

# **Réinsertion dans le circuit du travail de diplômés supérieurs techniques prématurément disponibles**

**Reintegration in the work cycle  
of prematurely available higher education graduates  
in the field of technology**

Illustration de la couverture :  
Les Écuries royales de la Place du Trône.  
© 2002. – CAPAS/SOFAM – Belgique.

Avec l'aimable autorisation de Chr. Bastin & J. Evrard.

## CAPAS Science & Industrie

Le Comité de l'Académie pour les Applications de la Science (CAPAS) a été créé en 1987 en tant que société savante par l'Académie Royale de Belgique (Classe des Sciences), ainsi que par les milieux industriels scientifiques intéressés par les applications de la recherche et leurs effets économiques, sociaux et culturels.

Le **CAPAS** a pour mission de servir le pays et ses régions

- en offrant des avis indépendants et son expertise pour tout problème d'importance nationale ou régionale se rapportant à la recherche et à l'ingénierie ;
- en encourageant les accords au plan national et régional portant sur les choix à adopter en matière de recherche et de politique industrielle pour répondre aux besoins croissants actuels et aux besoins futurs du pays ;
- en supervisant le soutien effectif à la recherche et à l'innovation alloué par les pouvoirs publics aux universités, à l'industrie et aux économies nationale et régionale ;
- en développant la prise de conscience par le grand public des sciences et de l'ingénierie, et de leur influence sur la vie quotidienne ;
- en contribuant à une formation à la fois meilleure et continue en sciences et en ingénierie.

Le **CAPAS** est composé de 40 membres au plus, représentant à parts égales les milieux académiques et industriels. Il est complété par un réseau d'associés choisis eux aussi pour leur compétence et leur notoriété.

Ses travaux sont entrepris, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'Académie, ou des pouvoirs publics, ou encore des organismes ayant vocation d'aide à la recherche.

Il collabore avec son homologue flamand, le **CAWET** (Comité van de Academie voor Wetenschappen en Techniek) pour constituer le **BACAS** (Royal Belgian Academy Council for Applied Sciences). Ce dernier représente les Académies.

## Composition du CAPAS

*Bureau :* *Président :* Prof. Ir. Pierre Klees  
*Vice-Président :* Prof. Léon Bolle

*Membres :* *Délégué général :* Jean-Jacques Van de Berg  
Prof. Nicolas M. Dehousse  
Prof. André Delmer

*Présidents d'honneur :* Baron Jaumotte  
Baron Snoy  
Prof. Nicolas M. Dehousse

### *Membres :*

ANDRE Jean-Marie, <i>Académie Royale de Belgique (ARB)</i>	JAMAR Claude, <i>Centre Spatial Liège</i>
BALESCU Radu, <i>Prof. Em. ULB</i>	Baron JAUMOTTE, <i>Recteur honoraire ULB</i>
BIENFAIT Charles, <i>Solvay Technologies</i>	LAURENT Jacques, <i>Belgonucléaire</i>
Baron BODSON, <i>Diamant Boart</i>	LEGROS Willy, <i>Recteur ULg</i>
BOURDEAU Philippe, <i>Prof. Honoraire ULB</i>	LOEB Manfred, <i>Immobel</i>
BRACKE William, <i>Fina Research</i>	MAES Paul-Etienne, <i>UCB</i>
BURNY Arsène, <i>Prof. Honoraire Gembloux / ULB</i>	MARECHAL Guy, <i>Philips</i>
CALVAER André, <i>Prof. Em. ULg</i>	MARTIAL Joseph (ARB)
CONTZEN Jean-Pierre, <i>Min. Sc. Tech. Portugal</i>	PELERIN Jacques, <i>Cockerill-Sambre</i>
CROCHET Marcel, <i>Recteur UCL</i>	PREUMONT André, <i>Prof. ULB</i>
DELMON Bernard, <i>Prof. Em. UCL</i>	Baron ROBERTS-JONES, <i>Secrétaire perp. Hon. (ARB)</i>
GERARD Jean-Pierre, <i>Fafer</i>	Baron SNOY, <i>Petrofina</i>
HANNON René, <i>Alcatel ETCA</i>	SWINGS Jean-Pierre, <i>Inst. Astroph. Géoph. ULg</i>
HANSEN Jean-Pierre, <i>Tractebel</i>	THEYS Michel, <i>Sema Group</i>
HOUZIAUX Léo, <i>Secrétaire perpétuel (ARB)</i>	VANDENPLAS Paul, <i>Prof. Hon. ERM</i>
JACQMIN Christian, <i>SONACA</i>	VANDER VORST André, <i>Prof. UCL</i>
	WINAND René, <i>Prof. Hon. ULB</i>

### *Membres associés :*

BROUCKE Armand, <i>Prof. Em. VUB</i>	LEVAUX Paul, <i>FNRS</i>
CHEFNEUX Luc, <i>Cockerill-Sambre</i>	MASSCHELEIN Willy, <i>CIBE</i>
CITTA Marco, <i>CREF</i>	ROME Clément, <i>Cockerill-Sambre</i>
CONNEROTTE J.P., <i>Electrabel</i>	RONDAL Jacques, <i>Prof. ULg</i>
DEROUANE Eric, <i>Univ. Liverpool UK</i>	SAMII Alexandre, <i>Prof. UCL</i>
GERADIN Michel, <i>Prof. ULg, ISPRA</i>	SIMOEN Marie-José, <i>FNRS</i>
GHOSEZ Léon, <i>Prof. Em. UCL</i>	VAN HULSE Jacques, <i>ACEC</i>
HOFFAIT Alfred, <i>Solvay</i>	VAN KEYMEULEN Jean, <i>IRSI</i>
KIRKPATRICK William, <i>K Partners</i>	

## **Composition du bureau du BACAS**

*Président :* A. Van Cauwenberghe

*Membres :* L. Bolle, N.M. Dehousse, L. Gelders, P. Klees,  
J.J. Van de Berg, V. Van den Balck, R. Wissaert

Les publications du **CAPAS** sont envoyées gratuitement aux organismes publics, aux universités, ainsi qu'aux participants à ses travaux et aux entreprises qui lui apportent leur soutien.

Des exemplaires peuvent être adressés sur demande, au coût unitaire de 15 euro, à verser au compte n° 210-0079126-26 de « Académie Royale de Belgique – CAPAS » – 1, rue Ducale, B-1000 Bruxelles.

## Summary

In Belgium, many experienced employees from the middle and upper management are voluntarily or compulsorily leaving early their jobs: accordingly the employment level of age group 50-65 years reaches just 35%.

This situation initiated in the period following the petroleum crisis when the insertion of younger generation into the work cycle was necessary.

Today, the group of unemployed seniors contains a potential able to be inserted in the economy for temporary or part-time jobs, project management or even full time employment.

The aim of this report is to formulate ideas and proposals to facilitate the reintegration processes.

The proposals are split into four groups taking into account the particularities of the Belgian legislation :

- relaxation of the hurdles for reintegration in the work cycles after some interruptions,
- freezing of the present rights and protection of the standard pension at the regular age,
- promotion of the contacts between candidates and employers,
- updating of the fiscal rules.

Those ideas are in perfect agreement with the Stockholm Summit conclusions aiming to reach a 50 % occupation ratio for the people between 55 and 64 in 2010.

## Samenvatting

Vele ervaren werknemers van het hoger of het middenkader stappen vroegtijdig vrijwillig op of worden ertoe verplicht. Ter illustratie : de tewerkstellingsgraad van de groep tussen 50 en 65 jaar bedraagt slechts 35%.

Deze situatie vloeit voort uit de petroleumcrisis, wanneer het noodzakelijk was de tewerkstelling van jonge mensen te stimuleren.

Vandaag bevat de groep niet-actieve senioren een hoog potentieel dat in het economisch proces ingeschakeld kan worden op een tijdelijk basis, voor deeltijds werk, voor project management of zelfs voor een voltijdse betrekking.

Het doel van dit verslag is ideeën en voorstellen te formuleren om het reïntegratieproces te vergemakkelijken.

De voorstellen zijn in 4 groepen onderverdeeld, uitgaande van de bestaande wetgeving :

- wegwerken van de hinderpalen voor reïntegratie na onderbreking,
- bevrozen van de huidige rechten en bescherming van het pensioen na definitieve stopzetting,
- aansporen van contacten tussen kandidaten en werkgevers,
- aanpassen van de fiscale regels.

Dit sluit volledig aan bij de besluiten van de Europese top van Stockholm die als streefdoel weerhouden heeft, voor de schijf 55 à 64 jaar, tot een tewerkstelling van 50 % te komen in 2010.

## **Préambule**

Le «Comité van de Academie voor Wetenschappen en Techniek» (CAWET) a entrepris en 2000 une étude concernant la réinsertion des seniors dans la vie active après une mise à la retraite anticipée (prépensions, etc.).

Le résultat en a été publié en juin 2001 sous le titre de «Reïntegratie in maatschappij van kennis en ervaring van technisch hooggeschoolden» [1].

L'analyse faite concerne d'une part la situation actuelle du marché du travail et d'autre part les dispositions légales existantes.

Ces dernières sont fédérales et donc valables pour l'ensemble de la Belgique.

Pour l'analyse du marché du travail, le CAWET s'est principalement appuyé sur des données relatives à la Région flamande.

Le Comité de l'Académie pour les Applications de la Science (CAPAS) estime cependant que ces données sont suffisamment représentatives de la situation dans l'ensemble du pays, surtout dans l'optique du rapport visant principalement la relaxation d'un certain nombre de contraintes légales freinant les réinsertions.

Le CAPAS a repris l'étude du CAWET en l'actualisant, notamment pour tenir compte de modifications récentes de la législation.

À titre d'information, la référence [23] fournit une comparaison simplifiée entre les régimes belges décrits dans le présent opuscule et quelques régimes étrangers.

## **Résumé du rapport**

Le taux d'occupation du groupe de personnes (m/f) entre 50 et 65 ans ne s'élève actuellement qu'à 35 % en Belgique. Pour le groupe (55-64 ans), il n'est même que de 26,3 % selon différentes études (Banque Nationale, Bureau du Plan...). Ces taux sont parmi les plus bas d'Europe.

De nombreux cadres moyens ou supérieurs abandonnent ou ont abandonné prématurément le monde du travail, parfois volontairement, souvent sous la contrainte économique.

Cette situation est issue entre autres d'une période révolue où le chômage élevé justifiait de stimuler l'emploi des jeunes. Aujourd'hui, ces mesures appartiennent au passé (avant 1980) et deviennent contre-productives pour la société.

Le groupe des seniors non actifs contient un potentiel élevé pouvant être inséré dans le processus économique sur base temporaire, pour des emplois ad hoc, pour des emplois à temps partiel, pour la direction d'un projet ou même pour un emploi à temps plein.

Le but du présent rapport est essentiellement de formuler des idées et des propositions afin de faciliter le processus de réinsertion et d'augmenter l'offre d'expérience inutilisée actuellement.

Les propositions se répartissent en quatre grandes familles :

- disparition des obstacles à la réinsertion,
- gel des droits actuels et protection des pensions après cessation définitive d'activité,
- transparence entre candidats potentiels et employeurs, par exemple par des centres d'information appropriés,
- révision de la législation fiscale.

Complémentairement, des dispositions légales récentes ou envisagées, destinées à limiter les départs anticipés de travailleurs âgés, sont également mentionnées.

**Une action rapide des autorités et des autres acteurs dans le domaine de l'emploi est nécessaire pour que les contraintes aux reprises d'activité soient relaxées.**

**Tout ceci est d'ailleurs en parfait accord avec les conclusions du Sommet de Stockholm visant un objectif de taux moyen d'emploi de 50 % pour les travailleurs entre 55 et 64 ans à l'horizon 2010 (conséquence du papy-boom). La comparaison avec le taux actuel de 26,3 % montre l'urgence du problème.**

*Les régimes de pensions et de prépensions jouant un rôle central dans cette étude, le lecteur non familiarisé est invité à lire attentivement l'annexe 2.*



## Table des matières

<b>1. Introduction</b>	
1.1 Objet .....	11
1.2 Rétroactes.....	11
1.2.1 Participation au travail.....	11
1.2.2 Obstacles aux réinsertions.....	12
1.3 Avantages pour les sociétés des prolongations de carrière ou des réinsertions et comparaison des mérites respectifs des juniors et des seniors .....	13
1.4 Résumé.....	14
<b>2. Potentiel technique et de management du groupe des &gt; 50 ans inactifs</b>	
2.1 Potentiel total.....	15
2.2 Jeunes prépensionnés (50-54 ans) .....	15
2.3 Les > 55 ans .....	15
<b>3. Demandes et disponibilités du marché du travail</b>	
3.1 Besoins spécifiques des P.M.E.....	16
3.2 Demande et besoins des grandes entreprises.....	16
<b>4. Propositions existantes pour augmenter la participation au travail</b>	
4.1 Propositions.....	18
4.1.1 Modifications des dispositions légales, visant au maintien en activité.....	18
4.1.2 Nouvelles mesures .....	18
4.2 Autres approches .....	18
<b>5. Principaux obstacles légaux freinant les réintégrations dans le processus du travail</b>	
5.1 Obstacles légaux pour les prépensionnés.....	20
5.1.1 Influence sur le revenu .....	20
5.1.2 Influence sur la pension .....	20
5.2 Obstacles légaux pour les pensionnés.....	21
5.2.1 Influence sur le revenu .....	21
5.2.2 Influence sur la pension .....	21
<b>6. Solutions possibles</b>	
6.1 Solution par création d'une société .....	23
6.2 Solution par le statut de travailleur temporaire .....	23
6.3 Centres d'information .....	24
6.4 Reclassement professionnel (Outplacement) .....	25

6.5	Autres adaptations possibles de la législation.....	25
6.5.1	Statut spécifique pour les prépensionnés .....	25
6.5.2	Augmentation de la limite des revenus pour les pensionnés .....	26
6.5.3	Atténuation de la réduction des allocations .....	26
6.5.4	Adaptation de la fiscalité .....	26
6.5.4.1	pour l'employeur .....	26
6.5.4.2	pour le repreneur de travail .....	27
6.6	Flexibilité et dérégulation.....	27
<b>7.</b>	<b>Conclusions.....</b>	<b>28</b>
 <b>Annexe 1 : Compléments d'information sur les statuts de fin de carrière dans le secteur privé</b>		
A.1.0	Généralités.....	29
A.1.1	Pensionnés	
A.1.1.a	Conditions d'attribution de la pension de retraite.....	29
A.1.1.b	Aspects fiscaux.....	29
A.1.2	Cas de la prépension légale	
A.1.2.a	Conditions d'attribution .....	31
A.1.2.b	Influences du réemploi sur le revenu de remplacement .....	31
A.1.2.c	Influence sur la pension.....	31
A.1.2.d	Aspects fiscaux.....	31
A.1.3	Prépension extra légale (dite « Canada dry »)	
A.1.3.a	Conditions d'attribution .....	31
A.1.3.b	Influences de la reprise de travail sur le revenu de remplacement .....	32
A.1.3.c	Influence sur la pension.....	32
A.1.3.d	Aspects fiscaux.....	32
A.1.4	Interruption de carrière au-delà de 50 ans.....	33
A.1.5	Crédit temps	
A.1.5.a	Conditions d'attribution de l'interruption communes aux deux possibilités.....	33
A.1.5.b	Influence sur la pension.....	34
A.1.5.c	Aspects fiscaux.....	34
 <b>Annexe 2 : Chronologie récente des régimes de pensions légales</b>		
A.2.1.	Le socle : la loi Mainil du 15 mai 1984 .....	35
A.2.2.	Historique des principales évolutions .....	35
	<b>Bibliographie .....</b>	<b>37</b>

## **1. Introduction**

### **1.1 Objet**

Le CAPAS désire formuler des pistes de réflexion pour remettre à la disposition du marché du travail, là où elles peuvent être utiles, les connaissances et l'expérience disponibles de diplômés de l'enseignement supérieur technique devenus prématurément inactifs.

Par diplômés supérieurs, le CAPAS entend des éléments compétents au sens large : bien que la discussion au sein du CAPAS ait été menée à propos des ingénieurs universitaires (Ir) et des ingénieurs industriels (Ing.), de nombreuses conclusions et données restent valables pour d'autres groupes.

Dans le marché du travail actuel, des postes techniques vacants restent inoccupés à cause d'un manque de candidats suffisamment formés techniquement. En région flamande, pour les ingénieurs universitaires, 11 % des postes vacants ne sont pas remplis et pour les ingénieurs industriels, 15,6 % [2]. On peut admettre que pour l'ensemble de la Belgique, la situation n'est pas fondamentalement différente bien que moins alarmante dans la Communauté française.

Les conséquences peuvent être néfastes pour le développement de la vie des entreprises. Différents secteurs ont déjà dénoncé cette situation e.a. ceux de la construction et du textile <sup>1</sup>.

Par contre, il existe un potentiel de personnes non actives qui possèdent des connaissances et une expérience qu'elles pourraient mettre au service de la société pour autant qu'elles se soient maintenues à jour notamment en informatique.

### **1.2 Rétroactes**

#### *1.2.1 Participation au travail*

La faible participation au travail des > 50 ans dans la société est une donnée spécifique pour notre organisation du travail et est une séquelle des initiatives prises dans les années de chômage élevé où l'insertion des jeunes était primordiale (leur arrivée culmina en 1975).

<sup>1</sup> L'immigration d'étrangers hautement qualifiés est une autre voie actuellement envisagée par le Gouvernement fédéral [22].

À la suite de la contraction de l'emploi due aux restructurations et fermetures d'entreprises des années septante, de nombreux statuts sociaux ont été imaginés par les partenaires sociaux pour faciliter le départ des travailleurs les plus âgés (c'est-à-dire les plus chers), à savoir : pension anticipée, prépension, interruption de carrière, (voir annexe 2) et simultanément pour tenter de favoriser l'insertion des jeunes dans le circuit du travail.

Dans le contexte actuel, beaucoup de ces dispositions, qui en leur temps avaient un sens, sont périmées et même contre-productives. Ces solutions, sans doute salutaires à court terme, appartiennent maintenant à la sphère des « droits acquis » et sont inscrites dans de nombreuses CCT (Conventions Collectives du Travail) aussi bien pour les ouvriers que pour les employés et évidemment aussi pour le personnel de cadre.

Des entreprises continuent à utiliser ces statuts pour permettre à leurs cadres âgés de quitter la vie active à un âge relativement bas (58 ans ou même plus tôt). De plus, la sortie comme pensionné est devenue plus facile et financièrement plus attrayante depuis l'harmonisation des systèmes de pension pour hommes et femmes.

Selon les données disponibles, seulement 35 % des personnes âgées de 50 à 64 ans (h/f) sont encore au travail. Ce chiffre est de loin le plus faible des pays européens voisins [3 à 5] (Pays Bas 46 %, France 48 %, Allemagne 48 %, Danemark 63 %, Suède 71 %).

D'une manière plus précise, en Belgique sont encore actifs : 59 % dans la catégorie 50-54 ans, 34 % dans la catégorie 55-59 ans et 9 % dans la catégorie 60-64 ans.

### *1.2.2 Obstacles aux réinsertions*

De nombreux travailleurs devenus prématurément inactifs sont soumis à des limitations sévères en matière de revenus pour travaux occasionnels ou complémentaires. Les prépensionnés, par exemple, ont le statut de chômeur ce qui interdit pratiquement toute activité professionnelle rémunérée.

Les différents systèmes en vigueur sont d'ailleurs tellement complexes pour les non initiés que nombre d'entre eux sont effrayés par les difficultés administratives et par le sort réservé à leur statut postérieur à la cessation d'une éventuelle mission temporaire (voir § 5 et annexe 1).

La modestie des rémunérations offertes par certains employeurs lors de la reprise du travail constitue un autre frein.

### **1.3 Avantages pour les sociétés des prolongations<sup>1</sup> de carrière ou des réinsertions et comparaison des mérites respectifs des juniors et des seniors**

Il est clair que la formation actuelle des jeunes universitaires les intègre facilement dans les disciplines relativement récentes (informatique, automatique, télécommunications) tout en les ayant rendus plus réceptifs qu'autrefois à l'apprentissage des langues. Leur jeunesse garantit aussi une bonne endurance et, s'il échet, l'agressivité nécessaire pour surmonter des difficultés plus ou moins passagères.

Ils n'ont par contre (sauf exceptions) aucune expérience de la vie professionnelle : comportement social, relativisation des problèmes, vues synthétiques, portefeuille de relations professionnelles ou autres et parfois matelas financier permettant d'amortir des problèmes momentanés.

Les aînés, ou plutôt les matures, se trouvent généralement dans la situation inverse et ceux d'entre eux qui ont entretenu leur capital scientifique (éducation permanente) peuvent, du moins dans une mesure importante et pour autant qu'ils ne doivent pas entrer dans les ultimes détails, rivaliser avec les jeunes dans les e-disciplines.

Ajoutons qu'ils sont tout indiqués pour s'occuper des ressources humaines, en particulier servir de tuteur à des plus jeunes.

<sup>1</sup> Le terme « prolongation » peut être compris aussi bien au sens de non raccourcissement qu'au sens de prolongation au-delà de la limite traditionnelle de 65 ans.

## **1.4 Résumé**

Des inactifs de plus de 50 ans compétents en technique et en management, cherchent à conserver une activité après la fin de leur carrière. Cette activité peut être à plein temps ou à temps partiel, avec rémunération, ou simple remboursement des frais.

Leur activité (limitée) peut contribuer au bien être et au développement de la société.

De plus, il est généralement reconnu qu'une activité intellectuelle appropriée à la mesure de l'individu, associée à un engagement social, peut influencer positivement la santé et l'épanouissement de la personne.

La législation belge actuelle limite très sévèrement les activités complémentaires des pensionnés (et encore plus dans le cas des prépensionnés).

Ces dispositions étaient valables, en temps de chômage élevé, pour faciliter l'intégration des jeunes travailleurs dans le circuit du travail et décourager la reprise d'anciens frappés par les restructurations.

Les circonstances se sont toutefois modifiées fondamentalement : l'emploi de diplômés supérieurs techniques pensionnés ne constitue plus une menace sur le marché du travail et leur maintien peut pallier la carence des jeunes diplômés.

De plus, le vieillissement de la population rend, à terme, problématique la prise en charge du nombre croissant de personnes âgées par un nombre réduit de travailleurs actifs.

## **2. Potentiel technique et de management du groupe des > 50 ans inactifs**

### **2.1 Potentiel total**

En tenant compte des ingénieurs civils, agronomes et industriels diplômés entre les années 1958 et 1965 dans la région flamande ainsi que du degré d'activité moyen de cette catégorie de travailleurs (50 %), cette région dispose certainement de 2500 ingénieurs inactifs.

Si seulement une partie de ceux-ci peut être motivée (par exemple 10 %) pour se mettre à nouveau à la disposition de la société et qu'on extrapole ensuite à l'ensemble de la Belgique, on peut admettre que le pays disposerait d'environ 500 ingénieurs supplémentaires.

Si ceux-ci prestaient par exemple 2 jours par semaine cela donnerait 1000 jours de travail par semaine et, à raison de 50 semaines par an, on aurait environ 50 000 jours de travail d'ingénieur par an.

Il s'agit évidemment d'hypothèses mais elles sont défendables et situent les possibilités.

### **2.2 Jeunes prépensionnés (50-54 ans)**

Ce groupe très spécifique (participation de cette tranche d'âge au travail : 59 %) a aussi d'autres besoins que les plus âgés qui ne visent souvent que des activités partielles. Leur carrière possible est encore suffisamment longue pour accepter des activités à plein temps (de durée limitée ou de durée indéterminée). Nous devons proposer aux autorités de sortir cette catégorie d'inactifs du groupe de ceux qui ne cherchent pas de travail et donner au marché du travail un signal clair (avec ou sans stimulants financiers) de la disponibilité d'une réserve de personnes valides et expérimentées. Elles souhaitent être remises au travail comme travailleurs à part entière pour continuer à mener leur carrière.

### **2.3 Les > 55 ans**

Le groupe au-delà de 55 ans comprend des personnes inactives avec toutes sortes de statuts. C'est dans ce groupe que se trouvent certainement le plus de candidats pour des missions temporaires. La complexité et les effets fiscaux négatifs de la législation sont un frein à la réinsertion d'une manière souple et temporaire de ces volontaires au travail [13].

### **3. Demandes et disponibilités du marché du travail**

#### **3.1 Besoins spécifiques des PME [6]**

Ce groupe d'entreprises a souvent besoin de l'avis et de l'aide d'un personnel formé techniquement pour affronter le monde toujours plus complexe dans lequel elles doivent fonctionner.

La rapidité et les délais d'exécution sont aussi des aspects importants pour ces entreprises : c'était hier que la solution aux problèmes d'aujourd'hui aurait dû être trouvée !

La plupart des interventions souhaitées sont spécifiques, urgentes et de durée limitée.

Les domaines suivants sont d'actualité immédiate : politique et traitement des déchets, déversement d'eaux usées, nuisances sonores et environnementales, permis d'exploitation, sécurité interne du travail, protection contre l'incendie, développement et suivi de projets d'innovation, etc.

Le monde très hétérogène des PME peut se diviser en deux groupes importants mais très différents : le secteur ITC (Informatique et Télécoms) et les secteurs traditionnels.

Le premier groupe accède le plus aux universités et aux écoles supérieures.

Dans les secteurs traditionnels se pose la question de savoir comment doit s'établir le contact entre l'entreprise et les personnes susceptibles de lui fournir une contribution.

Où un dirigeant d'une PME peut-il trouver l'information utile ? En l'occurrence les fédérations professionnelles, les centres de recherche collectifs, des réseaux formels et informels sont des partenaires très intéressants. Néanmoins, le développement de centres d'information pour l'offre et la demande paraît nécessaire.

#### **3.2 Demande et besoins des grandes entreprises**

Des besoins y existent, comme le prouvent les nombreuses offres s'adressant aux diplômés supérieurs techniques dans les rubriques « emplois » des revues spécialisées et les offres d'emploi reçues par les associations d'écoles.

L'assiette et les moyens de ces entreprises étant d'un autre ordre que ceux des PME, elles peuvent faire appel à des bureaux d'étude et des consultants.



De plus, il semble qu'il soit parfois nécessaire de disposer de candidats compétents pour éviter que certains projets ne subissent d'importants retards dus à la surcharge du personnel permanent.

Cependant, il apparaît que la communication entre le potentiel existant des inactifs et les entreprises est pratiquement inexistante, à cause des entraves décrites en 1.2.2

## **4. Propositions pour augmenter la participation au travail**

### **4.1 Propositions**

#### *4.1.1 Modifications des dispositions légales, visant au maintien en activité [3, 11]*

- Politique de suppression modulée du système des prépensions de manière à les faire disparaître progressivement, par exemple à l'horizon 2005.
- Réduction de l'attractivité des départs précoces.
- Diminution ou suppression du statut de chômeur âgé (considéré par l'ONEM comme ne cherchant plus d'emploi).  
*Une proposition visant à porter le seuil de 50 à 57 ans est actuellement (juillet 2002) soumise au Conseil d'Etat [19].*

#### *4.1.2 Nouvelles mesures (Obstacles : voir chap. 5)*

- Réemploi des prépensionnés avec maintien de la totalité ou d'une partie de leur allocation de chômage, ce qui permettrait de comprimer le coût salarial de l'entreprise qui réembauche.  
*À cette fin, des dispositions récentes prévoient, sous certaines conditions, des réductions de cotisations sociales et une activation des allocations lors de l'embauche de chômeurs de 45 ans et plus.*  
*Une réduction complémentaire des cotisations sociales est accordée aux employeurs occupant des travailleurs âgés de 58 ans et plus [19].*
- Formation continue tout au long de la carrière pour reculer l'obsolescence des personnels.
- Stimulation d'une politique des ressources humaines maintenant plus longtemps les seniors en activité [12, 19].
- Nouveaux concepts de carrière tels que des changements d'orientation ne causent plus de drames psychologiques.

Ces propositions concernent toutes le maintien de l'emploi à temps plein.

### **4.2 Autres approches**

La politique de certaines entreprises vise à maintenir les cadres et autres collaborateurs en activité jusqu'à 65 ans et parfois même au-delà, compte tenu des compétences particulières.

Des entreprises ayant essayé de recruter à temps plein des pensionnés par des annonces ciblées n'ont pas reçu de réponses. La raison réside à la fois dans les situations financières souvent favorables négociées lors de l'arrêt de l'activité (ce qui ne stimule pas de reprendre du travail) et dans les limitations de revenus complémentaires développées au paragraphe suivant.

## **5. Principaux obstacles légaux freinant les réinsertions dans le processus du travail** (voir aussi l'annexe 1)

### **5.1 Obstacles légaux pour les prépensionnés**

#### *5.1.1 Influence sur le revenu*

Le prépensionné est considéré comme chômeur et ne peut donc pas recevoir de rémunération supplémentaire sinon il perd sa prépension. Dès lors, si la rémunération de son nouvel emploi est inférieure à la prépension, son revenu brut diminue.

#### *5.1.2 Influence sur la pension.*

Au moment où le travailleur prend sa prépension, le dernier salaire, plafonné à  $M_T = 38\,678$  euro (en 2001) est pris comme base pour la constitution ultérieure de sa pension légale ( $M_T$  exprime le revenu brut ;  $M_N = 0,8693 M_T$  exprime le revenu net, c'est-à-dire après déduction des cotisations sociales mais avant l'application éventuelle du quotient familial).

La période de réemploi est valorisée sur base du salaire touché pendant cette période.

Ce dernier peut être inférieur à la base prise en compte pendant la période antérieure à la prépension. Le salaire professionnel reçu pendant la période de réemploi est aussi utilisé pour la valorisation d'une éventuelle nouvelle période de prépension après la cessation du réemploi. En cas de succession d'emplois temporaires (ou partiels) chez le même ou chez plusieurs employeurs, ceci peut conduire à une diminution considérable de la pension.

La reprise d'activité comme *indépendant*, présente un risque permanent. L'Office des pensions ne peut pas tenir compte des revenus acquis au titre d'indépendant, de sorte que si, après une telle période, l'intéressé souhaite reprendre le statut de prépensionné, l'Administration ne tient compte d'aucun « dernier salaire » pour le calcul de la pension. L'intéressé se trouve ainsi ramené au cas du revenu garanti soit environ 11 000 euro et ce jusqu'à 65 ans.

## **5.2 Obstacles légaux pour les pensionnés**

### *5.2.1 Influence sur le revenu*

Le pensionné (avec anticipation ou non à partir de 60 ans, voir § A.1.1.a) peut encore exercer une activité à plein temps ou à temps partiel dont le revenu professionnel ne dépasse pas certains montants M fixés pour 2002 comme suit :

*1<sup>er</sup> cas : pensionnés qui, après avoir atteint l'âge légal de la pension, exercent une activité*

- de salarié M = 10.845,34 euro par an (sans enfant à charge),
- de salarié M = 14.556,14 euro par an (avec enfant à charge)
- d'indépendant M = 8.676,27 euro par an (sans enfant à charge),
- d'indépendant M = 11.644,90 euro par an (avec enfant à charge)

*2<sup>ème</sup> cas : pensionnés qui, n'ayant pas atteint l'âge légal de la pension, exercent une activité*

- de salarié M = 7.421,57 euro par an (sans enfant à charge),
- de salarié M = 11.132,37 euro par an (avec enfant à charge)
- d'indépendant M = 5.937,26 euro par an (sans enfant à charge),
- d'indépendant M = 8.905,89 euro par an (avec enfant à charge)

Tout dépassement de la limite M entraîne une réduction linéaire de la pension allant jusqu'à son annulation complète lorsque le revenu professionnel atteint 1,15 M.

La figure 1 montre que dans la zone PQ le revenu disponible (pension + revenu professionnel) devient inférieur à celui d'un pensionné n'exerçant pas d'activité rémunérée.

### *5.2.2 Influence sur la pension*

Les revenus acquis pendant la période de réemploi n'ont pas d'influence sur la pension légale, même si celle-ci est suspendue ; lors de la cessation ou de réduction d'activité (élimination dès 15 %), l'intéressé perçoit à nouveau sa pension. Il peut même,

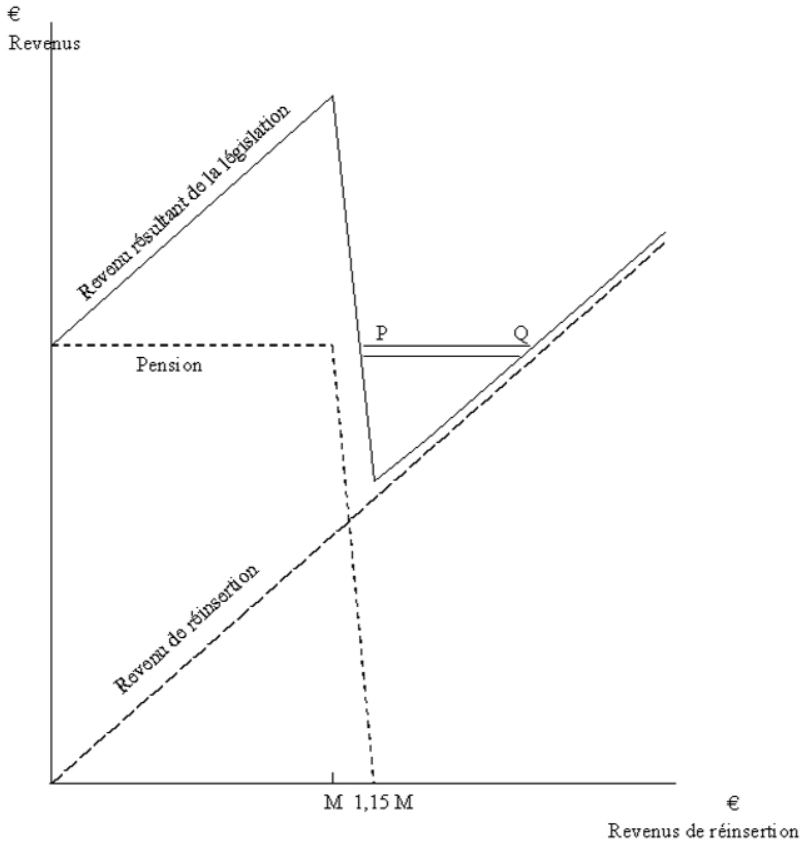


Figure 1

jusqu'à 65 ans, s'établir des droits de pension comme *indépendant*, moyennant paiement aux organismes concernés (à condition de ne pas avoir à son actif une carrière complète de salarié soit pour les hommes 45 ans et pour les femmes 42 ans en 2002 avec augmentation progressive jusqu'à 45 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2009).

## **6. Solutions possibles**

Les solutions cherchées ci-après concernent la réinsertion à brève échéance de personnes très compétentes (sans généralisation à tous les inactifs).

Distinguons deux groupes dans la catégorie au-dessus de 50 ans :

- la tranche (50-55 ans) où les intéressés cherchent un emploi à plein temps,
- la tranche > 55 ans où les intéressés s'intéressent plutôt à une occupation partielle.

Les propositions formulées ci-après sont également valables pour le groupe > 65 ans.

### **6.1 Solution par création d'une société**

Pour contourner les difficultés signalées au chapitre 5, le pensionné peut créer une société et fonctionner comme administrateur indépendant non rémunéré ou devenir actionnaire dans une société existante et y laisser les revenus jusqu'à sa dissolution. Il peut s'attribuer une indemnité de l'ordre de 6 000 euro, frais exclus (en laissant le restant des revenus dans la société).

Il existe certaines variantes de cette solution.

Cette possibilité entraîne néanmoins des complications peu attrayantes pour ceux qui souhaitent exercer une activité flexible temporaire (souvent davantage pour offrir leur expérience que pour engendrer des revenus importants) [13].

Un assouplissement sélectif des dispositions administratives en faveur des pensionnés serait très utile.

Tout récemment le Gouvernement fédéral a annoncé qu'il sera possible à des candidats indépendants de plus de 50 ans de bénéficier d'un prêt de maximum 37 500 euro auprès du Fonds de participation, à des conditions avantageuses [21].

### **6.2 Solution par le statut de travailleur temporaire (nonobstant le chapitre 5)**

Le travail temporaire aide la réinsertion comme salariés des > 55 ans inactifs [7].

L'appui des bureaux d'intérimaires simplifie les formalités administratives. Ceux-ci peuvent notamment rapprocher l'offre et la demande et fonctionner comme centre d'information (voir § 6.3).

L'emploi temporaire connaît une popularité grandissante auprès des employeurs, aussi bien dans les grandes entreprises que dans les PME. En 2001, 8 % de la population active travaillait à titre temporaire en Belgique. Là où, au départ, les intérimaires ne recevaient la plupart du temps que des tâches simples ou répétitives, la demande s'accroît actuellement pour du personnel dont la qualification est entretenue par une formation supérieure.

Le travail temporaire touche maintenant toutes les couches de la population. Il peut être un tremplin pour un emploi à plein temps, ce qui peut intéresser les jeunes prépensionnés.

La dissémination des bureaux d'intérim dans tout le pays facilite l'accès aux PME qui, réciproquement, présentent un grand marché potentiel pour ces bureaux. Certains ont déjà réalisé le potentiel de la tranche (45-50 ans) et créé pour eux une ligne de produits séparée. Ils devraient accentuer l'ouverture vers le groupe > 50 ans et pourraient être aidés à cet effet par les autorités compétentes.

### **6.3 Centres d'information**

Dans le marché du travail classique, divers organismes rapprochent depuis longtemps les chercheurs d'emploi et les employeurs (ONEM pour la Communauté française, VDAB pour la Communauté flamande, outplacement, bureaux de sélection, etc.). Toutefois, des divisions spécifiques d'agences de placement ou même des services exclusivement consacrés à la réintégration des seniors ont déjà vu le jour [9].

Les banques de données des services officiels de lutte contre le chômage, des bureaux d'intérim ou des associations (notamment d'ingénieurs sortis des universités ou des écoles supérieures) pourraient constituer un lien entre candidats et employeurs.

Le groupe de travail « KMO & Ir netwerk » créé au sein de la KVIV et les cellules d'emploi de la FABI représentent le début de la mise en application de cette idée.

On peut citer les organisations privées suivantes pour la Communauté Wallonie-Bruxelles [10] :

- Opération Perspective – Bruxelles (opération expérimentale en 1998, soutenue par la Fondation Roi Baudouin)
- Centres de ressources pour travailleurs qualifiés > 40 ans, Marcinelle
- Bureaux de placement spécialisés (45-65 ans) de Randstad-Interlabor



- Creyfs Senior Expérience- (Solvus)
- Skill Team, Bruxelles (organisation interne à IBM)
- Belgian Senior Consultants (BSC) [16] qui travaille sur la base du volontariat non rémunéré de ses membres. La BSC s'adresse principalement aux indépendants, aux PME et éventuellement aux institutions pour lesquelles le conseil rétribué dépasse leurs moyens. Il travaille en coopération avec son correspondant néerlandophone le Senior Consultants Vlaanderen (SCV), et la Confederation of European Senior Expert Services (CESES), dont les statuts sont analogues et dont les effectifs s'élèvent à quelque 24.000 experts.
- Energy Assistance qui regroupe des anciens collaborateurs des entreprises liées à Tractebel qui, sur base du volontariat, mettent leur temps et leurs connaissances – dans le domaine de l'énergie – au profit des pays en voie de développement ou pour des raisons humanitaires [17].
- ASBL Seniorflex [18].

**Le CAPAS estime que les autorités compétentes devraient réunir les parties concernées pour dégager une collaboration conduisant à des banques de données communes et interactives (Internet) auxquelles les PME auraient facilement recours.**

*Complémentairement, la création récente d'une cellule ETE (Emploi des Travailleurs Expérimentés) au Ministère de l'Emploi et du Travail (rue Belliard 51, 1040 Bruxelles – Tél. 02/233.41.11) destinée à informer les entrepreneurs et les travailleurs confrontés à des difficultés de gestion de fin de carrière, est une initiative intéressante. Cette cellule devrait être opérationnelle en début 2003.*

#### **6.4 Reclassement professionnel (Outplacement)**

La loi du 05.09.2001 [20] accorde sous certaines conditions, aux travailleurs âgés de 45 ans au moins et qui se trouvent licenciés, un droit à une procédure de reclassement professionnel. Les modalités d'application sont en cours d'élaboration.

#### **6.5 Autres adaptations possibles de la législation**

##### *6.5.1 Statut spécifique pour les prépensionnés*

Il serait souhaitable de prévoir, pour celui qui reprend le travail, un statut spécifique, comparable aux ALE/PWA<sup>1</sup> avec le

1 ALE : Agence Locale de l'Emploi – PWA : Plaatselijk Werkgelegenheids Agentschap.

gel des droits acquis de la personne en question (maintien de l'allocation de chômage et de la contribution patronale éventuelle). Les autorités peuvent stimuler ce système par une diminution des charges, aussi bien pour l'employeur que pour le travailleur.

#### *6.5.2 Augmentation de la limite des revenus pour les pensionnés*

Les limites d'application en 2002 sont citées au § 5.2.1.

Celles relatives aux pensionnés ayant atteint l'âge légal de la pension sont majorées d'environ 50 % par rapport à 2001.

Celles relatives aux pensionnés en dessous de cet âge légal ne sont majorées que de 2 %.

**Le CAPAS se réjouit de ces avancées mais les estime trop modestes. Il souhaite que la majoration soit portée à 200 % et soit accordée à tous les pensionnés.**

#### *6.5.3 Atténuation de la réduction des allocations*

Dans le régime actuel, les revenus de remplacement disparaissent brutalement pour les prépensionnés ou diminuent très vite pour les pensionnés ce qui peut conduire à une perte de revenu lors de la remise au travail (voir 5.1.1 et 5.2.1). Pour éviter cet écueil, la perte du revenu de remplacement pourrait être réduite à une fraction (par ex. 50 %) du revenu de la remise au travail. Ce système serait bénéficiaire pour toutes les parties concernées (fig. 2).

Pour les prépensionnés qui travaillent à temps partiel, on peut envisager le maintien de l'allocation de chômage pro rata temporis des jours réellement chômés.

Les dispositions récentes relatives à l'embauche des travailleurs de 45 ans et plus, citées en 4.1.2 vont dans le bon sens mais ne s'appliquent pas aux pensionnés désireux de reprendre une activité de salarié ou d'indépendant.

#### *6.5.4 Adaptation de la fiscalité*

##### *6.5.4.1 pour l'employeur :*

Par analogie avec ce qui existe pour les chômeurs au statut ALE, l'engagement de pensionnés ou de prépensionnés qui reprennent du travail devrait être rendu fiscalement attrayant pour l'employeur. Évidemment, cette diminution des charges ne peut avoir pour effet de transformer ceux qui reprennent du travail en concurrents de leurs anciens collègues (par ex. par un carrousel de sortie anticipée suivie de remise au travail).

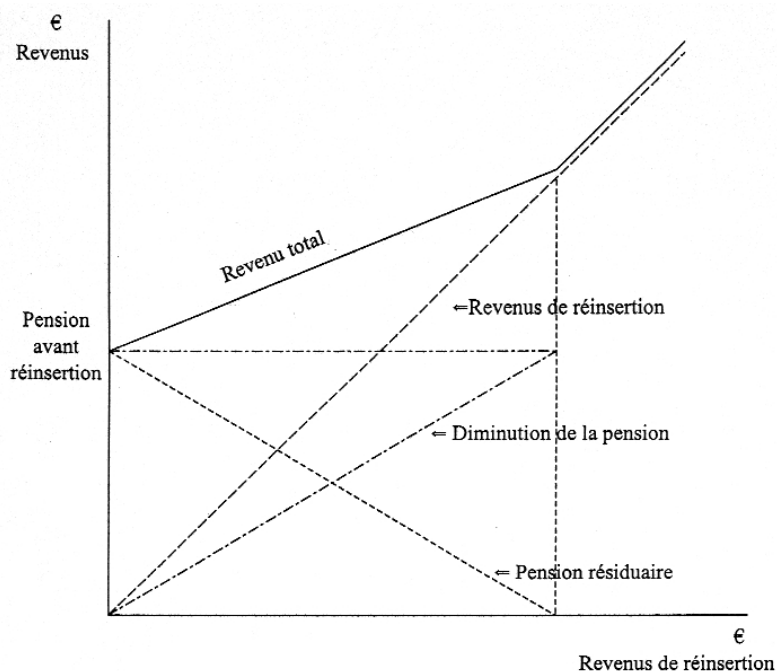


Figure 2

6.5.4.2 pour le repreneur de travail :

Si la réglementation actuelle de perte d'allocation ou de pension restait d'application, une réglementation fiscale favorable pourrait apporter une solution partielle à la problématique citée aux § 5.1 et § 5.2. Cela signifie e.a. que le prépensionné devrait conserver les exemptions fiscales existantes (voir annexe A.1.1.b).

## 6.6 Flexibilité et dérégulation

Le CAPAS conseille aux autorités de mettre en place une législation claire relative à la réintégration des compétences dans le circuit du travail, matière actuellement trop étroitement réglementée. Une bonne transparence de ces nouvelles dispositions sécuriserait et dès lors stimulerait les candidats à exercer de nouvelles activités au bénéfice de la société.

## **7. Conclusions**

**Le CAPAS estime fournir ici une contribution utile au débat sur la réinsertion dans la société de personnel technique hautement compétent en vue de pallier certaines pénuries dans le marché du travail.**

**Le chapitre 5 concerne les principaux obstacles à la réinsertion des prépensionnés et des pensionnés dans le processus de travail.**

**Le chapitre 6 évoque différentes solutions possibles :**

- **certaines existent (voir 6.1 et 6.2) mais sont parfois peu attrayantes,**
- **d'autres, telles que la création de centres d'information (voir 6.3), seraient à promouvoir par les autorités,**
- **enfin, des modifications de la législation sont suggérées :**
  - **créer un statut spécifique pour les prépensionnés (voir 6.5.1)**
  - **atténuer la réduction des allocations (voir 6.5.3)**
  - **adapter la fiscalité (voir 6.5.4).**

**De manière plus générale, le CAPAS considère que l'action déjà entreprise par les autorités et les partenaires sociaux devrait être soutenue et élargie pour pallier la situation d'étroite réglementation néfaste pour notre économie.**

## ANNEXE 1

### Compléments d'information sur les statuts de fin de carrière dans le secteur privé

#### A.1.0 Généralités

Cette note complète les données du chapitre 5 intitulé “ Principaux obstacles légaux freinant les réinsertions ”.

#### A.1.1 Pensionnés

##### A.1.1.a Conditions d'attribution de la pension de retraite

- *hommes* : l'âge normal de la retraite est de 65 ans ; les intéressés peuvent l'avancer jusqu'à 60 ans, mais perdent des soixantièmes.
- *femmes* : l'âge normal de la retraite était jusqu'en 1997 de 60 ans, mais il est progressivement retardé à 65 ans (à atteindre au 1<sup>er</sup> janvier 2009). Elles peuvent avancer aussi la retraite en consentant une réduction, augmentant d'ailleurs au fur et à mesure du retardement de l'âge normal.

##### A.1.1.b Aspects fiscaux<sup>1</sup>

Les pensions et revenus de remplacement font bénéficier leurs titulaires d'une réduction d'impôts Y calculée selon les règles exposées ci-après.

Définitions préliminaires :

$B_M$	= réduction maximale pour un ménage (1 548 euro en 2001)
$B_I$	= réduction maximale pour un isolé (1 807 euro en 2001)
$R_R$	= somme des revenus de remplacement
$R_N$	= somme des revenus nets ( $R_R$ + autres)
$R_I$	= revenu net imposable globalement (= $R_R$ – rentes alimentaires – libéralités, etc.)
$R_{I \min}$	= (17 150 euro en 2001)
$R_{I \max}$	= (34 250 euro en 2001)

} paramètres fixés par A.R.

<sup>1</sup> Pour ces matières de pure technique fiscale, voir un répertoire fiscal ou l'*Almanach du Contribuable* (Elsevier) ou toute autre publication analogue fiable.

**Calcul de la réduction d'impôts Y**

1<sup>er</sup> cas :  $R_I < R_{I \min}$  :  $Y = B \frac{R_R}{R_N}$   
 (B = B<sub>M</sub> ou B<sub>I</sub> suivant le cas)

2<sup>e</sup> cas :  $R_I > R_{I \max}$  :  $Y = \frac{B}{3} \frac{R_R}{R_N}$

3<sup>e</sup> cas :  $R_{I \min} \leq R_I \leq R_{I \max}$  la réduction est linéairement dégressive

$$Y = B \left( \frac{2}{3} \frac{R_{I \max} - R_I}{R_{I \min}} + \frac{1}{3} \right) \frac{R_R}{R_N}$$

Si  $R_{I \max} = 2 R_{I \min}$  (cas habituel)

$$Y = B \left( \frac{5}{3} - \frac{2}{3} \frac{R_I}{R_{I \min}} \right) \frac{R_R}{R_N}$$

Exprimant cette dernière relation en variables réduites (adimensionnelles)

$$\frac{Y R_N}{B R_R} = \left( \frac{5}{3} - \frac{2}{3} \frac{R_I}{R_{I \min}} \right)$$

ce qui fournit le cas particulier :

$$R_I = R_{I \min} \Rightarrow \frac{Y R_N}{B R_R} = 1 \text{ ou } Y = \frac{B R_R}{R_N}$$

$$R_I = R_{I \max} = 2 R_{I \min} \Rightarrow Y = \frac{1}{3} B \frac{R_R}{R_N}$$

et l'on construit la figure universelle 1A en variables réduites.

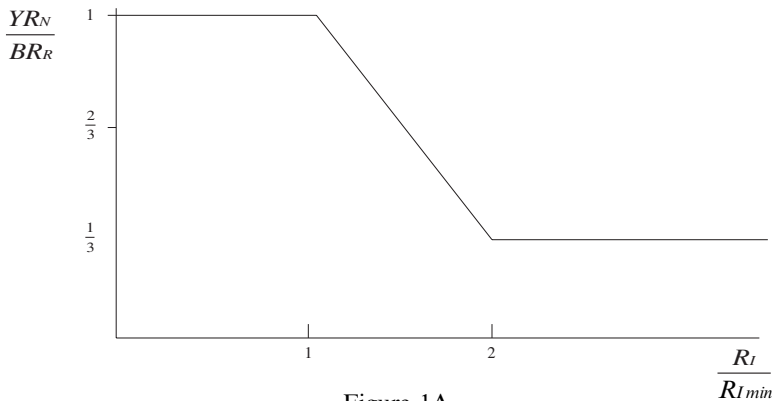


Figure 1A

## **A.1.2 Cas de la prépension légale**

### *A.1.2.a Conditions d'attribution*

L'intéressé reçoit le statut de chômeur et une allocation patronale. Cette prépension n'est attribuée actuellement qu'à partir de 58 ans, sauf exceptions (restructurations) mais jamais en dessous de 50 ans.

### *A.1.2.b Influences du réemploi sur le revenu de remplacement*

Elles sont les mêmes que pour les pensionnés si la prépension a débuté entre le 01.01.1987 et le 31.12.1992.

Des dispositions plus contraignantes régissent les prépensions accordées après le 01.01.1993 : l'interdiction de toute activité professionnelle s'étend même à des cas tels que l'aide dans l'entreprise d'un conjoint indépendant ou l'exercice d'un mandat non salarié dans une entreprise. Seules sont autorisées des activités d'entretien ou d'amélioration des propriétés du pensionné. En cas de violation de ces règles l'allocation de chômage et la complémentarité patronale sont suspendues.

### *A.1.2.c Influence sur la pension*

A.1.2.c.1 Reprise du travail en tant que salarié : Voir le § 5.1.2.

A.1.2.c.2 Reprise du travail comme indépendant : Voir le § 5.1.2.

### *A.1.2.d Aspects fiscaux*

Voir le § A.1.1.b.

## **A.1.3 Prépension extralégale (dite « Canada dry »)**

### *A.1.3.a Conditions d'attribution*

Sous ce statut, le travailleur est démissionné ; il devient chômeur, non-demandeur d'emploi. En plus de son allocation de chômage légale, il reçoit un complément octroyé par son ex-employeur. Ce dernier peut sélectionner individuellement les travailleurs, qui eux, ne possèdent aucun droit à cette pension extralégale (par ailleurs attribuable en dessous de 58 ans). L'employeur en fixe le montant, fiscalement déductible pour lui et exonéré d'ONSS.

*Le Ministère des Affaires sociales envisage d'introduire des cotisations de sécurité sociale à verser par l'employeur, semblables à celles imposées dans le cadre des prépensions [19], ce qui rendrait le système moins attractif.*

*A.1.3.b Influence de la reprise de travail  
sur le revenu de remplacement*

Les intéressés sont soumis au régime des chômeurs et perdent donc leur allocation de chômage s'ils exercent une activité professionnelle. Il en va généralement de même, mais sans contrainte légale, pour le complément payé par l'ex-employeur.

Une activité accessoire comme salarié est toutefois possible sans pertes d'allocations mais dans des limites très strictes (activité déjà exercée trois mois avant la demande de l'allocation de chômage, obligatoirement déclarée, exercée entre 07 h et 18 h ; secteurs Horeca, assurances, etc. exclus).

Aucune activité comme indépendant n'est autorisée.

*A.1.3.c Influence sur la pension future*

*A.1.3.c.1 Reprise de travail comme salarié*

Voir § 5.1.2.

*A.1.3.c.2 Activité accessoire limitée comme salarié*

En principe le revenu de l'activité accessoire est pris en compte pour le calcul de la pension. Celle-ci est définie par le plus favorable pour l'intéressé des deux calculs suivants :

- premier calcul :  
la période d'activité accessoire est scindée d'une part en un nombre de jours de chômage valorisés sur la base du salaire de la dernière année précédant la prépension, d'autre part en un nombre de jours valorisés en fonction du salaire procuré par l'activité accessoire.
- second calcul :  
le revenu précédant la prépension est seul pris en compte.

*A.1.3.d Aspects fiscaux*

Dans le système de prépension extralégale, il n'y a pas de réduction d'impôts si le revenu imposable  $R_1 > 21\,410$  euro (année fiscale 2001).



Si  $17\,156 \text{ euro} < R_1 < 21\,410 \text{ euro}$ , la réduction est attribuée au prorata.

#### **A.1.4 Interruption de carrière au-delà de 50 ans**

Dans ce système, qui fut parfois appliqué pour franchir la période précédant l'âge de la retraite, le travailleur reçoit un salaire réduit et une allocation de 310 euro par mois. Ce système, assez défavorable pour le travailleur, était rarement appliqué.

Il est remplacé depuis le 01.01.2002 par le crédit temps décrit ci-après.

#### **A.1.5 Crédit temps [15]**

Au 01.01.2002, différentes nouvelles dispositions ont été introduites, permettant soit une interruption, soit une réduction des prestations de travail. Elles sont généralement désignées sous le vocable « crédit temps ».

Il s'agit principalement :

- du droit pour tout travailleur de disposer d'un crédit temps d'un an,
- du droit pour tout travailleur à la semaine de 4 jours et ce pendant 5 ans,
- pour les  $> 50$  ans, jusqu'à l'âge de la pension :
  - du droit à la semaine de 4 jours
  - et/ou du droit à l'interruption de carrière à mi-temps.

Les principales dispositions relatives aux  $> 50$  ans sont reprises ci-après.

##### *A.1.5.a Conditions d'attribution de l'interruption communes aux deux possibilités*

- avoir atteint l'âge de 50 ans,
- avoir été sous contrat de travail avec son employeur pendant les 5 ans qui précèdent,
- avoir une ancienneté de 20 ans comme travailleur salarié,
- être occupé dans une entreprise comprenant au moins 10 travailleurs, sauf dérogation admise par l'employeur.

##### **A.1.5.a.1 Semaine de 4 jours**

Condition d'attribution supplémentaire : avoir été occupé à temps plein au cours des 12 mois antérieurs.

Indemnité : 178,96 euro par mois (en 2002).

#### A.1.5.a.2 Mi-temps

Conditions d'attribution supplémentaire : avoir été occupé au moins à 3/4 temps au cours des 12 mois antérieurs.

Indemnité : 385,28 euro par mois (2002) pour un travailleur occupé antérieurement à plein temps ; ce montant est réduit proportionnellement si l'intéressé ne prestait déjà que 4/5 ou 3/4 temps au cours des 12 mois antérieurs.

*Remarque :*

On constate que le système s'applique à des personnes qui sont encore sous contrat d'emploi. Il ne permet donc pas une réinsertion au sens propre.

Néanmoins, le cadre légal créé et les conditions financières qui l'accompagnent peuvent faciliter le maintien en activité partielle, en alternative à un travail à temps plein ou à une cessation d'activité complète.

#### *A.1.5.b Influence sur la pension*

Dans les deux cas, la pension resterait calculée sur le salaire complet.

#### *A.1.5.c Aspects fiscaux*

L'intéressé, qui reste sous contrat d'emploi, serait soumis aux règles ordinaires de fiscalité des salariés (y compris les règles relatives aux revenus de remplacement).

## ANNEXE 2

### Chronologie récente des régimes de pensions légales

#### A.2.1 Le socle : la loi Mainil du 15 mai 1984

(harmonisation d'un ensemble disparate de régimes particuliers antérieurs)

Trois régimes coexistent [14] :

- Le régime du **secteur public** où la pension de retraite est conçue comme un traitement différé et ne résulte donc ni d'une capitalisation ni d'une répartition. Par contre, les pensions de survie sont financées par des retenues prélevées sur les traitements.
- Le régime des **travailleurs salariés** où les pensions de retraite et de survie sont alimentées par un régime de répartition.
- Le régime des **travailleurs indépendants** a pour base un système de pension proportionnelle aux revenus ayant servi de base à la perception des cotisations.

Toutes ces pensions étaient, en 1984, octroyées à l'âge de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes.

Dans le présent rapport, le régime du secteur public n'est guère évoqué bien que certaines dispositions concernant les retraites anticipées lui soient applicables.

#### A.2.2 Historique des principales évolutions

- 1975 : Instauration de la prépension conventionnelle (PPC) concernant les travailleurs > 60 ans privés de leur emploi  
PPC = allocation de chômage + complément à charge de l'employeur.  
Interdiction de tout travail (statut de chômeur).  
À 65 ans, retour au régime « pension ».
- 1976 : Instauration de la prépension légale ou à la carte à la demande du travailleur, devenue caduque par A.R. en 1983.

- 1982 : Instauration de la pension anticipée et de la prépension de retraite, devenues caduques par l'introduction de l'âge flexible de la retraite (loi de 1990).
- 1985 : Premières dispositions relatives aux interruptions de travail totales ou partielles pour travailleurs > 50 ans modifiées par les dispositions relatives à la flexibilité et l'interruption de carrière (1997).
- 1986-1990 : Divers A.R. abaissent l'âge minimum de la P.P.C. à 58 ans avec dérogation à 55 ans et modifient les conditions d'obtention. On y décèle simultanément les objectifs circonstanciels, mais apparemment contradictoires, de freiner les départs en prépension tout en facilitant des déagements d'emploi là où la nécessité s'en fait sentir.
- 1994 et 1997 : Instauration de la P.P.C. à mi-temps pour des travailleurs > 55 ou > 58 ans (selon les conventions collectives). Ces prépensions sont matérialisées par une allocation de chômage et une indemnité à charge de l'entreprise. Cette dernière doit remplacer l'intéressé par un chômeur indemnisé occupé au moins à mi-temps.
- 1997 : Uniformisation progressive de l'âge de la retraite pour les femmes à 65 ans comme pour les hommes, à partir de 2003.  
Régime transitoire :  
63 ans du 01.01.2003 au 31.12.2005  
64 ans du 01.01.2006 au 31.12.2008.
- 2000 et 2002 : Interruption de carrière au-delà de 50 ans et crédit temps.

## Bibliographie

- [1] *Réintégration in de maatschappij van kennis en ervaring van technisch hogeschoolden*, CAWET, Juni 2001.
- [2] Chiffres établis pour la Communauté Flamande par le VEV.
- [3] *50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt*, VEV 1999.
- [4] *La Libre Entreprise*, 7 février 2001.
- [5] Simoens P. et Denijs J., *Wie werkt nog na vijftig?*, Davidsfonds, 1997.
- [6] Prof. Donkels, *KMO's ten voeten uit*, Roularta reeks, 1993.
- [7] *Wat is uitzendarbeid?*, UPEDI, juni 2000.
- [8] *La Libre Entreprise*, 24.11.2001.
- [9] *Onze Tijd*, 02.2001.
- [10] Leleu M., *Travail, utilité sociale et vieillissement*, Kluwer, Bruxelles, 2001.
- [11] *Permanente vorming : inzetbaarheid van oudere werknemers*, VEV, zomer 1999.
- [12] *Leeftijdsgebonden ondernemen*, Koning Boudewijnstichting, 1996.
- [13] Coppens L., *Tussen Arbeid en Ouderdom, De Standaard*, 17/24-03/2001.
- [14] Mainil P., *Les Pensions en Belgique après la loi d'harmonisation*, INBEL, 1985.
- [15] *La nouvelle convention collective « Travail et Famille »*, FGTB, février 2002.
- [16] *Plaquette Belgian Senior Consultants*, asbl, Rue Potagère, 7, 1210 Bruxelles.
- [17] *Energy Assistance*, Rue de la Pépinière, 6, 1000 Bruxelles, [energy.assistance@tractebel.com](mailto:energy.assistance@tractebel.com)
- [18] Seniorflex ASBL, Square Vergote, 10 A, boîte 10, 1200 Bruxelles.
- [19] Stimuler l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus en Belgique (Matinée d'information organisée par le Ministère de l'Emploi et du Travail le 21.06.2002).
- [20] Loi du 05.09.2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, *Moniteur Belge* du 19.09.2001.
- [21] *L'Écho*, 29.06.2002.
- [22] *La Libre*, 30.07.2002.
- [23] Prof. Jousten, *À la retraite avant l'heure*, « La Libre Entreprise », 21 septembre 2002.

## **Composition du groupe de travail CAPAS**

MM. A. BROUCKE, co-président  
A. CALVAER, co-président

M<sup>lle</sup> S. BROUCKE  
MM. M. CITTA  
N.M. DEHOUSSE