît inévitable de penser parallèlement à un réaménagement des fins de carrières évolutif, plus en accord avec la société actuelle. En réalité, la question repose sur les manières d'aménager son temps de travail en Belgique où peu de dispositions ont été proposées par le pouvoir en place.

Dans une enquête de 2010 sur les conditions de travail en Europe (EWCS 2010), les résultats pour la Belgique montrent bien que pour les travailleurs de plus de 50 ans, l'important est la qualité du travail et de l'emploi. Il faut donc sérieusement repenser les conditions de travail à partir des aspects physiologiques du vieillissement, mais également des dimensions ergonomiques, organisationnelles et psychologiques (Vendramin, Valenduc, 2013, p.43). Or, ces aspects largement mis en avant par la littérature scientifique et par le milieu associatif, trouvent finalement peu d'échos dans la conception du travail des plus âgés et les réformes proposées par le gouvernement.

En guise de conclusion...

La fin de carrière ne doit plus être uniquement conçue négativement en termes d'arrêt ou de coupure, ni en termes financiers. Elle doit avant tout être un sujet auquel les entreprises, les institutions privées et publiques s'attèlent avec énergie pour que les mesures prises soient bénéfiques autant pour les travailleurs que pour les employeurs et les responsables politiques.

N'est-il pas temps de se diriger vers un emploi « durable » qui permettrait au travailleur d'évoluer dans son emploi tout au fil des années ? Pour cela il est nécessaire d'arrêter de qualifier le travail par des compétences figées. Il faudrait également se tourner vers l'instauration de régimes de fin de carrière aménagée en fonction des qualités des travailleurs, du temps de travail et évidemment des conditions de ce travail. Il faudrait penser aux moyens de favoriser l'expérience des travailleurs en leur permettant par exemple de transmettre leurs compétences aux plus jeunes. On devrait enfin repenser les possibilités d'aménagement de l'emploi du temps plus en concordance avec la santé et la vie familiale. Le gouvernement de Charles Michel veut relever le taux d'emploi des plus de 55 ans, mais il est temps de penser à des solutions plus en concordance avec notre époque et avec les besoins du marché de l'emploi. Peut-être, alors, est-ce devenu urgent de ne plus penser le marché du travail en mettant en balance les jeunes travailleurs d'un côté, et les plus âgés de l'autre, mais en mettant plutôt en avant les acquis, les compétences, les expériences et les transitions.

Marine Thys,
Hélène Eraly

² À l'exception d'une suggestion de Kris Peeters (ministre fédéral de l'Emploi et de l'Economie) d'entamer une réflexion sur le travail et l'emploi.

³ Pour reprendre les termes de P. Defeyt dans La Libre Belgique du 22 septembre 2015, p.50-51.

Pour aller plus loin...

- Faurie I. *et al.*, (2008), « Âge et travail : des études sur le vieillissement au travail à une approche psychosociale de la fin de la carrière professionnelle », *Le travail humain*, 2008/2, vol. 71, p. 137-172.
- Gérard L., (2014), « Voici l'accord sur les fins de carrière », *La Libre Belgique*, en ligne : <http://www.lalibre.be/actu/politique-belge/voici-l-accord-sur-les-fins-de-carriere-5492c7433570e99724f4345a>.
- Moulaert T., (2005), « La fin de carrière. Des politiques en débat », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2005/17, n° 1882, p. 1-51.
- Office National de l'Emploi (ONEM), « Le crédit-temps - Réglementations applicables », en ligne : <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t139>.
- Office National des pensions (ONP), « Crédit-temps de fin de carrière », en ligne : http://www.onprvp.fgov.be/FR/profes/calculations/career/inactivity/parttime_end/Pages/default.aspx.
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, « Chômage avec complément d'entreprise », en ligne : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743>.
- Vendramin P., Valenduc G., (2013), « Le vieillissement au travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2013/20, n° 2185, p. 5-44.

Pour citer cette analyse

Thys M., Eraly, H. (2015), « La fin de carrière en Belgique : d'autres solutions à prévoir », *Analyses Énéo*, 2015/21.

Avertissement : Les analyses Énéo ont pour objectif d'enrichir une réflexion et/ou un débat à propos d'un thème donné. Elles ne proposent pas de positions avalisées par l'asbl et n'engagent que leur(s) auteur(e)(s).

Énéo, mouvement social des aînés asbl

Chaussée de Haecht 579 BP 40 – 1031 Schaerbeek - Belgique
e-mail : info@eneo.be – tél. : 00 32 2 246 46 73

En partenariat avec



Avec le soutien de



Avec l'appui de

