

La vieillesse au travail : lutter contre les discriminations¹

Florence Loriaux (historienne, CARHOP asbl)

Mots-clés : vieillesse, vieillissement, convention collective de travail, âgisme, stéréotypes

Nous vieillissons tous ! Mais que se passe-t-il pour un travailleur ou une travailleuse prenant de l'âge ? L'année 2012 a été proclamée « Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations » mettant ainsi en avant les questions du vieillissement au travail. Ce problème, bien qu'ancien dans l'histoire du travail, se manifeste aujourd'hui avec force dans un contexte de crise économique, d'augmentation du chômage et de fermeture d'entreprises. Plus que jamais, le travailleur et la travailleuse, pourtant contraint désormais à travailler jusqu'à l'âge de 67 ans, est victime de politiques paradoxales entre logiques économiques et managériales et mesures gouvernementales.

Un état de la question

Dans le monde du travail, le vieillissement est une préoccupation qui apparaît bien avant l'âge de la vieillesse. Historiquement, ce sont les exigences de la production qui déterminent l'âge pour lequel on devient « trop vieux ». En outre, le type d'emploi a des effets inégaux sur l'espérance de vie.

Entre le vieillissement de la population et la crise de l'emploi doublée d'une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs et dans certains métiers, il est pourtant important que le taux d'emploi de toutes les catégories d'âge travaillant soit représenté au cœur des entreprises, et plus particulièrement le taux des travailleurs âgés. En effet, le travailleur est considéré comme âgé à partir de son entrée dans la classe d'âge des 45 ans (âge mentionné dans certaines législations antidiscriminatoires) et 65 ans (âge traditionnel de la retraite).

Le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique est dramatiquement bas. Dans la catégorie d'âge des 55-64 ans, seuls 38,7 % de la population travaille. Il s'agit de l'un des chiffres les plus faibles de l'Union Européenne, situé 9 points de pourcentage sous la moyenne européenne (47,4 %) et atteignant péniblement la moitié du meilleur score de l'Union Européenne (Suède, 72,5 %).

Les études menées par l'Eurofound² au niveau européen le confirment : les Belges plus âgés sont moins satisfaits de leur travail que les autres Européens et estiment qu'ils ne pourront pas être en capacité de travailler jusqu'à 60 ans. Des conditions de travail trop pénibles, le manque de possibilités de promotion, le manque de formations adaptées, la pression, le manque de plaisir dans le travail, des horaires difficiles à combiner avec une vie privée... sont autant de facteurs qui expliquent ce ressenti qui se traduit dans les chiffres. En outre, les travailleurs âgés ont des dépenses à assurer plus longtemps (famille recomposée, allongement des études des enfants, enfants sans-emploi, prêts hypothécaires non remboursé...). On sait donc que les salariés vont devoir travailler plus longtemps parce que les études et la situation du marché de l'emploi les ont fait entrer plus tard dans la vie active, que la carrière devra se prolonger pour atteindre le nombre d'années nécessaires à l'obtention d'une pension décente.

1. Cette analyse s'inscrit dans le suivi d'un parcours de formation ISCO d'une travailleuse du secteur des grands magasins, Ghislaine Marie qui a traité sous notre direction, dans le cadre d'un mémoire-action afin d'obtenir en 2015 le diplôme d'animateur en action collective, de *L'application de la convention collective de travail 104 au sein de Galeria Inno : un défi syndical au vieillissement du personnel...*

2. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* EUROFOUND) est une agence communautaire créée par le règlement n° 1365/75 du Conseil du 26 mai 1975. Elle met à la disposition des gouvernements, des employeurs, des organisations syndicales et de la Commission européenne des données et des avis issus de recherches indépendantes et comparatives sur les conditions de vie et de travail.

La culture de la préretraite

Avant d'instaurer en 2013 la prolongation de l'âge au travail jusqu'à 67 ans, les politiques publiques en matière de retraite anticipée ont entraîné depuis le choc pétrolier de 1974 une baisse généralisée de l'activité professionnelle aux âges les plus élevés dans la plupart des pays européens. La norme pour les seniors n'était plus l'emploi mais la retraite³. En raison d'une pression sociale, des préférences manifestées par les employeurs pour une main d'œuvre jeune, des licenciements collectifs et de la dégradation généralisée des conditions de travail, de nombreux travailleurs âgés ressentent la nécessité de se retirer précocement de leur travail. Ainsi, bien que l'espérance de vie soit passée à 80 ans, il est assez paradoxal de constater que la participation des travailleurs âgés de 60 à 64 ans est passée de 80 % à 30 % des années 1950 à nos jours.

Confrontées au vieillissement de leurs salarié-e-s et aux conséquences qui en découlent comme la disparition des savoirs, la démotivation, l'usure, la déqualification, l'absentéisme... les entreprises se sont souvent contentées d'aborder ce problème par des mesures isolées et radicales comme le passage à la prépension. Les travailleurs et les travailleuses recourent à des solutions individuelles comme le crédit-temps pour supporter la pénibilité de leur activité. Ces mesures renforcent la disparition des savoirs dans les entreprises.



Affiche éditée par la CNE, collection CARHOP.

Les risques sont grands pour les entreprises, en privilégiant le passage à la prépension sans réfléchir à un plan global de gestion des âges, d'organiser la perte des savoirs, d'assister à la démotivation des travailleurs en raison des discriminations et/ou du manque de reconnaissance, mais aussi de les déqualifier en ne fournissant pas les formations nécessaires, sans parler de l'usure et des problèmes de santé...

Des mesures gouvernementales en faveur de l'engagement et du maintien des travailleurs âgés

Au niveau fédéral, différentes mesures ont été prises comme par exemple les modifications apportées au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) qui visent à freiner les retraits précoces du marché du travail; la réduction des cotisations sociales pour les travailleurs âgés dans le but d'inciter les employeurs à en engager davantage et à les maintenir à leur poste (cf. Plan Activa⁴) et les plans pour l'emploi des travailleurs âgés qui favorisent la concertation entre employeurs et travailleurs et permettent le développement d'actions adaptées à chaque entreprise comme celles coordonnées par la CCT 104.

L'interruption de carrière et le crédit-temps

Depuis 1985, le système de l'interruption de carrière permet au travailleur qui le souhaite de suspendre ou réduire son activité professionnelle. Le maintien d'une indemnité mensuelle durant l'interruption, une protection contre le licenciement et la reprise ultérieure de l'emploi comme exercé auparavant étaient garanties. En outre certains droits de sécurité sociale du travailleur en interruption de carrière sont protégés par un statut social solide.

3. Lire WEISSGERBER, G. « L'histoire de la prépension conventionnelle. Une approche sociohistorique des enjeux et des tensions suscitées par ce dispositif », *Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)*, n° 2012-14, décembre 2012. http://www.ftu.be/documents/ep/2012_14_Histoire_prepension.pdf.

4. Le plan Activa est une « mesure en faveur de l'emploi qui prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi. Cette réduction est couplée à une activation de l'allocation de chômage ou d'une intégration sociale en cas d'embauche d'un chômeur complet indemnisé ou d'un bénéficiaire du revenu d'intégration sociale. Cette mesure doit déboucher sur une augmentation du taux d'emploi en général et du taux d'emploi des travailleurs âgés (45 ans et plus) en particulier ». <http://www.emploi.belgique.be>

Avec cette réglementation le législateur de l'époque poursuivait un double objectif : d'une part un instrument de politique de l'emploi (celui qui travaillait moins était remplacé) et d'autre part il s'agissait d'un moyen pour parvenir à une meilleure conciliation vie familiale et vie professionnelle.

Le système mis en place par la convention collective de travail n°77 bis en 2001 vise à une meilleure combinaison entre la vie professionnelle et la vie privée. Il n'est plus question d'une mesure d'emploi (l'obligation de remplacement est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2002). Ce système n'est en outre plus basé sur l'accord de l'employeur mais offre aux travailleurs un certain droit à une interruption complète ou partielle de la carrière professionnelle.

En 2004, Le Fonds de l'Expérience professionnelle⁵ a été mis en place par l'administration fédérale du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en relation avec la Stratégie européenne pour l'emploi. Il a pour but de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps sur le marché du travail via une amélioration des possibilités d'emploi, de la qualité des conditions de travail et de l'organisation du travail. Cela se réalise concrètement via des campagnes de sensibilisation, l'attribution de subsides ou encore via une collaboration active à l'adaptation de la réglementation. Ce fonds a été régionalisé lors de la 6^e réforme de l'État. Il est transféré au Forem depuis le 1^{er} avril 2015 pour les entreprises situées en Wallonie.

Les solutions apportées par le crédit-temps instauré en 2001 (Convention collective du travail n°77 du 14 février 2001) permettent aux travailleurs d'assurer un équilibre vie de famille-vie professionnelle acceptable tout en ne perdant pas de revenus. Le crédit-temps est un droit individuel d'interrompre sa carrière, de réduire ses prestations au cours de sa carrière professionnelle ou encore de «décélérer» son activité à partir de l'âge de 50 ans. Ce système permet de bénéficier d'une allocation de l'Onem pour compenser la diminution de salaire.

Elles permettaient donc aux plus de 50 ans de se retirer tout doucement de la vie professionnelle et de prévoir l'avenir. Souvent, cela représentait aussi une solution pour les personnes atteintes de maladies le plus souvent d'origine professionnelle. De même, ces temps libérés pour chacun créent aussi de l'emploi en magasin... Les travailleurs se réapproprient l'organisation de leur temps. Aujourd'hui, ces solutions sont attaquées : le crédit temps a été vidé de toute sa substance, en le faisant passer désormais de 55 ans à 60 ans.

Une baisse de la productivité ?

Mais alors que Le Service public fédéral de l'Emploi, du Travail et de la Concertation sociale lance en octobre 2013 une campagne de sensibilisation «Travailleurs âgés» avec comme slogan « Les + de 50 ans sont un plus pour chaque entreprise », argumentant sur le fait que, outre le fait d'être source de revenus, le travail leur permet de valoriser leurs compétences et de tisser des relations sociales, un mois plus tard, en novembre 2013, l'économiste Vincent Vandenberghe publie une étude qui montre que, passé cinquante ans, la productivité des travailleurs belges baisse significativement, aussi bien pour les ouvriers que pour les employés⁶.

Sur base de données de plus de 9000 entreprises du secteur privé marchand, couvrant la période 1998-2006, il a chiffré l'impact d'une augmentation de la part des travailleurs âgés de 50 à 64 ans, sur la profitabilité des entreprises belges. Sa conclusion, avant de faire des propositions sur l'instauration d'un plan de gestion des âges est qu'employer une proportion plus grande de « travailleurs âgés » rogne la profitabilité des entreprises qui n'ont, financièrement parlant, aucun intérêt à conserver les travailleurs de plus de 50 ans. Une des solutions préconisées consiste à toucher à la progression barémique, le travailleur âgé étant moins productif, son salaire devrait être en dégression.

5. « Le 5 septembre 2001 a été votée la loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Avec cette loi a été créé un Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail. Le premier arrêté d'exécution date du 30 janvier 2003. La loi-programme du 27 décembre 2004 a abaissé l'âge des travailleurs concernés par les projets du Fonds de l'expérience professionnelle de 55 à 45 ans. Par ailleurs, cette loi-programme a supprimé l'obligation d'élaborer une convention collective de travail pour introduire une demande de subvention auprès du Fonds. Les précédents changements de loi et les expériences tirées de l'arrêté royal originel du 30 janvier 2003 ont abouti à l'élaboration de l'arrêté royal du 1er juillet 2006, portant sur la « promotion des possibilités de travail, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle ». Le Fonds de l'expérience professionnelle continue à soutenir financièrement les projets concrets d'amélioration des conditions de travail, de l'organisation du travail et des possibilités de travail, mais apporte également un soutien financier en contrepartie de la mesure des facultés de travail du travailleur ou de l'utilisation d'un outil de diagnostic en vue de détecter les éléments à améliorer dans l'environnement de travail ». FONDS DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE. *Rapport d'activités 2013*, p. 3.

6. VANDENBERGHE, V., « Productivité et coût salarial des travailleurs âgés en Belgique », *XX^e Congrès des Économistes de Langue Française de Belgique*, CIFOP, Charleroi, novembre 2013.

L'âge comme facteur discriminatoire

Alors que les employeurs disent ne pas vouloir recruter de personnes de plus de 50 ans, une directive européenne adoptée en 2000 a interdit toute discrimination dans le marché de l'emploi sur base de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle ou de la religion. Cette directive a eu pour effet d'introduire un concept nouveau dans la lutte contre les discriminations dans l'emploi : l'âgisme. Le terme âgisme apparaît aux USA en 1969 et est défini comme étant le processus de préjugés et de discrimination contre des personnes par le simple fait qu'elles sont plus âgées. Malgré tout, les raisons invoquées par les employeurs pour ne pas engager ou maintenir des travailleurs âgés, parle d'un niveau d'étude plutôt plus faible que les générations suivantes; une formation continue qui laisse à désirer; ces deux premiers facteurs débouchant (tout du moins dans la tête) du point de vue des employeurs sur une moins grande adaptabilité. De plus, le haut niveau de chômage ne contraint pas encore les entreprises à recourir à cette main-d'œuvre.

Différentes enquêtes ont fait la démonstration du peu d'accès aux formations des travailleurs plus âgés. Cette situation s'explique tout d'abord par une offre réduite : les employeurs proposent peu de formation pour ce public sous prétexte d'un départ en (pré)retraite relativement proche. En outre, les travailleurs âgés ne sont pas toujours demandeurs allant même jusqu'à développer un mécanisme d'auto-exclusion sous le prétexte d'un manque de motivation, d'une formation trop difficile, de la proximité avec la (pré)retraite, mais aussi de la peur de l'échec ou du sentiment d'incapacité, etc.

Des stéréotypes stigmatisant les travailleurs âgés créent des représentations sociales du vieillissement qui ont des conséquences sur la qualité de vie au travail des âgés et leur éventuelle volonté de sortie anticipée de l'emploi. Ces stéréotypes peuvent être renforcés par des dispositifs institutionnels comme les prépensions précoces. Les travailleurs âgés ont tendance à intérioriser les stéréotypes négatifs à leur égard et finissent par adopter des comportements conformes à ces stéréotypes. La lutte contre les stéréotypes liés à l'âge est donc un enjeu très important, comme l'a souligné une campagne de sensibilisation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale après avoir mené une enquête en 2006⁷.

Préjugés relatifs à la capacité de travail des travailleurs âgés émis dans le monde du travail

| Préjugés négatifs | Préjugés positifs |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• sont dépassés en ce qui concerne les connaissances• n'ont plus envie d'apprendre• ne sont pas un bon investissement• sont rigides d'esprit et de manières• sont difficiles à «manager»• s'adaptent moins bien au changement | <ul style="list-style-type: none">• sont moins souvent absents• sont plus compétents• sont plus consciencieux• sont plus loyaux et fidèles• sont plus stables• sont plus motivés• perdent moins de temps |

La CCT 104, une nouvelle tentative de solution ?

Pour inciter les entreprises à mettre en œuvre une réflexion globale et constructive sur cet enjeu, les interlocuteurs sociaux ont signé la convention collective de travail (CCT) 104, qui, en application depuis janvier 2013, instaure l'obligation pour toute entreprise de plus de 20 travailleurs d'établir, en concertation, un plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Le principal objectif est de maintenir (ou accroître) le nombre de travailleurs de 45 ans ou plus dans l'entreprise.

La CCT 104 oblige les entreprises de plus de 20 travailleurs à d'établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés (45 ans et plus) à partir du 1^{er} janvier 2013. Mais la procédure prévoit surtout la consultation des représentants des travailleurs. La convention collective de travail n° 104 oblige ainsi l'employeur, dans le cadre de l'information économique et financière annuelle, à soumettre une proposition de plan comprenant les mesures, adaptées à la situation de l'entreprise, qui favorisent le maintien ou l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus au conseil d'entreprise (CE), au comité de prévention (CPPT) ou à la délégation syndicale (DS) s'il n'y pas de CE ou de CPPT.

7. CAPA, *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles, 2006.

L'employeur doit proposer des mesures qu'il choisit dans une liste de domaines d'action possibles énumérés dans la CCT. Parmi les propositions envisagées par la CCT 104, l'accompagnement de nouveaux travailleurs en terme de tutorat, de coaching ou de compagnonnage figure en bonne place et permet de valoriser le travailleur âgé. L'adaptation du temps de travail fait partie des mesures faciles à mettre en place et permet de lutter contre le désengagement des travailleurs en instaurant des horaires flexibles, en accordant des congés supplémentaires, en réduisant le temps de travail, en s'inscrivant dans une politique des crédits-temps,...). La protection de la santé du senior travailleur fait partie des domaines d'action de la CCT 104. En mettant en place des mesures de prévention pour prévenir l'usure mentale et physique au travail, il est possible d'alléger les conditions de travail au niveau de l'ergonomie, d'instaurer une rotation des tâches,... Il est également possible d'envisager de changer le travailleur de poste en interne en fonction de ses capacités physiques et/ou de ses nouvelles compétences acquises dans le cadre de formations.

Conclusion

Force est de constater qu'en cette fin d'année 2016, cette CCT reste peu appliquée. Le Gouvernement fédéral qui a décidé en 2014 de relever à nouveau les âges pour le régime chômage avec complément de l'entreprise (RCC, anciennement appelé prépension) et la pension anticipée, a également relevé l'âge légal de la pension à 67 ans. Mais pour faire face à ces décisions, les employeurs devront faire davantage d'efforts en faveur de la soutenabilité du travail. Or, les régimes de crédit temps, d'interruption de carrière et des emplois de fin de carrière visant à rendre la carrière plus «soutenable» sont de plus en plus restreints tandis que la politique visant à stimuler les investissements en formation est également à l'agonie.



POUR EN SAVOIR PLUS

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les besoins des travailleurs âgés face aux changements des processus de travail et du milieu de travail dans le commerce de détail*, Genève, 21-22 septembre 2011, Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles. Genève, BIT, 2012.

BURNAY, N., « Les paradoxes de l'âge au travail », *Politiques sociales*, 3 et 4, 2008, pp.4-13.

BURNAY, N. (dir.), *Vieillir au travail*, UCL, Louvain-la-Neuve, 2008 (*Politiques sociales*, 3 et 4).

CAPA, *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Bruxelles, 2006.

CASSOU, B., « Travail et vieillissement », *Gérontologie et Société*, 1988, n° 45.

LAINÉ, F., « L'accès des seniors à la formation continue », *Retraite et Société*, 2002, n° 37, p. 147-161.

LAINÉ, F., « Les seniors et la formation continue. Un accès en général limité avec de grandes différences selon les situations professionnelles », *Premières informations et premières synthèses*. mars, n° 12.1, Dares, Paris, 2003.

LÉONARD, D., « Les seniors et la formation continue: une relation ambiguë ? », dans BURNAY, N., *Vieillir au travail*, Bruxelles, Les Politiques sociales, octobre, 2008.

MONVILLE, M., *Formation professionnelle continue en Belgique: Avantages, organisation et enjeux*, Conseil central de l'Économie, août 2007.

MOULAERT, T., *Le Pacte de Solidarité entre les générations*, CRISP, Bruxelles, 2006 (Courrier hebdomadaire, n° 1906-1907).

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *La gestion des âges en entreprise Utile pour la mise en œuvre d'Un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise (CCT 104)*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Direction générale Humanisation du travail, décembre 2012.

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Outils pour comprendre le vieillissement au travail*, Bruxelles, Direction générale Humanisation du Travail, mars 2009.

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, *Poursuivre ou reprendre une activité professionnelle après 50 ans*, Bruxelles, Direction générale Humanisation du travail, 2012.

SERVICE DE PRÉVENTION ET DE MÉDECINE DU TRAVAIL, *CCT 104. La gestion des âges. Guide pour la mise en place d'une politique en entreprise*, Liège, 2013.

VENDRAMIN, P. et VALENDUC, G., *L'âge et la soutenabilité du travail. Enjeux et conditions d'un travail plus soutenable pour les salariés âgés*, Namur, Fondation Travail Université, 2012.

VOLKOFF, S., MOLINIÉ, A.F. et JOLIVET, A., *Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail* Centre d'Études du Travail, 2000 (Dossier 16).