

Exemples de mesures sectorielles en faveur de l'emploi des travailleurs âgés

La question relative au maintien au travail des travailleurs âgés est, depuis les dix dernières années, au centre des préoccupations des partenaires sociaux et des différents acteurs politiques. C'est pour répondre au problème du financement des coûts liés au vieillissement de la population que plusieurs mesures favorisant le maintien au travail et l'accroissement du taux d'emploi des travailleurs âgés ont été prises au niveau sectoriel.

Une série de mesures sectorielles ont été mises en oeuvre dans le but de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés par l'amélioration de leurs conditions de travail, l'octroi d'incitants financiers et l'investissement dans la formation ou la transmission d'expérience entre générations.

1. Mesures sectorielles relatives à l'amélioration des conditions de travail.

Les conditions de travail constituent un facteur déterminant sur la motivation d'un travailleur âgé à quitter ou à maintenir son activité professionnelle. Il est donc important pour l'employeur d'instaurer, dans son entreprise, les conditions de travail lui permettant de garder ses travailleurs en fonction le plus longtemps possible.

Les partenaires sociaux ont conclu des conventions collectives de travail contenant des mesures qui donnent aux entreprises les moyens d'adapter les conditions de travail à l'âge de leurs travailleurs.

1.1. Mesure de dispense de prestations avec maintien de rémunération

La mesure de dispense de prestations de travail avec maintien de la rémunération est prévue dans différentes conventions collectives de travail conclues spécialement dans le secteur du non-marchand.

Cette mesure vise l'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés (à partir de 45 ans) par la réduction de leur temps de travail sans perte de salaire. En allégeant la charge du travail en termes de durée, la dispense de prestations de travail peut incontestablement inciter le salarié à rester au travail plus longtemps. Dans certains secteurs comme celui des soins de santé, cette mesure permet d'alléger la pénibilité du travail et de combler de cette manière le déficit de personnel qualifié.

À partir de 45 ans le nombre d'heures de dispense de prestations augmente suivant l'âge des travailleurs jusqu'à ce qu'ils atteignent 55 ans et plus.

Ainsi par exemple, dans le secteur des services des aides familiales et aides seniors:

- Les travailleurs entre 45 ans et 49 ans ont droit à 2 heures de dispense de prestations de travail par semaine ou de 12 jours de compensation par an ;
- Les travailleurs entre 50 ans et 54 ans ont droit à 4 heures de dispense de prestations de travail par semaine ou 24 jours de compensation par an ;
- Les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont droit à 6 heures de dispense de prestations de travail par semaine ou 36 jours de compensation par an.

1.2. Les jours de congé supplémentaires ou congés extra-légaux

Dans certains secteurs, des jours de vacance d'ancienneté supplémentaires, avec maintien du salaire, sont octroyés aux travailleurs âgés de 45 ans et plus. Ces jours supplémentaires visent à alléger la charge de travail de ces travailleurs.

Le maximum de jours octroyés varie selon l'âge du travailleur et le secteur d'activité.

Le nombre de jours de congé supplémentaires accordés aux travailleurs du secteur socio - culturel, par exemple, est relativement important : 13 jours à partir de 45 ans, 26 jours à partir de 50 ans et 39 jours à partir de 55 ans. Ces jours de congés supplémentaires sont, toutefois, accordés aux travailleurs pour autant que les pouvoirs subsidiant prévoient le financement nécessaire à l'embauche compensatoire correspondant à la réduction totale du temps de travail.

2. Incitants financiers offerts aux travailleurs pour les maintenir au travail

2.1. Prime d'ancienneté

Certains secteurs prévoient le paiement d'une prime d'ancienneté afin de promouvoir le maintien au travail des travailleurs âgés. Ce système de prime est très différent d'un secteur à l'autre. Le montant de cette prime varie ainsi fortement. Il peut s'agir d'un montant forfaitaire ou d'un pourcentage calculé sur base du salaire. La plupart du temps, la prime d'ancienneté est à charge de l'employeur mais le Fonds de sécurité d'existence intervient dans certains secteurs.

La prime d'ancienneté n'est pas liée à l'âge, mais à la carrière. Il s'agit d'un avantage uniquement financier pour le travailleur. Elle ne l'encourage pas à développer ses performances au travail, à l'exception de la prime prévue dans le secteur du transport urbain et régional de la Région flamande qui prévoit que la prime est octroyée si le travailleur obtient une évaluation favorable et s'il est disposé à suivre les formations prévues. Si le travailleur quitte l'entreprise ou le secteur selon le cas, il peut perdre la prime.

2.2. Prime d'incitation à rester au travail au-delà de l'âge d'accès au Régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)

La prime pour rester est un droit reconnu, dans certains secteurs (par exemple, le secteur de l'industrie du béton), à un travailleur qui satisfait aux conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension), et qui, sur base volontaire, en concertation avec son employeur, prolonge ses prestations de travail.

3. Investissement dans la formation ou la transmission d'expérience entre générations.

La promotion du maintien au travail des travailleurs âgés nécessite qu'au niveau de l'entreprise, l'accent soit mis sur la formation continue de tous les travailleurs et sur la transmission des connaissances acquises par les travailleurs âgés au cours de leur carrière.

Pour répondre à cet objectif, la loi sur le pacte de solidarité entre les générations a fixé un niveau constant de contribution des employeurs en matière de formation, assorti d'un mécanisme de contrôle qui permet de déterminer une cotisation patronale complémentaire si l'effort fourni en matière de formation est insuffisant.

Ainsi les secteurs doivent consacrer un certain pourcentage de la masse salariale à la formation de toutes les catégories de travailleurs. Une attention particulière est réservée aux travailleurs appartenant aux groupes à risque. De plus en plus de secteurs reprennent expressément dans la

catégorie des personnes appartenant aux groupes à risque, les travailleurs âgés et les chômeurs âgés qui, à ce titre, peuvent bénéficier des moyens de formation destinés à ce groupe-cible.

Concernant la transmission des connaissances acquises par les travailleurs âgés aux jeunes travailleurs, **le tutorat** est une mesure qui devrait être encouragée. Il est actuellement organisé dans peu de secteurs. Il est ainsi organisé notamment dans le secteur des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté Germanophone

Le but de cette mesure est de freiner les départs des travailleurs âgés du marché du travail et de mettre à profit leur expérience et leur expertise. Cette mesure concerne les travailleurs âgés de 50 ans ou plus pendant leur crédit-temps mi-temps. Ces travailleurs reçoivent une rémunération payée par l'employeur pour les heures du tutorat en plus du salaire perçu pour leurs prestations mi-temps. Cependant, le coût salarial du tuteur peut être pris en charge par les pouvoirs subsidiant.

En conclusion

Dans le contexte actuel de promotion du vieillissement actif, force est de constater que les partenaires sociaux ont pris des mesures sectorielles dont le but est de favoriser l'allongement de la carrière des travailleurs âgés de 45 ans et plus. On peut regretter aussi qu'elles ne soient pas plus nombreuses ou plus audacieuses.

Face au défi de relever le taux d'emploi des travailleurs âgés qui, en Belgique, reste le plus bas comparativement à celui d'autres pays de l'OCDE, il serait temps d'évaluer l'impact de ces mesures sur l'accroissement du nombre de travailleurs âgés présents sur le marché de l'emploi. Il est certain que ces mesures contiennent des avantages susceptibles de motiver les travailleurs âgés à prolonger leur carrière, mais elles entraînent des coûts supplémentaires à charge des employeurs qui sont alors un obstacle à leur mise en œuvre.

Ne serait-il pas nécessaire d'assurer une plus grande publicité autour des mesures prises au niveau des secteurs professionnels ? N'est-il pas temps de trouver un lieu d'échange entre partenaires sociaux sur toutes les mesures visant l'emploi des travailleurs âgés et les moyens de leur mise en œuvre.
