

BELGIQUE



Principales politiques pour
promouvoir l'allongement de la
vie professionnelle

Note pays de 2007 à 2017

Pour plus d'informations sur Vieillessement et politiques de l'emploi, merci d'aller sur :

<http://www.oecd.org/fr/emploi/vieillessementetpolitiquesdelemploi.htm>



Co-financé par
l'Union européenne

Cette note a été produite avec l'apport financier de l'Union Européenne.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

© OCDE 2018

PRINCIPALES MESURES POUR PROMOUVOIR L'ALLONGEMENT DE LA VIE PROFESSIONNELLE EN BELGIQUE¹

(De 2007 à mi-2017)

La Belgique a beaucoup à faire pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés. Le tableau de bord des travailleurs en fin de carrière (Tableau 1 à la fin de la note) indique qu'il est beaucoup plus bas que la moyenne européenne. Ainsi en 2016, le taux d'emploi des 55-64 ans n'est que de 45.4 % contre 55.3 % en moyenne en Europe. En particulier, selon une synthèse présentée au Tableau 2, la Belgique pourrait agir pour faciliter la retraite progressive, valoriser les carrières plus longues, introduire des dispositifs spécifiques face au travail pénible, adopter une approche plus équilibrée de la protection de l'emploi par âge, revoir l'utilisation des salaires selon l'ancienneté et veiller à ce que chacune des régions développe une aide efficace au retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi âgés. Cela dit, la Belgique a déjà mené quelques actions décisives pour établir des mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences et pour mieux équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales. Le défi est de mettre en œuvre sans tarder la loi «Travail faisable et maniable» pour renforcer les emplois de qualité pour tous les travailleurs mais aussi en fin de carrière.

1. Valoriser le travail et une retraite plus tardive

1.1. Renforcer les incitations à continuer de travailler à un âge plus tardif

Introduction

Le système de pension repose sur trois piliers. Seul le premier pilier, celui du régime public des pensions légales de retraite financé par répartition, est obligatoire pour tous les travailleurs et est basé sur une carrière de 45 ans. Les deux autres piliers sont facultatifs et basés sur une capitalisation des retraites dites complémentaires ou extralégales à l'initiative des entreprises (deuxième pilier ou assurances groupes) ou de l'individu (troisième pilier ou épargne-pension).

Augmenter l'âge légal de retraite

L'âge légal de retraite des femmes a été relevé graduellement entre 1997 et 2008 de 60 ans à 65 ans rejoignant celui des hommes. La loi de juillet 2015 a établi que cet âge passera à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. L'indexation de l'âge de la retraite à l'espérance de vie reste en projet.

Jusqu'en 2012, le départ en retraite anticipée était possible à 60 ans après une carrière de 35 ans. L'âge minimal passera progressivement à 63 ans de 2013 à 2019 et la condition de carrière à 42 ans. Après 2024, l'âge de la retraite anticipée légale sera relevé, en parallèle avec le relèvement de l'âge légal de retraite.

1. Cette note a été rédigée par l'équipe Vieillessement et Politiques de l'Emploi.

À l'exception des marins, des mineurs et du personnel navigant de l'aviation civile, il n'existe pas dans le régime de pension pour travailleurs salariés des conditions d'âge et de carrière plus basses pour la prise de la pension. Ces régimes particuliers vont s'éteindre progressivement moyennant une période de transition très longue : par exemple, celui qui, à partir du 1^{er} janvier 2012, commence à travailler comme personnel navigant, recevra pour ce travail une pension de travailleur ordinaire.

Par contre, le secteur public se caractérise par divers régimes de pension avec des règles différentes en matière d'âge pour l'accès à la pension. Les âges les plus bas concernent les enseignants, la police, les militaires, les employés des chemins de fer. Pour la Commission de réforme des pensions 2020-2040², il convient de dresser un inventaire exhaustif des régimes de départ existants (pour la pension) dans les différents secteurs de la fonction publique et de lancer une forme spécifique de concertation avec les organisations syndicales et les représentants des différents employeurs du secteur public, et ce aux différents niveaux de pouvoir, pour les réformer. Il a déjà été procédé à une certaine harmonisation de ces conditions lors des réformes récentes, notamment un alignement des conditions de retraite anticipée avec celles du secteur privé (vers 63 et 42 ans de carrière) et la suppression graduelle de la prise en compte des années d'étude pour le calcul de la condition de l'ancienneté pour les pensions anticipées, avec une possibilité de 'racheter' ces années via un montant forfaitaire (aligné avec le mécanisme du secteur privé).

Faciliter la retraite progressive

La possibilité de partir à la pension à temps partiel n'existe pas en Belgique. L'avis de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 a précisé en mai 2015 les conditions pour la réalisation d'une pension à temps partiel. La Commission est favorable à un système flexible, qui rend à l'individu une certaine maîtrise de ses choix de (fin de) carrière et intègre les éléments d'évolution de la société (espérance de vie et mutation technologique par métier). La pension à temps partiel permet de plus la transmission graduelle de l'expérience. La Commission a émis pourtant plusieurs réserves. Tout d'abord, ce choix *a priori* réservé aux travailleurs qui peuvent se l'offrir doit être corrigé socialement par une compensation prévue pour les métiers pénibles. Ensuite, la Commission déconseille pour des raisons administratives d'instaurer la pension à temps partiel dans les réglementations de pension actuelles. En effet, la logique de la pension à temps partiel serait de remplacer certains régimes existants (comme le crédit-temps, voir Section 3.3 ou le chômage avec complément d'entreprise, voir Section 1.3) ce qui amène la discussion sur un terrain sensible qui relève en grande partie des partenaires sociaux. Pour la Commission, il faut aller au-delà de changements paramétriques et réformer les pensions en profondeur, notamment en allant vers un système à points et un compte constitué par chaque individu. Le gouvernement a chargé le Conseil Académique des pensions qu'il a créé en juin 2015 de formuler des propositions sur ce sujet, mais également sur les métiers pénibles³.

Mieux cumuler emploi et retraite

De nouvelles règles sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015. En dessous de l'âge légal de retraite, le cumul d'une pension et de revenus professionnels est autorisé moyennant le respect de montants limites pour les revenus professionnels. Par exemple, le montant annuel de revenus professionnels à ne pas dépasser en 2016 est de 11 696 EUR pour un pensionné sans charge d'enfant. Si ces limites sont dépassées, la pension sera réduite proportionnellement au pourcentage de dépassement et les montants de pension indûment perçus seront réclamés. Par contre, un pensionné de 65 ans et plus ou le pensionné dont la

2. La Commission de réforme des pensions 2020-2040 a été instituée en 2013 pour préparer, en toute autonomie et en cercle clos, les futures réformes des pensions, afin d'améliorer la durabilité sociale et financière des régimes de retraites. <http://pension2040.belgium.be> (consulté le 28 janvier 2018)

3. www.conseilacademiquespensions.be (consulté le 28 janvier 2018)

carrière professionnelle comporte au moins 45 années ne doit pas tenir compte de ces limites. Auparavant, la condition était d'avoir atteint l'âge de 65 ans et d'avoir une carrière d'au moins 42 années.

Ces changements ont eu un impact rapide selon le CSE (2016). Si ceux qui continuent à travailler après 65 ans sont en majorité des indépendants, il y a eu une progression du nombre de salariés dès fin 2015 (+ 25 % des salariés de plus de 65 ans au troisième trimestre de 2015 par rapport au trimestre correspondant de 2010).

Valoriser les carrières plus longues

Le Pacte de solidarité entre les générations⁴ avait instauré un système de bonus dans les régimes de pension des travailleurs salariés et indépendants dans le but de maintenir davantage de personnes dans l'emploi à la fin de leur carrière. La condition était de poursuivre son activité professionnelle à partir de l'année où l'âge de 62 ans ou la 44^{ème} année de carrière était atteint. Ainsi, en 2012, le bonus de pension s'élevait à 2.25 EUR bruts par jour d'occupation effective comme travailleur salarié lors de la période de référence. Le bonus n'était plus octroyé après l'âge de 65 ans tout en pouvant être prolongé de quelques mois en cas de carrière de moins de 45 ans.

Une étude du Conseil Supérieur des Finances en 2012 a montré que le bonus de pension n'avait pas d'effet significatif sur le comportement des travailleurs âgés. Cette évaluation a incité le gouvernement fédéral à le supprimer pour les nouveaux entrants dans le système à partir du 1^{er} janvier 2015. Une des raisons notamment évoquée est que pour ceux qui partent tôt à la retraite en Belgique, il n'existe pas de malus mais une condition de durée d'assurance pour bénéficier d'un maximum d'annuités dès l'âge d'ouverture des droits.

1.2. Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite

Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite financés par les fonds publics

Depuis le milieu des années 70, les autorités publiques et les partenaires sociaux ont mis en place des mesures qui ont instauré une culture de prépension en Belgique. Les dispositifs de prépension ont peu évolué entre 2005 et 2011 (OCDE, 2012). Ainsi selon la prépension conventionnelle, En conséquence de la mise en œuvre du Pacte entre les générations, les conventions collectives sectorielles pouvaient toujours prévoir des dérogations à l'âge de départ en prépension dès 56 ans mais seulement pour tenir compte d'une carrière professionnelle longue (40 ans et plus), de l'exercice de métiers lourds (travail de nuit, travail en équipes successives avec changement d'équipe, travail en services interrompus), ou encore d'une incapacité de travail ou d'un problème physique grave. Il a toutefois été observé que les partenaires sociaux ont eu tendance à prendre en compte plus de périodes non travaillées pour calculer la longueur des carrières professionnelles qu'auparavant. De plus en cas de restructuration avec un licenciement collectif dans une entreprise reconnue en difficulté et/ou en restructuration par le ministre fédéral de l'Emploi, le départ à la prépension est resté possible dès l'âge de 52 ans et même dans certains cas, à 50 ans.

En janvier 2012, la prépension conventionnelle qui, en cas de licenciement, permet à certains travailleurs âgés de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur ou d'un Fonds agissant à sa place a été convertie en « chômage avec complément d'entreprise » avec des conditions d'accès (en termes d'âge minimal et de durée de carrière) fortement renforcées. Ainsi elles étaient en 2012 de 60 ans avec 35 années de carrière professionnelle pour les hommes et 28 années

4. Le Pacte de solidarité entre les générations a été décidé en 2005 avec l'objectif majeur d'avoir une meilleure gestion de la fin de carrière et de limiter le retrait précoce du marché du travail. Ses effets sont restés peu marqués, voir Dejemeppe et al. (2017).

pour les femmes et passent en 2018 à 62 ans avec 40 années pour les hommes et 34 années pour les femmes⁵. Les chômeurs dans ce régime, restent en principe disponibles pour le marché de l'emploi (voir Section 3.2).

La pratique d'une activité professionnelle n'est en principe pas compatible avec le statut du chômeur avec complément d'entreprise. Ce dernier peut toutefois exercer, à certaines conditions et de façon régulière, une activité à titre complémentaire comme indépendant ou comme salarié. Néanmoins, si le revenu annuel tiré de cette activité dépasse environ 4 100 EUR, l'allocation de chômage sera diminuée d'autant.

Introduire des dispositifs spécifiques face au travail pénible

Actuellement, la réglementation du système de pension ne fait aucune mention des «métiers lourds» selon le CSE (2017). Cette notion est cependant utilisée dans d'autres réglementations sociales, comme celle du chômage avec complément d'entreprise, celle du statut de chômeur âgé (voir Section 1.3) et celle du crédit-temps fin de carrière (voir Section 3.3). Cette notion fait toutefois partie des missions du Comité Académique des pensions qui devrait remettre au gouvernement des propositions qui pourraient être la base d'exceptions sur la règle générale d'âge légal de retraite à l'avenir, en se basant sur la durée de carrière, plutôt qu'uniquement sur l'âge.

1.3. Éviter que les prestations sociales soient utilisées comme alternatives à la préretraite

Allocations de chômage

Le statut du chômeur âgé permettait de bénéficier de façon permanente à partir de 50 ans et 20 années de carrière professionnelle d'un complément d'ancienneté après un an de chômage versé par l'office fédéral qui octroie les allocations de chômage (ONEM). Cet âge a été relevé à 55 ans en 2012, les chômeurs de 55 ans et plus échappant par ailleurs à la dégressivité des allocations de chômage instaurée depuis 2012 dans l'assurance chômage. À partir de janvier 2015, le complément d'ancienneté a été supprimé pour les nouveaux entrants au chômage. Le chômeur âgé était également dispensé de l'obligation de recherche d'emploi mais l'accès à cette dispense a progressivement disparu à partir de 2015 (voir Section 3.2). À la suite de ces modifications réglementaires, une baisse considérable du nombre de bénéficiaires d'un complément d'ancienneté a été enregistrée selon le CSE (2017) : moins 50 % entre 2011 et 2016.

Allocations d'invalidité

La progression du nombre de malades de longue durée (au-delà d'un an) et des coûts associés pour l'assurance invalidité a amené le gouvernement fédéral à prendre une série de mesures. L'objectif est de mieux prévenir la maladie, d'améliorer la réintégration (retour chez l'employeur éventuellement dans un poste de travail adapté) et de limiter les entrées en invalidité par un suivi et un contrôle accru (CSE, 2017). La loi du 20 décembre 2016 a introduit de nouvelles dispositions en droit du travail liées à l'incapacité de travail ainsi que des nouvelles mesures de surveillance de la santé des travailleurs afin de mieux organiser la reprise de travail après un arrêt maladie. Les travailleurs malades doivent participer à l'élaboration de leur trajet de réintégration. S'ils ne répondent pas aux questionnaires ou aux convocations médicales, ils peuvent être financièrement sanctionnés. Les entreprises sont, elles aussi, responsabilisées : si l'employeur ne fait pas d'effort suffisant pour réintégrer un collaborateur, il peut se voir infliger une pénalité de 800 EUR par personne malade. Les entreprises de moins de 50 travailleurs ne sont pas soumises à ces pénalités.

5. Il existe aussi des régimes particuliers : avoir exercé un métier lourd, le travail de nuit pendant 20 ans ou être dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Voir <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t149> (consulté le 28 janvier 2018)

Aide sociale

Le droit à l'intégration sociale remplace depuis le 1^{er} octobre 2002 le droit au minimum de moyens d'existence. Il a pour objet de garantir l'intégration sociale des personnes majeures (de plus de 18 ans) ne disposant pas de revenus suffisants et qui remplissent les conditions légales, dont principalement séjourner habituellement et en permanence sur le territoire belge et ne pas disposer de ressources suffisantes. Le droit à l'intégration sociale peut prendre plusieurs formes : un revenu d'intégration, assorti ou non d'un projet individualisé d'intégration sociale ; un emploi/une mise au travail ; ou une combinaison de ces instruments.

Ce sont les jeunes de 18-24 ans qui sont les principaux bénéficiaires du revenu d'intégration (32 % en 2017) alors qu'ils ne représentent que 10 % de la population belge de 18 ans et plus, les pourcentages correspondant pour les 45-64 ans étant de 21 % et 34 % (Service public fédéral de programmation Intégration sociale, 2017).

2. Encourager les employeurs à garder et à embaucher les travailleurs âgés

2.1. S'attaquer aux discriminations à l'emploi fondées sur l'âge

Mettre en œuvre les lois actuelles ou de nouvelles lois

Unia (anciennement Centre interfédéral pour l'égalité des chances) analyse comment les principes de la loi Anti-discrimination⁶ sont mis ou non en œuvre dans le processus de recrutement et pour les autres aspects de la politique de gestion du personnel, notamment des plus âgés⁷.

Ainsi, le Baromètre de la diversité - Emploi mis en place en 2012 met en avant que c'est l'âge qui est le critère le plus susceptible de mener à une discrimination, avant l'origine, le genre, etc. Le licenciement de travailleurs âgés, les refus d'embauche et même les refus d'accès à une formation professionnelle sont devenus des problèmes récurrents. Des attitudes négatives à l'égard des travailleurs âgés sont par ailleurs constatées de la part des directeurs en Ressources Humaines (RH).

Dans la Région flamande, toute plainte concernant la discrimination fait l'objet d'un suivi par le département de gestion des plaintes. De plus, un outil en ligne détecte les mots ou expressions discriminatoires dans les offres d'emploi et envoie automatiquement des conseils aux employeurs pour qu'ils puissent adapter leurs offres.

Un module de sensibilisation à l'existence de stéréotypes et de préjugés sur les travailleurs âgés a été développé dans les cellules de reconversion en Région wallonne⁸. Un référent 45 et + est disponible par territoire et permet entre autres d'éviter que les travailleurs âgés intériorisent les préjugés qui sont véhiculés sur eux et s'excluent eux-mêmes de possibilités de reconversion.

Le Gouvernement bruxellois a adopté, le 8 décembre 2016, un plan en dix actions pour lutter contre les discriminations en matière d'emploi. Ce plan prévoit notamment une réorientation du «Fonds de l'expérience professionnelle» (voir Section 3.3). Le dispositif est élargi à l'ensemble des publics

6. L'interdiction de discrimination fondée sur l'âge a été prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (dite loi Anti-discrimination) et par les normes de droit équivalentes au niveau des Régions et des Communautés.

7. <https://www.unia.be/fr> (consulté le 28 janvier 2018)

8. Au moins 60 % des salariés accompagnés en cellules de reconversion suite à un licenciement collectif avaient plus de 45 ans entre 2013 et 2016.

susceptibles d'être victimes de discriminations à l'emploi – et non plus seulement limité aux travailleurs de plus de 45 ans. La réforme vise à adapter le dispositif aux spécificités bruxelloises en matière de diversité.

Lancer des campagnes publiques de sensibilisation

En 2012, le Service Public fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale a lancé une campagne de sensibilisation «Encore jeune ou déjà vieux au travail?» portant sur des spots TV, des pages dans les journaux et un site web⁹. L'objectif était de changer les mentalités face à l'emploi des 50 et plus.

Le SPE en Flandre (VDAB) a lancé en 2017 une campagne "Il n'y a pas d'âge au talent"¹⁰. Elle a porté sur des événements organisés par des chômeurs de 55ans et plus pour mobiliser leurs pairs ainsi que les employeurs. Cette initiative sera reconduite en 2018 selon les résultats obtenus.

2.2. Adopter une approche équilibrée de la protection de l'emploi par âge

Viser des mesures neutres du point de vue de l'âge

Depuis 2006, dans le cadre des licenciements collectifs, l'employeur est tenu de proposer une offre d'outplacement aux travailleurs d'au moins 45 ans (et en service depuis au moins un an qu'il licencie) dans le cadre d'une cellule de reconversion, et les travailleurs sont obligés d'y participer sous peine de sanction pour chômage volontaire. L'employeur est également tenu de payer une indemnité de reclassement égale au salaire normal pour chaque mois durant lequel les travailleurs licenciés collectivement sont inscrits dans la cellule de reconversion et pendant une période de maximum six mois.

L'accord de gouvernement fédéral du 1^{er} décembre 2011 avait prévu l'adaptation de la législation pour que les entreprises qui procèdent à un licenciement collectif respectent la pyramide des âges interne à l'entreprise selon le principe de «miroir» qui est appliqué aux Pays-Bas¹¹. Ce principe n'a pourtant pas pu être appliqué car les partenaires sociaux, tant les représentants des employeurs que des travailleurs, ont formulé un avis négatif au Conseil national du travail (CNT). Ce principe n'a pas été repris dans l'accord de gouvernement fédéral de 2014.

Le CSE (2017) déplore le signal contraire récemment envoyé par de grandes entreprises qui, lors de restructurations, ont prioritairement mis de côté une partie de leur personnel le plus âgé en allant jusqu'à prendre en charge financièrement leur retrait de la vie active. Le législateur a demandé que d'ici fin 2018, les partenaires sociaux s'accordent sur une formule permettant d'utiliser une partie des indemnités de licenciement, y compris en dehors des procédures de licenciement collectif, pour financer un programme d'activation en faveur du travailleur. Depuis la loi sur le statut unique ouvriers/employés en 2013 en cas de licenciement individuel, les travailleurs dans les conditions du programme de reclassement général, participent déjà à concurrence de quatre semaines de leur indemnité de rupture dans le coût de leur outplacement.

9. <http://www.encorejeunedejavieuxautravail.be/fr/> (consulté le 28 janvier 2018)

10. *Op talent staat geen leeftijd*, <https://www.vdab.be/netwerkevent/55plus> (consulté le 26 février 2018)

11. Le nombre de licenciements dans le cadre du licenciement collectif doit être réparti proportionnellement au pourcentage de chaque groupe d'âge dans le total des travailleurs de l'entreprise
<http://www.oecd.org/els/emp/Netherlands.pdf> (consulté le 28 janvier 2018)

2.3. Décourager la mise à la retraite d'office par les employeurs

Légalement pour tout le monde et par secteur/métier, secteur public/privé, région

Dans le secteur privé, ainsi que pour les indépendants, il n'y a pas de mise à la retraite d'office à un certain âge. Dans le secteur public, la législation prévoit toujours la mise à la retraite d'office pour les fonctionnaires lorsqu'ils atteignent l'âge légal de retraite pour leur catégorie. Depuis 2010, le fonctionnaire peut demander de prolonger son emploi. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser cette demande. Cette demande doit être renouvelée chaque année.

2.4. Inciter les partenaires sociaux à mettre en place des mécanismes plus efficaces ciblés sur les travailleurs âgés pour faciliter leur maintien dans l'emploi et leur recrutement

Pour tous les travailleurs âgés

Un Plan pour l'emploi de tous les travailleurs âgés dans les entreprises privées de plus de 20 travailleurs est obligatoire depuis 2013 suite à la conclusion de la convention collective de travail (CCT) 104 au sein du CNT et à l'arrêté royal du 28 octobre 2012. Le plan donne une vue d'ensemble des mesures spécifiques à l'entreprise visant à augmenter ou à maintenir l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus. L'employeur peut faire un choix parmi la liste (non-limitative) des domaines d'action reprise dans la CCT 104:

- i. La sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs
- ii. Le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations
- iii. Le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise
- iv. Les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur
- v. Les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail
- vi. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail
- vii. Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

Pour revoir l'évolution des salaires selon l'ancienneté

Aucune mesure n'a été prise pour aligner davantage l'évolution des salaires sur celle de la productivité, y compris au niveau de l'entreprise ou du secteur. La plupart des conventions collectives comportent des grilles des salaires fondées sur l'ancienneté. Pourtant dans l'accord de gouvernement de 2014, le gouvernement fédéral s'était explicitement engagé à faire en sorte que les rémunérations soient moins déterminées en fonction de l'ancienneté. Selon l'OCDE (2017), les autorités pourraient encourager les efforts visant à atténuer la progression salariale suivant l'ancienneté dans le cadre du processus bien établi de négociation salariale.

Pour le CSE (2017), étant donné la grande diversité des fonctions et les spécificités des branches, une norme uniforme de progression salariale n'est pas pertinente. Il recommande de plafonner le nombre d'années pendant lesquelles une progression automatique du salaire peut être octroyée pour une fonction

donnée¹². Une revalorisation salariale reste possible, mais elle implique une décision formelle fondée sur l'appréciation de l'évolution des compétences du collaborateur pour passer à une échelle barémique plus élevée.

2.5. Encourager les bonnes pratiques dans les conventions collectives de travail et/ou des employeurs/secteurs individuels pour gérer la diversité dans les âges des travailleurs

Pour tous les travailleurs âgés

Les partenaires sociaux se sont réunis en 2016 pour évaluer la situation et l'implication des entreprises et des secteurs par rapport à l'obligation d'établir un plan pour l'emploi contenant des mesures spécifiques destinées à maintenir ou augmenter le nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus (voir Section 2.4). L'avis du CNT qui en résulte est mitigé mais confiant (CNT, 2016)¹³.

Les mesures retenues par les entreprises ont pour objectif de maintenir l'emploi des 45 ans et plus plutôt que de les recruter car elles concernent principalement le développement des compétences, l'adaptation du temps de travail, le développement du plan de carrière et pour certains, la santé des travailleurs.

Pour donner un nouvel élan à cet outil de promotion de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, le CNT insiste particulièrement sur l'importance d'une politique RH "consciente du défi de la gestion des âges tout le long de la carrière et pour toutes les catégories de personnel" (donc pas limitée au 45+) ; d'une approche sur mesure pour répondre aux besoins individuels et à ceux de l'entreprise de manière équilibrée ; et d'un dialogue constructif dans l'entreprise quelle que soit sa taille. Il recommande dès lors d'indiquer dès l'élaboration du plan, pour chaque mesure, les effets visés et de quelle manière ces effets vont être suivis, en tenant compte du rôle de chacun dans le processus. Ceci permettra une évaluation plus objective et une meilleure analyse d'impact dans l'entreprise.

Pour le CNT, une campagne de sensibilisation et d'information est nécessaire, notamment en développant un site internet spécifique "Centre de connaissance active ageing" sur lequel les partenaires sociaux trouveraient tous les instruments utiles pour la mise en œuvre de la CCT 104 , notamment un relevé d'exemples pratiques, d'instruments et d'outils.

Partager les savoir-faire et expériences entre les différents groupes d'âge

Le secteur des soins de santé a mis en place depuis 2004 un système autofinancé (via le plan tandem) de réduction du temps de travail en fin de carrière avec obligation de remplacement par des jeunes¹⁴. L'objectif est de maintenir les travailleurs âgés au travail dans de bonnes conditions et ne pas se priver de leur expérience et de leur expertise tout en engageant des jeunes travailleurs.

En 2011 et 2012, une recherche sur la gestion des âges a été réalisée à la demande du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les objectifs principaux étaient de définir ce qu'est concrètement une gestion des âges, de répertorier les pratiques actuelles des directeurs de RH et de donner des conseils concrets et

12. Le CSE prend l'exemple des Pays-Bas. Si l'ancienneté y est prise en compte dans la formation collective et individuelle des salaires, les augmentations périodiques dans les conventions collectives du travail sectorielles sont généralement limitées à 14 années avec un maximum de 20.

13. <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1988.pdf> http://www.securex.eu/lex-go.nsf/ywNewsWgsoc_fr/3BD672F47BEB5E36C125800C002B747F?OpenDocument#.WpRChk2WY70

14. <http://www.plantandem.be/home> (consulté le 28 janvier 2018)

pratiques aux employeurs des entreprises et à leur directeur RH. Les résultats de cette recherche ont été rassemblés sous forme d'un guide de bonnes pratiques pour les entreprises¹⁵.

En Wallonie, une mesure «tutorat» complète l'aide financière à la formation spécifique des travailleurs (le Crédit Adaptation). L'objectif consiste à permettre aux entreprises de former leurs travailleurs (nouveau, en place, ou intérimaire) en utilisant les acquis professionnels des travailleurs âgés et plus expérimentés.

L'association DUO for a JOB met en contact depuis 2013 des jeunes chercheurs d'emploi de nationalité non-européenne ou belges issus de la diversité avec des bénévoles expérimentés de plus de 50 ans afin que ces derniers les accompagnent dans leur recherche d'emploi¹⁶. Une fois mis en duo, le jeune et son mentor se rencontrent à raison de deux heures par semaine pendant six mois. DUO for a JOB offre ses services aux jeunes et mentors potentiels dans quatre villes (Bruxelles, Liège, Gand et Anvers). L'expérience est concluante tant pour les jeunes (74 % en emploi ou en formation 12 mois après le début du duo) que pour les mentors (90 % s'engageant dans un nouveau duo). Un partenariat a été mis en œuvre avec les SPE régionaux.

3. Renforcer l'employabilité des travailleurs tout au long de leurs vies actives

3.1. Renforcer la participation des travailleurs à la formation du milieu à la fin de leurs carrières

Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement du système de formation professionnelle pour les adultes

Le Parlement fédéral a adopté le 5 mars 2017 la loi «Travail faisable et maniable»¹⁷. Cette loi réforme et abroge notamment le système relatif à la formation instauré par l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations. Cet article prévoyait que les efforts globaux en matière de formation des employeurs du secteur privé devaient atteindre ensemble 1.9 % de la masse salariale de l'ensemble des entreprises. Si cet objectif n'était pas atteint, ils devaient verser une cotisation de 0.05 % en vue du financement d'initiatives en faveur des groupes à risque, dont notamment les travailleurs en fin de carrière.

La nouvelle loi prévoit d'organiser la formation, soit au niveau sectoriel, soit au niveau de l'entreprise par la création d'un compte formation individuel. L'objectif interprofessionnel introduit par la nouvelle loi est de cinq jours de formation en moyenne par an et par équivalent temps plein. À défaut de convention collective sectorielle ou d'entreprise, le travailleur peut prétendre à un droit de deux jours de formation par an et par équivalent temps plein. La loi vise aussi bien les formations formelles que les formations informelles. Selon l'OCDE (2017), si l'objectif interprofessionnel est bien mis en application, cela devrait réduire le sous-investissement dans la formation professionnelle, notamment pour les travailleurs âgés. En effet comme, jusque très récemment, les carrières sont restées relativement courtes en Belgique, en raison des dispositifs de retraite anticipée par exemple, la formation ne présentait guère d'avantages après un certain âge ni pour les employeurs ni pour les travailleurs âgés eux-mêmes qui n'étaient en général pas demandeurs.

15. <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=33118> (consulté le 28 janvier 2018)

16. <https://www.duoforajob.be> (consulté le 28 janvier 2018)

17. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45772> (consulté le 28 janvier 2018). Voir aussi www.travailsurmesure.belgique.be (consulté le 28 février 2018).

Établir des mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences

La démarche de validation des acquis de l'expérience professionnelle est possible pour une cinquantaine de métiers dans la Région flamande et en Communauté française. Cette démarche reste peu utilisée, en particulier par les travailleurs âgés.

La Région flamande promeut l'idée de marché du travail axé sur les compétences et a créé l'outil *Competent* permettant une adéquation sur base des compétences et non du diplôme. L'accent est mis sur des formations gratuites pour renforcer les compétences numériques/digitales. À partir de 2018, c'est le VDAB qui gèrera les mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences selon quatre axes : identification, documentation, évaluation et validation.

Une collaboration existe dans la Communauté française entre les cellules de reconversion suite à un licenciement collectif, les organismes d'outplacement et le Consortium de validation des Compétences¹⁸. Celle-ci a été renforcée en 2014 par une formation des équipes des cellules de reconversion, une nouvelle animation à destination des travailleurs et la réalisation d'une vidéo de présentation. Il s'agit d'inciter les travailleurs, et plus spécifiquement les travailleurs âgés qui ont acquis des compétences non «officialisées» lors de leur expérience professionnelle, de valider celles-ci. De plus, pour la période 2015-2019, cette mobilisation constitue une priorité tant pour le Consortium de validation des compétences que pour les partenaires sociaux.

3.2. Développer une aide efficace au retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi âgés

Promouvoir la même approche d'activation pour tous les âges

La dispense d'inscription comme demandeur d'emploi pour les chômeurs âgés a été réformée. Il y a eu un relèvement progressif de l'âge à 58 ans en 2008 avec 38 ans de passé professionnel (après un an de chômage) et à 60 ans en 2013, cet âge étant de 50 ans depuis 2002. Sauf exceptions, à partir du 1^{er} janvier 2015, une obligation de disponibilité «adaptée» s'applique aux chômeurs avec complément d'entreprise et ce jusqu'à l'âge de 65 ans (CSE, 2017). Par disponibilité « adaptée », on entend par là que le chômeur doit être inscrit comme demandeur d'emploi, répondre positivement aux offres d'emploi convenable et collaborer à l'accompagnement proposé par le SPE régional, mais qu'il n'est pas tenu de chercher activement un emploi et qu'il est donc dispensé de procédure d'activation du comportement de recherche d'emploi. Ces nouvelles règles ne sont applicables qu'aux nouveaux entrants et ne sont pas obligatoires pour certains chômeurs âgés. Ainsi au 1^{er} janvier 2017, l'obligation de disponibilité adaptée s'applique à partir de l'âge de 60 ans mais les chômeurs âgés de 62 ans et avec 42 années de passé professionnel (respectivement 63 ans et 43 ans en 2018) peuvent demander à être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée. Il serait souhaitable que le message soit plus clair : l'inscription comme demandeur d'emploi devrait être obligatoire pour tous les chômeurs, quel que soit leur âge, ce qui inciterait les SPE régionaux (Actiris à Bruxelles, Arbeitsamt en Communauté germanophone, le Forem en Wallonie et le VDAB en Flandre) à mieux les aider à retrouver un emploi.

De plus, l'accompagnement et le suivi actif (c'est-à-dire l'activation) des chômeurs mis en œuvre depuis 2004 par l'ONEM s'arrêtaient à l'âge de 50 ans. Le gouvernement fédéral a décidé en 2012 que ce plan d'accompagnement, qui a pour objectif de contrôler la réalité de la recherche d'emploi par les bénéficiaires d'allocations de chômage, sera étendu à tous les chômeurs de moins de 55 ans au 1^{er} janvier 2013 et à tous les chômeurs de moins de 58 ans à partir du 1^{er} janvier 2016. Parallèlement, les trois régions ont procédé à un élargissement progressif et selon des modalités variables de leur politique d'activation au public concerné. Ainsi la Région flamande a mené une politique d'activation spécifique pour les nouveaux

18. <http://www.validationdescompetences.be> (consulté le 28 janvier 2018)

chômeurs de 50-52 ans dès 2009, puis en 2011 pour ceux de 53-55 ans et enfin en 2014 à partir de 55 ans. Dès lors depuis 2014, les 50-54 ans y sont activés comme les plus jeunes.

Cibler les travailleurs qui sont le plus à risque d'être sans emploi pendant une longue durée

Dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'État, il a été décidé en 2014 que le domaine du marché du travail relèverait en majeure partie de la compétence des régions. Ces dernières ont concentré les programmes actifs du marché du travail sur des groupes prioritaires, dont font partie les plus âgés souvent au chômage de longue durée. Les programmes actuellement mis en œuvre pour les chômeurs âgés sont notamment les suivants :

- i. Les conseillers d'Actiris s'attachent à sensibiliser et encourager les entreprises bruxelloises à mener une politique interne de diversité, notamment pour favoriser le recrutement des travailleurs âgés.
- ii. Au VDAB, à partir de 2014, les possibilités de formation et d'accompagnement ont été accrues à partir de 50 ans. Le retour à l'emploi a augmenté, les mesures les plus utilisées étant l'orientation professionnelle et la formation. L'opération *Actief+* lancée en 2017 mise principalement sur le développement des compétences numériques pour les chômeurs à partir de 55 ans. Des événements de réseau ont également été organisés pour les mettre en contact avec des employeurs.
- iii. Le Forem et Arbeitsamt complètent progressivement l'offre de service pour les demandeurs d'emploi âgés. Ainsi le Forem a mené différentes actions depuis 2013 comme la création d'un réseau de discussion entre un expert du siège central et les agents de terrain sur les difficultés rencontrées avec ce public ou l'élargissement aux personnes de 50 ans et plus d'une aide financière pour s'installer comme indépendant (dispositif AIRBAG). Dans le cadre du plan individuel d'action, le conseiller de l'Arbeitsamt peut proposer aux chômeurs âgés différentes actions comme par exemple un travail dans le cadre d'une agence locale pour l'emploi (ALE).

Offrir aux entreprises des subventions à l'emploi/embauche

Il existait depuis le début des années 2000 une mesure fédérale de réduction des cotisations patronales de sécurité sociale de tous les travailleurs à partir de 57 ans et des travailleurs qui à partir de 50 ans bénéficiaient d'un salaire trimestriel en-dessous d'un plafond. Dans le cadre du plan Win-Win lancé en 2010 pour faire face à la crise, cette dernière réduction a été augmentée pendant 12 mois si l'embauche se situait en 2011 (pendant 24 mois si en 2010). Le plan Win-Win est venu à échéance le 31 décembre 2011. Suite au Plan de relance décidé par le gouvernement fédéral au mois de juillet 2012, de nouvelles dispositions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2013. Parmi elles, une réduction trimestrielle de charges de 400 EUR a visé les seuls salariés d'au moins de 54 ans gagnant moins de 12 240 EUR par trimestre. Par ailleurs, une réduction de charges a également concerné les demandeurs d'emploi embauchés à partir de 45 ans et inscrits au SPE pendant six mois (plan Activa).

Selon Dejemepe et al. (2017), les baisses de charges permanentes pour les seniors en emploi¹⁹ ne sont pas efficaces pour promouvoir l'emploi des travailleurs âgés. Les chercheurs basent leurs conclusions sur une évaluation d'une baisse de charge de 400 EUR par trimestre que le gouvernement fédéral a introduite en 2002 pour les travailleurs de 58 ans au moins. Selon eux, la baisse de charges est insuffisamment ciblée sur les bas salaires.

19. Mesures à distinguer de baisses temporaires de charges patronales en cas d'embauche de chômeurs.

La 6^{ème} réforme de l'État d'avril 2014 a transféré aux régions et à la Communauté germanophone²⁰ la compétence concernant l'octroi de réductions spécifiques des cotisations sociales patronales visant des groupes cibles de manière à mieux les ajuster aux besoins spécifiques des marchés du travail de chaque région. Ainsi, la Flandre a décidé en 2016, en concertation avec les partenaires sociaux, de limiter les incitations vers trois groupes cibles : les jeunes chômeurs, les personnes handicapées et les travailleurs de plus de 55 ans. Pour ces derniers, la réduction des cotisations patronales porte tant sur leur maintien en emploi que sur leur recrutement. Depuis le 1^{er} janvier 2017, un nouveau groupe cible a été instauré pour faire face aux pénuries d'emploi : les demandeurs d'emploi âgés de 25 à 54 ans inscrits au chômage depuis au moins deux ans. La région de Bruxelles-Capitale centre depuis 2016 les réductions sur les travailleurs à bas salaire et de 55-64 ans et la Wallonie sur les jeunes de moins de 25 ans peu ou moyennement qualifiés, les demandeurs d'emploi de longue durée et les travailleurs de plus de 55 ans. Pour ces derniers, le dispositif *Impulsions 55+* cible l'embauche et le maintien à l'emploi dans le secteur privé marchand jusqu'à l'âge de la pension. Enfin la Communauté germanophone accorde une aide aux employeurs qui engagent un travailleur peu qualifié de plus de 50 ans ayant récemment perdu son emploi.

Offrir aux travailleurs âgés des prestations liées à l'exercice d'un emploi

Un complément de reprise du travail pouvait être accordé depuis 2002 sous certaines conditions aux chômeurs de 50 ans et plus qui reprennent un emploi salarié ou indépendant. La condition d'âge a été relevée à 55 ans et plus en 2012. Cette allocation de l'ONEM est octroyée pour une durée indéterminée (c'est-à-dire pour une période de douze mois renouvelable tous les douze mois aussi longtemps que l'intéressé reste au travail) si le travailleur peut justifier d'un passé professionnel d'au moins 20 ans²¹. Le complément de reprise du travail pour une durée indéterminée s'élève à 205.92 EUR par mois en 2017. Dans les autres cas, l'allocation est temporaire et dégressive chaque année (pour une période de douze mois qui peut être renouvelée à deux reprises au maximum). Le complément de reprise est concerné par la réforme des aides à la suite de la 6^{ème} réforme de l'État. Ainsi à partir de l'été 2017, il n'est possible d'en bénéficier qu'en Région flamande et dans la Communauté germanophone, sauf ceux qui bénéficiaient avant cette date d'un complément à durée indéterminée (maximum respectivement jusqu'au 30 juin 2020 en Région wallonne et au 31 décembre 2018 dans la Région de Bruxelles-Capitale).

3.3. Renforcer les emplois de qualité pour les travailleurs âgés

La réflexion qui a précédé la préparation de la loi «Travail faisable et maniable»²², notamment par l'organisation par le ministre fédéral de l'Emploi de tables-rondes, a porté sur l'amélioration des conditions de travail pendant toute la carrière pour permettre de travailler plus longtemps et pour ainsi rendre réalisable le relèvement de l'âge de la retraite. Dans une seconde phase, la réflexion a porté sur la durabilité de l'emploi en augmentant la flexibilité permettant aux entreprises de faire face à l'évolution de l'économie. La réforme s'articule autour de quatorze propositions concrètes qui, pour la plupart, sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2017²³.

20. Le 1er janvier 2016, une série des compétences a été transférée de la Région wallonne à la Communauté germanophone, dont la politique des groupes cibles et le complément de reprise du travail.

21. <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t92> (consulté le 28 février 2018)

22. <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=45804> (consulté le 28 janvier 2018)
<https://www.travailsurmesure.belgique.be/fr>

23. Voir l'encadré p. 119, CSE (2017).

Renforcer la sécurité au travail et la santé mentale et physique

Le Fonds de l'expérience professionnelle créé en 2004 permet de soutenir financièrement les projets d'amélioration des conditions de travail présentés par les entreprises/secteurs en faveur de travailleurs âgés de 45 ans au moins²⁴. Les demandes de subventions introduites par les entreprises peuvent concerner une ou plusieurs des trois phases : mesure, diagnostic, amélioration des facultés de travail. Les secteurs, quant à eux, s'engagent dans un protocole de collaboration, qui précise la situation de départ, les objectifs à atteindre (actions prévues, nombre d'employeurs et de travailleurs visés), les moyens mis en œuvre et les subventions nécessaires. En 2014, autour de 340 subventions ont été octroyées pour un montant total de 2 554 561 EUR. À la suite de la 6^{ème} réforme de l'État, les compétences du Fonds de l'expérience professionnelle ont été transférées aux régions en 2015. Les mesures du Fonds de l'expérience professionnelle en Région flamande ont été suspendues au 31 décembre 2015 et réorientées fin 2016 en Région de Bruxelles-capitale depuis vers un plan en dix actions pour lutter contre les discriminations en matière d'emploi (voir Section 2.1).

Un instrument de mesure des capacités de travail, le *VOW/QFT (Vragenlijst Over Werkbaarheid/Questionnaire sur les Facultés de Travail)* a été développé dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle pour donner un outil aux entreprises pour mesurer l'indicateur *Workability* (équilibre entre les exigences du travail et les capacités des travailleurs). En 2014, une recherche menée dans trois secteurs d'activité (tertiaire, construction et nettoyage industriel) a permis de dresser un bilan du degré de *Workability* dans ces secteurs d'activité et d'améliorer les normes de référence de l'instrument. Aujourd'hui, cet instrument est utilisé dans les entreprises, sans demande spécifique au Fonds, pour mesurer et aussi sensibiliser à la problématique des travailleurs âgés²⁵. Il est aussi utilisé pour les travailleurs de toute catégorie d'âge.

Réduire la fréquence du travail dangereux et pénible

En 2010, une prime liée à la pénibilité du travail a été introduite. Il s'agit d'une prime octroyée par l'ONEM au travailleur salarié qui, à sa propre demande, passe d'un travail lourd à un travail plus léger chez le même employeur et qui, suite à ce passage, subit une perte de revenus. Les travailleurs salariés doivent avoir au moins 50 ans et avoir effectué un travail lourd depuis au moins cinq ans. Dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'état, cette matière est régionalisée depuis le 1^{er} juillet 2014 et les Régions et la Communauté germanophone sont chargées de son exécution. Cette prime est supprimée en Région flamande et dans la Communauté germanophone depuis l'été 2016.

La Stratégie nationale Bien-être au travail 2016-2020 veut renforcer la prévention ainsi que sa culture dans les entreprises²⁶. C'est à l'employeur qu'en revient la responsabilité finale. Il est nécessaire de développer des actions ciblées pour les PME qui tiennent compte de leurs caractéristiques, besoins et connaissances spécifiques, en prévoyant par exemple, les outils d'aide nécessaires et des incitants. De même, un meilleur soutien et accompagnement par des structures intermédiaires tels que les services externes de prévention et de protection au travail ou une collaboration via un service commun pour la prévention et la protection au travail, sont également prévus.

24. Voir les présentations à la Journée d'étude du 3 avril 2014
<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=41493> (consulté le 28 janvier 2018)

25. <http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=38905> (consulté le 28 janvier 2018)

26. http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx#2016. Il existe également le Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail <http://www.beswic.be/fr> (consulté le 28 janvier 2018)

L'outil en ligne *Online Interactive Risk Assessment* ou OiRA mis au point par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)²⁷ permet aux entreprises, et en particulier aux PME, d'évaluer de manière simple et efficace, les risques pour le bien-être au travail. Le premier outil OiRA en Belgique, a été développé en 2013 pour le secteur de la coiffure. Par la suite, OiRA Bois a été lancé en 2014, OiRA Construction en 2015 et OiRA Horeca en 2016. Des outils OiRA seront également prévus pour le secteur du nettoyage, les boulangeries, les entreprises horticoles et les arts de la scène.

Équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales

L'existence depuis 1985 de divers dispositifs permettant aux travailleurs du secteur privé de réduire leur temps de travail a certainement contribué au succès du travail à temps partiel en Belgique (crédit-temps, interruption de carrière et congés thématiques). Ces dispositifs ont rencontré un véritable engouement, en particulier chez les travailleurs âgés. Ainsi le crédit-temps de fin de carrière permettait de réduire le temps de travail de 20 ou 50 % en touchant une allocation payée par la sécurité sociale. Le CSE (2012) s'est interrogé sur l'efficacité d'un tel dispositif pour maintenir plus longtemps les personnes en activité et sur le fait de savoir s'il ne donnait pas plutôt lieu à une diminution du volume d'heures prestées par l'ensemble des actifs. Il est apparu que certains secteurs utilisaient ces systèmes comme voie de sortie définitive du travail, le temps partiel supposé actif n'étant *de facto* pas presté. Le gouvernement fédéral a resserré les conditions d'accès au crédit-temps de fin de carrière: en 2012, l'âge minimal d'accès est passé (avec des exceptions temporaires) de 50 à 55 ans et, en 2015, le seuil a été relevé à 60 ans.

Dans le secteur public, il existe un système similaire mais encore plus avantageux pour le travailleur. Bien que la décision a été prise fin 2011 de rendre les règles d'utilisation plus strictes, comme cela a été fait pour le secteur privé, l'augmentation de l'âge de 50 à 55 ans n'a pas encore été réalisée faute de la parution d'un arrêté royal. De même, l'augmentation de l'accès à 60 ans, prévue initialement pour début 2015, est encore toujours en phase de négociation avec les syndicats du secteur public.

Les travaux d'Albanese et al. (2015) sur la participation au crédit-temps en fin de carrière ont montré deux effets qui se suivent : d'abord un allongement des carrières durant les quatre premières années pour les femmes (deux pour les hommes), le crédit temps étant assimilé à une occupation à temps plein lors du calcul de la pension de retraite, mais ensuite un retrait prématuré dès que les participants peuvent avoir accès à une retraite anticipée. Le crédit-temps de fin de carrière peut dès lors ralentir la sortie du marché du travail entre 60 et 63 ans, mais pas au-delà.

La loi «Travail faisable et maniable» a introduit depuis février 2017 toute une série de mesures pour permettre au travailleur d'avoir plus de prise sur son travail et de mieux répartir ses efforts en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale comme les horaires flottants ou le télétravail occasionnel. Un compte-épargne carrière est mis en place dans lequel le travailleur peut épargner entre autre des jours de congé extra-légaux pour les prendre plus tard. C'est une démarche bienvenue vers une gestion plus autonome de la carrière et la possibilité de prendre un congé plus long en cas de nécessité. Les travailleurs peuvent également faire un don de jours de congé (uniquement les jours de congé conventionnel dont le travailleur peut disposer librement) à un collègue qui a un enfant malade et qui a épuisé tous ses congés. Les congés pour soins palliatifs et les crédit-temps avec motif de soins ont été prolongés. Ils sont maintenant de 3 mois et 51 mois respectivement contre 2 mois et 48 mois auparavant.

27. <https://oiraproject.eu/fr/oiraproject> (consulté le 28 janvier 2018)

Tableau 1. Tableau de bord des travailleurs en fin de carrière en Belgique, 2006 et 2016

	Belgique		UE28 ^a		OCDE ^a	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Situation démographique						
-- Ratio de dépendance des personnes âgées ^b	0.29	0.31	0.28	0.32	0.23	0.28
-- Age effectif de sortie de la population active ^c (années) Hommes	59.0	61.3	62.0	63.4	63.6	65.1
Femmes	57.9	59.7	60.5	62.0	62.3	63.6
Emploi						
-- Taux d'emploi, 50-74 (% de la population du groupe d'âge)	31.6	39.6	38.3	45.4	47.0	50.8
dont 50-54	68.6	76.4	73.1	77.9	73.8	75.7
55-64	32.0	45.4	43.3	55.3	52.7	59.2
65-69	3.5	4.7	9.1	12.1	20.3	25.5
70-74	1.3	2.0	4.4	5.5	12.0	14.6
-- Ecart hommes/femmes dans l'emploi, 55-64 ((Hommes-Femmes)/Hommes)	0.43	0.21	0.34	0.21	0.32	0.25
Caractéristiques d'emploi						
-- Fréquence de l'emploi à temps partiel, 55-64 (% de l'emploi total du groupe d'âge)	26.5	34.1	22.1	22.2	20.3	21.1
dont volontaire, 55-64 (% de l'emploi à temps partiel du groupe d'âge)	92.5	96.2	85.4	78.9	87.3	85.2
Nombre moyen d'heures travaillées par semaine	18.0	19.4	17.1	17.5	16.6	16.9
-- Fréquence de l'emploi temporaire, 55-64 (% des salariés du groupe d'âge)	4.3	3.3	6.9	6.7	8.9	7.9
-- Fréquence de l'emploi indépendant, 55-64 (% of de l'emploi total du groupe d'âge)	18.0	17.1	24.1	19.7	38.0	32.8
-- Salaires des travailleurs à temps complet ^d , (ratio 55-64/25-54)	1.23	1.24	-	-	1.09	1.10
Dynamique						
-- Taux de maintien ^e après 60 ans (% des salariés t-5)	27.6	34.5	37.1	48.8	40.3	50.3
-- Taux d'embauche ^f , 55-64 (% des salariés du groupe d'âge)	1.9	2.2	6.1	5.8	9.2	9.1
Sans emploi						
-- Taux de chômage, 55-64 (% de la population active du groupe d'âge)	4.8	5.7	6.1	6.4	4.3	4.6
-- Fréquence du chômage de longue durée ^g , 55-64 (% du total du chômage du groupe d'âge)	83.4	83.7	49.8	63.7	26.3	44.3
-- Travailleurs à la marge ^h , 55-64 (% de la population du groupe d'âge)	1.1	0.9	2.4	1.9	1.2	1.2
Employabilité						
-- Part des 55-64 avec un diplôme supérieur (% de la population du groupe d'âge)	22.5	27.5	17.2	22.9	20.0	26.2
-- Participation à la formation ⁱ , 55-74 (% des travailleurs du groupe d'âge)	5.4	5.1	-	8.5	-	-
Relativement aux travailleurs de 25-54 ans (ratio)	0.61	0.72	-	0.66	-	-

a) Moyennes pondérées, sauf pour la part des diplômés du supérieur.

b) Le ratio de la population âgée de 65 ans et plus à la population âgée de 20-64 ans.

c) Âge effectif de sortie calculé sur les périodes quinquennales de 2001-2006 et 2011-2016. Cet âge (aussi appelé âge effectif de retraite) est calculé comme la moyenne pondérée des âges de sortie de chaque cohorte d'âge quinquennal, à partir de la cohorte âgée de 40-44 ans, l'année de début de la période, en les pondérant par les différences absolues dans les taux d'activité de chaque cohorte.

d) Salaires horaires bruts moyens calculés. Les salaires moyens pour chaque groupe d'âge 25-54 et 55-64 sont calculés comme la moyenne non pondérée des groupes d'âge quinquennaux. L'année 2016 correspond à l'année 2014.

e) Tous les salariés de 60-64 ans avec une ancienneté de cinq années ou plus en pourcentage de tous les salariés de 55-59 ans, cinq ans auparavant.

f) Salariés avec une ancienneté de moins d'un an en pourcentage de tous les salariés.

g) Au chômage depuis plus d'un an.

h) Personnes ni au travail, ni cherchant activement un emploi mais voulant travailler et disponibles à travailler pendant la semaine de référence de l'enquête.

i) Participation à une formation formelle ou non-formelle durant les quatre dernières semaines.

Source : Estimations de l'OCDE à partir des bases de données de l'OCDE sur l'emploi, la distribution des salaires et Regards sur l'éducation ainsi qu'à partir de la base de données d'Eurostat sur l'éducation et la formation.

Tableau 2. Mise en œuvre des politiques de vieillissement et emploi en Belgique de 2007 à mi-2017

1. Valoriser le travail et une retraite plus tardive	
1.1. Renforcer les incitations à continuer de travailler à un âge plus tardif	
<i>Augmenter l'âge légal de retraite</i>	+
<i>Faciliter la retraite progressive</i>	/
<i>Mieux cumuler emploi et retraite</i>	+
<i>Valoriser les carrières plus longues</i>	+?
1.2. Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite	
<i>Restreindre l'accès aux dispositifs de préretraite financés par les fonds publics</i>	+
<i>Introduire des dispositifs spécifiques face au travail pénible</i>	/
1.3. Éviter que les prestations sociales soient utilisées comme alternatives à la préretraite	
<i>Allocations de chômage</i>	+
<i>Allocations d'invalidité</i>	+
<i>Aide sociale</i>	+
2. Encourager les employeurs à garder et à embaucher les travailleurs âgés	
2.1. S'attaquer aux discriminations à l'emploi fondées sur l'âge	
<i>Mettre en œuvre les lois actuelles ou de nouvelles lois</i>	+
<i>Lancer des campagnes publiques de sensibilisation</i>	+
2.2. Adopter une approche équilibrée de la protection de l'emploi par âge	
<i>Viser des mesures neutres du point de vue de l'âge</i>	/
2.3. Décourager la mise à la retraite d'office par les employeurs	
<i>Légalement pour tout le monde et par secteur/métier, secteur public/privé, région</i>	+
2.4. Inciter les partenaires sociaux à mettre en place des mécanismes plus efficaces ciblés sur les travailleurs âgés pour faciliter leur maintien dans l'emploi et leur recrutement	
<i>Pour tous les travailleurs âgés</i>	+
<i>Revoir l'utilisation des salaires selon l'ancienneté</i>	/
2.5. Encourager les bonnes pratiques dans les conventions collectives de travail et/ou des employeurs/secteurs individuels pour gérer la diversité dans les âges des travailleurs	
<i>Pour tous les travailleurs âgés</i>	+
<i>Partager les savoir-faire et expériences entre les différents groupes d'âge</i>	+

3. Promouvoir l'employabilité des travailleurs tout au long de la vie active	
3.1. Renforcer la participation des travailleurs à la formation du milieu à la fin de leurs carrières	
<i>Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et le développement du système de formation professionnelle pour les adultes</i>	+
<i>Établir des mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences</i>	++
3.2. Développer une aide efficace au retour à l'emploi pour les demandeurs d'emploi âgés	
<i>Promouvoir la même approche d'activation pour tous les âges</i>	+?
<i>Cibler les travailleurs les plus à risque d'être sans emploi pendant une longue durée</i>	+
<i>Offrir aux entreprises des subventions à l'emploi/embauche</i>	+ ?
<i>Offrir aux travailleurs des prestations liées à l'exercice d'un emploi</i>	+?
3.3. Renforcer les emplois de qualité pour les travailleurs âgés	
<i>Renforcer la sécurité au travail et la santé mentale et physique</i>	+
<i>Réduire la fréquence du travail dangereux et pénible</i>	+?
<i>Équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales</i>	++
<p>++ = Des actions décisives ont été menées + = Des actions ont été menées mais plus pourrait être fait +? = Des actions ont été menées mais demandent à être évaluées ? = Des actions ont été menées avec un impact négatif / = Pas d'action menée ✓ = Pas d'action nécessaire.</p> <p><i>Source</i> : Évaluation basée principalement sur les réponses de la Belgique à différents questionnaires de l'OCDE.</p>	

REFÉRENCES

- Albanese A., B. Cockx et Y. Thuy (2015), "Working time reductions at the end of the career. Do they prolong the time spent in employment?", *Working Paper 2015/916*, Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University.
- Conseil national du travail – CNT (2016), Évaluation de la CCT 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1988.pdf>
- Conseil supérieur de l'emploi - CSE (2012), *Rapport de 2012. Pour un vieillissement actif*, Bruxelles, <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=36948>
- CSE (2016), *Rapport 2016. Économie numérique et marché du travail*, Bruxelles. Voir <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=45084>
- CSE (2017), *Allongement et qualité des carrières professionnelles. Rapport 2017*, Bruxelles, <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=46240>.
- Dejemeppe M., B. Cockx et B. Van Der Linden (2017), *L'emploi des seniors en Belgique : quelles politiques pour quels effets ?*, UGent et UCLouvain, Politique scientifique fédérale. <http://www.belspo.be/belspo/fedra/proj.asp?l=fr&COD=TA/00/44>
- OCDE (2017), *Études économiques de l'OCDE : Belgique 2017*, Éditions OCDE, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-bel-2017-fr
- OCDE (2012), Examen thématique de l'OCDE de suivi des politiques pour améliorer les perspectives des travailleurs âgés sur le marché du travail, Belgique, http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/Travailleurs%20âgés_Belgique.pdf
- Service public fédéral de programmation Intégration sociale (2017), Bulletin statistique, n° 19, Bruxelles https://www.mi-is.be/sites/default/files/statistics/mi-is_2017.2_bulletin_fr.pdf