



Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2012-14, décembre 2012
www.ftu.be/ep

L'histoire de la prépension conventionnelle

Une approche sociohistorique des enjeux et des tensions suscitées par ce dispositif

Plusieurs formules connues sous l'appellation de prépension ont vu le jour durant ces quatre décennies, parfois surnommées « pseudo-prépensions » ou « prépensions Canada Dry » ainsi que des formules de crédit temps, prépension à mi-temps, régimes en faveur des chômeurs âgés... Mais la plus généralisée et la plus pérenne est celle dite de la prépension conventionnelle instaurée par la CCT17 (par opposition à la légale qui a existé entre 1976 et 1982). Cette note présente le dispositif de la prépension conventionnelle existant dans le secteur privé (à l'exclusion des secteurs publics, de l'enseignement et du travail indépendant qui diffèrent partiellement) au regard de son évolution historique et sociale : les raisons de sa mise en place ainsi que celles de sa disparition progressive. Il est tenu compte du contexte global, de la teneur des enjeux du point de vue des partenaires sociaux et des grandes lignes des transformations juridiques du système qui ne sont soulevées que pour appuyer la description de l'évolution en cours.

Lorsqu'on n'a pas encore été personnellement concerné par des questions de fin de carrière, la confusion entre le statut de prépensionné (conventionnel) et celui de préretraité est fréquente.

La prépension conventionnelle ouvre le droit à un statut de *chômeur* et donc à une allocation de chômage à laquelle s'ajoute un complément d'entreprise (fixé par la convention collective n°17 et par une convention sectorielle et/ou d'entreprise lorsqu'elles existent). Les années passées sous le régime de la prépension sont assimilables pour le calcul du montant de la pension.

La préretraite ou retraite anticipée ouvre au statut de *retraité* avant l'âge légal de 65 ans.

1. NAISSANCE, ESSOR ET APOGÉE : DE 1974 À 1990

Jusqu'au début des années septante, la problématique des carrières est stable et claire, les femmes travaillent jusque 60 ans et les hommes jusque 65 ans. Ils sont protégés par les préavis imposés aux employeurs. Sauf exception, un travailleur âgé n'est pas licencié. Le taux de chômage est faible, la croissance économique est importante, le niveau de vie des salariés s'élève, le système de concertation sociale assure une paix sociale.

En 1973, le choc pétrolier annonce une crise économique de grande ampleur en Europe. La Belgique n'est pas épargnée.

En raison de cette conjoncture économique qui entraîne l'effondrement de plusieurs secteurs (charbon, textile), de l'arrivée sur le marché du travail de la génération du *baby-boom* mais aussi de la hausse du taux d'activité des femmes, le sous-emploi menace. Les plus âgés sont visés par des licenciements collectifs, phénomène nouvellement apparu.

Dans ce contexte, les interlocuteurs sociaux (patronat et syndicats) négocient en 1974 une « Convention Collective du Travail » (la CCT 17)¹ qui prévoit pour les travailleurs âgés licenciés l'octroi d'un complément (indemnités à charge de l'employeur) aux allocations de chômage (à charge de la sécurité sociale, l'ONEM). Le montant de la prépension est ainsi constitué de l'allocation de chômage (à concurrence de 60% de la rémunération perdue) versée jusqu'à l'âge légal de la retraite et de l'indemnité complémentaire (au minimum égale à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage ou réglée par conventions collectives de travail sectorielle et/ou de l'entreprise qui peuvent octroyer des conditions plus favorables). Cette CCT 17 est à la base de tout le système de prépension.

L'ENDROIT DE LA MÉDAILLE : LA PAIX SOCIALE DANS UN CONTEXTE DE CRISE

L'objectif de la CCT 17 est alors de lutter contre le chômage des jeunes, de « promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés » (CCT 17, 1974, art. 1er) et de préserver l'équilibre du marché, d'une part en « rendant attractif » le départ des âgés de 60 ans et plus (parfois pourchassés dans certains secteurs) tout en les protégeant, via des systèmes de départ anticipé qui existaient déjà et la généralisation du principe de l'octroi d'une indemnité de licenciement aux licenciements collectifs et d'autre part en réduisant les cotisations sociales des employeurs pour favoriser l'embauche des jeunes.

Mesure sociale d'accompagnement des licenciements des personnes âgées, le dispositif de la CCT 17 est au départ un moyen de « partager le gâteau de l'emploi » selon l'expression consacrée, bien que le remplacement du travailleur âgé ne soit pas rendu obligatoire. Le système est pourtant qualifié de « véritable outil de paix sociale ».

Il représente une façon de créer de la solidarité aux deux bouts de la chaîne de l'emploi (Debrulle, 2012).

Ce système connaît rapidement un très grand succès pour différentes raisons, essentiellement liées à la crise mais aussi à la technicisation croissante de la société.

L'esprit de la CCT 17 est cependant vite détourné : les employeurs s'emparent du mécanisme pour se débarrasser des travailleurs âgés. Des conventions collectives sont alors conclues qui abaissent l'âge d'accès au régime en dessous de 60 ans (dans certains secteurs à des hommes âgés de 52 ans et à des femmes âgées de 47 ans) et les travailleurs de leur côté y voient rapidement un « droit » de

¹ Cette Convention a été signée le 19 décembre 1974 au Conseil national du Travail, est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1975, l'Arrêté Royal du 16 janvier 1975 lui donne force de loi.

quitter la vie active dans des conditions acceptables, malgré une perte de revenus et un manque de préparation à appréhender cette nouvelle liberté.

Le tableau ci-dessous illustre clairement le succès de ce dispositif.

**Tableau 1 – Nombre total de prépensionnés et répartition par sexe
(situation à la fin du mois de décembre)**

	Hommes	Femmes	Total
1976	7 718	604	8 322
1978	20 322	2 144	22 466
1980	31 749	3 159	34 908
1982	53 434	6 932	60 366

Sources : ONEM, *Rapport annuel*, Bruxelles, 1979, 1982.

De 1976 à 1982, le nombre total de prépensionnés passe de 8 322 à 60 366 (Claes, 2012, 9- 18).

Le système répond aussi aux préoccupations des syndicats qui défendent une réduction du temps de travail et qui y voient un moyen de réduire le chômage des jeunes. L'enchantement pour ce dispositif est en fait partagé par l'ensemble des acteurs.

LE REVERS DE LA MÉDAILLE : DES RESULTATS PEU SATISFAISANTS

Malgré son succès, ce système (ainsi que d'autres éphémères qui avaient été mis en place) ne semble pas résoudre les problèmes du marché de l'emploi qui s'avèrent moins conjoncturels que prévus². Il se révèle aussi très coûteux pour l'Etat. Pour résoudre les excédents de main d'œuvre, la position patronale défend plutôt le système de l'interruption de carrière sur base volontaire.

A partir de 1983, plusieurs modifications réglementaires interviennent, elles vont toutes dans le sens de limiter le recours à ce système en raison de la charge qu'il fait peser sur la sécurité sociale. Ces modifications concernent les conditions d'accès au système (augmentation du seuil de l'âge), le montant de l'allocation de chômage (dégressive si l'employeur ne remplace pas), les conditions d'ancienneté, l'autorisation de travail (supprimée à partir de 1992), la durée des CCT (qui doivent être limitées à deux ou trois ans).

Malgré les mesures de restrictions, le succès du système reste indéniable et persiste. Les chiffres du tableau suivant en témoignent.

**Tableau 2 – Nombre total de prépensionnés et répartition par sexe
(situation à la fin du mois de décembre)**

	Hommes	Femmes	Total
1984	76 249	12 465	88 714
1986	102 314	17 568	119 882
1988	113 612	19 786	133 398
1990	120 134	19 599	139 733

Sources : ONEM, *Rapport annuel*, Bruxelles, 1984, 1986, 1988 et 1990

² Certains économistes semblent contester l'équation selon laquelle le taux de remplacement, même s'il était automatique, ne pourrait peut-être même pas être assuré dans la mesure où l'échange parfait entre les compétences perdues et celles éventuellement disponibles n'est quasiment pas possible (Debrulle, 2012).

De 1983 à 1990, le nombre total de prépensionnés continue d'augmenter et passe de 74 849 à 139 733. La grande majorité est représentée par les hommes, en effet, les femmes sont encore peu nombreuses et récentes sur le marché du travail, elles ne remplissent donc pas les conditions requises pour avoir accès au régime. L'engouement pour le dispositif s'explique d'une part par une convergence d'intérêts entre les employeurs (qui doivent se débarrasser d'un excédent de main d'œuvre) et les travailleurs (qui souhaitent quitter la vie active) et d'autre part, par le régime préférentiel mis en place pour les entreprises en difficulté dont le nombre est croissant et par la réglementation avantageuse mais très provisoire en faveur du travail autorisé pour les prépensionnés (Claes, 2012, 25-35). Vu cet immense succès, l'objectif de soulager la sécurité sociale n'est bien sûr pas atteint, ni celui de diminuer le chômage des jeunes.

2. APOGÉE ET REFORGE DU SYSTÈME : 1990-2012

Le contexte social évolue. L'espérance de vie augmente. Terminer ou réduire sa carrière professionnelle avant l'âge de la retraite pour envisager une deuxième vie devient une perspective de plus en plus attrayante. La notion de « travail » s'en ressent. Celles d'« activités » et de « bénévolat » prennent de l'ampleur.

LE DÉBUT DE LA FIN DE LA PRÉPENSION CONVENTIONNELLE

Des alternatives (dont la prépension à mi-temps, voir l'AIP 9/12/1992, restée sous utilisée) à la prépension conventionnelle sont envisagées et soutenues par les interlocuteurs sociaux pour permettre aux travailleurs des reconversions ou des sorties progressives du lieu de travail, ce qui, dans ce dernier cas, permet aux employeurs de profiter plus longtemps des compétences et expériences des « aînés » à transmettre aux plus jeunes.

À ce propos, c'est en 1990, année qui compte le plus de prépensionnés, que l'obligation de remplacement d'un prépensionné par un chômeur complet indemnisé est imposée aux employeurs (AR du 16/11/1990, toujours d'application)³. L'imposition de cette obligation répond à un double objectif qui n'avait pas encore suffisamment rencontré de satisfaction lors des premières restrictions : diminuer le chômage des jeunes et rendre plus restrictif l'accès à la prépension pour diminuer les dépenses qu'elle occasionne à l'assurance chômage.

Au début des années nonante, deux tendances réglementaires se dessinent : d'une part la poursuite des restrictions d'accès et des facilités liées à la prépension (la plus importante étant la restriction en matière de travail autorisé : les prépensionnés sont désormais soumis aux règles du chômage, d'autres encore en fixant le niveau plancher de l'âge de 58 ans à l'exception des entreprises en difficulté ou en restructuration et des conditions liées à l'ancienneté, une retenue sur le montant des prépensions destinée à l'ONP, une cotisation patronale mensuelle modulée en fonction du remplacement ou non du prépensionné par un chômeur complet indemnisé) et d'autre part, le maintien du système en raison, malgré tout, du dégageant d'emplois qu'il permet dans un relatif consensus social.

Entre 1993 et 1996, le gouvernement impose successivement différents projets : « plan global », « plan pluriannuel pour l'emploi », « contrat d'avenir pour l'emploi » et enfin la loi-cadre du 26 juillet 1996 pour l'emploi et la compétitivité. La prépension conventionnelle reste relativement épargnée.

Fin des années nonante et début des années 2000, les positions commencent à se radicaliser.

³ Il faut noter qu'une dispense à cette obligation peut être demandée par l'employeur au Ministre de l'Emploi et du Travail si l'employeur peut montrer que « la diminution du personnel est structurelle et que la dispense de remplacement permet d'éviter le licenciement de travailleurs plus jeunes, (...) » (Claes, 2012, 46).

Le point de vue patronal regrette dans un premier temps que le gouvernement interfère dans une matière qui est du ressort des interlocuteurs sociaux. Puis il se trouve confronté à un paradoxe. Il défend d'une part des intérêts microsociaux et soutient que le système de prépension est un « instrument qui permet des déagements d'emploi dans des conditions de consensus social » (FEB, cité par Claes, 2012, 56). Les entreprises qui ne souhaitent pas garder des travailleurs âgés en leur sein continuent effectivement à recourir au système de prépension. D'autre part, la FEB défend la nécessité d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés puisque la prépension ne créant pas d'emploi à l'entrée du marché devient contre-productive en raison de son coût.

La position de la FEB rencontre alors celle du gouvernement Verhofstadt (2002), confirmée aussi par M. Jadot (Secrétaire Général du Ministère de l'emploi et du travail), qui souhaite rendre la fin de carrière plus attractive, le recours au système de prépension risquant de marginaliser une partie de la population et d'aggraver le vieillissement. Ce sont les impératifs macrosociaux qui s'imposent : il s'agit de faire des économies, c'est clair, le système est coûteux.

Du côté des organisations syndicales, la tension monte. Elles tentent d'une part de protéger le système qu'elles considèrent comme un « moindre mal », socialement parlant, tout en regrettant le coût qu'il fait peser sur la sécurité sociale. Elles menacent par ailleurs ses interlocuteurs de « gros problèmes » s'ils continuent de se référer à certaines thèses de l'OCDE qui dénoncent tant de départs anticipés en Belgique que ne justifient pas des conditions de travail correctes. (Claes 2012, 55-61)

L'INFLUENCE DE LA COMMISSION EUROPÉENNE

À partir des années 2000, l'influence néolibérale de la Commission européenne devient manifeste : les Plans d'Actions Nationaux (PAN) doivent répondre aux objectifs fixés par elle en matière d'emploi. Ils vont ainsi dans le sens d'un rapport de l'OCDE de 2002 qui remettait clairement en cause cette « culture du retrait précoce ». La volonté de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps dans le circuit du travail se manifeste par la mise en place du droit à l'*outplacement* (Loi 5 septembre 2001) et par les facilités données aux chômeurs âgés qui retrouvent un emploi (A.R. 11 juin 2002)...

Suite à l'ensemble de ces mesures, et pour la première fois, le nombre de bénéficiaires de la prépension diminue. Il s'agit principalement des hommes, le nombre des femmes prépensionnées est relativement stable car leur entrée sur le marché du travail reste récente.

**Tableau 3 – Nombre total de prépensionnés et répartition par sexe
(situation à la fin du mois de décembre)**

	Hommes	Femmes	Total
1992	120 925	16 427	137 352
1994	121 386	14 171	135 557
1996	118 840	13 078	131 918
1998	106 591	13 388	119 979
2000	98 217	13 877	112 094
2002	92 419	12 896	105 315
2004	91 546	17 358	108 904

Sources : ONEM, *Rapport annuel*, Bruxelles, 1992, 2002, 2003 et 2004

Entre 1992 et 2004, le nombre total de bénéficiaires passe ainsi de 137 352 à 108 904, « grâce à » la détermination du gouvernement à inciter les employeurs à diminuer leur recours au licenciement de travailleurs susceptibles de bénéficier de ce régime, essentiellement en augmentant les coûts liés à cette décision. Rappelons que, du point de vue des entreprises, le recours à ce régime permettait de licencier massivement en évitant des troubles sociaux.

C'est dans ce contexte qu'émerge la notion d'« Etat social actif ». L'idée est de promouvoir des politiques actives d'emploi plutôt que des politiques passives (comme celle de la prépension), processus qui activerait l'emploi grâce à la formation en amont des travailleurs.

L'Union européenne donne le ton en promouvant le « vieillissement actif » et en précisant les objectifs à atteindre en matière d'emploi (« taux d'emploi de 50% pour la tranche d'âge 55-64 ans pour l'an 2010 et une augmentation de cinq ans de l'âge effectif moyen auquel les gens arrêtent de travailler dans l'Union européenne »). La Belgique est visée parce que repérée par l'OCDE qui critique le système de prépension belge en raison de sa non-efficacité pour redistribuer l'emploi. Pour répondre aux nouvelles exigences européennes, elle va une nouvelle fois renforcer les restrictions d'accès à la prépension pour augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés et soulager la sécurité sociale (Claes 2012, 44-63).

LE « PACTE DE SOLIDARITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS »

Verhofstadt II (2004-2005) annonce une concertation sur la problématique de la fin de carrière. L'objectif du gouvernement est bien évidemment (dans une logique néolibérale consentie) de répondre aux exigences de l'Europe. Il est de décourager les départs anticipés (en les rendant plus onéreux pour l'employeur et moins attractifs pour le travailleur), de garder sur le marché du travail les jeunes candidats à la prépension, de décourager le retrait anticipé de la vie active et d'inviter les prépensionnés à retourner au travail ...

Ces mesures suscitent à nouveau des réactions : pour les syndicats, le débat est terminé avant d'avoir commencé, la prépension n'est pas négociable, elle reste un outil adapté dans le cadre de restructuration et quand les travailleurs l'ont mérité, la FEB de son côté rencontre le point de vue du gouvernement sur le point précis « des recettes classiques qui ne suffiront plus ». Des notes, des commissions, des groupes de travail s'ensuivent sur le « vieillissement actif ». Finalement, le gouvernement Verhofstadt II fait voter par le Parlement la loi du 23 décembre 2005 dite « Pacte de solidarité entre les générations » qui comprend trois volets : le développement de l'embauche des jeunes (en leur offrant davantage de stages), la stimulation d'un vieillissement actif (par la formation, la réforme des restructurations d'entreprise, la prolongation de la durée de carrière, la limitation des prépension et le retour de chômeurs âgés au travail) et le renforcement de la sécurité sociale forte et viable (en réduisant les cotisations patronales sur le travail et en introduisant de nouveaux mécanismes de financement du budget de l'assurance maladie invalidité).

Au niveau réglementaire et conventionnel, les changements vont tous dans le sens du durcissement des conditions d'accès à la prépension (augmentation de l'âge requis et de la durée de carrière professionnelle), y compris pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, et du maintien ou du retour des travailleurs âgés sur le marché du travail.

L'esprit du Pacte vise un changement de mentalité autant des employeurs que des travailleurs. Les préjugés concernant l'âge sont épinglés. Le texte du Pacte fait référence à la question du respect des cycles de vie avec une attention particulière accordée à la qualité du travail mais n'impose rien (Debrulle 2012).

Il est ensuite prévu une évaluation de l'impact de ces mesures. Elle ne se fera pas parce qu'elle semble prématurée mais aussi en raison des positions divergentes des syndicats et du patronat. Les syndicats disent que le Pacte a produit des effets satisfaisants, le patronat n'est pas convaincu. En ce

qui concerne le taux d'emploi des 55-64 ans, bien qu'il ait légèrement augmenté entre 2005 (31,8%) et 2010 (37,3%), la Belgique occupe toujours l'avant dernière place en Europe.

Concrètement entre 2005 et 2011, le nombre total absolu de prépensionnés est resté stable bien que le nombre de femmes ait augmenté (étant donné le relèvement de l'âge d'accès à la pension à 65 ans à partir de janvier 2009).

Tableau 4 – Nombre total de prépensionnés (demandeurs d'emploi et non demandeurs d'emploi) ⁴ et répartition par sexe (situation à la fin du mois de décembre)

	Hommes	Femmes	Total
2005	91 014	18 004	119 018
2007	91 307	22 408	113 715
2009	91 553	26 168	117 721
2011	88 930	30 539	119 469

Sources : ONEM, Direction Statistiques et Publications ; ONEM, *Rapport annuel*, Bruxelles, 2011.

La stabilité s'explique aussi par la crise qui s'est notamment traduite par un grand nombre de faillites avec effet direct sur le nombre de départs en prépension. Le dispositif aura encore au moins servi d'amortisseur social !

Après une période de latence politique en Belgique (à la recherche d'un gouvernement), le gouvernement Di Rupo, à peine installé, propose une révision de la fin de carrière en déclarant que « sans réformes radicales, notre modèle social ne pourra tenir le double choc de l'endettement et de l'augmentation de l'espérance de vie (...). Nous vivons plus longtemps. Il faut certes s'en féliciter mais il n'est pas tenable de travailler un tiers de notre vie et d'être étudiant et pensionné les deux autres tiers. (...) Il est d'une importance capitale de trouver un équilibre pour éviter que ceux qui travaillent doivent sans cesse cotiser davantage. (...) » (cité par Claes, 2012, 84). Une note de la ministre de l'Emploi est alors présentée le 22 décembre 2011, elle change l'appellation de prépension en « chômage avec complément d'entreprise », elle fixe de nouvelles conditions d'ancienneté et d'âge, toujours dans un sens de plus en plus restrictif, elle distingue les entreprises en difficulté des entreprises en restructuration, elle adapte les cotisations patronales en tenant compte de l'âge du prépensionné, elle fixe un cadre d'extinction pour le régime de la prépension à mi-temps. ⁵

Les organisations syndicales qualifient ces mesures de « véritable provocation ». Un préavis de grève générale est déposé. L'action est condamnée du côté patronal. La FEB de son côté critique ces mesures accusant le gouvernement d'avoir « frappé unilatéralement les employeurs ». Quelques jours après la grève générale, le gouvernement décide de revoir légèrement sa copie, il apporte des assouplissements aux mesures précédentes concernant, pour l'essentiel, les conditions liées à l'âge et à l'ancienneté ainsi que celles relatives aux cotisations patronales. Il est clair que le gouvernement Di Rupo vise à terme la disparation du système.

Finalement et en ne considérant que le dispositif de la prépension conventionnelle, on ne peut toujours pas savoir si les restrictions apportées au système ont permis d'assainir les finances publiques, ni si elles ont permis des avancements en termes de « vieillissement actif » puisqu'il n'y a pas eu d'évaluation du Pacte de solidarité entre les générations. On sait seulement que « en 2010,

⁴ Depuis 2007, les prépensionnés d'une entreprise en difficulté ou en restructuration qui n'ont pas atteint l'âge de 58 ans ou qui n'ont pas le nombre d'années de carrière requis doivent s'inscrire comme demandeurs d'emploi.

⁵ Pour plus de détails, voir Chambre des représentants, *Note de politique générale, Emploi*, DOC 53 1964/015, 22 décembre 2011, cité par Claes, op.cité, p. 85

les prépensionnés conventionnels ne représentaient que 5,7% de la population des 50-64 ans » (Claes, 2012, 69-93).

3. QUESTION FRÉQUENTE : LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Une inquiétude souvent rapportée est celle du financement du système de protection sociale dans un contexte de prolongation de la durée de vie. Le système repose en effet sur les cotisations et impôts payés par les personnes actives, si celles-ci diminuent en nombre, la question de sa capacité à pouvoir financer les allocations des personnes inactives non cotisantes (ou cotisant peu) est légitime.

P. Palsterman (2011, 27) dans son dossier du CRISP sur le financement des pensions fait remarquer la tendance fréquente à « confondre la question des recettes à la question démographique du rapport entre les bénéficiaires de pensions et la population en âge de travailler. » L'importance de la dimension démographique doit être, selon lui, nuancée. L'enjeu du financement de la sécurité sociale est bien plus dépendant de la question générale de l'emploi. Toute la réflexion de P. Palsterman repose sur l'idée fondamentale que le financement du système est « bien davantage lié à la capacité de financement des pouvoirs publics en général, laquelle dépend en dernière analyse de l'activité économique ... et de la volonté politique d'en répartir équitablement les fruits ».

Cette réflexion est d'ailleurs corroborée par les modalités récentes du « financement alternatif » de la sécurité sociale, dorénavant alimenté par diverses sources d'impôts (suite à la réduction des cotisations perçues sur les salaires), ce qui assimile, selon P. Palsterman (2011, 5), ce « financement alternatif à une intervention de l'Etat », englobant celui des pensions dans un cadre général du financement des pouvoirs publics et en particulier de l'Etat fédéral.

L'équilibre du financement du système tient en fait moins à l'évolution des dépenses liées aux personnes vieillissantes qu'à l'évolution des dépenses des soins de santé et du chômage (dont les prépensionnés ne représentent, on l'a vu plus haut, qu'une infime partie) qui dépendent eux des choix politiques de société.

G. de Swert (2006), dans son livre vivifiant sur la fin de carrière, relativisait aussi les propos catastrophistes sur le financement du système de sécurité social qui ne serait plus tenable en raison du « vieillissement » de la population et du raccourcissement des carrières professionnelles. Pour résoudre cette (fausse) question du ratio actifs/inactifs, il n'était pas plus utile d'envisager une diminution des pensions, que de relever l'âge de la retraite ou que de faire plus d'enfants. Pour ce qui concerne la prépension plus précisément, G. de Swert va jusqu'à affirmer que cette formule est, pour la sécurité sociale, la « moins coûteuse » des formules d'arrêt anticipé.

Le point de vue de ces deux auteurs, experts en la matière, est concordant : la priorité est la lutte contre le chômage et non le « vieillissement actif ». Et G. de Swert (2006, 119) de conclure : « Travailler plus longtemps est inacceptable aussi longtemps que le chômage demeure élevé (...) ».

4. CE N'EST QU'UN DÉBUT, ...

En dépit de ces constats, si les mesures de restrictions du recours au système de prépension ont bien été mises en place, les mentalités n'ont pas vraiment suivi : aucune innovation (voire aucune vision) en termes de politique *globale* de carrière (y compris la fin de carrière) intégrant et anticipant la question de l'ensemble des générations n'a vu le jour.

Les mesures récentes d'allongement de la fin de carrière risqueraient même, selon A. Debrulle (2012), de pénaliser les plus jeunes dont la majorité ne peut actuellement s'insérer que par des contrats précaires ou qui ne sont pas à la hauteur de leurs qualifications.

D'une politique de défense de l'emploi des jeunes à celle de la promotion de l'emploi des plus âgés (avec le Pacte), la situation actuelle en termes de chômage et de désespérance n'a jamais été aussi

catastrophique. Anticiper ce qui est en train de devenir une tragédie pour certains devrait signifier une réflexion en profondeur sur la répartition de l'emploi par une réduction collective du temps de travail.

À se demander si les politiques ne se trompent pas de combat !

Ghislaine WEISSGERBER

BIBLIOGRAPHIE

- Claes T. (2012), « La prépension conventionnelle (1974-2012) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2154-2155.
- Debrulle A. (2012), *Jeunes contre vieux ou solidarité intergénérationnelle. Réflexions sur la note du professeur Jean Pierre Laborde, dans un contexte belge, juridique et syndical*, Document interne, Service d'étude CSC, 11-12 octobre.
- Demey G. (2006), « La prépension : une trentenaire... en fin de carrière », *Revue Nouvelle*, n°3/mars, p.58-64.
- de Swert G. (2005), *Cinquante mensonges sur la fin de carrière*, Ed Luc Pire, Bruxelles.
- Palsterman P. (2011), « Le financement des pensions », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2088-2089.
- Pata G. (2012), « Les prépensions », Cycle de formation 2012, Fediplus, mars 2012.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
+32-81-725122
Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles