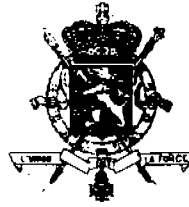


ROYAUME DE BELGIQUE



CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORT DU CONSEIL AU SUJET DU PROBLEME DE LA
DIMINUTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL
DURANT LES DERNIERES ANNEES DE LA
CARRIERE PROFESSIONNELLE.

30 octobre 1980.

TABLE DES MATIERES.

I. <u>CONTEXTE DANS LEQUEL SE SITUE LA DEMANDE D'AVIS.</u>	2
A. La déclaration du Gouvernement du 3 décembre 1979.	2
B. L'accord de Gouvernement des 14 et 15 mai 1980.	2
C. L'accord de Gouvernement du 15 octobre 1980.	3
II. <u>INITIATIVES PRISES PAR LA BELGIQUE.</u>	4
A. Des mesures qui touchent à l'âge normal de la pension.	4
B. Les prépensions.	5
C. Prestations de travail réduites au cours des dernières années de la carrière professionnelle.	6
III. <u>COMPARAISON AU NIVEAU EUROPEEN.</u>	10
A. Pays dans lesquels des mesures ont été prises pour permettre l'octroi de pensions anticipées ou de prépensions.	10
B. Pays dans lesquels ont été prises ou envisagées des mesures en vue d'une réduction de l'activité professionnelle au cours des dernières années de la carrière.	13
C. Avantages et inconvénients d'un système de réduction de l'activité professionnelle au cours des dernières années de la carrière.	15
D. Conclusions.	16.

IV. <u>CONSIDERATIONS GENERALES SUR L'OBJECTIF POURSUIVI ET LA COEXISTENCE DES SYSTEMES.</u>	18
A. Objectif poursuivi.	18
B. Coexistence avec d'autres systèmes.	18
V. <u>INVENTAIRE DES QUESTIONS POSEES PAR LE CONSEIL.</u>	20
A. Portée du système.	20
B. Champ d'application.	20
C. Conditions d'accès au régime	20
D. Modalités d'une éventuelle réduction de l'activité professionnelle.	21
E. Modalités d'indemnisation et de financement.	21
F. Assimilation de cette période pour la sécurité sociale.	21
G. Système de remplacement.	22
H. Cumul de l'exercice d'une activité professionnelle avec une activité autre que celle qui est exercée de façon réduite dans l'entreprise.	22
I. Régime fiscal à appliquer à l'indemnisation éventuelle.	22
J. Instrument juridique pour la mise en oeuvre d'un tel système.	22
K. Procédure.	23

RAPPORT N° 7 AU SUJET DU PROBLEME DE LA
DIMINUTION DES PRESTATIONS DE TRAVAIL
DURANT LES DERNIERES ANNEES DE LA
CARRIERE PROFESSIONNELLE.

Le 7 août 1980, les Ministres de l'Emploi et du Travail, de la Prévoyance sociale et des Pensions ont demandé l'avis du Conseil national du Travail sur les problèmes que poserait l'instauration de prestations de travail réduites au cours des dernières années de la carrière professionnelle.

La Commission des relations individuelles du travail a été chargée de l'examen de la demande d'avis.

Sur base des travaux de la Commission, le Conseil a approuvé au cours de sa réunion du 30 octobre 1980, le rapport suivant.

x

x

x

RAPPORT DU CONSEIL.

I. CONTEXTE DANS LEQUEL SE SITUE LA DEMANDE D'AVIS.

La demande d'avis des Ministres indique d'emblée que le problème qu'elle soumet au Conseil ressortit à celui, plus général, de la transition souple vers l'âge de la pension, la mise en oeuvre d'un tel passage constituant l'une des modalités de réalisation d'un assouplissement en matière de durée du travail.

Le Conseil rappelle dès lors les prises de position récentes qui peuvent être mises en rapport avec les préoccupations de la demande d'avis.

A. La déclaration du Gouvernement du 3 décembre 1979 portant sur la promotion de l'emploi, la durée du travail et la modération des revenus.

Dans cette déclaration, le Gouvernement soulignait "que la priorité absolue doit être donnée à l'emploi" et estimait que, "tant dans une perspective de partage de l'emploi que pour répondre aux vœux de certaines catégories de la population active, une plus grande souplesse en matière de travail devrait être rendue possible, notamment par le recours ... à la transition souple vers l'âge de la pension".

B. L'accord de Gouvernement des 14 et 15 mai 1980.

Cet accord contient un chapitre V consacré à la Politique spécifique de l'emploi, dans lequel il est fait expressément référence à la répartition du travail disponible et à la transition souple vers l'âge de la pension :

"

Etant donné que dans les prochaines années une augmentation ininterrompue de l'offre de main-d'oeuvre est prévisible, le problème de la répartition du travail disponible se pose plus que jamais.

C'est notamment dans cette perspective que le Gouvernement incitera les interlocuteurs sociaux à conclure un accord interprofessionnel.

En concertation avec les interlocuteurs sociaux et compte tenu du contexte de la C.E., dans lequel il se propose d'oeuvrer activement à cet égard, le Gouvernement prendra les mesures nécessaires pour encourager davantage la redistribution du travail disponible. Ainsi l'attention du Gouvernement se portera sur les possibilités de diminution de la durée du travail à laquelle les moyens rendus disponibles par l'accroissement de la productivité seront affectés par priorité. D'autres formules seront également prises en considération tant pour le secteur public que pour le secteur privé à savoir : l'instauration d'une plus grande souplesse en matière de durée du travail, notamment par l'introduction des horaires variables, la promotion du travail à temps partiel, l'étude des possibilités complémentaires d'interruption temporaire de la carrière et la transition souple vers l'âge de la retraite.

Les adaptations nécessaires des différentes législations (notamment le droit du travail, la sécurité sociale, le statut de la fonction publique) seront réalisées à cet effet sur la base des avis émis par le Conseil national du Travail".

C. L'accord de Gouvernement du 15 octobre 1980.

Dans le plan de redressement social et économique du Gouvernement, pour les mesures spécifiques tendant à promouvoir l'emploi, il est prévu "une plus grande souplesse en matière d'organisation du travail, par les horaires variables, l'interruption temporaire de la carrière professionnelle et la transition souple vers l'âge de la pension".

II. INITIATIVES PRISES PAR LA BELGIQUE.

Le Conseil constate que la demande d'avis des Ministres pose le problème général de la réalisation d'une transition souple vers l'âge de la pension sous deux aspects importants :

- d'une part, l'élargissement de la liberté individuelle dans le choix de l'âge de la pension ;
- d'autre part, l'instauration de prestations de travail réduites au cours des dernières années de la carrière professionnelle.

Dès lors, le Conseil estime devoir faire en premier lieu, un inventaire des mesures prises en Belgique en ce qui concerne l'âge de la pension, même si ces mesures ne concernent nullement l'instauration de prestations de travail réduites.

Le Conseil estime en effet que ceci devrait permettre par la suite de se faire une idée de l'importance relative à accorder à ce problème dans notre pays compte tenu de la situation des autres pays européens en cette matière.

Initiatives prises en Belgique.

Le Conseil constate que les initiatives peuvent être réparties en trois groupes :

A. Des mesures qui touchent à l'âge normal de la pension.

Il existe trois types de mesures :

1. Tout travailleur peut demander l'octroi d'une pension anticipée, dès 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes, mais la pension est alors réduite de 5 % par année d'anticipation.

2. La Belgique possède des dispositions en vertu desquelles des personnes bénéficiant d'un statut de reconnaissance nationale (résistants, prisonniers politiques, anciens combattants, etc.) peuvent obtenir dans certaines conditions une pension de retraite anticipée sans réduction ou avec modération de la réduction pour cause d'anticipation.

Ces mesures ont été au cours des dernières années encore élargies ou étendues partiellement à des personnes non titulaires d'un statut de reconnaissance nationale (invalides civils de guerre).

On peut se référer à cet égard à l'arrêté royal du 28 mai 1976, à la loi du 2 juillet 1976 et à l'arrêté royal du 5 juillet 1976.

3. Il y a lieu de citer en outre :

- la loi du 27 décembre 1976 et l'arrêté royal du 26 avril 1977 qui accordent une pension complète non réduite à 64 ans aux travailleurs occupés dans des métiers rudes et insalubres ;
- la loi du 27 février 1976 qui permet d'octroyer une pension non réduite à 64 ans pour 45 années d'activité.

B. Les prépensions.

C'est certainement dans ce domaine, que les mesures les plus significatives ont été prises. On notera dans l'ordre l'instauration :

- 1) du système conventionnel de prépension, introduit à partir du 1er janvier 1975 sur le plan interprofessionnel et qui suppose le licenciement du travailleur ;
- 2) du système légal de prépension (lois des 30 mars 1976, 22 décembre 1977) prorogé en dernier lieu par un arrêté royal du 10 décembre 1979 ; possibilité accordée à la demande du travailleur ;

3. des prépensions spéciales pour chômeurs âgés et invalides (loi du 22 décembre 1977) également accordées à la demande du travailleur mais dont seule la première a été prorogée (arrêté royal du 10 décembre 1979).

Il faut noter que si le bénéficiaire d'une pension de retraite peut être cumulé avec une activité professionnelle exercée dans certaines limites - actuellement de 180 heures par trimestre ou de 74.491 F (1) de revenu net par année civile - il n'en est pas de même pour le bénéficiaire de la prépension. Le prépensionné a le statut de chômeur et ne peut dès lors effectuer pour le compte d'un tiers, aucun travail salarié ou non dont il tirerait quelque rémunération ou avantage matériel.

C. Prestations de travail réduites au cours des dernières années de la carrière professionnelle.

Le Conseil n'a pas eu la possibilité de se livrer à un examen exhaustif des dispositions qui ont été prises en Belgique sur le plan des secteurs et des entreprises.

1. Il relève cependant que certains secteurs et notamment celui des banques ont déjà pris des dispositions en ce sens.

Dans le secteur des banques.

La "Convention collective de travail du 17 février 1977, conditions de travail et de rémunération modifiée par une convention du 5 décembre 1978", dispose en son article 62 :

"Tout travailleur masculin âgé de soixante ans et tout travailleur féminin âgé de cinquante-cinq ans comptant au moins dix années de service, peuvent adresser une demande individuelle tendant à obtenir un assouplissement de leurs conditions de travail".

(1) Montant déjà adapté à l'indice pivot 169,68 (1966 = 100)

Cet assouplissement peut, suivant l'entreprise prendre la forme d'une pension anticipée ou d'une réduction de la durée du travail. Dans cette dernière hypothèse, l'intéressé peut choisir entre une réduction de l'horaire hebdomadaire et un allongement des vacances annuelles.

Dans le cas d'un allongement des vacances annuelles, il est accordé un jour de congé supplémentaire par année d'âge au-delà de cinquante-cinq ans s'il s'agit d'une femme et de soixante ans s'il s'agit d'un homme.

Dans le cas d'une réduction de travail, celle-ci est fixée au maximum à trente-cinq heures et trente minutes au 1er janvier 1979 et à trente-cinq heures à partir du 1er janvier 1980". (ce dernier alinéa est une modification entrée en vigueur le 1er décembre 1978).

2. Sur le plan des mesures qui ont été prises au niveau des entreprises, le Conseil a pris connaissance des dispositions conventionnelles de réduction d'activité au cours des dernières années de la carrière professionnelle prises par trois entreprises du secteur des métaux non ferreux.

Ces dispositions qui s'appliquent dans les trois cas aux hommes comme aux femmes attribuent aux travailleurs âgés des congés complémentaires :

- a) La première entreprise accorde aux employé(e)s de 64 (H) 59 (F) ans un demi-jour de congé complémentaire par semaine au cours des deux premiers trimestres de l'année, deux demi-jours au cours du troisième trimestre et quatre demi-jours au cours du quatrième trimestre.
- b) La seconde entreprise accorde aux employé(e)s de 64 (H) 59 (F) ans, un demi-jour de congé complémentaire par quinze jours au cours des six premiers mois de l'année et un demi-jour par semaine au cours des six derniers mois de l'année.

- c. La dernière entreprise accorde à tous ses travailleurs âgés un congé complémentaire, selon les modalités suivantes :

58 ans	1 semaine par an
59 ans	2 semaines par an
60 ans	3 semaines par an
61 ans	4 semaines par an
62 ans	5 semaines par an
63 ans	6 semaines par an
64 ans	7 semaines par an.

Ces congés complémentaires doivent se prendre par semaine non fractionnée.

Il convient toutefois de souligner que ces mesures de réduction de l'activité professionnelle durant les dernières années de la carrière, accordées par ailleurs sans autre condition que la condition d'âge, ont connu un moindre succès depuis l'instauration des régimes de prépension. On peut, par conséquent, raisonnablement estimer qu'elles ne seront pas étendues à d'autres entreprises du secteur.

Le Conseil a encore relevé l'existence d'un système de réduction de l'activité professionnelle dans l'entreprise BEKAERT et dans une institution publique de crédit laquelle accorde à tout agent de 59 ou 64 ans (PH) qui en fait la demande, pour raisons médicales, une réduction d'activité de 2 heures par semaine au cours de la dernière année de la carrière.

x x x

Le Conseil tient à souligner que dès 1976, le Ministre de la Santé publique et de la Famille de l'époque, M. DE SAEGER, avait soumis aux interlocuteurs sociaux une suggestion en vue de réduire progressivement l'activité professionnelle entre l'âge de 60 et 65 ans.

Cette suggestion, qui avait été présentée dans le cadre des travaux de la Réunion Tripartite pour le Plein Emploi, visait alors à éviter les inconvénients du régime de la prépension, celle-ci n'étant, selon le Ministre, nullement bénéfique à la santé.

Ce Ministre citait par exemple un système prévoyant à partir de l'âge de 60 ans, une prestation de 4 jours par semaine pour arriver progressivement à la prestations d'un jour par semaine à partir de l'âge de 64 ans.

Il indiquait aussi l'effet qui pourrait en résulter pour l'emploi : dans l'hypothèse où deux travailleurs, qui approchent de l'âge légal de la retraite, ne travailleraient que deux jours et demi par semaine, ils pourraient être remplacés par un nouveau travailleur qui aurait ainsi une semaine de travail complète.

III. COMPARAISON AU NIVEAU EUROPEEN.

Le Conseil, après avoir constaté que le système de la réduction de l'activité professionnelle au cours des dernières années de la carrière n'avait guère rencontré d'application concrète en Belgique, a examiné les solutions données à ce problème au niveau de la Communauté économique européenne.

Pour établir un tel bilan, le Conseil s'est principalement référé aux récents documents de la Commission des Communautés européennes.

A. Pays dans lesquels des mesures ont été prises pour permettre l'octroi de pensions anticipées ou de prépensions.

Le Conseil relève que dans la Communauté européenne, sept pays sur neuf ont pris de telles mesures. Il s'agit outre la Belgique, des pays suivants :

- le Danemark, pays dans lequel l'âge normal de la retraite est le plus élevé de la Communauté (67 ans).

Dès 1977 avait été prévue la retraite anticipée à partir de 55 ans en faveur des personnes ayant des difficultés d'emploi ou des difficultés d'ordre social.

La loi sur la retraite anticipée, entrée en vigueur le 1er janvier 1979 permet à certaines conditions à toute personne âgée de 60 ans et moyennant l'arrêt de son travail de prendre une retraite anticipée.

- la République fédérale d'Allemagne : où l'âge de la retraite est 65 ans.

Depuis 1972, les travailleurs de 63 ans au moins, ayant 35 années de cotisations ont le droit de prendre une retraite anticipée. Le montant de la pension est le même que celui qu'ils auraient touché à 65 ans. 80 % des salariés réunissant ces conditions ont opté pour ce système.

Par ailleurs, des mesures législatives ont été prises à l'égard des travailleurs gravement handicapés. Elles réduisent en leur faveur l'âge de départ en retraite de 62 à 61 ans à partir du 1er janvier 1979 et de 61 à 60 ans, à partir du 1er janvier 1980.

- la France : où l'âge légal de la retraite est 60 ans.

Toutefois, l'âge normal de la retraite est de 65 ans, en tout cas pour les hommes, et ceci en raison du fait que le montant de la pension prise à cet âge est bien plus élevé.

Néanmoins, certains demandeurs de pension de retraite peuvent recevoir à certaines conditions à 60 ans une pension d'un montant égal à celui qui est accordé à 65 ans (travailleurs dont l'incapacité de travail est d'au moins 50 % ; anciens prisonniers de guerre et déportés (loi du 21 novembre 1973)).

Au cours des dernières années, le principe de la retraite anticipée avec paiement intégral de la pension a été étendu, entre autres :

- aux travailleurs âgés de plus de 60 ans ayant cotisé pendant 10 ans à un régime d'assurance et qui auraient été normalement licenciés (convention interprofessionnelle nationale du 27 mars 1972) ;
- à certains travailleurs assurés de plus de 60 ans dont l'emploi a été particulièrement éprouvant au cours des 5 à 15 dernières années et aux mères de trois enfants (loi du 30 décembre 1975) ;

- aux travailleurs âgés de plus de 56 (parfois de 54) ans du secteur de l'acier (convention avec "Force ouvrière" de juin 1977).

Dans ces derniers cas, la pension de retraite anticipée est souvent financée par les fonds de l'assurance chômage avec des contributions de l'Etat.

- au Luxembourg : où l'âge légal de la pension est de 65 ans.

En vertu d'une loi du 24 décembre 1977, fut institué jusqu'à la fin de 1979 un régime de préretraite obligatoire, dans le secteur de l'acier, applicable aux salariés occupés le 1er janvier 1978 lorsque pendant les trois années consécutives à cette date, ils viennent à remplir les conditions requises pour pouvoir prétendre à l'octroi, soit d'une pension de vieillesse, soit d'une pension de vieillesse anticipée. Les indemnités versées au titre de ce régime sont financées par les fonds de chômage et s'élèvent à un pourcentage des dernières rémunérations brutes (85 %, 80 % et 75 % respectivement pour la première, la seconde et la troisième année de mise à la préretraite).

La loi du 24 décembre 1977 constituait en réalité un cadre général pour l'instauration de régime de préretraite obligatoire, dont il ne fut fait usage que dans le secteur de l'acier. A la fin de 1978, 1.000 sidérurgistes avaient bénéficié de ces dispositions. A l'heure actuelle, cette loi a été prorogée, mais elle ne permet plus désormais que l'instauration de régimes volontaires de préretraite.

- aux Pays-Bas : où l'âge légal de la retraite est de 65 ans.

Au cours des années 1976/1977 ont été mis en vigueur, à titre d'expérience, une série de régimes provisoires de retraite anticipée volontaire pour des travailleurs âgés de 63 ans minimum, et notamment dans l'enseignement, l'industrie de la construction, l'industrie métallique, les entreprises portuaires d'Amsterdam et Rotterdam et dans les hauts fourneaux.

La participation à ces régimes varie d'environ 30 % (enseignement) à 80 % (entreprises portuaires), en passant par quelque 50 % (construction et métal), du nombre des participants potentiels.

Les postes devenus vacants ont à nouveau été occupés dans les proportions suivantes : 46 % pour le secteur de la construction, 73 % dans le métal, 80 % dans les entreprises portuaires, 100 % en principe dans l'enseignement.

Maintenant que le "départ anticipé" se trouve canalisé et accepté par le monde économique, les pouvoirs publics considèrent que l'application des réglementations de "départ anticipé" est une question qui doit être en principe réglée par le monde économique lui-même.

- au Royaume-Uni : où l'âge légal de la pension est 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes.

La législation accorde, en vue de libérer des emplois, pour toute la Grande-Bretagne à partir du 1er avril 1978 une allocation aux hommes et aux femmes âgés respectivement de 64 et 59 ans lorsqu'ils quittent leur emploi. Les employeurs doivent de leur côté s'engager à embaucher des personnes inscrites au chômage, même si ce n'est pas pour occuper le même emploi.

Par ailleurs, dans l'industrie charbonnière a été étendu le régime de retraite anticipée aux mineurs de plus de 61 ans (en 1978) et de plus de 60 ans (en 1979).

B. Pays dans lesquels ont été prises ou envisagées des mesures en vue d'une réduction de l'activité professionnelle au cours des dernières années de la carrière.

a) Observation générale.

Le Conseil constate que dans un seul pays européen, ont été prises à l'échelon national des mesures en vue d'une telle réduction de l'activité professionnelle. Encore s'agit-il d'un pays qui ne fait pas partie des Communautés européennes, en l'occurrence, la Suède.

Dans ce pays, depuis 1976, un salarié de 60 ans peut, s'il le désire, ne plus travailler qu'à temps réduit, et ce selon des modalités à fixer en commun avec son employeur. La diminution de rémunération est supportée pour 65 % par les organismes d'assurances, les 35 % restants étant perdus pour le salarié. 25 % des salariés ayant plus de 60 ans ont opté pour ce système.

b) Situation dans les pays des Communautés européennes.

Dans les Communautés, la situation se présente comme suit :

- 1° Au Danemark, l'organisation syndicale nationale a exprimé l'espoir que le régime de retraite anticipée soit étendu, éventuellement par un abaissement de la limite d'âge combiné avec un système de travail à temps partiel après l'âge de 50 ans.
- 2° En République fédérale d'Allemagne, des efforts sont faits dans certains secteurs d'activité (alimentation et hôtellerie) en vue de faciliter la transition entre le travail et la retraite par un raccourcissement de la semaine de travail, par un allongement des congés, voire même par le travail à temps partiel. Des conventions y ont été conclues en s'inspirant du type suédois.

Il convient de signaler en outre que dans ce pays, les fonctionnaires et les juges masculins ou féminins peuvent bénéficier d'une réduction à 50 % de leur temps de travail, pendant une durée maximum de 12 ans, à condition que le service médical puisse certifier que cette mesure est nécessaire pour des raisons de responsabilités familiales.

3° En France.

Le programme législatif du premier ministre comprend des mesures pour donner aux travailleurs la possibilité de choisir à partir de l'âge de 60 ans entre la poursuite du travail à temps plein, une retraite anticipée avec un niveau de revenu convenable garanti, ou une réduction progressive de la durée du travail.

Il faut noter en outre que la loi du 19 juin 1970 avait créé de nouvelles possibilités de travail à temps partiel dans les services publics et notamment en faveur des personnes approchant l'âge de la retraite. En vertu des dispositions de cette loi, celles-ci peuvent bénéficier d'une période de trois ans d'activité à temps partiel.

Une entreprise française (Gillette) applique un système de retraite progressive.

Citons, enfin, pour la France, une récente initiative gouvernementale, par laquelle le Président de la section sociale du Conseil d'Etat de France s'est vu confier une mission de réflexion sur les moyens de développer le passage progressif du travail à temps plein à la retraite. Cette mission aura pour objet de rechercher des solutions qui ne soient pas de nature à "aggraver en quoi que ce soit les conditions actuelles de gestion des régimes de sécurité sociale" et qui soient "suffisamment réalistes dans leurs modalités pratiques pour éviter un usage frauduleux".

- 4° En Italie, le Gouvernement examine la possibilité d'introduire des dispositions plus souples en matière de retraite ainsi que l'éventualité d'une réduction progressive de la durée du travail pour les travailleurs approchant l'âge de la retraite.
- 5° Au Royaume-Uni, on note que la British Leyland Motor Corporation applique un système de réduction de l'activité professionnelle en fin de carrière.

C. Avantages et inconvénients d'un système de réduction de l'activité professionnelle au cours des dernières années de la carrière.

Le Conseil constate que la Commission des Communautés européennes synthétise comme suit les avantages et les inconvénients de l'introduction d'un tel système :

a) Avantages.

Les gérontologues ont souligné le danger du passage sans transition à l'état de retraite : ce phénomène est connu sous le nom de "choc de la retraite". Le système de retraite progressive permet à l'intéressé de réduire éventuellement ses prestations tout en s'habituant à des périodes d'inactivité prolongée. Cela a un effet bénéfique sur la santé et par conséquent aussi sur l'absentéisme. La perte de revenus est supportable. Les contacts sociaux subsistent. L'individu n'est pas socialement déconsidéré comme dans un régime de pré-retraite.

b) Inconvénients.

Les inconvénients qui s'attachent en général à l'activité à temps partiel se vérifient également dans le cas de la retraite progressive (augmentation partielle des coûts, réorganisation, perte de revenus, pertes de qualification, contrainte au lieu de liberté). A cela, il faut ajouter une éventuelle détérioration des conditions de travail due aux mutations internes, ce qui peut aboutir à un déclassement professionnel progressif. On ne peut pas exclure non plus l'éventualité d'une intensification du rythme de travail pendant la période d'activité réduite. Enfin, d'un point de vue économique général, cela revient à renoncer à exploiter tout un potentiel de connaissances professionnelles.

D. Conclusions.

Sur le plan de la politique en vue de l'établissement d'une transition souple vers l'âge de la pension, le Conseil fait les constatations suivantes :

- Dans la plupart des pays de la Communauté européenne, sont prises des mesures axées soit sur un abaissement de l'âge de la retraite effective soit sur l'octroi de pré-pensions.

- Nulle part, dans ces pays, des réalisations d'envergure n'ont été faites en ce qui concerne la réduction progressive de l'activité professionnelle.

Des tendances se manifestent cependant dans certains d'entre eux en vue de ménager cette possibilité : Danemark, Allemagne, France, Italie. Pour les deux premiers pays, des réalisations se font jour déjà au niveau de certains secteurs ; en outre, en France et en Allemagne, sont offertes certaines possibilités de travail à temps partiel dans le secteur public.

- Les motivations d'une réduction de l'activité professionnelle au cours de la fin de la carrière résultent de différents éléments :

- de considérations financières : observation du coût élevé des pensions anticipées en Allemagne ;

- = de la volonté de libérer des emplois : Suède.

x x x

IV. CONSIDERATIONS GENERALES SUR L'OBJECTIF POURSUIVI ET LA
COEXISTENCE DES SYSTEMES.

A. Objectif poursuivi.

1. L'objectif du système doit-il se situer dans le cadre strict de la politique de l'emploi, et plus particulièrement dans la perspective de réaliser une meilleure répartition du travail disponible ?

Le passage des travailleurs âgés à la période d'inactivité avec la pension peut en effet être accéléré par l'instauration du système de passage graduel, ce qui serait de nature à promouvoir la mise au travail des jeunes.

2. S'agit-il de ménager un passage graduel entre l'activité professionnelle normale et l'inactivité consécutive à la prise de cours de la retraite, dans le but de favoriser l'adaptation individuelle à celle-ci ?
3. Faut-il permettre le bénéfice d'un tel régime à tous les travailleurs ou faut-il le réserver aux travailleurs occupés dans des professions dites "lourdes et insalubres" ? L'objectif est alors d'alléger le travail au cours des dernières années de la carrière professionnelle, pour cette dernière catégorie de travailleurs.
4. Ces trois objectifs ne sont pas incompatibles. Selon l'objectif sur lequel l'accent est mis, des modalités d'application différentes seront nécessaires dans leur mise en oeuvre.

B. Coexistence avec d'autres systèmes.

Le Conseil souligne que l'instauration d'un système de réduction de l'activité professionnelle au cours des dernières années de la carrière ne saurait être envisagée de façon isolée et qu'il convient de tenir compte des diverses mesures qui ont été prises récemment, notamment dans le cadre de la prépension.

Il estime dès à présent qu'il faut être particulièrement attentif à la cohérence globale du système ; en effet, une simple juxtaposition de mesures pourrait conduire à un effet contraire au but poursuivi.

Sans préjudice de la solution qui sera adoptée au niveau global, le Conseil a constaté qu'un certain nombre de questions se posaient en matière d'applicabilité d'un quelconque système de diminution des prestations de travail au cours des dernières années de la carrière ; ces questions se retrouvent d'ailleurs quel que soit le système adopté pour réaliser l'objectif défini.

Sans préjudice des orientations qui pourraient présider à une discussion ultérieure, le Conseil a procédé à l'inventaire de ces questions.

V. INVENTAIRE DES QUESTIONS POSEES PAR LE CONSEIL.

A. Portée du système.

Le Conseil s'est demandé si la réduction d'activité professionnelle au cours des dernières années de la carrière devait avoir un caractère obligatoire ou volontaire.

B. Champ d'application.

1. Au niveau des entreprises.

Ce système devrait-il viser toutes les entreprises, certaines entreprises ou prévoir des modalités particulières pour certaines d'entre-elles ?

2. Au niveau individuel.

Le système doit-il s'appliquer à tous les travailleurs, tant du secteur privé que du secteur public ? Faut-il le réserver à certaines catégories, comme par exemple, les ouvriers ou les travailleurs occupés dans des professions dites "lourdes et insalubres" ?

C. Conditions d'accès au régime.

1. Condition d'âge.

A quel âge un tel système pourrait-il prendre cours ? Par exemple, à l'âge auquel il est actuellement possible de prendre la pension anticipée (60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes) ?

Ou faut-il fixer un âge uniforme pour les hommes et les femmes (par exemple 58 ou 55 ans) ?

2. Condition de carrière.

On peut exiger un nombre minimum d'années de carrière professionnelle, par exemple 35 ou 40 années effectives d'activité professionnelle, c'est-à-dire l'occupation habituelle et en ordre principal dans une profession salariée.

D'autres critères pourraient s'appliquer à ceux qui ont exercé une profession dangereuse ou insalubre.

D. Modalités d'une éventuelle réduction de l'activité professionnelle.

Comment faut-il réaliser la réduction de l'activité professionnelle ? Par une diminution de la durée des prestations journalières ? des prestations hebdomadaires ? des prestations mensuelles ? ou des prestations annuelles ?

E. Modalités d'indemnisation et de financement.

Les périodes d'inactivité donneront-elles lieu à indemnisation ? En cas d'indemnisation, par qui celle-ci sera-t-elle payée ? Par exemple par l'assurance chômage, par le régime des pensions ou par un régime spécifique ? Qui supportera le coût d'une telle opération ?

F. Assimilation de cette période pour la sécurité sociale.

1. Faut-il assimiler les périodes d'inactivité pour la sécurité sociale à des périodes d'activité (comme par exemple pour les périodes de prépension légale ou conventionnelle) ? ou ne faut-il pas d'assimilation (comme par exemple pour la période de prépension spéciale) ?

2. Qui doit supporter la charge de l'assimilation ? l'Etat ? les différents régimes de la sécurité sociale ?

G. Système de remplacement.

La question se pose de savoir s'il faut instaurer un système de remplacement des travailleurs visés par le système ? Si oui, selon quelles modalités ?

H. Cumul de l'exercice d'une activité professionnelle avec une activité autre que celle qui est exercée de façon réduite dans l'entreprise.

Les travailleurs qui, dans le cadre d'un système de passage souple à la pension effectuent des prestations réduites dans leur entreprise, peuvent-ils ou non exercer une activité professionnelle complémentaire dans une autre entreprise ? Si un tel cumul est autorisé, ne faut-il pas soumettre l'activité complémentaire à une limitation ?

I. Régime fiscal à appliquer à l'indemnisation éventuelle.

Faut-il appliquer ou non un système fiscal d'abattements, comme pour les prestations sociales ?

Le système qui s'applique aux revenus de remplacement peut-il, le cas échéant, servir d'exemple ? ou éventuellement le système en vigueur pour la prépension ?

J. Instrument juridique pour la mise en oeuvre d'un tel système.

La mise en oeuvre d'un tel système doit-elle se faire par la loi ou par arrêté royal ? Peut-on l'instaurer par voie conventionnelle ?

Si la voie conventionnelle est possible faut-il conclure une convention interprofessionnelle ou faut-il donner la préférence à des conventions sectorielles ?

K. Procédure.

Le Conseil s'est enfin demandé s'il fallait prévoir un mécanisme de concertation préalable à l'entrée du travailleur dans le système.
