

# Belgique

## Le crédit-temps en fin de carrière : la fin d'un succès ?

*Jacques WELS\**

---

**L**a Belgique a été, comme d'autres pays continentaux tels que la France et les Pays-Bas, largement touchée par une chute du taux d'emploi des travailleurs âgés dans les années 1970 et 1980. Avec la mise en place de mécanismes de sortie anticipée (préretraite en France, VUT aux Pays-Bas et prépension en Belgique), cette baisse de la participation au marché du travail au-delà de l'âge de 50 ans s'est poursuivie durant la décennie 1990. Malgré les restrictions progressives touchant tant à l'accès à de tels mécanismes et l'augmentation des charges pour les entreprises, le taux d'emploi des seniors n'a augmenté qu'à partir du début des années 2000, sous l'impulsion de la Stratégie européenne pour l'emploi (Wels, 2014a). C'est à cette époque que la Belgique met en place un mécanisme de « crédit-temps » destiné à réduire le temps de travail en fin de carrière, se substituant partiellement aux prépensions. Si des possibilités d'aménagement du temps de travail existaient déjà en Belgique, ce crédit-temps dédié aux travailleurs vieillissants rencontre un succès important au cours des années 2000. Ce

succès est à la source d'une prolongation des carrières, soutenue par des aménagements du temps de travail, et, de fait, d'une augmentation du taux d'emploi des travailleurs vieillissants. Or le gouvernement Michel vient de réformer le crédit-temps en fin de carrière pour en réduire l'accès.

Dans un premier temps, nous mettons l'accent sur les évolutions législatives qui ont conduit au succès du crédit-temps. Retraçant brièvement l'histoire des possibilités de sortie anticipée en Belgique, nous nous concentrons sur le développement de l'« interruption de carrière à temps partiel » dans les années 1980 et sur le développement du crédit-temps au début des années 2000. Nous montrons que le crédit-temps est un dispositif public à plusieurs visées, soutenant tant la parentalité que le soin à un proche ou la réduction des heures de travail en fin de carrière. Dans un second temps, nous illustrons le succès du crédit-temps à l'aide de données statistiques descriptives<sup>1</sup>. Nous concluons sur les changements intervenus en 2015 sous l'impulsion de la nouvelle équipe gouvernementale.

---

\* Sociologue, université libre de Bruxelles – FNRS/FRFC.

1. Données issues de l'Office national de l'emploi (ONEm) et du Datawarehouse marché du travail et protection sociale (DWMTP&S).

---

### La transition vers un nouveau modèle de sortie de l'activité

Le crédit-temps apparaît en Belgique au début des années 2000, dans un contexte marqué par des taux élevés de sortie précoce du marché du travail. Dans un premier temps, nous décrivons l'émergence de ce dispositif puis, dans un deuxième et troisième temps, nous montrons que ce dernier intervient dans une logique historique de transition entre des mécanismes destinés à sortir définitivement de l'emploi (prépension) et des mécanismes destinés à sortir partiellement et progressivement de l'emploi (prépension à temps partiel).

### L'émergence du crédit-temps

La création du crédit-temps en 2001 est à replacer dans le contexte du traité de Lisbonne et de la Stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Encouragés par les Conseils européens d'Amsterdam, Lisbonne, Stockholm et Barcelone qui se sont tenus entre 1997 et 2002 (Salais, 2004), les pays européens mettent en place des dispositifs destinés à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, en facilitant dans la foulée la transition entre l'emploi et la retraite, autrement dit l'aménagement du temps de travail en fin de carrière professionnelle. En Belgique, un Plan d'action national pour l'emploi fixe, en 2004, de tels objectifs au niveau national.

Dans ce contexte, le crédit-temps peut être considéré à la fois comme un outil de prolongation des carrières, puisqu'il remplace largement l'usage des prépensions – qui a décliné dans les années 2000, le dispositif étant supprimé en 2012 –, et un outil d'aménagement du temps de travail. Nous nous intéressons ici spécifiquement au « crédit-temps fin de carrière », qui concerne les travailleurs âgés, mais d'autres types de crédit-temps existent, par exemple, le congé parental, les soins palliatifs ou encore les soins à un proche (encadré).

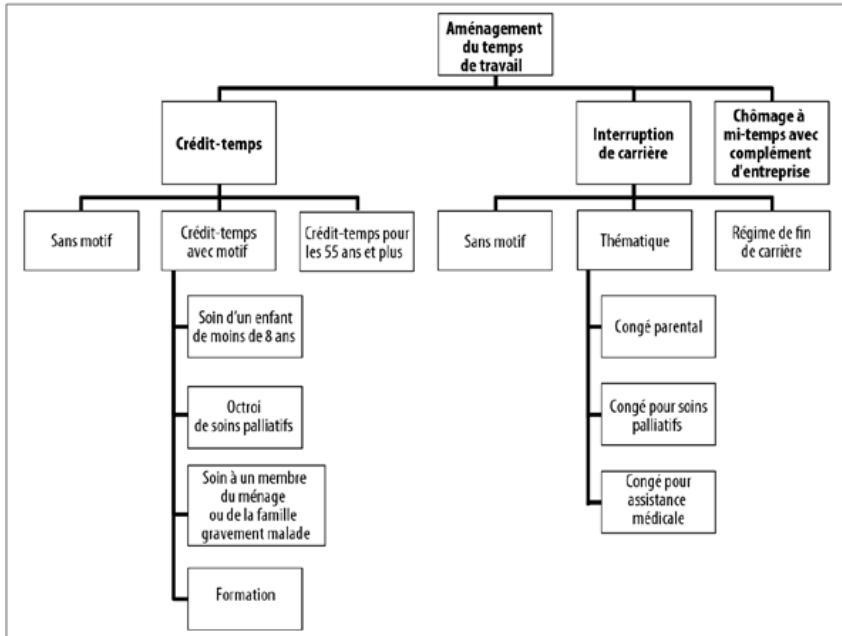
Le crédit-temps fin de carrière instaure un droit <sup>1</sup>, pour les travailleurs âgés de 55 ans au moins au moment de l'introduction de la demande, à la réduction des prestations de travail jusqu'à la retraite, sans durée maximale et partiellement compensée par des allocations provenant de l'Office national de l'emploi (ONEm). Plusieurs autres critères entrent en ligne de compte. D'une part, il faut que le salarié ait au moins 24 mois d'ancienneté dans l'entreprise (périodes assimilées comprises), sauf si l'employeur et le salarié conviennent d'un accord en vue de déroger à cette règle. D'autre part, il faut compter une carrière d'au moins 25 années (périodes assimilées comprises) en tant que salarié. Il faut également signaler l'instauration, en 2012, d'un système d'exception pour les métiers « lourds » avec pénurie de main-d'œuvre <sup>2</sup> et dans

- 
1. Lorsque l'entreprise emploie moins de 11 salariés, le crédit-temps doit relever d'un accord entre l'employeur et le travailleur et ne peut être considéré comme un droit. Dans les autres cas, ce droit est également limité en fonction du nombre de travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps. Il existe un « mécanisme de préférence et de planification » lorsque le seuil de 5 % de crédit-temps dans l'entreprise est dépassé. L'employeur doit alors différer le crédit temps d'un travailleur demandeur et arbitrer l'ordre des demandes.
  2. Est considéré comme « métier lourd » : 1) le travail en équipes qui se succèdent au cours de la journée de travail sans qu'il y ait d'interruption ou de chevauchement entre les équipes ; 2) le travail en services interrompus où le travailleur est habituellement occupé pendant au moins onze heures avec interruption d'au moins trois heures et un minimum de prestation de sept heures et 3) le travail de nuit. Néanmoins, pour bénéficier de cette dérogation, il faut que le métier soit également considéré comme étant en pénurie de main-d'œuvre. Chaque année, l'ONEm publie une liste officielle des métiers considérés comme tels.

## Crédit-temps et interruption de carrière en Belgique

On distingue deux types de dispositifs destinés à réduire – totalement ou partiellement – le temps de travail selon que le travailleur travaille dans le secteur privé (crédit-temps) ou le secteur public (interruption de carrière). Un troisième dispositif, le « chômage à mi-temps avec complément d'entreprise », qui correspond à l'ancienne « prépension à mi-temps », concerne des travailleurs privés d'emploi. Ce dispositif n'a connu que peu de succès. L'interruption de carrière et le crédit-temps se subdivisent quant à eux en trois types : les aménagements du temps de travail sans motif, avec motif (ou thématique) et pour les fins de carrière (schéma 1).

**Schéma 1. Dispositions d'aménagement du temps de travail**



Les aménagements avec motif recouvrent les congés parentaux, les congés pour soins palliatifs et les congés pour assistance médicale.

Dans le cas des congés parentaux, un travailleur à temps plein peut cesser son activité pendant quatre mois, ou réduire son temps de travail de moitié pendant huit mois ou d'un cinquième pendant 20 mois. Le congé pour soins palliatifs permet une réduction du temps de travail de moitié ou d'un cinquième pendant un mois (renouvelable un mois). C'est également le cas des congés pour assistance médicale, avec une durée d'un à trois mois maximum. Quel que soit l'aménagement avec motif, les périodes sont fractionnables.

■ ■ ■

Les crédits-temps et les interruptions de carrière sans motif permettent une réduction des heures de travail limitée dans le temps mais qui n'ont pas à être justifiées. Tous les dispositifs sans motif ont été supprimés au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Enfin, les crédits-temps et les régimes de fin de carrière, spécifiquement dédiés aux 55 ans et plus (60 ans et plus depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015), permettent une réduction du temps de travail compensée par des prestations versées par l'Office national de l'emploi (ONEm).

les entreprises en restructuration ou en difficulté <sup>1</sup>. Dans ces cas particuliers et sous certaines conditions (avoir effectué un métier lourd pendant au moins cinq années), l'âge d'accès au crédit-temps fin de carrière est réduit à 50 ans <sup>2</sup>.

En pratique, ce crédit-temps permet aux travailleurs à temps plein travaillant cinq jours par semaine de réduire leur durée hebdomadaire de travail d'un cinquième, soit un jour ou deux demi-journées par semaine <sup>3</sup>. Certains travailleurs à temps partiel ont aussi droit au crédit-temps. Les travailleurs occupés à quatre cinquième ont la possibilité de diminuer leur temps de travail d'un cinquième et les travailleurs occupés à trois quart temps peuvent le réduire pour atteindre un mi-temps. Il n'y a pas de durée maximale à ces réductions du temps de travail mais une durée minimale : la réduction de la durée de travail d'un cinquième doit s'appliquer pour au moins six mois et celle à mi-temps, pour trois mois minimum.

Par ailleurs, le crédit-temps fin de carrière est en partie pris en compte dans le calcul de la pension de retraite du salarié. Avant 2012, toutes les périodes de

crédit-temps fin de carrière postérieures à 50 ans l'étaient sur la base d'une « rémunération fictive normale » <sup>4</sup>. Le système est cependant réformé en 2012 et, à partir de 2013, la règle de calcul du montant de la pension change (exception faite des mesures transitoires pour les bénéficiaires de crédit-temps sous l'ancienne formule). Le calcul se fait dès lors de la manière suivante. Dans le cas des métiers lourds et d'une réduction du temps de travail d'un cinquième ou dans le cas des 312 jours assimilés qui suivent le mois durant lequel l'âge de 60 ans est atteint, le calcul est basé sur la même « rémunération fictive normale ». Dans les autres cas, le calcul est désormais basé sur une « rémunération fictive limitée », moins avantageuse que la précédente. L'interruption de carrière – fin de carrière – spécialement dédiée aux travailleurs du secteur public (encadré) suit relativement la même logique et connaît une évolution similaire, avec une réforme en 2012 également de l'âge d'accès (qui passe de 50 à 55 ans – hors exceptions prévues) et du calcul des périodes assimilées.

Entre 2002 et 2012, le crédit-temps s'impose donc comme un quasi-droit

1. Dans le cadre du crédit temps, est considérée « en restructuration » toute entreprise qui a mis en place un plan de licenciement collectif selon une procédure particulière.
2. Initialement, l'âge d'accès à ce crédit-temps était de 50 ans. Il a été rehaussé à 55 ans en 2012 sous le gouvernement Di Rupo, avec les exceptions mentionnées pour les métiers lourds.
3. Dans le cas du travail par équipe ou par cycle, des dispositions particulières concernant les règles et modalités d'organisation du crédit-temps sont déterminées au niveau des secteurs d'activité ou des entreprises.
4. La « rémunération fictive normale » est généralement basée sur la rémunération réelle du travailleur avant la période considérée.

pour le travailleur, et n'est – sauf exception dans les entreprises de moins de 11 salariés – pas du ressort de l'employeur. Le crédit-temps relève en effet d'une convention collective du travail (CCT) <sup>1</sup> appliquée au niveau des secteurs d'activité et des entreprises, ne laissant qu'une marge de manœuvre limitée dans son application <sup>2</sup>. La décennie 2002-2012 peut donc être considérée comme l'âge d'or de la sortie partielle d'activité des travailleurs âgés puisque le dispositif combine plusieurs avantages (droit individuel, même s'il est limité, calcul de la pension, flexibilité du nombre d'heures réduites).

On peut vraisemblablement considérer que le contexte politique a été propice aux aménagements des fins de carrière, dans la lignée de ce qui est préconisé au niveau européen. La composition du gouvernement fédéral lors de l'instauration du crédit-temps en 2001 et de sa réforme en 2012 est relativement similaire. En 2001, le gouvernement de Guy Verhofstadt (VLD), surnommé alors « gouvernement Arc-en-ciel » (en référence à la diversité des partis impliqués), était composé des partis libéraux flamand et francophone (VLD et PRL-FDF-MCC), des partis socialistes flamand et francophone (PS et Spa), des partis écologistes flamand et francophone (Agalev et Ecolo). Lors de la réforme de 2012, le gouvernement Di Rupo (PS) était lui

aussi bigarré, les chrétiens se substituant aux partis écologistes. Ce gouvernement, qualifié de « papillon », s'est surnommé lui-même « gouvernement de centre-centre ». Dans de tels contextes, la réduction du temps de travail en fin de carrière apparaît comme un objectif relativement consensuel puisqu'il va de pair tant avec une limitation voire une disparition des dispositifs de sortie définitive de l'activité (vision libérale) qu'avec un aménagement des fins de carrière et une adaptabilité du marché du travail aux métiers lourds (version socialiste).

### **Mettre fin aux sorties anticipées**

Le crédit-temps est une alternative aux sorties anticipées des travailleurs âgés. D'un point de vue historique, la Belgique a longtemps été caractérisée par des taux d'activité bas, expliqués en grande partie par le développement du dispositif de prépension conventionnelle.

La « prépension conventionnelle » est mise en place en Belgique en 1973 (Claes, 2012). Elle vise initialement un double objectif de régulation du marché du travail et d'insertion dans l'emploi des jeunes chômeurs (Wels, 2014b). Elle a en effet vocation à réduire l'offre de main-d'œuvre dans une période marquée par le premier choc pétrolier, et elle a l'ambition de favoriser l'emploi des jeunes – touchés par un chômage de masse – en compensation du départ anticipé des travailleurs âgés. Initialement, le système a

1. Comparable à l'accord national interprofessionnel en France, la convention collective du travail (CCT) est un accord convenu entre organisations de travailleurs et organisations patronales. En Belgique, on distingue les CCT sectorielles et les CCT intersectorielles. Le champ d'application des CCT intersectorielles s'applique à toutes les branches d'activité et à l'ensemble de la Belgique. En matière de crédit-temps, deux CCT intersectorielles doivent être mentionnées. La première (CCT n° 77bis), révisée en 2001, prévoyait les modalités d'application du crédit-temps. La seconde (CCT n° 103) intègre, en 2012, les réformes initiées par le gouvernement Di Rupo.

2. Les CCT sectorielles ou d'entreprises portent principalement sur deux aspects du crédit-temps : la prolongation du crédit-temps complet ou mi-temps au-delà de 12 mois, d'une part, et les catégories de travailleurs exclues du droit au crédit-temps et les modalités d'organisation du travail, d'autre part.

une portée temporaire. Il s'agit, dans ce contexte économique difficile, de réguler le marché de l'emploi en incitant les travailleurs âgés, considérés comme moins mobiles que les plus jeunes (Guillemard, 1993), mais également plus coûteux, à en sortir.

La période 1976-1995 est marquée par une extension des mécanismes de sortie anticipée. Ceux-ci tendent d'ailleurs à s'instituer comme un droit pour les travailleurs, amorçant ainsi un glissement vers une mesure *instituée*, entendue comme un réel acquis social. La mise en place de la « prépension légale » entre 1976 et 1982 et de la « prépension de retraite » entre 1982 et 1991 illustre ce glissement. Alors que la prépension conventionnelle nécessitait le licenciement du travailleur, ces deux mécanismes ouvrent le droit à une sortie anticipée, indépendante d'un licenciement. À partir de cette époque, les travailleurs peuvent choisir librement leur âge de départ à la retraite sans subir de pénalité (Jousten *et al.*, 2010:50).

Malgré des réformes partielles dans les années 1990, le dispositif de prépension conventionnelle perdure jusqu'en 2012, date à laquelle son nom est modifié et les critères d'accès nettement revus. La prépension conventionnelle devient alors un « chômage avec complément d'entreprise » et les prépensionnés de 60 ans et plus, auparavant dispensés de recherche d'emploi, sont désormais contraints de se rendre disponibles sur le marché du travail (Sorée, 2015). Le nouveau nom donné aux prépensions est d'ordre à la fois symbolique et pratique. Symboliquement, la réforme met l'accent sur le payeur. En effet, si le terme

prépension pouvait donner à penser que ce dispositif s'apparentait à une pension anticipée (qui serait donc versée par l'Office national des pensions – ONP), tel n'a jamais été le cas : la prépension a toujours été du ressort de l'assurance chômage (et donc, de l'ONEm) avec une contribution de l'entreprise qui licencie, cette contribution augmentant progressivement – sauf dérogation – entre 1973 et 2012. Le changement de nom rétablit donc une vérité sur la provenance des allocations versées. D'un point de vue pratique, les règles d'accès au dispositif sont durcies. L'âge minimum d'accès au chômage avec complément versé par l'entreprise passe de 58 à 60 ans avec au minimum quarante années d'ancienneté. Néanmoins une période transitoire plus longue pour les femmes est prévue. De plus, sous certaines conditions, cette ancienneté peut être abaissée à 35 ans en cas de métier lourd <sup>1</sup>. S'agissant des cotisations patronales versées en cas de prépension, le changement est également d'importance. Avec le nouveau régime en vigueur à partir de 2012, la part de cotisation dans le secteur marchand passe d'une moyenne de 42% (variable en fonction de l'âge) pour les 55-60 ans à 50%. Le système reste largement plus avantageux pour les entreprises du secteur non marchand pour lesquelles la cotisation patronale s'élève à environ 8% pour la même tranche d'âge <sup>2</sup>.

### **Renforcer les possibilités de sortie partielle et progressive**

Depuis le milieu des années 1990, alors que l'accès aux départs anticipés à temps plein se restreint, de nouvelles mesures sont progressivement mises en

1. Voir définition note 2 p. 29.

2. Pour une grille complète des augmentations des contributions patronales, consulter : [http://www.groups.be/1\\_58395.htm](http://www.groups.be/1_58395.htm).

place pour faciliter l'aménagement du temps de travail en fin de carrière. Elles coexistent longtemps avec les mécanismes de cessation totale de l'activité professionnelle. Pendant près de quinze années, la prépension conventionnelle continue de jouer son rôle tandis que des dispositifs tels que l'*interruption de carrière à temps partiel* et la *prépension à mi-temps* voient le jour.

La loi de redressement du 22 janvier 1985 instaure un nouveau dispositif, l'« interruption de carrière à temps partiel », destiné entre autres aux travailleurs âgés du secteur public. Malgré des différences importantes, le dispositif constitue une première étape vers le crédit-temps. La loi affiche la volonté de faciliter la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle et de permettre le remplacement des individus qui réduisent leur temps de travail. Face à l'augmentation du taux de chômage des jeunes, les pouvoirs publics affirment l'objectif de partage de l'emploi, qui était déjà en partie à la base de la prépension.

La convention collective de travail (CCT) n° 55 de 1993 instaure ensuite un régime de « prépension à mi-temps » qui ouvre le droit à une indemnité versée par l'Office national de l'emploi (ONEm) en cas de réduction des heures de travail. Cependant, la réduction des heures de travail n'y est plus obligatoirement compensée par une embauche. Le régime n'a que peu de succès et ne permet pas de résorber les départs anticipés<sup>1</sup>. Il est supprimé en 2012. Au final, le crédit-temps

peut se concevoir comme une synthèse entre les visées de conciliation temps de travail/temps hors travail promues par l'interruption de carrière à temps partiel et la non-obligation de remplacer les sortants qu'on retrouve dans la prépension à temps partiel.

Ni l'objectif de partage de l'emploi entre tranches d'âges, ni l'objectif de redynamisation du marché du travail ne semblent – selon les évaluations de l'époque – avoir porté leurs fruits dans les années 1980-1990<sup>2</sup>. Dès lors, les politiques publiques abandonnent progressivement l'objectif de partage de l'emploi par des sorties anticipées des travailleurs âgés du marché du travail, que ce soit à temps plein ou à temps partiel. Si l'interruption de carrière à temps partiel est caractérisée par l'obligation de remplacer le travailleur qui réduit ses heures de travail, tel n'est plus le cas de la prépension à mi-temps. En outre, le nombre de prépensionnés à temps plein décroît désormais : les années 1995, 1997, 1999, 2001 et 2003 sont marquées par un durcissement progressif des critères d'accès à la prépension conventionnelle et par la disparition progressive de l'argumentaire « redistributif ». Les CCT n° 17 de 1974 et 17bis de 1976 sont révisées en 2001. Ces révisions visent à améliorer le taux d'emploi des travailleurs en proposant des alternatives à la prépension en étoffant le système de réduction des heures de travail en fin de carrière pour les travailleurs du secteur privé (crédit-temps). En 2006, le premier point de la

1. On peut, en partie, imputer ce faible succès à la présence encore massive de la prépension conventionnelle qui, bien que réformée partiellement au cours des années 1990, demeure avantageuse. Il reste que le dispositif n'a jamais touché plus de 1 214 bénéficiaires (Claes, 2012).

2. En d'autres termes, on ne constate pas d'impact positif des départs anticipés sur l'emploi des jeunes, le taux d'emploi de ces derniers demeurant relativement faible en Belgique. De même, un nombre important de recherches à l'échelle internationale viendront critiquer l'idée qu'un « partage de l'emploi » entre générations puisse être possible. Pour une revue de la littérature critique à ce sujet, consulter Wels (2014b).



CCT n° 17, qui promouvait le partage de l'emploi (CCT n° 17, 19 décembre 1974, art. 1), est supprimé.

### L'indéniable succès du crédit-temps

Les données accessibles – présentées en valeurs absolues dans le graphique 1 – permettent de prendre le pouls du succès du crédit-temps au cours de la dernière décennie. Deux groupes d'âge sont distingués, les 25-49 ans et les 50 ans et plus. Les données ont trait au crédit-temps avec réduction partielle des prestations de travail, autrement dit à la réduction du temps de travail soutenue par un crédit-temps. Les moins de 25 ans ne sont pas pris en compte du fait d'un usage extrêmement limité du crédit-temps dans cette catégorie d'âge (on y dénombrait seulement 11 hommes et 92 femmes pour le premier trimestre de l'année 2014).

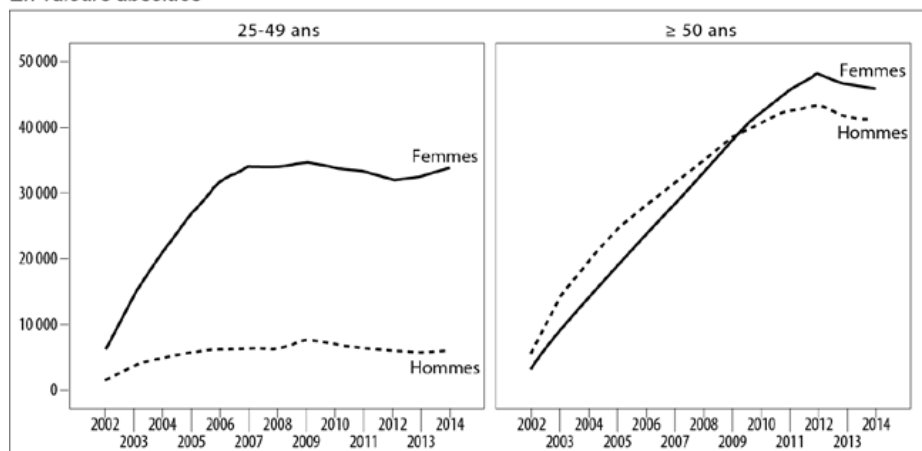
L'immense succès du crédit-temps est indéniable. En 2003, le nombre de

bénéficiaires d'un crédit-temps est de 3 911 hommes et 14 723 femmes de 25 à 49 ans, 6 491 hommes et 33 877 femmes en 2007, soit plus du double en quatre années. Plus spectaculaire encore, 34 914 hommes et 33 054 femmes de 50 ans et plus bénéficient du dispositif en 2008, contre 13 972 hommes et 8 829 femmes en 2003. Par contraste, la prépension à temps partiel (devenue entretemps « chômage à mi-temps avec complément d'entreprise ») ne concerne au quatrième trimestre 2013 que 314 hommes et 103 femmes âgés de 50 à 64 ans. Mais le succès du crédit-temps doit être nuancé à l'aune de deux phénomènes : les inégalités d'accès selon le sexe, d'une part, et l'impact de la crise économique de 2007-2009, d'autre part.

La différence entre les sexes est largement visible chez les 25-49 ans où, on peut le supposer, le crédit-temps destiné au congé parental est davantage utilisé par les femmes que par les hommes.

**Graphique 1. Nombre de personnes bénéficiant d'un crédit-temps par groupe d'âge et par sexe (2002-2014)**

En valeurs absolues



Données pour le premier trimestre de l'année indiquée.  
Source : Office national de l'emploi (ONEm).



Pour les 50 ans et plus, les écarts sont en revanche assez faibles comparé aux tranches d'âges plus jeunes. On peut cependant postuler que le type de crédits-temps utilisé pour réduire le temps de travail diffère selon les sexes. On observe ainsi, d'après les données de l'ONEM, que les crédits-temps à temps partiel pour assistance médicale ainsi que pour soins palliatifs concernent en 2007 respectivement 1 313 hommes et 3 127 femmes et 17 hommes et 37 femmes.

L'effet de la crise économique est un autre phénomène d'importance. Alors que, comme on l'a vu plus haut, la sortie anticipée à temps plein du marché du travail avait pour double ambition de réguler le marché du travail (la main-d'œuvre âgée étant considérée alors comme un tampon en cas de conjoncture défavorable) et d'intégrer les jeunes dans l'emploi, le crédit-temps n'assume ni ce caractère intégrateur (la main-d'œuvre ne doit pas être remplacée), ni ce caractère régulateur (en tant que droit individuel limité, il n'est pas un instrument de régulation des heures de travail par les entreprises). En ce sens, le nombre de crédits-temps est inexorablement lié aux cycles économiques : il diminue quand l'emploi baisse (si l'on considère que la demande de réduction du temps de travail reste identique au cours du temps). Largement présents dans les secteurs touchés par la crise économique de 2007-2008, les hommes ont été les premiers à subir la baisse – en chiffres absolus – du nombre de crédits-temps (en 2009, le nombre de femmes bénéficiant d'un crédit-temps dépasse celui des hommes pour la première fois depuis la mise en place du dispositif).

Comme on l'a mentionné plus haut, le système a été réformé, ce qui se traduit par une baisse du nombre absolu de crédits-temps en fin de carrière en 2012.

Cette baisse est bien marquée dans le graphique 1 tant pour les femmes que pour les hommes. Afin d'avoir une vision plus détaillée de la période récente, le tableau 1 rapporte le nombre de crédits-temps sur le nombre de travailleurs par secteur, classe d'âge et sexe pour le premier trimestre de l'année 2010 (deux ans avant la réforme du gouvernement Di Rupo) et le dernier trimestre de l'année 2013 (un an après la réforme).

Si l'on observe la tranche d'âge 50-64 ans, deux tendances peuvent être observées. Dans le secteur privé, l'usage du crédit-temps tend à diminuer, passant de 13 à 11,9 % pour les hommes et de 18,9 à 16,6 % pour les femmes ; autrement dit, une diminution sensible, surtout pour les femmes. Par contre, la part d'interruptions de carrières dans la population totale en emploi dans le secteur public reste relativement stable au cours de la période : 10,4 % des hommes en 2010 et 10,8 % en 2013 contre 16,8 % des femmes en 2010 et 18,2 % en 2013. Si la réforme du gouvernement Di Rupo a des effets sur le secteur privé, les réductions du temps de travail en fin de carrière dans le secteur public ne sont pas affectées (ou affectées positivement, dans le cas des femmes).

Pour l'année 2013, on observe très clairement que, parmi les 55-59 ans, 17,3 % des hommes et 24,0 % des femmes bénéficient d'un crédit-temps dans le secteur privé, et 15,5 % des hommes et 23,5 % des femmes bénéficient d'une interruption de carrière dans le secteur public. Les pourcentages sont réduits de moitié chez les 50-54 ans (comparé aux tranches d'âge supérieures) et peuvent s'expliquer par les exceptions prévues par le droit et par les mesures transitoires concernant les crédits-temps antérieurs à 2012. Dès 60 ans, leur nombre baisse, ce qui est largement imputable aux départs

à la retraite. En comparaison avec les données présentées pour l'année 2010, on peut constater très clairement que l'usage du crédit-temps dans le secteur privé tend à diminuer pour les 50-54 ans. 10,8 et 16,4 % respectivement des hommes et femmes âgés de 50 à 54 ans utilisaient ce dispositif en 2010 contre 7,7 et 11,1 % en 2013. En 2013, les catégories supérieures ne sont pas affectées particulièrement par la réforme, qui touche, on l'a dit, surtout les individus âgés de moins de 55 ans. Les pourcentages observés sont donc relativement similaires.

**Conclusion : vers de nouvelles restrictions d'accès au crédit temps**

La décennie 2002-2012 est marquée par un tournant dans les politiques publiques dédiées aux fins de carrières. Le crédit-temps et l'interruption de carrière viennent substituer à une culture du retrait précoce une culture de l'aménagement du temps de travail dont les modalités, largement définies par le droit, permettent une individualisation relative des fins de carrières. Ce tournant, en

**Tableau 1. Crédit-temps à temps partiel sur la population totale par groupe d'âge, secteur d'activité et sexe (1<sup>er</sup> trimestre 2010 et 4<sup>e</sup> trimestre 2013)**

En % (sauf \*)

		Classes d'âge globales *	Crédit-temps partiel		Classes d'âge détaillées *	Crédit-temps partiel	
			Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
1 <sup>er</sup> trimestre 2010	Secteur privé	18-24	0,1	0,6			
		25-49	1,7	6,9	50-54	10,8	16,4
		<b>50-64</b>	<b>13,0</b>	<b>18,9</b>	55-59	17,3	24,2
		65-79	0,4	0,6	60-64	11,8	18,2
	Secteur public	18-24	0,1	0,7			
		25-49	2,0	7,8	50-54	9,7	17,6
		<b>50-64</b>	<b>10,4</b>	<b>16,8</b>	55-59	12,7	16,7
		65-79	0,1	1,7	60-64	4,6	14,6
4 <sup>e</sup> trimestre 2013	Secteur privé	18-24	0,0	0,0			
		25-49	1,6	6,5	50-54	7,7	11,1
		<b>50-64</b>	<b>11,9</b>	<b>16,6</b>	55-59	17,3	24,0
		65-79	0,7	1,5	60-64	13,7	18,9
	Secteur public	18-24	0,1	0,7			
		25-49	2,4	8,0	50-54	7,7	14,4
		<b>50-64</b>	<b>10,8</b>	<b>18,2</b>	55-59	15,5	23,5
		65-79	0,6	2,7	60-64	6,7	15,8

Source : DataWarehouse Marché du Travail et Protection Sociale (DWM&PT). Nos calculs. Données pour le 4<sup>e</sup> trimestre de l'année 2013 (dernières données disponibles).

Belgique, se caractérise par l'ouverture d'un « droit » individuel à la réduction de la durée hebdomadaire de travail. Le crédit-temps se distingue cependant des dispositifs précédents dans la mesure où il ne porte plus l'ambition d'intégrer de nouveaux travailleurs en compensation de la réduction du temps de travail.

Le succès est au rendez-vous et cela peut en grande partie s'expliquer par la disparition progressive des prépensions à temps plein, dont les critères d'accès ont été durcis. Les dispositifs de réduction des heures de travail mis en place auparavant n'avaient pas rencontré un tel succès, notamment parce que les opportunités de sortie à temps plein étaient encore bien présentes. La question se pose alors de savoir si l'aménagement du temps de travail en fin de carrière constitue une mesure provisoire destinée à faire augmenter les taux d'emploi à temps plein à long terme ou une mesure pérenne d'aménagement des carrières.

Les réformes entamées en 2012 et, plus récemment, celles mises en place par le dernier gouvernement et entrées en vigueur en 2015 invitent néanmoins à soutenir l'hypothèse de l'augmentation du taux d'emploi des seniors. Quand le gouvernement Di Rupo restreint l'accès au crédit-temps en 2012, dans un contexte de marasme économique, ce dernier conserve à l'époque une volonté de flexibiliser les fins de carrière, notamment au

regard de la pénibilité du travail. Tel n'est plus le cas avec l'actuel gouvernement. Du point de vue de sa composition, le gouvernement Michel, entré en fonction en 2014, marque un réel tournant vers la droite de l'échiquier par rapport aux gouvernements précédents, les socialistes, écologistes et chrétiens-humanistes francophones en étant absents (Conter *et al.*, 2015).

Il en a résulté plusieurs réformes en matière de fins de carrière <sup>1</sup>. Parmi les plus visibles, l'augmentation de l'âge de la retraite – qui passe de 65 à 67 ans en 2030 – a marqué les esprits et alimenté la grogne sociale <sup>2</sup>. L'âge d'accès à la pension anticipée a également augmenté (il atteindra 63 ans en 2030). Le *bonus pension* – calculé sur la base de l'âge à partir duquel le travailleur peut prendre sa pension anticipée et faisant augmenter proportionnellement la valeur de la pension – est supprimé par le gouvernement Michel. Enfin, autre mesure importante : le cumul emploi-retraite est libéralisé <sup>3</sup>.

Le crédit-temps est également largement réformé. Cette réforme prend deux modalités. La première a trait aux crédits-temps sans motifs. Le gouvernement précédent s'était déjà attelé à réduire l'accès à ce type de dispositif, notamment en réduisant sa prise en compte dans le calcul de la pension. Dès 2012, le crédit-temps sans motif n'est plus assimilé dans le calcul de la pension que pour une période

1. Mises en œuvre récemment, ces réformes ne peuvent pour l'heure faire l'objet que d'une évocation. Leur impact concret, d'un point de vue empirique, ne peut pas encore être apprécié.
2. Dans un communiqué de presse du 15 juin 2015, les trois principaux syndicats du pays (CSC, FGTB et CGSLB) ont critiqué fermement l'augmentation prévue de l'âge de la retraite : <http://www.fgtb.be/web/guest/press-releases-fr/-/press/3636296/>.
3. Contrairement à la France qui limitait le cumul emploi-retraite par la nécessité, dans la majorité des cas, de rompre le contrat de travail (signature d'un nouveau contrat ou changement de régime), le contrat de travail peut, en Belgique, être prolongé au-delà de l'âge de la retraite. Par contre, la Belgique limitait le revenu mensuel issu d'un emploi combiné à une retraite, ce qui obligeait la majorité des travailleurs-retraités à travailler à temps partiel. Le gouvernement Michel supprime les plafonds de revenus. On peut donc s'attendre, en conséquence, à une augmentation du travail à temps plein des retraités dans les années à venir (Wels, 2015).

d'une année. À partir de janvier 2015, ce dernier ne sera plus du tout pris en compte dans le calcul de la pension. La seconde réforme concerne le crédit-temps en fin de carrière. Avant 2012, il fallait avoir au moins 50 ans pour avoir accès à un tel dispositif. Le gouvernement Di Rupo a rehaussé cet âge à 55 ans avec cependant des dérogations (voir *supra*). Le gouvernement Michel prolonge la tendance en fixant l'âge minimum d'accès à 60 ans et en supprimant les dérogations.

Dès 2015, l'accès au dispositif de crédit-temps sera donc interdit en dessous de 60 ans et les dispositions spécifiques, notamment en cas de métier lourd, supprimées. À l'inverse, le gouvernement transfère des moyens supplémentaires vers le crédit-temps avec motif (par exemple, pour congé parental) en augmentant le droit d'une année (48 mois au total) et en instaurant la prise en compte totale de cette période dans le calcul de la pension. Autrement dit, une flexibilisation au milieu des carrières (et principalement des carrières féminines) et un durcissement en fin de carrière. Il semble, si l'on considère la chronologie de ces réformes, que le crédit-temps n'ait été qu'une parenthèse entre une période de sortie anticipée totale du marché du travail et une période de prolongation des carrières à temps plein.

#### Sources :

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

Conter B., Demertzis V., Faniel J. (2015), « Belgique. Le projet gouvernemental contesté, par la mobilisation et la négociation », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 149, mars, p. 27-35.

Freyssinet J. (2004), « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 11, p. 109-120.

Guillemard A.-M. (1993), « Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe », *Travail et Emploi*, n° 57, p. 60-79.

Jousten A., Lefèbvre M., Perelman S., Pestieau P. (2010), « The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium », in Gruber J., Wise D.A. (eds.), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, Chicago, University of Chicago Press, p. 47-76.

Salais R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie européenne pour l'emploi », in Zimmermann B. (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme, p. 287-331.

Sorée A. (2015), « 27 000 prépensionnés vont devoir retourner sur le marché du travail », *L'écho*, 20 février 2015.

Wels J. (2014a), « La politique des fins de carrière. Vers un modèle européen convergent ? », *Sociologie*, n° 5, p. 233-253.

Wels J. (2014b), « Le partage d'emploi entre générations. Analyse des effets régulateurs et redistributifs de la réduction du temps de travail en fin de carrière sur l'emploi des jeunes », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 45, n° 2, p. 149-166.

Wels J. (2015), « Le cumul emploi-retraite : entre institutionnalisation et déstandardisation des carrières », in Bernard S., Méda D., Tallard M. (dir.), *Orienter les parcours professionnels: Quand les dispositifs se mettent en action*, Paris, Peter Lang, à paraître.