

## THEMATISCHE STUDIE / ETUDE THEMATIQUE

## 3. Les fins de carrière

La fin des prépensions : l'ère de la complexité<sup>1</sup>

Dimitri Léonard\*, Esteban Martinez\*\* et Jacques Wels\*\*\*

## Introduction

Faut-il encore le rappeler, le débat actuel sur les fins de carrière, tant en Belgique que partout en Europe, s'inscrit dans le contexte particulier du vieillissement de la population qui a conduit les organisations internationales (OCDE et Union européenne) à promouvoir l'emploi des seniors ou, plus globalement, le « vieillissement actif en emploi » (Moulaert, Léonard, 2011).

La nécessité énoncée d'augmenter le taux d'emploi des seniors renvoie, dans le chef de ces organisations, à des arguments bien connus qui s'articulent essentiellement autour de critères démographiques et à l'équilibre financier des systèmes de sécurité sociale. Pourtant, malgré les injonctions répétées en faveur de l'emploi des seniors, les objectifs communautaires d'un taux d'emploi de 50 % pour les 55-64 ans (Stockholm, 2001) et de l'augmentation de cinq ans de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail (Barcelone, 2002) n'ont pas été atteints dans de nombreux pays. Si la moyenne des taux d'emploi des 55-64 ans en Europe des 15 atteignait 48,4 % en 2010, les situations nationales étaient encore largement contrastées : 70,4 % en Suède, 53,7 % aux Pays-Bas, 39,8 % en France et 37,3 % en Belgique.

La problématique des fins de carrière n'est certainement pas neuve en Belgique, mais elle alimente tout particulièrement le débat social depuis qu'en 2005 le « Pacte de solidarité entre les générations » a stimulé un processus de remise en cause des systèmes de prépension. Pour comprendre les enjeux du débat et la position des interlocuteurs sociaux dans le contexte national, il faut cependant remonter au milieu des années 1970 quand le recours aux sorties anticipées du marché du travail a été privilégié tout à la fois pour protéger les travailleurs âgés touchés par les licenciements collectifs et précisément face au chômage des jeunes, dans une optique de solidarité entre les générations toute différente.

Aujourd'hui, près de 40 ans après la naissance du dispositif de « la prépension conventionnelle », le débat sur son maintien continue à cristalliser les tensions. Certains souhaitent sa suppression pure et simple afin de stimuler l'augmentation du taux d'emploi des âgés mais aussi en raison du coût financier qu'il engendre. D'autres rappellent son utilité au regard de l'actualité sociale marquée par une recrudescence des restructurations d'entreprise et la montée du chômage. Des voies continuent également de se lever pour souligner son importance compte tenu de la pénibilité au travail<sup>2</sup>.

Dans cette contribution, nous souhaitons aborder la problématique des fins de carrière à rebours de la mécanique habituelle et répandue du taux d'emploi. Nous proposons, dans un premier temps, de mettre en perspective des débats sur les fins de carrière les fondements historiques de la prépension et questionner, à la lumière des enjeux actuels et des réalités du marché du travail, ce qui lui a ou au fil du temps donné sa légitimité en tant que réponse sociale aux problèmes du partage du travail (I), des licenciements collectifs (II) et de la pénibilité du travail (III). Dans un deuxième temps, nous mettrons l'accent sur la complexité des fins de carrière que ne parvient certainement pas à résumer l'indicateur des taux d'emploi (IV).

### I. La gestion des flux de main-d'œuvre : lectures contrastées de la « solidarité entre les générations »

En dépit de la diversité des systèmes d'emploi nationaux, dont la disparité des taux d'activité féminins et des travailleurs âgés est une des expressions les plus manifestes, il est possible de distinguer, au niveau européen, quatre étapes communes du « développement de la prise en charge de la sortie précoce d'activité » (Guillemard, 2010).

La première est caractérisée par une politique de modernisation et de reconversion. Les préretraites/prépensions sont alors mobilisées pour faire sortir de l'industrie lourde des travailleurs âgés moins mobiles à l'heure où d'autres secteurs connaissent une pénurie. Cette phase couvre, grosso modo, la décennie 1965-1975. En Belgique également, c'est dans le contexte du déclin de certains secteurs industriels que « naît la double idée d'assurer l'emploi des jeunes en favorisant le départ des travailleurs les plus âgés (via la création de systèmes de départ anticipé) et de généraliser le principe des indemnités de licenciement aux licenciements collectifs » (Claes, 2012 : 9). L'origine du système de prépension conventionnelle remonte, en effet, à la convention collective du travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 (CCT n° 17) au Conseil national du travail « instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ».

La seconde, marquée par l'entrée dans une période de récession et de crise durable de l'emploi, voit la problématique se déplacer des secteurs en difficulté à l'ensemble de la société. Les plus âgés connaissent alors des taux de chômage importants et une réinsertion dans l'emploi difficile. Les mécanismes de préretraite sont alors mobilisés non seulement pour transformer des secteurs d'activité mais aussi pour pallier à une réelle crise de l'emploi et à un déficit d'intégration des seniors. Les systèmes de retrait anticipé du marché du travail tendent dès lors à se diffuser dans toute l'économie.

Au cours d'une troisième phase, qui se développe dans les années 1980, la « solidarité entre les générations » va prendre de l'ampleur dans la justification des régimes de départ anticipé, en Belgique en particulier à travers l'obligation faite aux employeurs de remplacer les prépensionnés par des chômeurs. Il ne s'agit plus uniquement de sortir les âgés des affres du chômage de longue durée, mais bien de permettre l'entrée des plus jeunes dans l'emploi ; le départ volontaire est alors valorisé, soutenu par la protection sociale.

l'accès aux dispositifs de cessation anticipée de l'activité et/ou en développant des retraits partiels du marché de l'emploi (pré retraite partielle et retraite partielle en France, crédit-temps en Belgique, invalidité partielle aux Pays-Bas, etc.). Le « Pacte des générations » initié en 2005 en Belgique en est un bon exemple.

Le système de la prépension conventionnelle, tel qu'il s'est institutionnalisé en Belgique, repose principalement sur un argumentaire fondé sur un principe de solidarité entre les générations, qui cependant au cours du temps, est tiré en sens opposé. Dans un premier temps, la solidarité entre générations avait pour but la répartition des âges à l'emploi et le retrait précoce des travailleurs âgés permettant l'entrée des cohortes les plus jeunes sur le marché du travail. Dans un second temps, entamé dès les années 1990 et marqué par le Pacte de solidarité entre les générations, l'argumentaire a été renversé : face à des prévisions socio-démographiques alarmistes et, dans l'actualité, en dépit de la persistance d'un niveau de chômage important, parmi les jeunes notamment, l'accent est mis sur le maintien à l'emploi des travailleurs âgés qui serait rendu nécessaire pour préserver l'équilibre financier des régimes de sécurité sociale. Ces deux périodes serviront à structurer les évolutions de la politique de l'emploi en la matière.

#### A. La perspective de la (re)distribution du travail disponible

72

Dans les années 1980, dans un contexte socio-économique caractérisé tout à la fois par l'installation d'un niveau de chômage massif et par la montée de l'activité féminine, le débat politique et social fut marqué par le thème de la (re)distribution de travail disponible. La mise en œuvre de régimes de retrait anticipé de l'activité allaient être conçus dans l'optique d'une redistribution du travail entre générations. Parallèlement, on répartissait le volume de travail au sein d'un même génération en encourageant le travail à temps partiel et des régimes de travail plus flexibles, en liant la modération salariale et la réduction du temps de travail à la création de nouveaux emplois (opération 5-3-3) et en introduisant le régime de l'interruption de carrière (Ministère de l'Emploi et du Travail, 1995).

La priorité donnée par les politiques publiques de l'emploi à des mesures individuelles de partage du travail aura constitué une alternative à la revendication syndicale d'une réduction collective de la durée du travail. D'instrument de partage des gains de productivité, celle-ci est présentée en période de crise comme un moyen d'enrayer le chômage. Dès 1977, les deux principaux syndicats réclament le passage à la semaine de 36 heures au niveau interprofessionnel. Cette revendication s'est heurtée cependant au refus constant des organisations patronales d'ouvrir la discussion sur une réduction généralisée du temps de travail qu'elles jugeaient néfaste à la compétitivité des entreprises. La mise en avant de cette revendication, adossée à une politique d'austérité laissant peu de marges à la concertation sociale explique d'ailleurs largement l'absence d'accords nationaux interprofessionnels, librement négociés entre 1975 et 1984.

Quoiqu'il en soit, contrairement aux politiques de promotion du travail à temps partiel, les dispositifs visant à réduire l'offre de travail des seniors feront l'objet d'un large consensus entre les interlocuteurs sociaux (Lamouille et al. 1997). Au terme de la Conférence nationale de l'emploi du 3 avril 1993...

chômage équivalant à 60 % du salaire brut pendant toute la durée du chômage. Dans la pratique, les CCT conclues au niveau des branches d'activité et des entreprises permettent d'abaisser l'âge d'accès en dessous de 60 ans pour les hommes et en dessous de 55 ans pour les femmes<sup>3</sup>. Malgré les coûts pour la sécurité sociale, l'extension et la prolongation des régimes de « prépension conventionnelle » fondés sur la CCT n° 17 seront légitimés par le constat réitéré de l'installation d'un chômage massif et persistant, affectant tout particulièrement les jeunes, et de la multiplication des licenciements collectifs. Ces régimes vont dès lors concerner un nombre croissant de bénéficiaires, atteignant jusqu'à 140.000 personnes en 1990. Parallèlement, un certain nombre de dispositifs proches vont être supprimés (prépension légale, prépension spéciale pour les chômeurs âgés, pour les invalides âgés, prépension de retraite).

Si la prépension conventionnelle a réussi à se maintenir, elle va voir son accès se durcir au début des années 1990. Face à l'utilisation massive du dispositif le gouvernement adopte de nouvelles modifications conventionnelles et réglementaires, dont l'obligation pour les employeurs de remplacer un prépensionné par un chômeur complet indemnisé, affirmant ainsi de manière plus explicite encore l'objectif de lutte contre le chômage des jeunes.

L'optique de la limitation de l'offre de travail des seniors est encore renforcée par des dispositions facilitant l'accès au statut de « chômeur âgé »<sup>4</sup> (Gieseckink, Stevens & Van Buggenhout, 2002). Le succès de ce dispositif, réservé aux chômeurs âgés de 50 ans et plus démontrant une « incapacité permanente de travail » est par ailleurs garanti par un complément d'ancienneté<sup>5</sup>, tant et si bien qu'on observe en 1998 que le nombre de chômeurs âgés dépasse pour la première fois le nombre de prépensionnés. Ce dispositif – qu'on connaît sous le nom de « prépension *Canada Dry* » – apparaît alors comme un substitut à une prépension conventionnelle qui, subordonnée à la carrière professionnelle, s'avère alors moins accessible pour bon nombre de personnes. Dès 2002 cependant, l'accès à la « prépension *Canada Dry* » est également restreint.

Malgré l'introduction de mesures restrictives, comme le relèvement des seuils d'âge<sup>6</sup>, l'obligation de remplacement et la diminution de l'indemnisation de chômage, dans le but de limiter l'utilisation du système et de diminuer ainsi la charge financière pour la sécurité sociale, le principe même du recours à la prépension conventionnelle n'est pas fondamentalement remis en cause. Il s'est ancré profondément dans les pratiques sociales et apparaît volontiers comme un avantage social au-delà de son objectif initial qui était de promouvoir l'emploi (Claes, 2012 : 38).

#### B. L'activation des travailleurs âgés

L'inflexion des politiques publiques vers l'activation des travailleurs âgés ne va cependant pas tarder à se marquer. Dès la fin des années 1990, à l'argument d'ordre budgétaire qui jusque là motivait les restrictions au développement des régimes de prépension, s'ajoute l'impulsion donnée par la Stratégie

<sup>3</sup> Rappelons qu'en réponse à la directive européenne 97/7/CEE portant une volonté de non-discrimination...

européenne pour l'emploi qui engage les Etats membres à augmenter les taux d'emploi, en particulier ceux des travailleurs âgés (55-64 ans). Les orientations de la politique de l'emploi, largement appuyées par les analyses de l'OCDE, insistent dès lors sur le passage de mesures « passives » à des mesures « actives » et stimulent une plus grande responsabilisation du travailleur à l'égard de son « employabilité ». Ce discours va peser considérablement dans les débats belges sur les fins de carrière, qui vont dès lors se centrer sur l'offre de travail qu'il s'agirait cette fois d'augmenter pour faire face aux défis du vieillissement, en particulier en différant la sortie du marché du travail.

La notion d'Etat social actif devient dès ce moment un concept mobilisateur de la politique de l'emploi en Belgique (Moulaert, 2005) et l'accord de gouvernement de 1999 y fait explicitement référence en attirant l'attention sur ses éléments constitutifs : investissement dans les personnes ; passage des dépenses passives à des dépenses actives ; centration sur les taux d'activité et d'emploi ; conciliation emploi et protection sociale.

Des alternatives à la prépension vont être offertes par la loi du 5 septembre 2001 « visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs » : réduction du temps de travail pour les 50 ans et plus dans le cadre du « crédit-temps »<sup>7</sup>, droit à l'outplacement pour les travailleurs licenciés de 45 ans et plus ayant au moins un an d'ancienneté<sup>8</sup> ; réduction des cotisations sociales étendue aux travailleurs âgés via l'augmentation des abattements pour les plus de 58 ans ; complément de reprise du travail pour les chômeurs âgés<sup>9</sup> ; création d'un Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail qui deviendra, en 2004, le Fonds de l'expérience professionnelle<sup>10</sup>.

Les accords successifs de gouvernement vont prolonger l'orientation européenne à l'égard des travailleurs âgés. Cette orientation – et plus particulièrement la notion de « vieillissement actif » – sera rappelée dans le rapport de la Conférence pour l'emploi de 2003. En 2004, le gouvernement va tracer les grandes lignes d'une réflexion intitulée « Le vieillissement et une politique d'un marché du travail en fonction de l'âge » qui aboutira quelques mois plus tard à la « Conférence sur la fin de carrière ».

On le voit, au tournant des années 2000, la réorientation du système vers l'activation est bien engagée, à travers une série de mesures visant le maintien ou le retour à l'emploi des travailleurs âgés. Le Pacte de solidarité entre les générations, adopté 2005 malgré l'opposition syndicale, incarne cette volonté de réorientation du système des prépensions. Annexé à la déclaration de politique fédérale du 11 octobre 2005, le Pacte des générations visait à décourager le retrait anticipé du marché du travail et à promouvoir le vieillissement actif. Parmi les mesures engagées, on retiendra tout particulièrement les changements apportés aux conditions d'accès à la prépension liées à la durée de la carrière professionnelle : un mécanisme progressif est introduit qui à terme devait conduire à fixer le nombre d'années de carrière à 35 ans pour les hommes et pour les femmes, mais à un rythme différent. Par ailleurs, une plus grande disponibilité sur le marché du travail sera exigée aux travailleurs licenciés collectivement qui devront s'inscrire dans une cellule de l'emploi préalablement à un accès éventuel à la prépension. La mobilisation syndicale n'aura toutefois pas été vaine, puisque certains régimes sont prolongés temporairement.

Il reste que l'adoption du Pacte des générations et le conflit social qui l'a entouré, constitue un moment de cristallisation des positions des acteurs sociaux de la négociation collective sur la question de la gestion des fins de carrière. Pressés par les orientations de la politique de l'emploi européenne, les pouvoirs publics belges concrétisent ainsi leur volonté de restreindre drastiquement l'accès aux dispositifs de sortie anticipée du marché du travail. Dans les rangs patronaux, la FEB – qui, au moins depuis le début des années 2000, soutient le principe du vieillissement actif – trouve l'occasion d'affirmer sa volonté de supprimer les systèmes de prépension et de privilégier des systèmes de transition progressive entre vie active et retraite.

Ce positionnement patronal revendicatif, en rupture avec la priorité accordée par le passé à la liberté de négociation en la matière, constituera un soutien de taille à la réforme structurelle des systèmes de fin de carrière entreprise dès l'installation du gouvernement Di Rupo, en décembre 2011. Dans les mesures prises, l'exigence de disponibilité des travailleurs âgés sur le marché du travail est fortement accrue, comme en témoigne le changement symptomatique de terminologie : la notion de « prépension » associée à l'inactivité est remplacée par l'expression « chômage avec complément de l'entreprise ». A partir de 2015, le seuil d'âge pour l'accès à la prépension est porté à 60 ans, la durée de la carrière professionnelle requise à 40 ans. La retraite anticipée ne sera possible qu'à partir de 62 ans. Dans le cadre du crédit-temps, le seuil d'âge pour le bénéfice des réductions de prestations est fixé à 55 ans. La logique dominante est celle d'un allongement linéaire de la durée de la vie professionnelle, susceptible de mettre un terme, ou à tout le moins de limiter l'accès, à l'ensemble des régimes dérogatoires négociés dans le passé pour répondre à des circonstances particulières. Parallèlement, aux restrictions apportées aux possibilités de sortie anticipée du marché du travail, les mesures seront prises pour soutenir l'emploi des travailleurs âgés. Ainsi, depuis janvier 2013, les entreprises de plus de 20 travailleurs sont tenues d'établir annuellement un plan pour l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus<sup>11</sup>. De même, depuis le 1er janvier 2012, un employeur qui procède à un licenciement collectif doit veiller au respect de la pyramide des âges de l'entreprise.

Du consensus sur la prépension des années 1970 à la politique d'activation progressive en faveur du « vieillissement actif » à l'œuvre depuis le milieu des années 2000, les fins de carrière en Belgique ont fait l'objet d'intenses débats et de positions contrastées entre interlocuteurs sociaux et entre ceux-ci et le gouvernement fédéral. Les réformes successives des dispositifs permettant un départ anticipé du marché du travail répondaient au contexte socio-économique marqué par un chômage croissant. L'orientation européenne en matière d'emploi et, avec elle, le concept d'Etat social actif ont ensuite marqué de leur empreinte les contours de la politique belge en matière de fins de carrière. L'évolution la plus marquante est sans conteste engagée par le Pacte de solidarité entre les générations de 2005 qui traduit la volonté des pouvoirs publics belges de promouvoir le « vieillissement actif » en rendant plus restrictive la sortie anticipée du marché du travail. Parallèlement, les dispositifs de retrait partiel rencontrent un succès croissant, démontrant ainsi les aspirations des salariés à réduire leur temps de travail, d'une manière ou d'une autre, en fin de carrière.

## II. La gestion sociale des restructurations d'entreprises : les prépensions « anticipées »

Les circonstances particulières que traversent les entreprises réputées « en difficulté » ou « en restructuration » ont justifié l'instauration de formules de prépension, communément appelées « prépensions anticipées », à 50, 52 ou 55 ans<sup>12</sup>. En cas de licenciement collectif tout particulièrement, ces formules ont souvent été considérées comme une solution socialement acceptable de réduction des effectifs, permettant de concilier les intérêts des travailleurs âgés dont les perspectives de reclassement, dans les secteurs d'activité en déclin, paraissent peu assurées et ceux des employeurs qui y trouvent le moyen de réduire la masse salariale et, le cas échéant, de procéder au renouvellement des emplois et des qualifications. Dans le contexte actuel d'une recrudescence des restructurations, le recours aux prépensions anticipées constitue, avec le chômage économique, un amortisseur social important, de nature à réduire la conflictualité sociale dès lors qu'il permet de préserver dans une certaine mesure l'emploi des plus jeunes et procure aux travailleurs âgés licenciés un statut préférable au régime général du chômage (Gracos, 2013). Le conflit social qui a marqué la restructuration de Carrefour fournit un exemple parmi d'autres : sur les quelque 1600 licenciements annoncés, 900 travailleurs ont quitté l'entreprise avec une prépension à 52 ans. De fait, les arrangements sociaux relatifs aux prépensions interviennent régulièrement dans le cadre des restructurations d'entreprise comme une des phases essentielles de la négociation du volet social. La mise en œuvre d'un accord éventuel conclu avec l'employeur est cependant subordonnée à l'agrément du ministre de l'emploi et du travail.

Ce mécanisme de gestion sociale des restructurations est mis à mal par les mesures gouvernementales édictées dès 2004 visant à encourager une politique d'activation de l'entreprise en cours de restructuration axée sur le remplacement<sup>13</sup>, renforcées par la suite dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations (Bingen, 2010). L'inflexion dans ce domaine est également donnée au niveau européen. En effet, les recommandations du Conseil européen du 14 octobre 2004 préconisaient, à l'égard de la Belgique, le développement de plusieurs axes : l'accompagnement des restructurations ; le développement d'une stratégie de vieillissement actif ; la promotion d'une procédure efficace de recherche d'emplois pour les travailleurs âgés au chômage ; la réduction du recours au régime de retraite anticipée. La « gestion active des restructurations » prévue par le Pacte de solidarité entre les générations de 2005 entendait répondre à ces recommandations. Un double objectif était poursuivi à cet égard<sup>14</sup> : favoriser le reclassement professionnel des travailleurs de 45 ans et plus ; et diminuer le recours aux prépensions à un âge inférieur à l'âge normal appliqué dans l'entreprise, en soumettant l'accès au régime de prépension anticipée à la condition qu'« un accompagnement actif axé sur la recherche d'un nouvel emploi ait échoué ». La « gestion active des restructurations », telle que prévue dans un arrêté royal du 9 mars 2006, implique l'obligation, pour les travailleurs licenciés de 45 ans et plus, qui sont candidats ou non à la prépension anticipée, de participer dans le cadre d'une cellule

pour l'emploi à six mois d'accompagnement, les premiers pour pouvoir prétendre à leur prépension, les seconds pour maintenir leur droit aux allocations de chômage. Les engagements volontaires préconisés dès 2004 se sont donc rapidement convertis en une injonction à rester disponible sur le marché du travail.

Malgré l'impact de la crise financière initiée en 2008, l'accord gouvernemental de décembre 2011 va encore restreindre les possibilités d'accès aux systèmes de prépension « anticipée », cette fois en modifiant de façon progressive les critères d'âge. Dans les entreprises en difficulté, l'âge requis pour bénéficier d'un régime de prépension recuiera de 6 mois par année pour atteindre 55 ans en 2018. Quant aux entreprises en restructuration, l'âge passera à 55 ans dès 2013.

Face à cette orientation des politiques de l'emploi en faveur de l'activation des travailleurs âgés victimes d'un licenciement collectif, l'argumentaire syndical visant à rétablir les systèmes de prépension anticipée repose sur un double constat. Il consiste, d'une part, à souligner le fait avéré que l'alternative qui se présente aux travailleurs âgés licenciés ne se situe pas entre « remise à l'emploi » et « inactivité dans le régime des prépensions », mais bien souvent entre « chômage » et « inactivité ». Il peut, de ce point de vue, s'appuyer sur les résultats des évaluations de l'action des cellules pour l'emploi qui tendent à montrer des taux de réinsertion relativement faibles. En Flandre, 21 % seulement des plus de 50 ans retrouvent le chemin de l'emploi après un passage par les cellules pour l'emploi (en comparaison le taux de réinsertion est de 49 % pour les moins de 45 ans). En Wallonie, les taux de réinsertion oscillent entre 19 % et 31 % selon la qualification et le sexe. D'autre part, ils invoquent la responsabilisation de l'employeur induite par le régime des prépensions, très justement appelé dorénavant « régime de chômage avec complément de l'entreprise ». La « gestion active des restructurations », tout comme le « vieillissement actif » et les différentes mesures d'activation des chômeurs, érigent en norme la conditionnalité croissante des droits sociaux. En restreignant les possibilités d'accès aux formules de prépension, ces mesures participent de la logique de « flexicurité » qui sous-tend l'ensemble des politiques de l'emploi, consistant à dédouaner l'entreprise de ses responsabilités à l'égard des travailleurs licenciés et confiant aux institutions du marché du travail le soin de sécuriser le parcours des chômeurs.

## III. La pénibilité du travail : reconnaissance des inégalités sociales en matière de santé au travail

Prendre en compte les facteurs de risques pour la santé au travail revient à poser le problème des fins de carrière en termes de solidarité au sein d'une même génération autour de la question centrale des conditions de travail. Les conditions de travail jouent un rôle déterminant, d'une part, dans le processus de développement des compétences et de préservation de la santé des travailleurs (Volkoff, Molinié, Jolivet, 2000), d'autre part, dans la perception que les travailleurs ont de leur propre capacité à se maintenir durablement en emploi. La dernière enquête européenne sur les conditions de travail indique à cet égard qu'une proportion non négligeable des travailleurs interrogés, de l'ordre de 40 %, ne pensent pas pouvoir faire le même travail à l'âge de 60 ans (Eurofound, 2010).

<sup>12</sup> Prépension anticipée à 50, 52 ou 55 ans en vertu de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

<sup>13</sup> Arrêté royal du 16 juillet 2004 visant à promouvoir l'emploi de travailleurs licenciés dans le cadre de restructuration.

plus longtemps constitue un enjeu fondamental si l'on veut ne pas renforcer davantage les inégalités sociales (espérance de vie, niveau de qualification, santé) déjà présentes sur le marché du travail : s'agirait-il également de prolonger la carrière des travailleurs « usés » qui ont été durablement exposés à des conditions de travail éprouvantes ? A cet égard, il convient aussi de questionner le comportement des employeurs dont la perception des travailleurs vieillissants est depuis longtemps construite sur le mode d'un discours ambivalent, oscillant entre une représentation de salariés âgés en déclin sur le plan physique et la reconnaissance de leur expérience, et qui se traduit bien souvent par des pratiques de gestion des ressources humaines pénalisantes avec l'avancée en âge, en matière de recrutement, de formation, de promotion (Volkoff, 2012). En conséquence, l'enjeu de société que pose la gestion des sorties anticipées du marché du travail ne peut être dissocié de l'analyse des pratiques organisationnelles favorables à la santé et à l'épanouissement professionnel des travailleurs. L'exemple des pays d'Europe du Nord où la qualité de la vie au travail se conjugue aujourd'hui avec des taux d'emploi des seniors élevés tend à renforcer ce point de vue.

Il n'est pas étonnant dès lors que la réforme des fins de carrière – présentée comme « radicale » par ses protagonistes – engagée par le gouvernement Di Rupo en décembre 2011, préconisant en substance un allongement linéaire de la vie professionnelle selon le schéma « 40 ans de carrière – seuil d'accès à la prépension à l'âge de 60 ans », ait relancé les questionnements sur la soutenabilité de l'emploi, compte tenu des inégalités sociales observées en matière de santé au travail. Au fond, les dispositifs d'aménagement des fins de carrière élaborés dans le cadre de la négociation collective interprofessionnelle et sectorielle ont pour une part été motivés par la reconnaissance de la pénibilité du travail et de ses effets délétères sur la santé des travailleurs. C'est le cas pour des mesures aussi contrastées que la dispense de prestations accordée au personnel du secteur de la santé à partir de 45 ans ou le régime de prépension à 56 ans pour les ouvriers de la construction qui peuvent faire valoir, moyennant une attestation du médecin du travail et des conditions de carrière, une incapacité à poursuivre l'activité professionnelle. Mais de façon plus générale, les travailleurs en mauvaise santé pouvaient bénéficier du régime commun. A mesure cependant que les conditions d'accès aux régimes généraux de prépension sont rendus plus restrictifs, l'argument de la pénibilité du travail doit être avancé pour justifier l'instauration de régimes dérogatoires permettant, à l'instar des licenciements collectifs, un traitement particulier. Les réformes successives du système de prépension ont ainsi autorisé des « exceptions », dont la prolongation n'est pas garantie au-delà de 2015.

De fait, les inégalités sociales en matière de santé sont manifestes. D'après une étude française, à 35 ans, les hommes « cadres supérieurs » peuvent espérer vivre encore en moyenne 34 ans indemnes de toute incapacité majeure. L'espérance de vie en bonne santé d'un homme « ouvrier » est inférieure de 10 ans (Cambois *et al.*, 2008). La recherche démographique TAHIB relative aux inégalités sociales en santé en Belgique fournit en substance des données comparables pour ce qui concerne en tout cas la hiérarchie des situations entre les plus qualifiés et les moins qualifiés (Van Oyen *et al.*, 2010). Plus précisément en rapport avec le travail, les atteintes à la santé apparaissent extrêmement variables selon les caractéristiques professionnelles. D'après les données de la banque carrefour de la sécurité sociale, fournies ici pour l'année 2009, il apparaît que la part des salariés, âgés entre 55 et 59 ans, en incapacité partielle de travail depuis plus d'un an, en raison d'une invalidité ou d'une maladie profes-

L'enjeu pour la concertation sociale est de taille puisqu'il s'agit de définir les critères et les modalités qui permettraient de moduler les seuils de sortie du marché du travail en fonction de l'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs. Dans cette optique, les solutions préconisées se révèlent très restrictives. Deux voies, de portée très différente, ont été empruntées jusqu'à présent. La première d'entre elles, de portée collective, consiste à instaurer des régimes dérogatoires pour les « métiers lourds ». Dans la foulée du Pacte entre les générations, l'arrêté royal du 3 mai 2007, considère comme métier lourd le travail en équipes successives, le travail en services interrompus et le travail de nuit. Mais il est à noter que la notion de « métier lourd » est loin d'être stabilisée et fera certainement l'objet de nouveaux débats au sein du Conseil national du travail. S'il s'agissait de prendre en compte l'ensemble des nuisances professionnelles susceptibles de réduire l'espérance de vie en bonne santé des travailleurs, il faudrait considérer plus largement les facteurs de risques : outre les rythmes de travail, les contraintes physiques lourdes, l'exposition à un environnement agressif et probablement les risques psychosociaux. Quoiqu'il en soit, la seconde voie empruntée est fondée sur la situation individuelle des travailleurs. La prépension pour raisons médicales (CCT n° 91 – qui n'aura concerné que 42 cas – remplacée par la CCT n° 105) se rapportant aux travailleurs âgés de 58 ans, moins valides ou connaissant des problèmes physiques graves, de même que des régimes sectoriels spécifiques, comme la prépension à 56 ans dans la construction, ont potentiellement une portée nettement plus restrictive dans la mesure où ces dispositifs ne s'adressent qu'aux travailleurs dont l'état de santé est effectivement dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité.

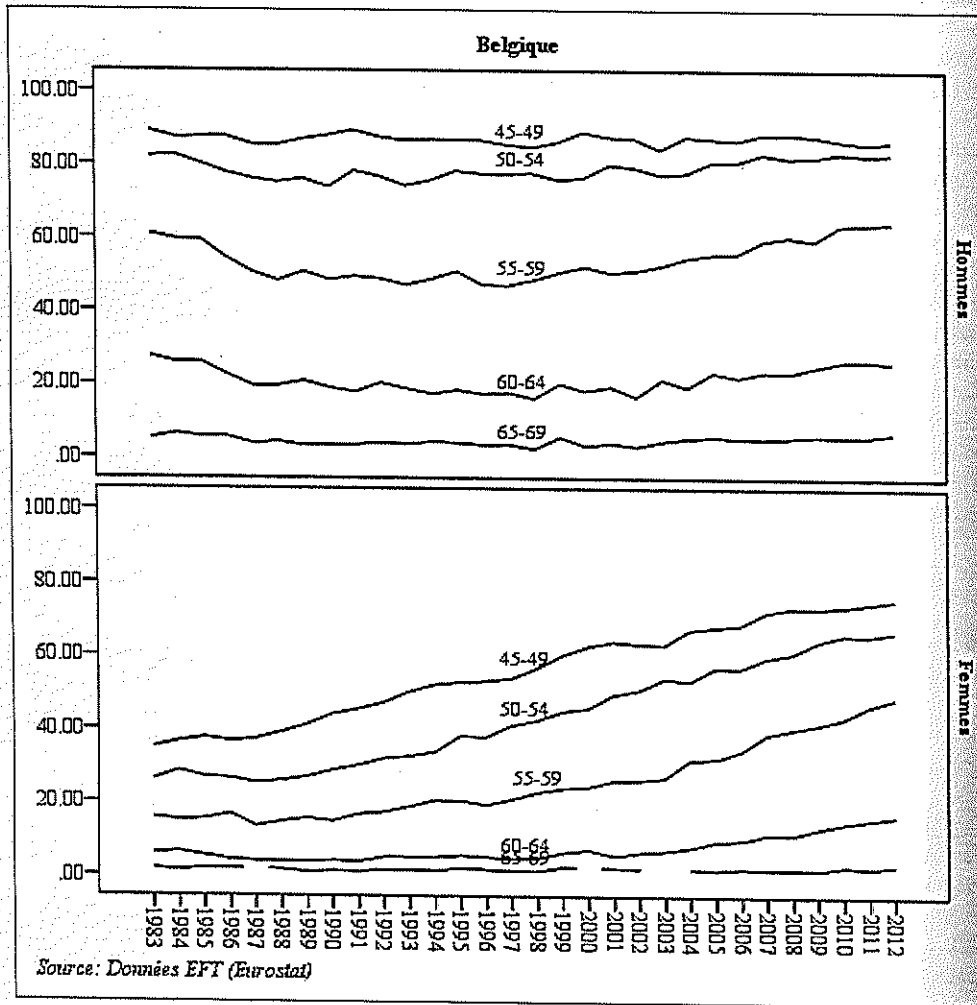
#### IV. Au-delà des taux d'emploi : la complexité des fins de carrières

Au cours des années 1990, différentes réformes ont été introduites qui ont tenté de limiter l'usage des dispositifs de départ anticipé et, par là, de faire augmenter l'emploi des plus âgés. Mais, nous l'avons vu, les résultats escomptés à l'époque n'ont pas été atteints, notamment en raison d'un transfert de sortants vers la catégorie « chômeurs âgés ». Ainsi, le nombre de retraits précoces a continué d'augmenter de près de 17 % entre 1992 et 1999 (Merla, 2004).

L'impact des mesures se fait cependant sentir dès le début des années 2000. On voit alors croître le taux d'emploi des hommes âgés de 50 à 64 ans (graphique 1). La situation des femmes à cette époque est cependant particulière. Si les hommes subissent de plein fouet les restrictions en matière d'accès au départ anticipé du marché du travail, les travailleuses âgées connaissent à l'inverse, depuis les années 1980, une progression croissante de leur participation à l'emploi, qui ne trouve donc pas son unique source dans les réformes opérées.



Graphique 1. Evolution des taux d'emploi de 1983 à 2012, par tranches d'âge et par sexe



Une distinction de genre doit ainsi être posée d'emblée au risque de prendre pour structurels des effets proprement générationnels. Cet écueil conduirait à considérer l'augmentation des taux d'emploi des seniors comme le fruit des réformes successives et des changements d'orientation en matière de prépension alors même que ces dernières n'expliquent qu'une partie du phénomène.

Face à la retraite précoce, les réformes n'ont pas toujours les effets escomptés, compte tenu de

entre statuts qui opèrent au fil des années et impactent leurs effets sur l'emploi. Plus encore, alors que la dernière décennie voit apparaître des statuts composites entre l'emploi et le non-emploi tels que le crédit temps à temps partiel ou encore la pause carrière, c'est la notion même d'« emploi » qui peut porter à confusion.

#### A. Une augmentation perceptible de l'emploi au cours de la dernière décennie

Un bref détour par les taux d'emploi illustre cependant les évolutions qui se marquent en Belgique au cours des dernières décennies (1983-2012). Sur base des données d'Eurostat<sup>15</sup>, il est possible de distinguer diverses tendances. En ce qui concerne les hommes de la tranche d'âge des 45-49 ans, les taux d'emploi sont restés relativement stables, à un niveau élevé (autour de 89 %). L'écart cependant se creuse pour les tranches d'âge supérieures. En 1983, les taux d'emploi étaient de 82,1 % pour les 50-54 ans, 60,9 % pour les 55-59 ans et 27,4 % pour les 60-64 ans. En 2000, suite à une baisse généralisée pour l'ensemble de ces trois tranches, les taux percolent respectivement à 76,3, 52 et 18,1 %, soit une diminution progressive moyenne d'environ 8 % pour les trois tranches. Au cours de la période 2000-2012, les taux d'emploi des plus de 50 ans augmentent largement : ils atteignent en 2012 respectivement 82,7, 63,9 et 25,9 % ; autrement dit une augmentation moyenne de plus de 7 % pour les trois tranches.

La situation apparaît cependant bien distincte pour les femmes. En 1983, le taux d'emploi des femmes âgées de 45 à 49 ans était de 35 %, pour atteindre 62,4 % en l'an 2000, soit une augmentation de plus de 27 %. Tendances similaires, quoique moins importantes, pour les tranches d'âge supérieures. Les taux d'emploi étaient de 26,1 % pour les 50-54 ans, 15,7 % pour les 55-59 ans et 6 % pour les 60-64 ans. Ils grimpent en 2000 à 45,6 % ; 24,1 % et 7 %. En 2012, les taux d'emploi passent à 66,5 % pour les 50-54 ans, 48,4 % pour les 55-59 ans et 16,3 % pour les 60-64 ans ; autrement dit une augmentation de plus de 17 % sur 12 ans pour les 50-64 ans.

Ces observations par sexes et tranches d'âge donnent à voir un paysage contrasté du retrait précoce en Belgique. Alors que les hommes étaient les principaux bénéficiaires des mesures de retrait précoce au cours des années 1990, les femmes connaissent une croissance continue de leur participation à l'emploi, essentiellement assurée par l'augmentation de l'activité de nouvelles cohortes nées dans l'immédiat après-guerre.

De telles données sont à mettre en parallèle – dans le prolongement des travaux de l'OCDE (OCDE, 2006, 2011) – avec l'écart qui peut exister entre les indicateurs d'âge effectif de la retraite (celui de la cessation de l'activité) et l'âge légal de la retraite. Pour l'année 2011, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était respectivement de 59,6 ans et 59 ans pour les hommes et les femmes tandis que l'âge légal de la retraite est fixé pour les deux sexes à 65 ans. Autrement dit, un écart moyen de près de 5 années pour les hommes et 6 années pour les femmes. En comparaison, pour l'année 2000, l'âge effectif moyen de la retraite atteignait 58,5 ans chez les hommes et 57,1 ans chez les femmes. L'augmentation sur 10 ans est donc relativement importante. L'évolution récente des fins de carrières

### B. Vers une sortie partielle de l'emploi

Mais ce constat ne résume pas à lui seul les dynamiques en cours. La dernière décennie a vu également se développer une série de mécanismes destinés à rendre progressives les fins de carrières professionnelles. Des dispositifs tels que la prépension partielle ou le crédit temps à temps partiel vont venir répondre à une volonté politique de faire décroître les sorties précoces au profit de départs plus transitionnels entre l'emploi et l'âge de la retraite, de manière à faire augmenter les taux d'emploi, en réponse à la Stratégie Européenne pour l'Emploi. Peu présents au début des années 2000, ils prennent une place désormais importante, si pas majeure, dans l'arsenal complexe des fins de carrières.

Pourtant le « taux d'emploi » dont nous avons montré l'évolution ne permet pas de saisir l'ampleur de la croissance de ces mécanismes dans la mesure où ce dernier constitue encore un indicateur standardisé, facilitant la comparaison internationale et, par-là, le *benchmarking* (Salais, 2004). Il convient dès lors de sortir d'une approche réductrice par les taux d'emploi diffusés par Eurostat pour découvrir la teneur même de ce que recouvre l'emploi (Barbier, 2008, p. 84). Autrement dit, s'écarter d'une définition de l'emploi au sens du BIT (qui prend en compte quiconque a travaillé au moins une heure pendant la semaine de référence).

Une telle perspective brouille en quelque sorte la distinction classique entre emploi, chômage et inactivité. Pendant une période relativement longue, les prépensionnés ainsi que les chômeurs dispensés de recherche d'emploi étaient assimilés, dans les statistiques, à la catégorie des « inactifs ». Désormais, l'expansion des départs progressifs du marché du travail (du type crédit temps) supplante quantitativement l'usage des mécanismes de sortie précoce définitive. Il en résulte donc un transfert numérique vers l'emploi dans la mesure où les sorties partielles de l'activité sont prises en compte dans le calcul des taux d'emploi.

Ce glissement opère une réelle métamorphose qui déplace la sortie de l'emploi aux âges élevés de l'inactivité vers l'emploi. Alors que les prépensions et le chômage avec dispense de recherche d'emploi étaient mis en cause comme premiers responsables de l'effondrement de l'emploi des âgés, les sorties progressives apparaissent comme un soutien voire comme un moteur à l'élévation même de l'emploi.

On peut distinguer pour la période 2000-2013 trois mécanismes qui ont servi les sorties partielles de l'activité : la prépension conventionnelle à mi-temps, le crédit-temps avec réduction des prestations ainsi que l'interruption de carrière à temps-partiel :

- le régime de prépension à mi-temps<sup>16</sup> introduite en 2003 devait représenter une alternative à la prépension à temps plein mais il n'a jamais eu de réel succès. En 2000, seulement 889 hommes en faisait usage et 203 femmes. En 2012, elle ne concerne plus que 523 hommes et 163 femmes. Le régime sera supprimé en 2012 ;
- le régime du crédit-temps permettant aux travailleurs âgés de réduire leurs prestations, de 50 ou 20 %, jusqu'au départ à la pension a au contraire eu un succès croissant. Le travailleur devait avoir au moins 50 ans et 20 années de carrières. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, il faut avoir 55 ans et compter au moins 25 années d'ancienneté comme salarié. C'est un total de 5456 hommes qui en usent en 2002, 24.401 en 2005 et 42.126 en 2013. Pour les femmes, aux mêmes années, 3.251, 18.757 et 47.119.

En 2011, en moyenne, quelque 133.000 personnes âgées de 50 à 64 avaient ainsi diminué leurs prestations de travail en utilisant un régime de crédit-temps à temps partiel ou un interruption de carrière à temps partiel, soit 6,2 % de la population concernée. Il s'agissait « principalement de femmes de 50 à 59 ans » (Conseil supérieur de l'emploi, 2012, p.170). De telles évolutions se traduisent par ailleurs par une diminution importante de l'usage de départs anticipés plus classiques tels que les prépensions ou la catégorie des « chômeurs âgés ».

Le tableau 1 fait état d'un tel bouleversement. On observe que le taux de départs progressifs (qui agrège les trois catégories citées plus haut) n'a cessé de progresser de 2002 à 2012. Il passe ainsi que 1,8 % sur la population totale masculine en 2002 à plus de 4 % en 2012. Pour le cas des femmes, la situation est plus contrastée : déjà très élevés en 2002, les taux ont varié d'année en année sur une fourchette comprise entre 5,3 et 7,2 %.

Tableau 1. Taux d'emploi et taux de départs progressifs (2002-2012)

Années	Hommes			Femmes		
	Taux d'emploi	Taux de départ progressif	différence	Taux d'emploi	Taux de départ progressif	différence
2002	52,5	1,8	50,7	28,8	5,7	23,1
2003	51,3	3,1	48,2	30,6	6,6	24,0
2004	53,5	2,7	50,8	32,5	6,0	26,5
2005	55,8	3,7	52,1	33,7	6,9	26,8
2006	55,3	3,2	52,1	34,7	6,0	28,7
2007	58,9	4,0	54,9	36,5	7,1	29,4
2008	57,3	3,7	53,6	38,8	5,9	32,9
2009	57,5	4,3	53,2	40	7,2	32,8
2010	58,3	4,0	54,3	42,9	5,7	37,2
2011	58,1	4,6	53,5	42,5	7,3	35,2
2012	59,7	4,3	55,4	43,2	5,3	37,9

Sources: ONEM et Eurostat, nos calculs.

Le *taux de départ progressif* est le rapport entre le nombre de « crédit-temps avec réduction des prestations », le nombre de « interruptions de carrières à temps partiel » et le nombre de « prépensions à temps partiel » pour la tranche d'âge 50-64 ans au 1<sup>er</sup> janvier sur la population totale âgée de 50 à 64 ans au 1<sup>er</sup> janvier.

Le *taux d'emploi* correspond à l'indicateur fourni par les Enquêtes sur les Forces de Travail (EFT) pour le premier trimestre de l'année.

On peut observer que, sur une période allant de 2002 à 2012, l'augmentation des taux d'emploi a été en partie soutenue par l'augmentation des départs progressifs.

La situation des femmes, qui connaissent, on l'a dit, une augmentation massive de leur participation à l'emploi depuis plus de 30 ans, est bien distincte. Il est dès lors possible d'observer que les taux de départs progressifs n'ont que peu d'impact sur l'augmentation de l'emploi. Ce dernier croît de près de 15 % indépendamment de l'influence des taux de départ progressifs, déjà forts présents en 2002.

Notons en outre que l'usage croissant des départs progressifs est, dans les deux cas, corrélé largement à l'emploi. Dit autrement, ces mécanismes sont sensibles à la conjoncture économique. Une baisse de l'emploi se traduit de la sorte par une baisse de l'usage des dispositifs de départ progressif. A l'inverse de la prépension à temps complet qui agissait encore il y a peu comme un réceptacle en cas de crise économique (au niveau de la société) ou en cas de licenciements collectifs (au niveau de l'entreprise), les dispositifs de sortie partielle de l'activité ne permettent pas un tel usage. Ce phénomène est très nettement perceptible lors de la crise de 2008 dans la mesure où pour les deux sexes, la proportion de départs progressifs sur l'emploi total a chuté comparé au taux au 1<sup>er</sup> janvier 2007 et à celui du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

La transformation des modes de retrait anticipé caractérisés désormais par une dominance des départs progressifs imprime ses marques sur les responsabilités sociales mises en branle lors de tels mécanismes. D'une part, la réduction du temps de travail d'un individu âgé n'est plus subordonnée – tel que cela pouvait être le cas à l'époque – à son remplacement au sein de l'entreprise. D'autre part, les coûts engendrés par la perte de salaire sont à charge de l'Office National de l'Emploi qui compense ainsi la perte engendrée par la réduction du temps de travail<sup>17</sup>. La cessation partielle de l'activité incombe alors à l'Etat qui se voit pour mission de soutenir les transitions sur le marché du travail (Gautié & Gazier, 2006). Transitions qui sont par ailleurs, on le voit, très nettement influencées par la conjoncture économique du moment.

## Conclusion

Ces quelques données statistiques qui mettent en évidence l'hybridation des situations d'emploi des travailleurs âgés ainsi que l'exposé des logiques de justification des systèmes de prépension invitent à reconsidérer la place prépondérante qui est généralement réservée à l'évolution des taux d'emploi comme indicateur des performances du marché du travail. D'une part, les dispositifs transitionnels en fin de carrière rencontrent certainement les attentes des salariés mais ne remplissent pas pour autant les mêmes fonctions d'amortisseur social que les systèmes de sortie anticipée du marché du travail. Au demeurant, ceux-ci aussi font l'objet de mesures restrictives. D'autre part, la focalisation sur l'augmentation des taux d'emploi tend à écarter du débat les motifs à l'origine des résistances sociales aux politiques axées sur le « vieillissement actif », dont témoigne l'intense mobilisation syndicale contre le Pacte des générations, en 2005, et contre la réforme structurelle des fins de carrières, en 2012. C'est que les raisons qui ont justifié, par le passé, le recours aux retraits anticipés du marché du travail sont toujours d'actualité. Le chômage – et tout spécialement le chômage des jeunes – représente encore aujourd'hui un problème social majeur. Dans un contexte de crise économique et d'exacerbation de la concurrence internationale, les restructurations d'entreprises se sont multipliées. Les enquêtes auprès

des salariés révèlent la persistance de risques professionnels portant atteinte à la santé. Ces problèmes sociaux ne sont-ils pas dans les faits largement sous-estimés quand la perspective qui domine les politiques publiques de l'emploi, de la flexicurité au fonctionnement des marchés transitionnels, est celle d'une disponibilité étendue à l'ensemble de la population en âge de travailler aux besoins de l'entreprise ? En posant la question, nous relayons l'idée, comme d'autres observateurs, que « le débat sur cet enjeu de société serait premier, ce qui ne rend pas obsolètes les nécessaires discussions sur l'équilibre financier des systèmes de retraite mais les remet à leur vraie place : la seconde » (Taddei, 2000).

## Bibliographie

BARBIER, J.-C., « Qualité et flexibilité de l'emploi en Europe: de nouveaux risques » in GUILLEMARD, A.-M. (ed.), *Où va la protection sociale?*, Paris, PUF, 2008, 69-85.

BINGEN, A., « L'indemnisation et l'accompagnement des travailleurs licenciés : les cellules de formation/reconversion en Wallonie » in ARCO, E. et al., *Dynamiques de la concertation sociale*, Bruxelles, CRISP, 2010, 513-533.

CAMBOISE, E., LABORDE, C. et ROBINE, J.-M., « La 'double peine' des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population et sociétés*, 441, janvier 2008.

CLAES, T., « La prépension conventionnelle (1974-2012) », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire, CRISP*, n° 2154-2155, 2012.

CONRAD, C., « La naissance de la retraite moderne : l'Allemagne dans une comparaison internationale (1850-1960) », *Population (French Edition)*, 1990, 531-563.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI, *Pour un vieillissement actif*, Rapport 2012, Bruxelles.

GAUTIE, J., et GAZIER, B., « Les 'marchés transitionnels du travail' : à quel paradigme appartiennent-ils ? » in EYMARD-DUVERNAY, F. (ed.), *L'économie des conventions, méthodes et résultats*, Paris, La Découverte, 2006, 103-116.

GIESELINK, G., STEVENS, Y. et VAN BUGGENHOUT, B., « Départ anticipé des travailleurs âgés en Belgique », *Revue belge de sécurité sociale*, 2002, (4), 579-617.

GRACOS, I., « Grèves et conflictualité sociale en 2012 », *Courrier hebdomadaire, CRISP*, 2172-2173, 2013.

GUILLEMARD, A.-M., « Pathways and their prospects: A comparative interpretation of the meaning of early exit » in KOHLI, M., REIN, M., GUILLEMARD, A.-M. et GUNSTEREN, V. (eds.), *Time for Retirement. Comparative studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge, Cambridge University Press, 1991, 362-388.



JOLIVET, A., *Pénibilité du travail : la loi de 2010 et ses usages par les acteurs sociaux*, revue de l'IRES, 70/3, 2011, 33-60.

JOLIVET, A., MOLINIE, A.-F. et VOLKOFFS, S., « PRP : le temps partiel régule-t-il le vieillissement au travail ? », *Connaissance de l'emploi*, n° 8, Centre d'études de l'emploi, octobre, 2004.

LEFEBVRE, M., « Retraite et chômage en Belgique : les jeunes bénéficient-ils des préretraites ? » in *Reflets et perspectives de la vie économique*, 3, 2008, 7-16.

MERLA, L., « Belgium: From Early to Progressive Retirement? » in MALTBY, T., DE VROOM, B., MIRABILE, M. L. et ØVERBYE, E. (eds.), *Ageing and the Transition to Retirement. A comparative Analysis of European Welfare States*, Cornwall: Ashgate, 2004, 154-164.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL, *La politique fédérale de l'emploi*, 1995.

MOULAERT, T. et LÉONARD, D., « Le vieillissement actif sur la scène européenne », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 2105, 2011.

MOULAERT, T., « La fin de carrière. Des politiques en débat », Bruxelles, *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n° 1882, 2005.

OCDE, *Vieillesse et politiques de l'emploi - Belgique*, Paris, OCDE, 2003.

PALIER, B., « De la crise aux réformes de l'Etat-providence : Le cas français en perspective comparée », *Revue française de sociologie*, 2002, 243-275.

PALSTERMAN, P., « Les fins de carrière à l'épreuve du droit social belge », *Revue de l'Institut de Sociologie*, Bruxelles, n° 1-4, 2008, 134.

SALAS, R., « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE) » in ZIMMERMANN, B. (ed.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme, 2004, 1-28.

TADDEI, D., *Retraites choisies et progressives*. (Rapport du Coseil d'Analyse Economique, n° 21), Paris, La Documentation française, 2000.

VAN OYEN et al. (eds), *Réduire les inégalités socio-économiques en santé en Belgique (TAHIB)*, Bruxelles, Politique scientifique fédérale, Académia Press, 2010.

VOLKOFF, S., « Conditions de travail pénible au cours de la vie professionnelle et état de santé après 50 ans », *Revue française des affaires sociales*, 4/4, 2012.

## RUBRIEKEN / RUBRIQUES

### België en de IAO

### La Belgique et l'OIT

Rudi Delarue\*

Voor de IAO was 2012 een scharnierjaar met de goedkeuring van de Aanbeveling N° 202 over sociale beschermingssoekels. Dit bekroont het werk van meer dan tien jaar voorbereiding door het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) in samenwerking met de sociale partners, regeringen, de VN en regionale actoren zoals de EU. In 2011 nam de IAO bij consensus een nieuwe strategie aan rond sociale bescherming. De spoedige agendering en goedkeuring door de Internationale Arbeidsconferentie in 2012 van de aanbeveling was één van de bouwstenen van het akkoord. Het tweede onderdeel van de nieuwe consensus is de bevordering van de ratificatie en toepassing van Conventie N° 102 (1952) over de minimumnormen voor sociale zekerheid. Dit is vooral van belang voor industrielanden en voor groeielanden.

De twee IAO-instrumenten samen vullen elkaar aan. De aanbeveling hanteert een ruimere benadering van sociale zekerheid want het betreft er ook de toegang tot diensten bij zoals onderwijs alsook sociale bijstand. Dit zijn geen onderdelen van de klassieke sociale zekerheid en leunen aan bij het concept 'sociale investeringen'. De aanbeveling hecht ook groot belang aan de uitbouw van een universele toegang tot sociale bescherming maar erkent tegelijkertijd dat de financiering en organisatie op diverse en aanvullende wijze kunnen worden georganiseerd. De aanbeveling omvat ook een aantal beginselen zoals een op rechten gebaseerde toegang tot sociale bescherming in plaats van tijdelijke programma's zoals 'social safety nets'. Beide instrumenten zijn ook brandend actueel in de context van de sociale dimensie van de Europese Economische en Monetaire Unie (EMU). Het Europees Parlement heeft de sociale beschermingssoekels opgenomen in haar voorstellen voor de toekomstige EMU (rapport van Marianne Thyssen, oktober 2012). De IAO- controleorganen voor de toepassing van de arbeidsnormen hebben vanaf 2012 een aantal belangrijke opmerkingen geformuleerd over impact van de hervormingsprogramma's, als onderdeel van de akkoorden tussen Griekenland en de Troika (IMF, ECB, Europese Commissie), op de minimumnormen inzake toekomstige pensioenen.

De Belgische overheid en de sociale partners, alsook de EU, hebben de nieuwe IAO-strategie vanaf de aanvang gesteund. De Nationale Arbeidsraad bracht een positief advies uit. De FOD Sociale Zaken organiseerde in 2011 een studiedag over het thema. De FOD Buitenlandse Zaken en Ontwikkelings-samenwerking bevordert sedert 2011 waardig werk en de sociale beschermingssoekels. De Belgische vrijwillige bijdrage aan de IAO voor de periode 2013-2015 is wel ongebonden maar met een voorkeur voor de uitbouw van sociale bescherming, gebaseerd op de IAO-Aanbeveling N° 202 en voor steun aan sociale dialoog. De Belgische werkgeversvertegenwoordiger bij de IAO, Kris De Meester van het VBO, was internationaal werkgeverswoordvoerder tijdens de onderhandelingen op de Internationale Arbeidsconferentie. Het ruimere middenveld, zoals de ontwikkelingskoepel 11.11.11, en organisaties zoals Wereldsolidariteit steunden de IAO-initiatieven. De federale minister van Werk hecht groot belang aan de IAO en was aanwezig tijdens een deel van de Internationale Arbeidsconferentie.