

RECOMMANDATION N° 20

RECOMMANDATION ADRESSEE AUX COMMISSIONS PARITAIRES, AUX
ENTREPRISES ET A LEURS TRAVAILLEURS EN VUE DE FAVORISER
LE MAINTIEN A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS AGES DANS
LES ENTREPRISES

09.07.2008

2.162/11-2.

**RECOMMANDATION N° 20 DU 9 JUILLET 2008 ADRESSÉE AUX COMMISSIONS
PARITAIRES, AUX ENTREPRISES ET A LEURS TRAVAILLEURS EN VUE DE
FAVORISER LE MAINTIEN A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS AGES
DANS LES ENTREPRISES**

Le Conseil indique que la présente recommandation a pour objet de favoriser l'exécution du point 49 du Pacte de solidarité entre les générations, selon lequel "lorsqu'un travailleur âgé ayant un travail lourd informe son employeur du fait qu'il s'intéresse à un travail plus léger, il est mis au courant des emplois vacants pour des fonctions plus légères au sein de l'entreprise via son employeur. Si cela s'avère nécessaire, on lui offrira une formation afin de faciliter le passage à l'autre fonction. En concertation avec les Régions, on examinera si une approche structurelle peut être élaborée pour orienter ces travailleurs aussi dans leur recherche d'un emploi moins lourd en dehors de l'entreprise."

Le Conseil souligne unanimement qu'en vue d'assurer une exécution adéquate de la mesure, cette recommandation s'adresse non seulement aux secteurs mais aussi aux entreprises et à leurs travailleurs.

A. Introduction

Le Conseil observe que l'objectif qui sous-tend la mesure 49 du Pacte de solidarité entre les générations consiste à maintenir l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et ce faisant, à augmenter le taux d'activité de ces travailleurs, tout en conciliant un souci de qualité du travail.

Par ailleurs, cette mesure se situe dans le volet 2.5 du Pacte intitulé "Encourager à travailler plus longtemps".

Dans un contexte connu de vieillissement de la population et de flexi-sécurité, le Conseil relève également que l'objectif de maintien à l'emploi des travailleurs âgés et, en corollaire l'élaboration de recommandations et de bonnes pratiques en vue de développer une politique de gestion proactive du personnel, qui tient compte de l'âge, constituent, depuis de nombreuses années, l'un des défis majeurs de l'Union européenne, auxquels le Conseil a toujours accordé une attention particulière et partant, qu'il entend soutenir.

Dans cette optique, le Conseil se réfère plus particulièrement à la ligne directrice 18 contenue dans les lignes directrices pour l'emploi (2008-2010) adoptées lors du Sommet de printemps 2008. La ligne directrice 18 vise à promouvoir une approche du travail axée sur les cycles de vie en veillant notamment à soutenir le vieillissement actif, y compris par des conditions de travail adaptées, une politique améliorée de la santé au travail, des incitants au maintien au travail efficaces et en décourageant les pratiques de retrait anticipé du marché du travail.

En outre, le Conseil souhaite encore attirer l'attention des secteurs et des entreprises sur le point 15 du Pacte de solidarité entre les générations, qui les "invite à développer une politique de personnel préventive tenant compte de l'âge de sorte à permettre aux travailleurs de continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite d'une manière vitale, saine, motivée et suffisamment formée. Dans ce cadre, une attention particulière devra être accordée à la qualité du travail et aux facteurs de risque pour l'abandon précoce du travail. Dans les plans y afférents, des modalités seront convenues en vue de combattre ces risques. Les instruments et les organes consultatifs ad hoc (délégation syndicale, comité de prévention, conseil d'entreprise et inspection sociale) pourront veiller à ce qu'une politique de personnel pour tous les âges soit développée. A cet égard, une impulsion sectorielle et paritaire forte sera nécessaire".

Enfin, le Conseil est d'avis que cette approche concerne tant les travailleurs que les employeurs et impose un changement des mentalités des deux côtés. C'est pourquoi il a fait le choix d'une recommandation, vue comme un instrument promotionnel, dont il entend évaluer les résultats concrets dans un délai qu'il fixe à 2010.

Il prie dès lors les secteurs d'en assurer une large diffusion vis-à-vis des entreprises.

B. Lignes directrices en vue du maintien à l'emploi des travailleurs âgés

Partant de ces constats et dans la droite ligne des initiatives existantes au niveau sectoriel et de l'entreprise favorisant le maintien à l'emploi des travailleurs âgés, le Conseil invite, les secteurs ainsi que, par leur biais, les entreprises à développer une politique de gestion proactive du personnel, qui tient compte de l'âge du travailleur et du souci de la qualité du travail qu'il convient d'accorder plus particulièrement à ce public cible.

Il s'agit, selon le Conseil, d'une part, de permettre aux travailleurs qui le souhaitent, à partir d'un certain âge, de travailler dans des régimes de travail plus souples et d'autre part, d'encourager les entreprises à développer des actions particulières en faveur de ces travailleurs via leur politique de gestion du personnel ou via l'adaptation éventuelle des postes de travail en utilisant les moyens déjà prévus par la loi.

Cette politique de personnel proactive et qui tient compte de l'âge peut notamment conduire l'employeur à offrir des fonctions plus légères aux travailleurs plus âgés de l'entreprise. En corollaire, l'employeur est en droit d'attendre de ces travailleurs une participation active à une recherche d'emplois adaptés au sein de l'entreprise.

C. Information sur les emplois vacants pour des fonctions plus légères.

Dans le cadre du développement de politiques proactives de gestion du personnel au travers des âges au sein des entreprises et pour que ces politiques aient toutes les chances de succès, le Conseil entend ci-après formuler une série de propositions concrètes en vue de permettre aux travailleurs âgés de passer à un travail plus léger au sein de l'entreprise.

Pour le Conseil, la possibilité accordée au travailleur plus âgé de passer à un travail plus léger au sein de l'entreprise, constitue l'une des formes d'aboutissement d'une politique de gestion proactive du personnel, nécessitant un changement des mentalités ainsi que le développement d'un intérêt particulier pour le groupe des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Il en découle que la possibilité de passage à un travail plus léger implique, pour le travailleur, d'être informé des emplois vacants pour des fonctions plus légères au sein de l'entreprise. L'accès à l'information sur les emplois vacants pourrait ainsi être organisé de la manière suivante :

1. L'initiative de la demande

Dans un souci de simplicité, le Conseil considère, tout d'abord, qu'il appartient au travailleur âgé de 45 ans et plus qui estime, compte tenu de son âge, effectuer un travail trop lourd, d'informer son employeur de son intérêt et de ses motivations pour une fonction plus légère au sein de l'entreprise.

Le travailleur peut, par conséquent, demander à l'employeur, de recevoir une information sur les emplois vacants comportant un travail plus léger en considération de ses compétences, ses qualifications et ses capacités.

Dans ce cas précis, le Conseil spécifie que le travail lourd est celui qui est considéré par le travailleur lui-même comme trop lourd au regard de ses capacités individuelles, sans que cet allègement de la fonction ne puisse entraîner de conséquences négatives pour lui.

2. Suivi à réserver à cette demande par l'employeur

Le Conseil souligne que la demande du travailleur de passer à une fonction plus légère appelle des solutions qui peuvent être développées au sein de l'entreprise dans des délais qui tiennent compte à la fois de l'objectif du Pacte et des procédures de recrutement habituellement en vigueur dans l'entreprise.

Le Conseil pose, dans ce cadre, comme principe que l'employeur devrait fournir au travailleur qui le sollicite et qui souhaite passer à une fonction plus légère, une information sur les emplois vacants au sein de l'entreprise en rapport avec sa demande.

Cette information à charge de l'employeur doit être envisagée de manière distincte de l'action éventuellement développée en parallèle par les services régionaux de l'emploi qui peuvent être néanmoins contactés par l'une ou l'autre partie si elle l'estime utile.

Il indique également que cette information à charge de l'employeur implique de définir les modalités d'information et d'offre d'emplois vacants. La mise en place de ces modalités pourrait avoir lieu après consultation du conseil d'entreprise, ou à défaut, du comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut, de la délégation syndicale, ou à défaut, des travailleurs concernés eux-mêmes et ce, sans préjudice des compétences existantes du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale et dans le respect de la convention collective de travail n°9.

Parmi ces modalités, pourrait par exemple figurer le choix entre une information individuelle des travailleurs de 45 ans et plus et une information collective et la fréquence de la mise à jour de la liste des emplois vacants.

Afin d'anticiper les besoins de l'entreprise, le Conseil recommande que le conseil d'entreprise, ou à son défaut, la cascade mentionnée ci-avant, soit, dans le cadre de ses compétences, chargé du suivi des demandes d'emplois vacants comportant des fonctions plus légères provenant des travailleurs et des réponses qui y sont fournies par l'employeur.

En ce qui concerne la durée de validité de la demande du travailleur de disposer d'informations sur les fonctions plus légères disponibles, le Conseil estime que le principe qui devrait prévaloir serait celui d'une durée de validité minimale de 6 mois.

Le Conseil précise par ailleurs, que s'il n'était pas répondu à la demande d'information sur les emplois vacants comportant une fonction plus légère dans un certain délai car il n'y a pas d'emploi vacant au sein de l'entreprise, le travailleur pourrait réitérer sa demande.

Ensuite, lorsque le travailleur a sollicité une fonction plus légère au sein de l'entreprise et qu'il a été informé par son employeur de la vacance d'une telle fonction, il pourrait alors communiquer à son employeur son intérêt pour ladite fonction.

Le Conseil attire encore l'attention sur le fait que si un poste comportant une fonction plus légère est déclaré vacant, le passage à cette fonction ne serait pas automatique mais il serait néanmoins tenu compte de l'objectif final de la mesure 49 du Pacte. Dans ce cadre, il importerait en effet de respecter les procédures internes de sollicitation et de recrutement en vigueur au sein de l'entreprise.

D. Passage à un travail plus léger proprement dit

Le Conseil indique que le passage à un travail plus léger pourrait aboutir à offrir une formation au travailleur âgé, à aménager son poste de travail, à développer le concept de transmissions de savoir-faire aux nouveaux travailleurs, etc...

Il rappelle, dans cette optique, le rôle que le Fonds de l'expérience professionnelle peut déjà jouer en termes d'aménagement du poste de travail et il se réfère en cela à l'échantillon de bonnes pratiques en la matière, qui peut être consulté sur le site dudit Fonds¹.

En outre, notamment depuis fin 2007, des formules de "tutorat" existent au niveau des Régions et permettent aux entreprises de bénéficier d'une intervention financière pour la formation de nouveaux travailleurs par un travailleur âgé de 45 ans et plus, qui acquiert ainsi un nouveau rôle au sein de l'entreprise, celui de tuteur.

Le Conseil souhaite encore attirer l'attention des secteurs et des entreprises sur les mesures qui ont déjà été initiées en vue de favoriser la réinsertion professionnelle des travailleurs en incapacité de travail.

Il rappelle enfin les efforts et les initiatives développées par les secteurs pour encourager l'allègement du travail des travailleurs âgés.

E. Compensation financière

Enfin, le Conseil a, parallèlement à la présente recommandation, émis l'avis n° 1.651, le 9 juillet 2008.

¹ http://www.emploi.Belgique.be/fonds_de_l'experience_professionnelle.aspx

Dans cet avis, le Conseil demande qu'une compensation financière temporaire, à charge du Fonds de l'expérience professionnelle, puisse être accordée au travailleur qui passe à un travail plus léger, à partir de l'âge de 50 ans qui, lors de ce passage, subit, le cas échéant, une perte de salaire.

F. Evaluation

Enfin, en vue de donner toutes les chances de succès à la mesure, le Conseil entend évaluer, tous les deux ans, l'efficacité de cette dernière qu'il a développée par l'avis n° 1.651 et la présente recommandation et ce, par le biais des données qui seront collectées par le Fonds de l'expérience professionnelle.

Ainsi, dans la perspective d'une évaluation future, il invite dès lors les secteurs et les entreprises, à mettre à la disposition de ce Fonds, toutes les données utiles en rapport avec la mise en œuvre de la présente recommandation et de l'avis n° 1.651 précité, sans que cela ne cause une surcharge administrative en terme de reporting obligatoire. Ces données permettraient d'examiner l'importance du recours à la formule de la compensation financière temporaire, les montants qui s'y rapportent, et ce, en ventilant les données par tranche d'âge et par modification de fonction, ainsi que leur effet ultérieur sur le maintien à l'emploi des âgés au sein de l'entreprise.

Elles devraient être valorisées par le Fonds de l'expérience professionnelle et le Conseil national du Travail qui en tireront les conséquences utiles en vue d'une meilleure politique de gestion du vieillissement actif.
