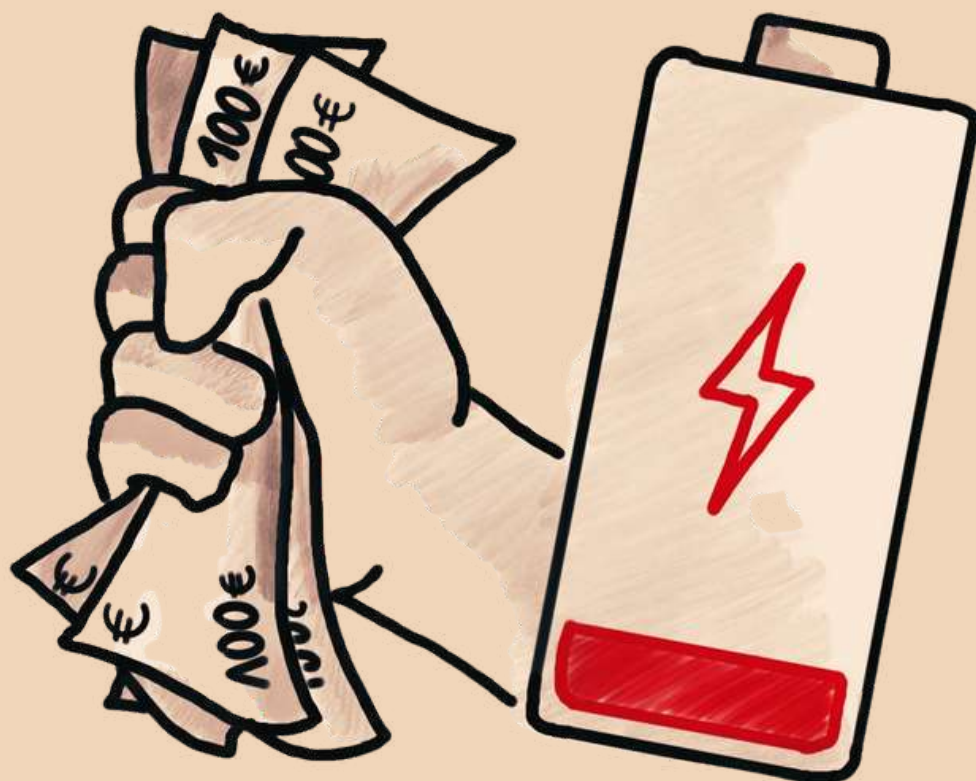


TRAVAILLER JUSQU'À L'ÂGE DE LA RETRAITE : LA BOURSE OU LA VIE

APERÇU DE LA LÉGISLATION SUR LA FIN DE CARRIÈRE
À L'AUBE DU GOUVERNEMENT DE WEVER



Juin 2025

L'Atelier
DES DROITS
SOCIAUX

NE 0455-569-804

Table des matières

AVANT-PROPOS	3
Avertissement	4
❶ Comment on nous incite à travailler plus longtemps	5
❷ Nous donne-t-on les moyens de travailler plus longtemps ?	10
❸ La bourse ou la vie !	16



L'actualité sociale connaissant très souvent des modifications importantes, nous mettons régulièrement à jour nos publications. Aussi, si vous n'êtes pas en possession de la dernière édition de cette brochure, nous vous conseillons vivement de vérifier auprès de nos services si l'information qu'elle contient est toujours d'actualité avant de l'utiliser. Des mises à jour sont téléchargeables sur notre site :

<https://ladds.be>

Conformément aux recommandations de la FWB dans le cadre de notre objet social et notre agrément en tant qu'organisme d'éducation permanente, tous nos outils pédagogiques se doivent d'être rédigés dans un langage accessible à tous et toutes. Dans ce sens et conformément à ces recommandations, nos écrits ne recourent donc ni aux doublets abrégés, ni aux néologismes.

Nous cherchons cependant des compromis harmonieux, au fil de nos textes, afin de favoriser la légitime reconnaissance de la place de toutes et tous dans nos textes.

[Plus d'infos sur les recommandations de la FWB](#)



Ce texte a été rédigé par **Anne VAN LANDSCHOOT**

La reproduction de cette brochure n'est autorisée qu'avec l'accord de l'association et moyennant la citation de la source

Avant-propos

Depuis le 1^{er} janvier 2025, l'âge de la retraite est passé à 66 ans. Il sera porté à 67 ans en 2030. Nombreux sont dès lors les travailleurs et travailleuses qui s'interrogent sur leur capacité à tenir au travail jusqu'à cet âge, tantôt parce qu'ils craignent l'affaiblissement de leur santé physique, tantôt parce qu'ils redoutent l'épuisement psychique.

Il est vrai que dans une sphère professionnelle de moins en moins humaine, où le profit et la concurrence sont devenus des étendards, où le stress et l'intensité l'emportent le plus souvent (il faut sans cesse aller plus vite, plus loin, à tout moment, faire plus de résultats avec moins de moyens et au moindre coût), il semble qu'il soit devenu de plus en plus difficile de se projeter dans le travail jusqu'à l'âge de la pension, de surcroît lorsque celui-ci atteint 66 ou 67 ans.

Certains devraient connaître l'opportunité de partir avant l'âge canonique, par le biais de la pension anticipée ou du régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension). D'autres devraient opter pour un aménagement de leurs conditions de travail jusqu'à leur retraite, via, par exemple, le régime du crédit-temps « fin de carrière ». Ces dispositifs existent à l'heure actuelle mais qu'advient-il quand les nouvelles mesures gouvernementales seront d'application ? Que prévoit exactement la législation en matière de fin de carrière et que deviendra-t-elle dans l'aire, résolument antisociale, du Gouvernement De Wever ?

Les gouvernements précédents l'avaient déjà compris : maintenir à l'emploi les travailleurs âgés, pour beaucoup usés physiquement ou psychiquement par des années de salariat, suppose qu'on les abreuve d'incitants percutants et/ou qu'on use de moyens de pression efficaces. Ainsi, nous verrons que le « bonus pension » récompensant financièrement les travailleurs disposés à postposer l'âge de leur retraite, peut être considéré comme un incitant attrayant tandis que la suppression du chômage avec complément d'entreprise sera vue plutôt comme un moyen de pression efficient.

Dans les pages qui suivent, nous nous proposons d'analyser l'ensemble des mesures par lesquelles nos décideurs nous incitent à travailler plus longtemps. Nous nous pencherons ensuite sur les possibilités qui nous sont offertes de pouvoir travailler plus longtemps sans y laisser notre santé. Lier ces deux problématiques nous semble, en effet, essentiel dans la mesure où l'on ne peut, selon nous, imposer un allongement de la vie professionnelle sans proposer un aménagement de ce nouveau temps de travail. Comment un travailleur âgé pourrait-il accepter de prolonger sa carrière sans garantie que cette prolongation ne nuise davantage à sa santé ?

Restera finalement à nous poser intimement la question de l'attitude à adopter face à la situation car si « travailler plus longtemps » peut rimer avec « gagner plus d'argent », il ne va pas vraiment de pair avec « être en meilleure santé ».

« La bourse ou la vie » criaient au Moyen-âge les bandits de grand chemin, laissant aux victimes de leurs larcins la terrible décision d'abandonner leur argent ou d'y laisser leur vie...

Avertissement



La présente brochure traite de la situation des travailleurs salariés du secteur privé. Elle n'envisage donc pas celle des travailleurs indépendants ni celle des travailleurs de la fonction publique.

À l'heure où nous clôturons ce texte, les nouvelles mesures annoncées par le Gouvernement De Wever n'ont pas encore été votées au Parlement. Par conséquent, il est probable qu'elles ne voient pas le jour exactement comme présenté ici.

Comment on nous incite à travailler plus longtemps

Pour inciter les travailleurs à travailler plus longtemps, les gouvernements de ces dernières décennies ont mis en place une série de mesures visant à faire reculer l'âge de la pension et à limiter l'accès aux régimes de prépension et de pension anticipée. Le Gouvernement De Croo (2020-2025) a développé un système de « bonus pension » dans le but de récompenser financièrement les travailleurs prenant leur retraite le plus tard possible. Quant au Gouvernement De Wever, celui-ci a clairement démontré sa volonté de renforcer encore la pression sur les travailleurs et travailleuses pour les pousser à travailler plus longtemps :

- ♦ en durcissant les conditions d'accès à la pension anticipée,
- ♦ en mettant un terme au système de la prépension,
- ♦ en instaurant un nouveau régime de bonus-malus pension.

Durcissement des conditions d'accès à la pension anticipée

À l'heure actuelle, un travailleur peut prendre sa pension avant l'âge légal de la pension¹ :

- À partir de **60** ans s'il comptabilise au moins **44** années de carrière ;
- à partir de **61** ans, s'il comptabilise au moins **43** années de carrière ;
- à partir de **63** ans, s'il comptabilise au moins **42** ans de carrière.

Pour la prise en compte d'une année de carrière, il faut que celle-ci comptabilise au moins 4 mois de travail à temps plein (8 mois à mi-temps) ou de journées assimilées (incapacité de travail, chômage, vacances, crédit-temps,...).

Le Gouvernement De Wever a annoncé qu'à partir de 2027, chaque année de carrière prise en compte devrait comptabiliser au moins 6 mois de travail à temps plein (ou de journées assimilées), au lieu des 4 mois requis actuellement. Ce changement peut, à première vue, paraître insignifiant mais il pourrait faire reculer certaines pensions anticipées de plus de 12 mois : une personne ayant commencé sa première année de travail au mois d'août, par exemple, verrait sa pension anticipée reculer d'1 an étant donné que sa première année de travail ne comptabiliserait pas 6 mois de travail. Le gouvernement a toutefois fait savoir que ceux qui auront 60 ans ou plus en 2025 devraient maximum travailler une année de plus et ceux qui auront 59 ans en 2025 devront au maximum travailler deux années de plus.

Seule porte de sortie susceptible d'alléger quelque peu les nouvelles perspectives : le départ à la retraite anticipée à 60 ans pourrait avoir lieu dès 42 ans de carrière (au lieu des 44 ans

1. Pour rappel, l'âge légal de la pension est passé à 66 ans en janvier 2025. Il sera de 67 ans à partir de 2030.

requis à l'heure actuelle). Cependant, ces 42 années de carrière devraient chacune totaliser au moins 9 mois de travail à temps plein (sans assimilation des journées de maladie ni de chômage temporaire) pour être prise en compte. Cette possibilité ne devrait, par conséquent, concerner qu'un nombre très limité de travailleurs².

Fin du régime de la prépension/chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, le « régime du chômage avec complément d'entreprise (RCC) » a remplacé le système de la prépension.

De façon générale, ce régime permet aux travailleurs âgés, qui font l'objet d'un licenciement³, de bénéficier d'une indemnité de leur employeur en complément de leurs allocations de chômage. Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, la réglementation générale dispose qu'à l'heure actuelle⁴, le travailleur doit, au moment de son licenciement :

- ♦ être âgé d'au moins 60 ans (attention : il est possible qu'après le 30.06.2025, l'âge de 60 ans revienne à 62 ans),

ET

- ♦ comptabiliser un passé professionnel d'au moins 40 ans comme travailleur salarié⁵ (y compris les journées assimilées tels que les jours d'incapacité de travail, de chômage temporaire, etc.),

ET

- ♦ être admissible aux allocations de chômage.

Dans certains secteurs d'activité et/ou pour les travailleurs qui ont exercé un métier lourd (travail en équipes successives, travail de nuit ou en horaires coupés), il est possible de réduire les 40 ans de carrière à 35 ou 33 ans. Dans les entreprises en difficulté ou en restructuration, la réduction peut aller jusqu'à 20, voire 10 ans, de passé professionnel⁶. Il faut cependant, dans ce dernier cas, que le travailleur soit inscrit pendant 6 mois dans la cellule pour l'emploi créée par l'employeur dans le cadre du licenciement collectif.

-
2. Ainsi, peut-on lire sur le site Internet de la FGTB (<https://fgtb.be/presse/la-fgtb-lance-un-outil-pour-calculer-la-nouvelle-date-de-pension-anticipee>) : « Selon une estimation du Bureau du Plan, à peine 3 % des travailleurs (≈3000 par an) et 1 % des travailleuses (≈1000 par an) pourraient donc utiliser cette passerelle ».
 3. Excepté dans les cas de licenciement pour faute grave. Le RCC ne s'applique pas non plus en cas de démission ni de fin de contrat pour force majeure médicale ou de fin d'un CDD.
 4. CCT n°167, applicable du 01.07.2023 au 30.06.2025. Si cette CCT, applicable à toutes les entreprises du secteur privé, n'est pas reconduite après juin 2025, l'octroi du régime de chômage avec complément d'entreprise ne pourrait être envisagé que pour les travailleurs auxquels est applicable une CCT conclue au sein de leur entreprise ou de leur secteur d'activité.
 5. Le travail comme fonctionnaire peut être pris en compte sous certaines conditions.
 6. Pour plus de détails, voir, entre autres, le site Internet de l'Onem : « Quelles sont les conditions pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ? » (<https://www.onem.be/citoyens/chomage-avec-complement-d-entreprise-prepension/quelles-sont-les-conditions-pour-beneficier-du-regime-de-chomage-avec-complement-d-entreprise-rcc->) ou celui de la CGSLB : « RCC à partir de 2023-2025 : toutes mes questions » (<https://www.cgsblb.be/sites/default/files/publicaties/rcc-2023-2025-questions.pdf>).

Les travailleurs moins valides ou porteurs de problèmes physiques graves peuvent, quant à eux, à l'heure actuelle⁷, bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise dès l'âge de 58 ans, pour autant qu'ils comptabilisent 35 ans de carrière. Il en va de même pour les travailleurs de la construction qui peuvent avoir droit au RCC à 60 ans, après 33 ans de passé de professionnel, lorsque leur santé ne leur permet plus de poursuivre leur activité.

Dans les cas cités ci-dessus, l'employeur a l'obligation de payer le complément, appelé « complément d'entreprise », au travailleur. Dans certains secteurs, c'est un Fonds sectoriel qui prend en charge ce complément.

De façon générale, le RCC est surtout utilisé dans les situations d'entreprises en restructuration ou en difficulté dans la mesure où il permet aux employeurs de réduire leurs coûts en licenciant le personnel le plus ancien (comprenez : le personnel qui leur coûte le plus cher). En dehors de ce cadre, il est utilisé dans certains secteurs d'activité où les métiers sont généralement reconnus comme étant lourds et où les travailleurs ont souvent commencé à travailler jeunes (construction, métallurgie,...).

Depuis 2022, une convention collective générale, adoptée par le Conseil National du Travail, la CCT n°165, a étendu le RCC à toutes les entreprises du secteur privé dans le but de pousser les employeurs à maintenir les travailleurs âgés au travail étant donné qu'à chaque licenciement d'un travailleur âgé de 60 ans ou plus, comptabilisant un passé professionnel d'au moins 40 ans, l'employeur a désormais l'obligation de payer un complément d'entreprise au travailleur licencié.

Le Gouvernement De Wever a cependant fait savoir qu'il mettrait fin prochainement au régime de chômage avec complément d'entreprise. Devraient toutefois subsister les dispositifs existants pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, ainsi que pour les travailleurs moins valides ou porteurs de problèmes physiques graves.

Dans la même optique, les périodes de RCC dont ont pu, jusqu'ici, bénéficier les travailleurs, ne seraient vraisemblablement plus comptabilisées comme des journées assimilées à des journées de travail dans le cadre du calcul de la pension de ces travailleurs.

Le système de bonus-malus lié à la pension

Le gouvernement précédent a mis en place un système de « bonus pension » dans le but de récompenser financièrement les personnes continuant à travailler au-delà de l'âge de la pension⁸. Ainsi, le travailleur qui choisit de ne pas prendre sa pension au moment où il pourrait le faire, soit parce qu'il a droit à une pension anticipée, soit parce qu'il a atteint l'âge de la pension légale (66 ans depuis janvier 2025), reçoit une compensation financière par

7. CCT n°165, applicable du 01.07.2023 au 30.06.2025.

8. Nous n'envisageons pas ici le système de l'« ancien bonus pension », mis en place pour la période 2006-2014, supprimé en 2015, même si ce bonus est encore en vigueur aujourd'hui pour certains travailleurs qui avaient pu ouvrir le droit à l'époque. Ce système sera définitivement terminé en décembre 2025.

nombre de jours/mois/années travaillés en plus (avec un maximum de trois ans) : plus le travailleur continue à travailler longtemps, plus il reçoit d'argent.

D'un point de vue pratique, le bonus est calculé automatiquement par le Service Fédéral des Pensions (SFP) au moment où le travailleur prend sa pension. Il est versé à ce moment-là, quelques mois après la date de début de la pension.

Le Gouvernement De Wever a d'ores et déjà fait savoir que le système de bonus pension devrait cesser après le 31.12.2025. Les travailleurs qui auront déjà pu se constituer un bonus avant cette date pourront toutefois le conserver et le toucher d'office, en une fois, à ce moment-là (prévoir quelques mois de délai pour le paiement).

Exemple : un travailleur qui aurait été en âge de prendre sa pension (légal ou anticipée) le 01.04.2025 pour continuer à travailler jusqu'au 31.12.2026, aurait pu prétendre, dans le système actuel, à un bonus de 21 mois. Suite aux mesures prises par le Gouvernement De Wever, il ne pourra bénéficier que de 9 mois de bonus, correspondant à la période du 01.04.2025 au 31.12.2025.

À partir de janvier 2026, un nouveau système de bonus sera mis en place, qui ne récompensera que les travailleurs continuant à travailler au-delà de l'âge de la pension légale (66 ans depuis le 1^{er} janvier 2025, 67 ans à partir de janvier 2030), à condition qu'ils comptabilisent au moins 35 ans de carrière (chaque année devant comptabiliser au moins 6 mois de travail à temps plein ou 12 mois à mi-temps). Ce bonus devrait consister en une augmentation de la pension de 2% par année de travail supplémentaire⁹.

Les travailleurs poursuivant leur carrière au-delà de l'âge de leur pension anticipée ne percevront, eux, plus aucun bonus. Ils écoperont, par contre, d'une pénalité financière, le « malus pension », lorsqu'à l'inverse, ils décident de prendre leur pension anticipée. Ce malus devrait correspondre à une diminution de leur pension de 2% par année de pension anticipée¹⁰.

Exemple : un travailleur pourrait prendre sa pension anticipée à 63 ans parce qu'il comptabilise 42 ans de carrière (selon le mode de calcul expliqué plus haut). Il décide de continuer à travailler jusqu'à sa pension légale à 66 ans. Dans le système actuel, cette personne aurait pu bénéficier d'un bonus jusqu'à sa pension légale (soit 3 ans de bonus). Dans le nouveau système, elle n'aura droit à aucun bonus sauf si elle continue à travailler au-delà de 66 ans. Par contre, si elle décide de prendre sa pension anticipée, par exemple, l'année prochaine, à 64 ans, elle sera pénalisée d'une diminution de sa pension de 2 (correspondant à 2 années de pension anticipée) X 2%.

Les travailleurs comptabilisant au moins 35 ans de carrière (une année correspondant à au moins 6 mois de travail à temps plein ou 12 mois à mi-temps) devraient être exemptés de ce nouveau malus. Autrement dit, ils pourront prendre leur pension anticipée sans risquer d'être pénalisés.

9. Ce pourcentage serait augmenté jusqu'à 5% en 2040.

10. Ce pourcentage passerait à 5% en 2040.

Comme on peut le constater, les quelques dispositifs (pension anticipée et RCC) permettant de quitter le travail avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension sont sérieusement mis à mal par le nouveau gouvernement. Celui-ci n'hésite pas, par ailleurs, à accentuer la pression sur les travailleurs en instaurant un système de malus pénalisant celle ou celui qui aurait encore l'opportunité de bénéficier d'une pension anticipée.

Conjointement à cela, nous allons voir que rien n'est prévu pour permettre aux travailleurs âgés d'avoir la capacité de travailler plus longtemps, en aménageant, par exemple, leurs conditions de travail. Que du contraire...

Nous donne-t-on les moyens de travailler plus longtemps ?

Un travailleur n'est pas l'autre, chaque métier comportant ses spécificités, contraintes et difficultés. Ainsi, de même que l'attitude face au vieillissement variera d'un individu à l'autre, le fait de prendre de l'âge dans une profession ne sera généralement pas vécu de la même façon dans une autre : un professeur d'université pourra, par exemple, s'épanouir de constater qu'en gagnant en âge, en expérience et en connaissances, il a, au fil des ans, acquis une réputation de spécialiste plébiscité par l'ensemble du monde académique, alors qu'un transporteur routier subira avant tout les troubles musculo-squelettiques et la fatigue chronique liés aux années de conduite de longue durée. À 60 ans, un menuisier souffrira certainement davantage du dos et de problèmes respiratoires qu'un assistant social alors que celui-ci peinera sans doute, pour sa part, à maintenir un équilibre psychique longtemps éprouvé par une charge émotionnelle intense.

Il nous semble dès lors important de relever que bien plus que l'âge lui-même, le critère de la pénibilité s'avère déterminant pour apprécier la capacité du travailleur à continuer de travailler en vieillissant :

« Un système de travail intensif épuise les ressources humaines au-delà de leur capacité de régénération ; il a des effets négatifs à long terme non seulement sur le bien-être des travailleurs, mais aussi sur la qualité des biens et des services produits. Un système de travail soutenable repose sur une organisation des activités économiques qui doit être compatible avec la régénération des ressources humaines et sociales. La soutenabilité est ici opposée à l'épuisement »¹¹.

« Plutôt que l'âge, c'est le travail qui tend à exclure les travailleurs : sa conception, son contenu, son organisation, ses conditions de réalisation. Les conditions de travail et d'emploi tout au long de la carrière sont déterminantes dans la capacité des travailleuses et des travailleurs à exercer une activité professionnelle jusqu'à leur pension »¹².

Dans cette optique, la question du vieillissement au travail et de la capacité des travailleurs à poursuivre leur emploi au-delà d'un certain âge doit, nous semble-t-il, être envisagée avant tout sous l'angle de la pénibilité et de la soutenabilité. Ceci tenant compte du fait que l'avancée en âge contribue le plus souvent à accentuer la pénibilité du travail : un travail de nuit pourrait, par exemple, convenir à un jeune travailleur soucieux de se dégager plus de temps libre en journée alors qu'il sera pratiquement toujours vécu comme insoutenable pour un travailleur plus âgé.

11. P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Le vieillissement au travail », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n°2185, 2013, p.15.

12. « Bien vieillir au travail. CCT 104. Guide syndical », brochure rédigée par la CSC, mars 2013, p.8 : [bien-vieillir-au-travail-cct-104-lr.pdf](#)

Aussi la volonté de maintenir à l'emploi des travailleurs de plus en plus âgés devrait-elle nécessairement tenir compte de l'amélioration de la pénibilité du travail. Comment faire en sorte qu'avec l'âge le travailleur ne se retrouve abattu ni par les douleurs physiques ni par la fatigue mentale ? Comment lui éviter l'épuisement ?

Face à la pénibilité du travail pour les travailleurs plus âgés, la législation actuelle privilégie la réduction du temps de travail et l'obligation pour l'employeur d'élaborer un plan pour l'emploi des travailleurs âgés comme des mesures clés permettant d'améliorer les conditions de travail de ces travailleurs. En quoi consistent exactement ces mesures et quel avenir le Gouvernement De Wever leur réserve-t-il ?

La réduction du temps de travail pour les travailleurs âgés ou crédit-temps fin de carrière

À l'heure actuelle, la législation prévoit qu'un travailleur âgé puisse réduire ses prestations de travail de la façon suivante¹³ :

- ♦ **À partir de 55 ans**, un travailleur comptabilisant 25 ans de passé professionnel en tant que salarié¹⁴ a le droit de réduire son temps de travail à 4/5^{ème} ou à mi-temps, sous réserve d'avoir une ancienneté d'au moins 24 mois¹⁵ auprès de son employeur actuel.

Dans les cas suivants, l'âge de 55 ans peut être abaissé à **50 ans** :

pour la possibilité de réduire son temps de travail à 4/5^{ème} temps :

- ♦ le travailleur a exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans sur les 10 dernières années (ou 7 ans dans les 15 dernières années). Par « métier lourd », on entend : le travail en équipes successives, le travail en services interrompus, le travail avec prestations de nuit ;

OU

- ♦ le travailleur comptabilise un passé professionnel de 28 ans comme salarié (uniquement si un accord sectoriel le permet) ;

OU

- ♦ le travailleur est occupé dans une entreprise en restructuration ou en difficulté.

13. Voir CCT 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

14. Sont, entre autres, assimilés à des périodes de travail salarié : les jours de vacances, les jours fériés, les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité de la mutuelle ou de l'assurance accident du travail et maladie professionnelle, les jours de chômage temporaire, les jours de repos compensatoires,...

15. 24 mois dans un régime de travail à 3/4 temps au moins sont nécessaires pour le travailleur qui souhaite passer à mi-temps. Pour le travailleur optant pour le passage à 4/5^{ème} temps, une occupation à temps plein (répartie sur 5 jours ou plus par semaine) durant ces 24 mois est exigée. Le travailleur qui était en crédit-temps à 4/5^{ème} temps durant ces 24 mois est assimilé à un travailleur à temps plein.

Pour la possibilité de réduire son temps de travail à mi-temps :

- ♦ le travailleur a exercé un métier lourd en pénurie, pendant au moins 5 ans sur les 10 dernières années (ou 7 ans dans les 15 dernières années).

Un « métier lourd en pénurie », désigne un « métier lourd » exercé par du personnel infirmier ou soignant (aides-soignants, kinés et ergothérapeutes) dans les hôpitaux et les maisons de repos et de soins ;

OU

- ♦ le travailleur est occupé dans une entreprise en restructuration ou en difficulté.

Attention ! Il est important de noter que cette réduction du temps de travail n'est pas compensée financièrement si le travailleur a moins de 60 ans ! Comme nous allons le voir ci-dessous, à partir de 60 ans, il est possible de percevoir une allocation d'interruption, payée par l'ONEM, mais cette allocation ne pourra pas être réclamée lorsque le travailleur a déjà fait démarrer son droit au crédit-temps fin de carrière avant l'âge de 60 ans.

Exemple : un travailleur fait usage de son droit à la réduction du temps de travail à partir de 55 ans. Il ne perçoit aucune compensation financière pour cette réduction et ce, même lorsqu'il atteint l'âge de 60 ans. Par contre, s'il attend d'avoir 60 ans pour faire valoir son droit à la réduction du temps de travail, il pourra bénéficier de l'allocation payée par l'ONEM.

- ♦ **À partir de 60 ans**, la réduction du temps de travail à 4/5^{ème} ou à mi-temps, prise selon les modalités décrites ci-dessus (25 ans de passé professionnel et 24 mois d'ancienneté chez l'employeur actuel), peut donc être compensée financièrement par une allocation de l'ONEM¹⁶.

Dans les cas suivants, l'âge de 60 ans peut être abaissé à **55 ans** (uniquement si un accord sectoriel, un acte d'adhésion ou le règlement de travail le permet)¹⁷ :

- ♦ le travailleur a exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans sur les 10 dernières années (ou 7 ans dans les 15 dernières années). Par « métier lourd », on entend : le travail en équipes successives et le travail en services interrompus. Le travail de nuit est également considéré comme un métier lourd mais il faut, dans ce cas, que le travailleur ait travaillé de nuit pendant au moins 20 ans pour qu'il puisse bénéficier de l'allocation de l'ONEM dès 55 ans ;

OU

16. Voir arrêté royal du 12.12.2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps.

17. Pour plus de détails, voir CCT n°170 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

- ♦ le travailleur comptabilise au moins 35 ans de passé professionnel en tant que salarié ;
OU
- ♦ le travailleur est occupé dans une entreprise en restructuration ou en difficulté ;
OU
- ♦ le travailleur était occupé dans le secteur de la construction et le médecin du travail l'a considéré comme inapte à poursuivre son activité professionnelle dans le régime de travail dans lequel il était occupé ;
OU
- ♦ le travailleur est occupé dans une entreprise de travail adapté ou un atelier social.

En résumé :

- ♦ **À partir de 50 ans** : possibilité de réduire son temps de travail à 4/5^{ème} ou à mi-temps uniquement pour certaines catégories de travailleurs (métier lourd, 28 ans de passé professionnel ou entreprise en difficulté).
- ♦ **Dès 55 ans** : possibilité de réduire son temps de travail à 4/5^{ème} ou à mi-temps, sans compensation financière, pour tous les travailleurs salariés comptabilisant au moins 25 ans de passé professionnel comme salariés et 24 mois au moins d'ancienneté chez leur employeur.

Pour certaines catégories de travailleurs (métier lourd, 35 ans de passé professionnel, entreprise en difficulté, inaptitude dans le secteur de la construction, entreprise de travail adapté), possibilité de bénéficier d'une compensation financière.

- ♦ **Dès 60 ans** : possibilité de réduire son temps de travail à 4/5^{ème} ou à mi-temps, avec une compensation financière, pour tous les travailleurs salariés comptabilisant au moins 25 ans de passé professionnel comme salariés et 24 mois au moins d'ancienneté chez leur employeur.

Il est important de savoir qu'en dehors du cadre général exposé ci-dessus, il existe des possibilités de réduire son temps travail, prévues par accords sectoriels, qui sont plus avantageuses pour le travailleur. Les accords du non-marchand, par exemple, qui concernent essentiellement les secteurs de l'enfance, du social, de la santé et du socioculturel, prévoient une possibilité de réduire son temps de travail avec maintien intégral du salaire (RTT) dès l'âge de 55 ans (en fonction du secteur concerné).

Au niveau sectoriel également, il peut être prévu que soient, par exemple, octroyés des jours de congé supplémentaires à partir d'un certain âge mais ce type de mesure ne pourra jamais, nous semble-t-il, se substituer à une réduction hebdomadaire du temps de travail.

Quel avenir le gouvernement De Wever réserve-t-il à la possibilité de réduire son temps de travail pour le travailleur âgé ?

Alors qu'il s'agissait déjà d'une bien maigre mesure permettant au travailleur âgé d'alléger sa fin de carrière, le Gouvernement De Wever a décidé de porter atteinte à la réduction du temps de travail en la rendant encore plus difficile d'accès.

Ainsi, la condition de carrière en tant que salarié devrait passer de 25 à 30 ans en 2025 pour être progressivement portée à 35 ans en 2030.

En outre, les années travaillées dans un régime de réduction du temps de travail devraient, à terme, être moins valorisées dans le calcul de la pension des travailleurs concernés, ce qui devrait avoir un effet dissuasif inéluctable :

*« En durcissant à outrance l'accès à des régimes qui permettent l'allègement des prestations de travail en fin de carrière et en supprimant dans le même temps les régimes déjà stricts qui permettaient à certains travailleurs d'entamer une sortie anticipée du marché du travail, **le gouvernement Arizona prend le risque de pousser de nombreux travailleurs en fin de carrière à bout en les privant de toute porte de sortie et en les faisant ainsi totalement décrocher du circuit de l'emploi.***

Pour de nombreuses personnes, l'Arizona va ainsi remplacer les mesures de fin de carrière par une fin brutale de la carrière »¹⁸.

Ne serait-ce pas finalement la porte ouverte vers plus d'incapacités de travail ?

Le Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Depuis 2012, les entreprises de plus de 20 travailleurs ont l'obligation d'établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus¹⁹. Ce plan a pour objectif de maintenir au travail, voire même d'accroître, le nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

D'un point de vue pratique, il est demandé aux employeurs d'établir une liste de mesures permettant d'aménager les conditions de travail des travailleurs à partir de 45 ans et de mettre en place une série d'incitants à l'embauche ainsi qu'au maintien à l'emploi de ces travailleurs : accès plus aisé aux programmes de formations, adaptation du temps de travail, télétravail, ajustement du poste de travail, possibilité de mutation, etc.

Notons que le recours au télétravail est souvent cité comme une mesure permettant d'alléger la fin de carrière des travailleurs : moins de stress lié aux déplacements domicile-lieu de travail, meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle-état de santé, etc. Il ressort cependant de nombreuses études que le télétravail peut s'avérer être une source d'isolement

18. www.lacsc.be/actualite/newsletter-vista/l-arizona-signe-la-fin-des-fins-de-carriere.

19. Voir CCT n°104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

et de démotivation des travailleurs²⁰, éléments importants à prendre en considération dans le cadre d'une fin de carrière. Soulignons également que le recours au télétravail ne peut s'appliquer dans un nombre important de métiers pour lesquels il est requis que le travailleur se trouve nécessairement sur le lieu de travail. Il en va ainsi de la plupart des ouvriers mais aussi du personnel de soin, d'accueil, de surveillance et de sécurité,... alors que ces professions sont généralement particulièrement usantes au niveau physique et/ou psychique.

Les employeurs ne s'acquittant pas de leur obligation en matière de plan pour l'emploi des travailleurs âgés s'exposent à une amende administrative ou pénale.

Concrètement, les analyses et statistiques manquent pour pouvoir se prononcer sur la portée réelle d'un tel plan pour l'emploi. Mais il nous semble que les contraintes manquent, elles aussi, pour tenter d'arriver à ce que les employeurs diminuent de manière effective la charge de travail à partir d'un certain âge.

20. Voir, entre autres, la page Internet du SPF Emploi sur le bien-être au travail dans le cadre du télétravail : https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/teletravail#toc_heading_2

La bourse ou la vie !

Les deux chapitres précédents nous ont permis de constater que bien que les mesures se multiplient pour tenter de maintenir au travail le plus longtemps possible les travailleurs âgés, celles-ci sont relativement peu accompagnées de mesures visant à soutenir cette prolongation de carrière en l'aménageant de manière à ce que la santé du travailleur n'en pâtisse pas. Que du contraire ! On a vu, en effet, que le Gouvernement De Wever projette même de rendre plus difficiles les conditions d'accès au crédit-temps fin de carrière !

Il semble pourtant nécessaire de lier ces deux aspects :

« (...) la réalité quotidienne des conditions de travail, parfois difficiles (rythmes accélérés, stress, postures pénibles, etc.) et souvent marquées par une raréfaction des perspectives professionnelles, suscite des doutes quant au bien-fondé de mesures générales qui visent au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, mais ne sont pas accompagnées de mesures spécifiques visant à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il convient donc de s'interroger sur les conditions de travail et d'emploi des travailleurs vieillissants »²¹.

Sans un aménagement concret des conditions de travail des travailleurs âgés, nombre de ceux-ci devraient inexorablement se retrouver en incapacité de travail, ce qui, en langage ultralibéral, se traduirait inmanquablement par de nouveaux « coûts » pour la société au regard des indemnités dès lors « supportées » par l'INAMI.

Dans l'attente de meilleurs augures, sans doute nous appartient-il dès lors de nous interroger davantage sur nos aspirations à céder aux promesses d'argent (sous la forme, par exemple, du bonus-malus pension) nous poussant à accepter de travailler toujours plus longtemps, quitte à y laisser notre santé, plutôt que d'opter pour une vie incontestablement plus frugale mais riche d'autres fortunes.

« La bourse ou la vie » criaient au Moyen-âge les bandits de grand chemin...

Encore faudrait-il que ce choix de vie puisse être laissé à tous les citoyens alors même que nombre d'entre nous tente aujourd'hui encore de se dépatouiller tant bien que mal d'une situation sociale de survie.

21. P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Le vieillissement au travail », *Courrier hebdomadaire*, CRISP, n°2185, 2013, p.5.

L'objet social de l'Atelier des Droits sociaux

L'association a pour but la promotion de la citoyenneté active pour tous. Elle vise à la suppression des exclusions en matière économique, juridique et politique, notamment sur le plan du travail, de l'habitat, de la santé, de la sécurité sociale, de l'aide sociale et de l'aide juridique. Elle accorde une attention particulière aux personnes qui rencontrent des difficultés à exercer la plénitude des droits nécessaires pour participer pleinement à la vie sociale, ainsi qu'à la sauvegarde et au développement des mécanismes de solidarité sociale.

Dans cette perspective, elle a pour objectifs l'élaboration et la mise en œuvre des moyens permettant à tous les citoyens de connaître leurs droits, de les faire valoir et de s'organiser collectivement pour les défendre ou les promouvoir, notamment par l'information la plus large, l'aide juridique, des formations adaptées et l'appui aux initiatives d'organisation collective. Dans la même perspective, l'association a également pour objectif l'information et la sensibilisation des instances politiques, économiques et sociales sur les situations d'exclusion des droits sociaux.

L'Atelier des Droits Sociaux met à disposition des associations, et du public, des outils pédagogiques et une documentation générale sur les droits sociaux dans une optique de :

- ♦ Promotion des droits sociaux
- ♦ Lutte contre les mécanismes d'exclusion sociale
- ♦ Démocratisation de la culture juridique

L'asbl est reconnue comme organisation générale d'éducation permanente par la Fédération Wallonie-Bruxelles et comme association œuvrant à l'insertion par le logement par la Région de Bruxelles-Capitale.

Elle est soutenue comme initiative Santé par la Commission communautaire française.

Elle est agréée comme service juridique de 1^{ère} ligne par la FWB.