

AVIS N° 1.651  
-----

Séance du mercredi 9 juillet 2008  
-----

Exécution du point 50 du Pacte de solidarité entre les générations - Vieillessement actif -  
Passage à un emploi plus léger : garantie de revenus temporaires

x                    x                    x

2.162/11-1

## **A V I S N° 1.651**

---

**Objet :** Exécution du point 50 du Pacte de solidarité entre les générations - Vieillessement actif - Passage à un emploi plus léger : garantie de revenus temporaires

---

Selon le chapeau figurant au-dessus des points 49 et 50 du Pacte de solidarité entre les générations, "les travailleurs qui effectuent un travail lourd doivent bénéficier de plus d'opportunités afin de passer à un travail plus léger, de préférence au sein de la même entreprise. Pour réduire la perte de revenus, l'on pourrait prévoir une compensation temporaire".

Selon le point 50 du Pacte, "le travailleur âgé qui subit une perte de revenu parce qu'il passe volontairement d'un travail lourd à un autre emploi moins lourd au sein de l'entreprise, recevra une compensation temporaire. Cette compensation peut prendre la forme d'une diminution des cotisations personnelles ou d'une prime forfaitaire du Fonds de l'expérience professionnelle."

L'examen de ce point a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Parallèlement à la mise en œuvre du point 50 du Pacte, la Commission a jugé utile d'élaborer la recommandation n° 20 en vue d'inviter les secteurs et les entreprises à prendre les mesures nécessaires pour favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, et partant, en explicitant concrètement la manière de mettre en œuvre le point 49 du Pacte, à savoir organiser des possibilités de passage à un travail plus léger pour les travailleurs âgés au sein de l'entreprise.

Cette recommandation n° 20 a été approuvée par le Conseil, au cours de sa séance plénière du 9 juillet 2008.

En outre, pour que le recours au passage à un travail plus léger des travailleurs âgés, qui le souhaitent, soit favorisé au sein des entreprises, ladite Commission a envisagé, conformément au point 50 du Pacte, une possibilité d'intervention financière à charge du Fonds de l'expérience professionnelle pour compenser la perte de revenus éventuelle occasionnée par ce passage.

Dès lors, sur rapport de la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale, le Conseil a émis le 9 juillet 2008, l'avis unanime suivant.

x                    x                    x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET DU PRESENT AVIS**

Selon le chapeau figurant au-dessus des points 49 et 50 du Pacte de solidarité entre les générations, "les travailleurs qui effectuent un travail lourd doivent bénéficier de plus d'opportunités afin de passer à un travail plus léger, de préférence au sein de la même entreprise. Pour réduire la perte de revenus, l'on pourrait prévoir une compensation temporaire".

Selon le point 50 du Pacte, "Le travailleur âgé qui subit une perte de revenu parce qu'il passe volontairement d'un travail lourd à un autre emploi moins lourd au sein de l'entreprise, recevra une compensation temporaire. Cette compensation peut prendre la forme d'une diminution des cotisations personnelles ou d'une prime forfaitaire du Fonds de l'expérience professionnelle."

Parallèlement à la mise en œuvre du point 50 du Pacte, le Conseil a, au cours de sa séance plénière du 9 juillet 2008, approuvé la recommandation n° 20, invitant les secteurs et les entreprises à prendre les mesures nécessaires pour favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, et partant, en explicitant concrètement la manière de mettre en œuvre le point 49 du Pacte, à savoir organiser des possibilités de passage à un travail plus léger pour les travailleurs âgés au sein de l'entreprise.

En outre, pour que le maintien à l'emploi des travailleurs âgés soit réellement favorisé au sein des entreprises, le Conseil a envisagé, conformément au point 50 du Pacte, une possibilité d'intervention financière à charge du Fonds de l'expérience professionnelle pour compenser la perte de revenus éventuelle occasionnée par le passage à un travail plus léger.

Dès lors afin que la recommandation n° 20 soit effective, le Conseil demande au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour organiser la compensation financière de la perte de revenus éventuelle résultant du passage à un travail plus léger.

## **II. POSITION DU CONSEIL**

### **A. Contexte de la démarche du Conseil**

Le Conseil observe que l'objectif qui sous-tend les mesures 49 et 50 du Pacte de solidarité entre les générations consiste à maintenir l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et ce faisant, à augmenter le taux d'activité de ces travailleurs, tout en conciliant un souci de qualité du travail.

Par ailleurs, ces mesures se situent dans le volet 2.5 du Pacte intitulé "Encourager à travailler plus longtemps".

Le Conseil relève encore que l'objectif de maintien à l'emploi des travailleurs âgés constitue, depuis de nombreuses années, l'un des défis majeurs de l'Union européenne, que le Conseil a toujours soutenu notamment au travers des divers instruments qu'il a adoptés.

Dans ce cadre, il tient à rappeler que le Conseil de l'Union européenne a adopté, le 12 juillet 2005, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, de nouvelles lignes directrices intégrées pour les politiques de l'emploi des Etats membres, dont le vieillissement actif constitue l'un des soucis prioritaires.

Le Conseil se réfère en outre plus particulièrement à la ligne directrice 18 contenue dans les lignes directrices pour l'emploi (2008-2010) adoptées lors du Sommet de printemps 2008. La ligne directrice 18 vise à promouvoir une approche du travail axée sur les cycles de vie en veillant notamment à soutenir le vieillissement actif, y compris par des conditions de travail adaptées, une politique améliorée de la santé au travail, des incitants au maintien au travail efficaces et en décourageant les pratiques de retrait anticipé du marché du travail.

Par ailleurs, en octobre 2007, dans le cadre de leur programme de travail, les partenaires sociaux au niveau européen ont effectué une analyse conjointe des défis clés concernant les marchés du travail européens, dont la flexisécurité, les politiques actives du marché du travail, l'éducation et la formation, la mobilité en sont les principaux thèmes. Une attention particulière est également accordée à la nécessité de développer une approche volontariste en vue de favoriser, au sein des entreprises, une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, tout en tenant compte de l'âge. Dans le prolongement de cette analyse approfondie des faits et des problèmes, les partenaires sociaux au niveau européen ont adressé des recommandations aux institutions européennes et aux États membres.

C'est dans ce contexte que le Conseil entend inscrire sa démarche.

Dans cette optique, le Conseil attire encore l'attention sur le point 15 du Pacte de solidarité entre les générations, qui "invite les secteurs et les entreprises à développer une politique de personnel préventive tenant compte de l'âge de sorte à permettre aux travailleurs de continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite d'une manière vitale, saine, motivée et suffisamment formée.

Dans ce cadre, une attention particulière devra être accordée à la qualité du travail et aux facteurs de risque pour l'abandon précoce du travail. Dans les plans y afférents, des modalités seront convenues en vue de combattre ces risques. Les instruments et les organes consultatifs ad hoc (délégation syndicale, comité de prévention, conseil d'entreprise et inspection sociale) pourront veiller à ce qu'une politique de personnel pour tous les âges soit développée. A cet égard, une impulsion sectorielle et paritaire forte sera nécessaire".

## B. Contenu de la démarche du Conseil

Parallèlement à la recommandation n° 20 invitant les secteurs et les entreprises à mettre en place des possibilités de passer à un travail plus léger en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés qu'il a adoptée, le Conseil entend exécuter le point 50 du Pacte afin que ladite recommandation puisse atteindre réellement l'objectif recherché.

Pour ce faire, le Conseil pense qu'accorder une compensation financière temporaire au travailleur qui, à partir de 50 ans, passe à un travail plus léger, lorsqu'une perte de revenus est occasionnée suite à ce passage, accroîtra encore davantage les chances de succès de la mesure.

Pour que cette compensation financière temporaire soit tangible dans le chef du travailleur âgé, le Conseil estime que cette compensation doit prendre la forme d'une prime forfaitaire à charge du fonds de l'expérience professionnelle.

Afin d'inscrire le principe et les conditions de cette compensation financière temporaire dans la réglementation, le Conseil souligne d'emblée qu'une modification de l'arrêté royal du 1er juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle est nécessaire.

Le Conseil entend à présent expliciter le champ d'application de la compensation financière temporaire, l'allègement de la fonction proprement dit, les conditions de cette compensation financière temporaire, la nécessité de contrôler la réalité du passage à une fonction plus légère ainsi que l'évaluation de la mesure.

## 1. Champ d'application de la mesure

Le Conseil souhaite ici définir le champ d'application de la mesure en précisant l'âge d'accès à cette dernière et ce qu'il convient d'entendre par travail lourd/travail plus léger.

### a) Age d'accès à la mesure

Bien que la recommandation n° 20 vise, outre l'objectif de maintien à l'emploi des travailleurs âgés, à encourager les secteurs et les entreprises à porter une attention particulière à ce public cible dès l'âge de 45 ans en développant une approche volontariste en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tout en tenant compte de l'âge, le Conseil a décidé d'accorder une compensation financière temporaire à ce public cible à partir de 50 ans, en cas de perte de salaire due au passage à un travail plus léger.

Dans l'esprit du Conseil, les entreprises sont ainsi encouragées à analyser leurs besoins ainsi que ceux de leurs travailleurs dès l'âge de 45 ans et ce, dans un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ce qui permettra, si nécessaire et dès l'âge de 50 ans, d'alléger leur fonction en bénéficiant d'une compensation financière temporaire.

En outre, selon le Conseil, l'âge de 50 ans est l'âge charnière où l'on pose des choix quant à son avenir et à ses capacités professionnels ainsi que celui pris en compte par de nombreuses réglementations dans un objectif d'allègement de la carrière.

### b) Notion de travail lourd/travail plus léger :

Dans ce contexte, le Conseil considère que le travail lourd/travail plus léger est celui qui résulte d'une analyse subjective par le travailleur lui-même. C'est ce dernier qui peut estimer, de son propre chef, que sa fonction est devenue trop lourde à exercer tout en souhaitant néanmoins rester au travail.

Cependant, selon le Conseil, la notion de travail plus léger ne peut consister en une offre de réduction des prestations.

En outre, le Conseil estime qu'il n'est pas opportun de renvoyer à des procédures médicales ou à des critères médicaux ou physiologiques. Il importe surtout de distinguer entre le vieillissement biologique, qui n'a d'ailleurs pas nécessairement d'impact négatif sur les capacités de travail, et l'état de santé ressenti par un travailleur en raison d'une accumulation de situations professionnelles et/ ou personnelles.

Enfin, le Conseil souligne que la demande du travailleur de passer à un travail plus léger au sein de l'entreprise ne peut entraîner automatiquement ni une modification de la fonction dès l'âge de 45 ou 50 ans ni une perte de salaire en cas de passage effectif à une fonction plus légère.

## 2. L'allègement de la fonction proprement dit

Le Conseil indique que l'allègement de la fonction peut aboutir à offrir une formation au travailleur âgé, à aménager son poste de travail, à développer le concept de transmissions de savoir-faire aux nouveaux travailleurs sans que cela n'entraîne automatiquement une perte de revenus pour le travailleur concerné.

Il rappelle, dans cette optique, que le rôle du Fonds de l'expérience professionnelle peut déjà jouer en termes d'aménagement du poste de travail et il se réfère en cela à l'échantillon de bonnes pratiques en la matière, qui peut être consulté sur le site dudit Fonds<sup>1</sup>.

En outre, fin 2007, des formules de "tutorat" existent au niveau des Régions et permettent aux entreprises de bénéficier d'une intervention financière pour la formation de nouveaux travailleurs par un travailleur âgé de 45 ans et plus, qui acquiert ainsi un nouveau rôle au sein de l'entreprise, celui de tuteur.

Le Conseil souhaite encore attirer l'attention des secteurs et des entreprises sur les mesures qui ont déjà été initiées en vue de favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail.

---

<sup>1</sup> [http://www.emploi.Belgique.be/fonds\\_de\\_l'experience\\_professionnelle.aspx](http://www.emploi.Belgique.be/fonds_de_l'experience_professionnelle.aspx)



Il rappelle enfin les efforts et les initiatives développées par les secteurs pour encourager l'allègement du travail des travailleurs âgés.

### 3. La compensation financière

Le Conseil considère que la compensation financière accordée au travailleur de 50 ans ou plus qui allège sa fonction et qui, le cas échéant, subit une perte de salaire, doit être vue comme un incitant afin de rester plus longtemps au travail et d'opérer le passage à un travail plus léger.

#### a) Forme

Comme précisé ci-avant, le Conseil opte pour une prime forfaitaire à charge du Fonds de l'expérience professionnelle.

Il souligne toutefois que cette prime constitue une solution parmi un éventail d'autres possibilités, tel que le recours à la formation du travailleur en vue de le préparer à passer à une fonction plus légère, sans perte de salaire.

En outre, la réorientation du travailleur vers de nouvelles fonctions n'implique pas nécessairement une perte de salaire.

#### b) Montants et durée

S'agissant de la compensation financière proprement dite en cas de passage à un travail plus léger et s'il y a, le cas échéant, une perte de salaire, le Conseil opte pour différents montants selon l'âge du travailleur.

Ainsi, la prime accordée au travailleur s'élève à :

- 75 €, pendant 12 mois, pour la tranche d'âge à partir de 50 ans ;
- 100 €, pendant 24 mois, pour la tranche d'âge à partir de 55 ans ;
- 125 €, pendant 36 mois, pour la tranche d'âge à partir de 58 ans.

En outre, le Conseil préconise que ces montants soient indexés et adaptés de la même manière que ceux en vigueur dans le cadre de la convention collective de travail n° 46.

#### 4. Contrôle de la réalité du passage à un travail plus léger et preuve

En vue d'éviter les abus, le Conseil préconise d'établir un avenant au contrat de travail pour modifier le contenu de la fonction et pour constater la réalité du passage à un travail plus léger.

En outre, lorsqu'une baisse de revenus est occasionnée par le passage à un travail plus léger, la fourniture des fiches salariales qui démontre la baisse de revenus, peut constituer un autre moyen de preuve concomitamment à l'avenant.

Enfin, un contrôle collectif peut être réalisé au sein de l'entreprise, via le conseil d'entreprise sur les compétences développées, leur évolution, les efforts fournis pour maintenir l'emploi dans l'entreprise.

#### 5. Evaluation

En vue de donner toutes les chances de succès à la mesure, le Conseil entend évaluer, tous les deux ans, l'efficacité de cette dernière qu'il développe par cet avis et la recommandation n° 20 et ce, par le biais des données qui seront collectées par le Fonds de l'expérience professionnelle.

Ainsi, dans la perspective d'une évaluation future, il souhaite disposer de toutes les données utiles en rapport avec la mise en œuvre du présent avis et de la recommandation n° 20 précitée, sans que cela ne cause une surcharge administrative en terme de reporting obligatoire. Ces données permettraient d'examiner l'importance du recours à la formule de la compensation financière temporaire, les montants qui s'y rapportent, et ce, en ventilant les données par tranche d'âge et par modification de fonction, ainsi que leur effet ultérieur sur le maintien à l'emploi des âgés au sein de l'entreprise.

Elles devraient être valorisées par le Fonds de l'expérience professionnelle et le Conseil national du Travail qui en tireront les conséquences utiles en vue d'une meilleure politique de gestion du vieillissement actif.

x                      x                      x

Afin que la mesure soit rapidement opérationnelle, le Conseil insiste encore pour que le Gouvernement adapte avec célérité l'arrêté royal du 1er juillet 2006 précité dans le sens du présent avis.

Il demande également, à ce titre, à être consulté sur l'exécution concrète de la mesure.

-----