

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Retendre les fils de la solidarité

Delnooz, François

Published in:
Revue belge de sécurité sociale

Publication date:
2013

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Delnooz, F 2013, 'Retendre les fils de la solidarité: quelques commentaires de la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)', *Revue belge de sécurité sociale*, numéro 1, pp. 57-104.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

RETENDRE LES FILS DE LA SOLIDARITE. QUELQUES COMMENTAIRES DE LA DERNIERE REFORME DU CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (EX-PREPENSION)¹

PAR

FRANÇOIS DELNOOZ

Assistant à l'Université libre de Bruxelles

« Si il est vrai qu'en l'occurrence nous ne pouvons perdre de vue la protection individuelle, il est pour le moins aussi important – voire même plus important – que les familles puissent assurer dignement et équitablement à leurs enfants la possibilité de s'épanouir. Que l'avenir puisse réaliser cet objectif! » C'est ainsi que concluait Frans Cassiers, secrétaire général du Ministère de la Prévoyance sociale, « l'aperçu de l'évolution du droit de la sécurité sociale » qu'il présentait lors de la journée commémorative du 12 novembre 1986 pour les cent ans de droit social en Belgique².

Protection, dignité, égalité, enfants, avenir, objectif. Une phrase et tout y est. De manière... prévoyante, il mettait le doigt sur le cœur d'une grande réforme plus que jamais à l'œuvre dans celle de la prépension, qui l'a transformée en chômage avec complément d'entreprise. Frans Cassiers, comme beaucoup d'autres, était sans doute conscient du tournant que venait de prendre l'économie. Qu'on ne reverrait pas de sitôt la couleur des *golden sixties*. Et qu'une réforme profonde de la sécurité sociale s'annonçait, bien malgré nous, dans le blizzard économique général.

Pourtant, à l'automne 2011, rien n'avait vraiment changé. En l'espace de vingt-cinq ans, les mêmes questions étaient soulevées, sans que les habitudes ne viennent leur donner vie, à peu de choses près. Rien n'avait vraiment changé, sauf peut-être le

(1) Cette étude, dans sa version initiale, a été présentée le 24 août 2012 à la Faculté de droit et de criminologie de l'U.C.L. comme travail de fin d'études dans le cadre du séminaire « Le droit social à l'épreuve de la crise », dirigé par la Professeure Pascale Vielle. Je tiens à la remercier pour son aide dans le lancement de mes recherches et pour son soutien en vue de la publication du travail dans cette revue. Je souhaiterais également remercier Madame Anne-Sophie Parent (secrétaire générale de AGE Platform Europe) et Monsieur Paul Palsterman (membre du service d'études de la C.S.C.), avec qui j'ai eu un entretien fructueux.

(2) F. Cassiers, Aperçu de l'évolution du droit de la sécurité sociale, *RBSS*, numéro spécial, Cent ans de droit social en Belgique : 1886/1887-1986/1987. Actes de la journée commémorative du 12 novembre 1986, pp. 23-37, 1986.

débat qui, entre-temps, avait gagné en vivacité. Il est vrai qu'on n'avait plus besoin de jumelles pour regarder les «*cohortes du baby-boom*»³ s'approcher de la pension. Et à l'automne 2011, alors que les négociations institutionnelles semblaient en bonne voie, ouvrant le passage à celles du «*paquet socio-économique*» et à la formation d'un nouveau gouvernement, les esprits sentaient la fin de la prépension. Il faut dire aussi qu'entre-temps nos économies avaient connu la plus grave crise d'après-guerre. Ainsi que l'étymologie de la langue chinoise l'enseigne, la «*crise*» implique un «*danger*» mais aussi une «*opportunité*»⁴. C'est en effet «*l'un de ces rares moments où l'argile avec laquelle on façonne les systèmes, les institutions et les mentalités s'est ramollie et est prête à prendre de nouvelles formes*»⁵. Le moment était donc intéressant.

Le but de notre étude consiste à questionner le changement, voir où l'on va, pourquoi, et comment. Nous souhaiterions analyser quelle solidarité se cache derrière une réforme aussi impopulaire que ne l'est le chômage avec complément d'entreprise et montrer à l'œuvre la «*tempérance dans la cité [qui] assure l'équilibrage des rapports sociaux*»⁶. La réflexion est donc davantage fondamentale ; aussi, nous limiterons l'analyse technique du dispositif légal au strict minimum.

Notre raisonnement se schématise en trois temps. Dans le chapitre Ier, il nous a paru indiqué de rappeler l'enjeu du débat. Nous tenterons ensuite de décrire, dans le chapitre II, la récente réforme du chômage avec complément d'entreprise, d'abord dans ses aspects «*routiniers*» et ensuite dans ce qu'elle a de profondément nouveau. Le chapitre III, quant à lui, rassemblera les questionnements que l'analyse du chapitre II aura soulevés. Spécialement, nous nous interrogerons sur le rôle des entreprises dans le jeu du chômage avec complément d'entreprise.

1. D'UN DROIT DE CRISE A LA CRISE DU DROIT

Ce premier chapitre a pour objectif de rappeler les enjeux de la prépension⁷. Ces quelques éléments rapidement esquissés n'en sont pas moins essentiels en ce qu'ils constitueront le décor de nos réflexions dans la suite de l'exposé.

(3) T. Moulaert et D. Leonard, Le vieillissement actif sur la scène européenne, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2105, p. 21, 2011.

(4) V. Dujardin, La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?, in *La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 22, 2010.

(5) T. Padoa-Schioppa, Changer de perspective, *Commentaire*, 2009, vol. 32, n° 125, pp. 13-23, cité par I. Casiers, Sortie de crise. Relance ou changement de cap ?, in *La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 377, 2010.

(6) F. Ost, *Le temps du droit*, Paris, Odile Jacob, p. 16, 1999.

(7) Dans ce chapitre, nous utiliserons encore la dénomination «*prépension*» car, à ce stade, nous nous situons avant la réforme du 28 décembre 2011.

Dans la première section, nous nous attellerons à retracer la philosophie de la prépension, une mesure de crise finalement assez représentative de la finalité du droit social. En effet, ainsi que le rappelle Steve Gilson, le droit social est par essence un droit de crise en ce qu'il garantit au travailleur une relative stabilité d'emploi et, dans le cas où il serait malgré tout victime des contraintes économiques de son entreprise, une prise en charge par la collectivité⁸. Comme nous allons le voir, c'est bien pour atténuer la rigueur de la crise pétrolière que le système de la prépension fut installé au début des années septante. Toutefois, au fur et à mesure qu'elle prendra de l'ampleur, la prépension suscitera des inquiétudes au regard de l'évolution de la démographie et de la crise interminable qui, ensemble, risquent d'étouffer les finances publiques. Nous verrons comment l'on a commencé une réflexion visant à réformer le système. Dans la seconde section, enfin, nous expliquerons que c'est en réalité tout un modèle social qui s'affaïsse et nous décrirons comment la crise économique a provoqué un sursaut salutaire, ouvrant la voie à un changement radical dans la manière de concevoir les fins de carrières en général, et le régime de la prépension en particulier.

1.1. LA CRISE DU DROIT

Il convient tout d'abord de rappeler dans les grandes lignes le régime de la prépension et les éléments qui conduisent à le remettre en cause (§ 1^{er}). Ensuite, nous résumerons la réflexion internationale et européenne qui a donné naissance aux premières réformes du régime (§ 2).

1.1.1. Position du problème

a) Origines et principes de la prépension

En avril 1973 se tient la Conférence nationale de l'emploi⁹. A cette occasion, face aux nombreuses grèves, restructurations et fermetures d'usines, patrons, milieux financiers, syndicats et gouvernement arrivent à la conclusion qu'il faut (re)mettre les jeunes au travail¹⁰. Est alors envisagé un régime spécial et temporaire pour les travailleurs âgés qui quitteraient prématurément le marché du travail, en vertu duquel ils obtiendraient, en sus de l'allocation de chômage, une indemnité complémentaire à charge de leur ex-employeur. Ce mécanisme permettrait, en effet, de libérer de l'emploi pour les jeunes tout en compensant la perte de revenus des travailleurs licenciés jusqu'à l'âge de leur pension. En ces temps de crise économique aiguë, politique de retraite et politique de lutte contre le chômage sont ainsi jumelées «dans le cadre de

(8) S. Gilson, *Le droit social face à la crise*, in *Le droit social face à la crise*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, p. 7, 2010.

(9) Conférence nationale pour l'emploi, 3 avril 1973.

(10) En 1973, environ 21,6 % des chômeurs complets indemnisés ont moins de 25 ans. B. Mollet et F. Robert, *Prépension conventionnelle*, 11e éd., Waterloo, Kluwer, p. 25, 2008.

la redistribution du travail disponible »¹¹.

Suite à des divergences entre les partenaires sociaux, le projet de convention collective n'est adopté qu'en décembre 1974, à l'initiative du Comité national d'expansion économique¹². Il s'agit de la convention collective¹³ no17¹⁴, qui instaure le régime que l'on appelle communément la « prépension conventionnelle à temps plein »¹⁵.

Les objectifs avoués de ce nouveau régime sont donc les suivants¹⁶ : (1) favoriser l'emploi des jeunes travailleurs grâce à la possibilité de licencier un travailleur âgé à des conditions plus avantageuses¹⁷ et (2) accompagner socialement les travailleurs âgés licenciés. Ainsi, jusqu'à l'âge de la pension, le travailleur prépensionné perçoit une allocation de chômage égale à 60 % du montant de base¹⁸. Par ailleurs, il reçoit une indemnité complémentaire de son ex-employeur égale à la moitié de la différence entre le montant de l'allocation de chômage et le montant de son dernier salaire¹⁹.

A quelles conditions un travailleur peut-il bénéficier de ce nouveau régime de fin de carrière ? Tout d'abord, il doit avoir été licencié. Ensuite, il doit ressortir d'une C.C.T. (sectorielle ou d'entreprise) valablement conclue. C'est le volet conventionnel. Enfin, il doit satisfaire à des conditions d'âge, d'admissibilité (avoir droit aux allocations de chômage) et d'ancienneté (condition de carrière)²⁰. C'est le volet réglementaire²¹.

(11) Préface de J.-L. Dehaene in M. Rottiers, *Les pensions. Organisation, contenu et financement du plan de pension extra légal*, Bruxelles, Story Scientia, p. VII, 1991. Par ailleurs, c'est aussi un moyen de faire converger les intérêts du Nord et du Sud du pays (en Wallonie et à Bruxelles ce sont surtout les jeunes qui sont au chômage, alors qu'en Flandre le problème des travailleurs âgés se pose avec plus d'acuité). A ce sujet, voy. M. Debuissou et F. Docquier, Vieillesse, la démographie à la rescousse de la Wallonie et de Bruxelles ?, *La Revue Nouvelle*, n° 3, pp. 32-37, 2006.

(12) B. Mollet et F. Robert, *op. cit.*, p. 25.

(13) Ci-après, C.C.T.

(14) Convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975, *M.B.*, 31 janvier 1975.

(15) L'adjectif « conventionnelle » s'explique par le fait que ce régime doit être prévu par une C.C.T. Du reste, c'était aussi une façon de le distinguer du régime de la prépension légale. A. Leroy, *Brugpensionen*, Deurne, Kluwer, p. 1, 1994. Quant à la précision « à temps plein », c'était pour le distinguer du régime de la prépension conventionnelle à mi-temps, qui a été supprimé fin 2011 (voy. l'arrêté royal du 28 novembre 2011 abrogeant l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps, *M.B.*, 30 décembre 2011).

(16) B. Graulich et P. Palsterman, *Les droits et obligations du chômeur*, Waterloo, Kluwer, pp. 288-289, 2003.

(17) Par ailleurs, lié à cet objectif se trouve celui de « faciliter les restructurations et changements organisationnels et technologiques des entreprises ». H. Sneysens et B. Van der Linden, Les préretraites : une méthode efficace de gestion des carrières et de l'emploi ?, *Regards économiques*, n° 33, p. 3, 2005.

(18) Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 8 juin 2007, art. 12.

(19) C.C.T. n° 17, art. 5. Voy. A. Gielen, 'Rust roest': Hoe werknemers actief houden op latere leeftijd?, *Oriëntatie*, n° 9, p. 266, 2011.

(20) B. Mollet et F. Robert, *op. cit.*, pp. 25-26.

(21) *Ibid.*

Au fil du temps, l'on prévoira une série de dérogations, allant dans le sens d'un assouplissement des conditions, par C.C.T. conclues au sein du Conseil national du travail ou sectorielles. Ces dérogations concernent différentes situations : pour les longues carrières, les métiers dits « lourds » ou en cas de licenciements collectifs, par exemple.

b) Echec et inquiétudes

Le succès fragile des débuts est bien vite oublié : de 4.498 prépensionnés en 1975, on passe à 60.000 en 1982²² puis à 107.776 en 2003²³. Quelle est la raison de cette *success story* ? Pour les travailleurs, tout d'abord, la prépension conventionnelle offre un avantage non seulement en termes pécuniaires²⁴, mais aussi pour le calcul de la pension²⁵. Par ailleurs, on est fier de compter un élément de plus à la liste « sacrée » des « acquis sociaux »²⁶, au nom duquel se déploie une revendication syndicale majeure²⁷, cette « *antichambre de la retraite* »²⁸ permettant de court-circuiter la problématique de l'âge de la pension²⁹. Les employeurs, ensuite, comprennent vite l'intérêt de ce régime pour les fins de carrière, « *allant jusqu'à ériger en politique du personnel le fait de 'mettre à la prépension' tout travailleur âgé de plus de 58 ans* »³⁰. En effet, dans le cas de travailleurs âgés, ayant un salaire élevé et une grande ancienneté, l'allocation complémentaire de prépension peut s'avérer moins chère que l'indemnité de préavis³¹.

(22) B. Mollet et F. Robert, *op. cit.*, p. 26.

(23) Office National de l'Emploi, *Rapport annuel*, Bruxelles, 2004.

(24) Dans une interview donnée au supplément *Mon argent* du journal *L'Echo* (26 mars 2009), Michel Jadot, président de la Conférence Nationale des Pensions, a déclaré : « *Le système est ainsi fait que l'indemnité globale, composée d'une allocation de chômage et d'un complément payé par l'entreprise, avoisine les 75 à 80 % du salaire. L'incitant à se replonger sur le marché du travail est plutôt faible...* ».

(25) Les années d'inactivité étant assimilées à des années d'activité. T. Moulaert, La fin de carrière. Des politiques en débat, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1882, p. 13, 2005.

(26) A.-V. Michaux et E. Crabeels, Restructurations et prépensions, in *Le droit social face à la crise*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, p. 47, 2010. Ainsi, il ressort d'une étude réalisée en 2002 qu'environ 60 % des hommes prépensionnés ou pensionnés anticipativement l'auraient choisi (voy. M. Elchardus et J. Cohen, Le cours de vie et la transition vers la pension en Belgique, *Attitude et attentes en rapport avec la fin de la carrière professionnelle*, Rapport partiel 2, Document de travail TOR2002/14, Groupe de travail Sociologie, Groupe d'études TOR, Vrije Universiteit Brussel, 2002, cités par H. Sneessens et B. Van der Linden, *op. cit.*, p. 18).

(27) Chaque secteur et entreprise devant conclure une convention collective de travail en exécution de la C.C.T. n° 17 (qui n'est qu'une « convention-cadre »). J.-F. Funck, *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, p. 371, 2006 ; B. Mollet et F. Robert, *op. cit.*, p. 26.

(28) A.-V. Michaux et E. Crabeels, *op. cit.*, p. 46.

(29) C. Canazza et G. Mary, Les chômeurs âgés : évolution et perspectives, in *La réglementation du chômage : vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991*, Waterloo, Kluwer, p. 310, 2011.

(30) A.-V. Michaux et E. Crabeels, *op. cit.*, p. 47.

(31) M. Jamoulle, E. Geerkens, G. Foxhal, F. Kefer et S. Bredael, *Le temps de travail. Transformations du droit et des relations collectives du travail*, Bruxelles, CRISP, p. 210, 1997, cités par T. Moulaert, La fin de carrière..., *op. cit.*, p. 13.

Ainsi, alors que la crise économique développe un caractère structurel³², la prépension s'institutionnalise autant qu'elle s'installe dans les mœurs³³. Un double constat s'est vite imposé. D'une part, les effets bienfaisants espérés de la prépension ne se sont jamais manifestés, notamment en ce qui concerne les jeunes et la prétendue opportunité d'emploi que le départ anticipé des travailleurs âgés leur aurait offerte. C'est une conception incorrecte du marché du travail que de croire que les jeunes peuvent rentrer dans les souliers des plus âgés : la demande de travail n'est pas si statique que pour s'accommoder de telles répartitions mathématiques de la masse de l'offre³⁴. D'autre part, les travailleurs âgés prépensionnés font supporter un double coût par la collectivité, à savoir principalement la non-participation au financement de sécurité sociale (via les cotisations de sécurité sociale) et l'octroi des allocations de chômage³⁵. Et les chiffres en attestent : en un peu plus de vingt ans, le coût annuel de la prépension conventionnelle a explosé, passant de 63.000 EUR en 1977 à 1.160.760 EUR en 1999³⁶.

Progressivement, on commence donc à remettre en cause le bien-fondé de cette mesure de sortie précoce du marché du travail et à en mesurer la dangerosité pour la pérennité du système de sécurité sociale. La situation inquiète d'autant plus que les perspectives d'une amélioration s'avèrent maigres, au vu de la crise économique qui perdure et de l'évolution certaine de la démographie dans les décennies à venir. En effet, le baby-boom se transforme en *papy-boom*³⁷, tandis que le taux de natalité ne cesse de chuter et l'espérance de vie de croître, augurant une augmentation presque exponentielle des pensions et des soins de santé³⁸.

(32) G. Matagne, Vers un Etat social actif : réformer le système belge de protection sociale, in *La Belgique en mutation. Systèmes politiques et politiques publiques (1968-2008)*, Bruxelles, Bruylant, p. 199, 2009.

(33) En ce sens, voy. L. Mandin, *Des préretraites au vieillissement actif : l'évolution des politiques sociales pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans en France et en Allemagne (1970-2007)*, Paris, Institut d'Etudes politiques, p. 11, 2007.

(34) A.-M. Guillemard, *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite : perspectives internationales*, 2^e éd., Paris, Armand Colin, pp. 58-59, 2010. Pour une étude belge et récente de la question, voy. M. Lefèbre, Retraite et chômage en Belgique : les jeunes bénéficient-ils des préretraites ?, *Reflets et perspectives de la vie économique*, pp. 7-16, 2008. Voy. également H. Sneessens et B. Van der Linden, *op. cit.*, pp. 9, 12-17 et les références citées.

(35) A.-V. Michaux et E. Crabeels, *op. cit.*, p. 47. Les économistes parlent de « coûts sociaux » (par opposition aux coûts privés) ; voy. à ce sujet H. Sneessens et B. Van der Linden, *op. cit.*, pp. 17-18.

(36) C. Canazza et G. Mary, *op. cit.*, p. 314, note infrapaginale 3.

(37) Pour reprendre le titre du journal *L'Echo*, 11 juillet 2012, Le papy-boom est là : +5 % de pensionnés salariés en 2011.

(38) B. Colmant et A. Miller, *op. cit.*, p. 111. Ces prévisions sont d'autant plus précises et crédibles que l'évolution démographique est caractérisée par une relative inertie (P. Devolder et J. Boulet, *op. cit.*, p. 127). A propos du défi démographique, voy. l'étude de D. Kessler, Le vieillissement de la population. Un défi européen, *RBSS*, n° 4, pp. 963-977, 1993 ; plus récemment, voy. P. Devolder et J. Boulet, *Défis et perspectives des régimes belges de pension*, Bruxelles, La Chartre, pp. 127-133, 2009 ainsi que D. Bloom et R. McKinnon, Social security and the challenge of demographic change, *International Social Security Review*, Vol. 63, pp. 3-21, 2010.

Bref, si l'on reconnaît à la prépension le mérite d'avoir permis d'éviter une importante paupérisation des couches sociales les plus exposées aux effets de la crise³⁹, on lui reproche son inefficacité concernant les jeunes et son coût actuel et surtout futur, compte tenu de la faible croissance économique et de l'évolution démographique⁴⁰.

1.1.2. Les premières réformes

a) Le vieillissement actif

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les prochaines générations n'auront pas la tâche facile pour maintenir recettes et dépenses en équilibre. Selon les dernières projections statistiques, à l'horizon 2060, un Belge sur quatre aura plus de 65 ans⁴¹. Il faudra donc financer la sécurité sociale, et spécialement les pensions et les soins de santé, avec 33 % d'actifs en moins⁴². Il y a de quoi s'inquiéter, d'autant plus que le taux d'emploi des travailleurs belges de la tranche 55-64 ans est déjà actuellement l'un des plus faibles (sinon le plus faible) en Europe⁴³.

Les responsables politiques tirent la sonnette d'alarme dès les années quatre-vingt⁴⁴, mais les tentatives pour réduire l'ampleur de la prépension se révèlent infructueu-

(39) B. Maingain, Marché du travail, éthique et droit du licenciement. Considérations critiques sur l'exercice du pouvoir d'exclure de l'entreprise, in S. Gilson (éd.), *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail. Hommage à Pierre Blondiau*, pp. 289-290, 2008.

(40) Bruno Colmant synthétise bien le problème : « *Entre les années 1970 et 1990, la politique budgétaire a été construite sur le postulat d'une croissance qui autorisait l'endettement et le report de la charge fiscale sur les générations suivantes. Cette hypothèse correspondait au baby-boom d'après-guerre et reposait sur une démographie suscitant une valeur ajoutée croissante. Malheureusement, les courbes de natalité se sont disloquées et la croissance s'est érodée. [...] Il en découle donc un gigantesque déséquilibre générationnel : les classes âgées de la population ont collectivement bénéficié d'un endettement public dont le remboursement par les filiations suivantes n'est pas assuré. En d'autres termes, les déficits budgétaires et l'endettement public ont emprunté la croissance des prochaines générations* » (B. Colmant et A. Miller, *op. cit.*, p. 48). Pour un point de vue économique, voy. H. Sneessens et B. Van der Linden, *op. cit.*, p. 19. (41) Statistiques pour 2010-2060 du SPF Economie (Direction générale Statistique et Information économique) et du Bureau fédéral du Plan, disponibles au téléchargement à l'adresse http://statbel.fgov.be/fi/modules/publications/statistiques/population/downloads/indicateurs_demographique_2010-2060.jsp (consulté le 29 septembre 2012).

(42) *Ibid.*

(43) En 2009, il était de 35,3 % contre une moyenne de 46 % dans l'Union européenne (statistiques Eurostat, 1^{er} décembre 2010, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>, consulté le 29 septembre 2012).

(44) Le débat sur le vieillissement fut initié en Belgique dès 1987 dans la déclaration gouvernementale « Evolution démographique et sécurité sociale » (préface de J.-L. Dehaene in M. Rottiers, *op. cit.*, p. VII). Les choses vont se précipiter (quoique ce terme ne soit peut-être pas le plus approprié) à partir de 1999 et de la déclaration gouvernementale du 14 juillet intitulée « La voie vers le 21^e siècle ». Voy., à ce sujet, N. Burnay, *Travailleurs âgés. D'une politique de réduction du chômage à une politique du vieillissement actif*, in *L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, pp. 225 et s., 2005.

ses⁴⁵. Dès les années nonante, une réflexion⁴⁶ s'engage au niveau international sur une réforme des régimes de retraite, mais aussi sur les préretraites qui sont «*considérées comme un facteur d'aggravation du problème de financement des systèmes de retraite*»⁴⁷. Des organisations internationales telles que les Nations-Unies, le Bureau international du travail, la Banque mondiale, l'Union européenne et l'Organisation de coopération et de développement économiques planchent sur de nouvelles manières d'orienter les politiques publiques⁴⁸.

Dans cette optique, un nouveau paradigme voit le jour en 1997 lors du Sommet du G8 à Denver : l'«*active ageing*»⁴⁹. Ce concept de «*vieillessement actif*» renvoie à une «*notion mobilisatrice qui serait à même de rassembler l'ensemble des questionnements et d'offrir une solution globale*»⁵⁰. En Europe toutefois, la notion de vieillissement actif a été appréhendée de façon plus réduite, centrée sur l'emploi et l'allongement des carrières⁵¹.

b) La stratégie de Lisbonne et le Pacte des générations

Un Conseil européen extraordinaire «*fixant des objectifs en terme de taux d'emploi des travailleurs âgés*» se tient à Lisbonne en mars 2000⁵². A cette occasion, la Stratégie européenne pour l'emploi⁵³ sert d'outil pour arriver à l'objectif défini par le Conseil pour 2010, à savoir un taux d'emploi global de 70 %⁵⁴. Les sommets de Stockholm en 2001 et de Barcelone en 2002 précisent cette politique d'emploi spécifiquement pour la fin de carrière en exigeant un taux d'emploi de 50 % pour

(45) Le régime est ainsi modifié plusieurs fois à partir de 1983 dans le but d'en restreindre l'accès, sans succès. Pour une étude détaillée de l'évolution du régime de la prépension, voy. G. Gieselink, Y. Stevens et B. Van Bugenhout, Département anticipé des travailleurs âgés en Belgique, *RBSS*, n° 4, pp. 579-617, 2002 (jusqu'en 2002) ainsi que B. Mollet et F. Robert, *op. cit.*, pp. 101 et s. (jusqu'en 2008). Voy. aussi, de façon plus globale, l'analyse de l'évolution des politiques publiques en Belgique par G. Matagne, *op. cit.*, pp. 183-213.

(46) Pour un exposé des étapes de la réflexion sur la problématique de la sécurité sociale face au vieillissement, voy. A. Jolivet, La politique européenne en faveur du vieillissement actif, *Retraite et Société*, n° 36, pp. 137-157, 2002 ainsi que T. Moulaert et D. Léonard, *op. cit.*, pp. 14-16.

(47) L. Mandin, *op. cit.*, p. 190.

(48) T. Moulaert et D. Léonard, *op. cit.*, pp. 7-8.

(49) T. Moulaert et D. Léonard, *op. cit.*, p. 11.

(50) *Ibid.*

(51) Raison pour laquelle il faut entendre, dans nos propos, l'expression «*vieillessement actif*» comme «*vieillessement actif en emploi*». La lecture initiale, plus large, du concept de vieillissement actif inclut en effet, en plus de l'emploi, une perspective de type actif et de «*mieux être*» pendant la retraite. Voy. T. Moulaert et D. Léonard, *op. cit.*, pp. 5, 11-12, 16.

(52) Conseil européen extraordinaire des 23 et 24 mars 2000, *Conclusions du Conseil*, 24 mars 2000, http://consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/ec/00100-r1.f0.htm (consulté le 29 septembre 2012).

(53) Qui découle du volet «*Emploi*» dans le Traité de l'Union européenne, ajouté lors du Sommet européen sur l'emploi (Luxembourg, 1997).

(54) Pour un exposé détaillé concernant le Sommet de Lisbonne et ses suites, voy. par ex. L. Mandin, *op. cit.*, pp. 241 et s.

la tranche de 55 à 64 ans et un relèvement de cinq ans de l'âge effectif de sortie du marché du travail⁵⁵. Par ailleurs, des lignes directrices sont arrêtées en 2003 et 2005 pour guider les Etats membres dans la mise en œuvre nationale de ce qu'il est maintenant convenu d'appeler la « stratégie de Lisbonne »⁵⁶.

Dans ce contexte, et suite au rapport en 2005 du Comité d'Etude sur le Vieillissement⁵⁷, est approuvé par le Conseil des ministres, le 11 octobre 2005, le fameux « Contrat de solidarité entre générations », plus communément appelé « Pacte des générations »⁵⁸. Il s'agit d'une feuille de route, préparée par le gouvernement Verhofstadt II et les partenaires sociaux, qui tend à faire face à certains effets du vieillissement démographique⁵⁹. Pour favoriser le vieillissement actif, le gouvernement a notamment prévu de susciter un changement dans la politique de gestion des ressources humaines, d'encourager la formation et de mettre en place des mesures incitatives et dissuasives pour rester en activité.

Concernant ce dernier point, la prépension est évidemment en ligne de mire. Le gouvernement, qui n'a pas reçu l'accord des syndicats, devra imposer un raffermissement des conditions⁶⁰ : (1) l'accès à la prépension sera rendu plus difficile : la condition d'âge sera relevée ainsi que la condition de carrière ; (2) le statut de prépensionné sera rendu moins attrayant tant d'un point de vue parafiscal que pour ce qui concerne le calcul de la pension ; (3) au titre des mesures incitatives pour « redevenir actif », il sera prévu l'obligation pour l'employeur de poursuivre le paiement de l'indemnité complémentaire de prépension si le travailleur concerné vient à reprendre le travail ; et (4) pour ce qui a trait aux entreprises en restructuration, il ne sera possible de recourir à la prépension qu'en dernier ressort, en cas d'échec des mesures de reclassement.

(55) T. Moulart et D. Léonard, *op. cit.*, pp. 18-19.

(56) Voy. la décision 2005/600/CE du Conseil du 12 juillet 2005 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres ainsi que la décision 578/2003/CE du Conseil du 22 juillet 2003 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres, <http://europa.eu>.

(57) Le rapport de 2005 et ses versions ultérieures (le dernier en date étant celui de juin 2011) sont disponibles sur le site du Bureau fédéral du Plan, <http://www.plan.be>.

(58) *Contrat de solidarité entre générations*, Annexe à la déclaration de politique fédérale, Services du Premier ministre, Bruxelles, 11 octobre 2005 (disponible à l'adresse <http://www.politiquessociales.net/Le-contrat-de-solidarite-entre-les-625>, consulté le 29 septembre 2012).

(59) Voy., pour un historique détaillé de l'élaboration du Pacte, T. Moulart, Le Pacte de solidarité entre les générations, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2006, n° 1906-1907, pp. 7-46. Pour un exposé des mesures prévues, voy. A.-V. Michaux, Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées, *Orientations*, 2006, n° 7, pp. 14-23.

(60) E. Arcq, Le blocage de l'évaluation du Pacte de solidarité entre les générations, *Les analyses du CRISP en ligne*, 22 décembre 2011, <http://www.crisp.be>, p. 2 (consulté le 29 septembre 2012).

De façon générale, c'est la loi du 23 décembre 2005⁶¹ relative au pacte de solidarité entre les générations qui donne force de loi au Pacte⁶². En ce qui concerne la prépension, il faut principalement⁶³ ajouter au tableau, d'une part, l'arrêté royal du 3 mai 2007⁶⁴ et les trois C.C.T. qui en découlent⁶⁵, pour ce qui a trait aux conditions d'accès à la prépension, ainsi que, d'autre part, la loi du 27 décembre 2006⁶⁶, pour ce qui est de l'alourdissement parafiscal autour de la prépension⁶⁷. Les nouvelles règles sont effectives dès le 1^{er} janvier 2008, sauf le volet parafiscal dont l'entrée en vigueur est repoussée, pour des raisons techniques, au 1^{er} avril 2010⁶⁸.

1.2. LE SURSAUT SALUTAIRE

Arrive ensuite la crise économique de 2008-2009, la plus grave depuis l'après-guerre⁶⁹. Sortir de la crise, c'est comme négocier un virage : il s'agit d'accélérer au bon moment. Si la comparaison peut paraître bancal, c'est pourtant ce que nous inspire l'attitude de l'Union européenne qui entend littéralement rebondir après l'échec de la Stratégie de Lisbonne (§ 1^{er}). En réalité, la crise économique aura permis un sursaut salutaire, annonciateur de réformes (§ 2).

1.2.1. La stratégie Europe 2020 et l'échec du Pacte des générations

Les conséquences sociales de la crise sont très importantes, forçant le législateur à

(61) Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 30 décembre 2005.

(62) Pour un bilan des mesures traduites dans la loi concernant les fins de carrières, voy. I. Verhelst et A. Witters, *Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers*, *Oriëntatie*, 2006, n° 5, pp. 103-118.

(63) Cfr. note 68.

(64) Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, *M.B.*, 8 juin 2007 (aujourd'hui devenu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime du chômage avec complément d'entreprise). Cet arrêté royal a par ailleurs pris en compte les demandes des partenaires sociaux reprises dans l'accord interprofessionnel 2007-2008, conclu le 2 février 2007 (B. Mollet et F. Robert, *op. cit.*, p. 129).

(65) Les C.C.T. nos 91, 92 et 93, conclues au sein du Conseil National du Travail.

(66) Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), *M.B.*, 28 décembre 2006, art. 114 à 148.

(67) Pour un exposé des changements intervenus en termes de parafiscalité après le Pacte des générations, voy. A.-V. Michaux, *Prépensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal*, *Orientations*, 2010, n° 7, pp. 1-12.

(68) Voy. A.-V. Michaux et E. Crabeels, *op. cit.*, pp. 54-55, qui expliquent les «méandres législatifs» à l'origine de ce retard.

(69) A. Lamfalussy, *The Specificity of the Current Crisis*, in *La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 25, 2010. Dans le même ouvrage, Jean De Ruyt cite les chiffres de 2009 du Fonds monétaire international et de la Commission européenne concernant la baisse de la croissance «qui n'a pas de précédent depuis 1945» (J. De Ruyt, *Causes, effets et leçons de la crise financière*, in *La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 36, 2010). On est donc clairement au paroxysme du marasme économique de ces presque quarante dernières années. Voy. aussi A. Pino et J. Yermo, *The impact of the 2007-2009 crisis on social security and private pension funds: A threat to their financial soundness?*, *International Social Security Review*, vol. 63, p. 28, 2010.

adapter le droit social à la conjoncture au travers d'une série de mesures «anticrise»⁷⁰. La prépension, quant à elle, est revue pour tenir compte de la situation⁷¹: la crise rend «*plus saillants*» les défis liés au vieillissement⁷², en ce que les restructurations augmentent l'offre de jeunes travailleurs et dissuadent l'embauche des plus âgés^{73,74}. Le Conseil de l'Union européenne, pour sa part, estime que la crise « a annulé une grande partie des progrès réalisés depuis 2000 »⁷⁵.

En mars 2010⁷⁶, l'Union européenne a accouché d'une nouvelle politique pour l'emploi et la croissance : la stratégie «Europe 2020»⁷⁷. Le Conseil de l'Union européenne entend par là «*montrer la voie à suivre*» dans les réformes structurelles⁷⁸ qui doivent être mises en place pour sauver le modèle social européen⁷⁹. Pour ce faire, le Conseil a dégagé quatre domaines prioritaires (connaissance et innovation, économie durable, niveaux d'emploi et inclusion sociale) et cinq objectifs globaux (emploi, innovation, éducation, inclusion sociale et énergie). L'on veut de la sorte «*créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité dans l'Union européenne*»⁸⁰. Le Conseil l'a encore rappelé lors de l'adoption du Pacte pour la croissance et l'emploi ce 29 juin 2012 : l'emploi constitue l'une des priorités majeures de la politique européenne de sortie de crise⁸¹.

(70) Pour un aperçu général des mesures adoptées pendant la crise, voy. O. Wéry, Le point sur les plans sociaux pendant la crise, *J.T.T.*, pp. 177-184, 2010. Voy. aussi, pour une analyse internationale de l'impact de la crise sur la sécurité sociale, F. Bonnet, E. Ehmke et K. Hagemeyer, Social security in times of crisis, *International Social Security Review*, vol. 63, pp. 47-70, 2010.

(71) Les dernières évolutions du régime de la prépension conventionnelle, auxquelles la crise n'est pas étrangère, datent de la loi-programme du 23 décembre 2009 (*M.B.*, 30 décembre 2009) et de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (*M.B.*, 31 décembre 2009), qui ont modifié la loi susmentionnée du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

(72) Interview de Brendan Whelan, professeur à l'Economic and Social Research Institute (Irlande), Brève du 21 juin 2009, «La crise économique exacerbe les problèmes liés au vieillissement de la main d'œuvre (Séminaire technique sur le maintien et le retour à l'emploi des seniors)», Association internationale de la sécurité sociale, <http://www.issa.int/fre/Breves-et-evenements/News2/La-crise-economique-exacerbe-les-problemes-lies-au-vieillessement-de-la-main-d-oeuvre> (consulté le 29 septembre 2012).

(73) *Ibid.*

(74) Ainsi, selon *Trends Tendence*, qui cite la *Gazet van Antwerpen* et le *Belang van Limburg*, le nombre de prépensionnés aurait augmenté de 6 % entre 2006 et 2010, <http://trends.levif.be/economie/actualite/politique-economique/prepensions-sous-pression-la-fgtb-s-invite-au-mr/article-1195113002216.htm> (consulté le 29 septembre 2012).

(75) Conseil européen des 25 et 26 mars 2010, *Conclusions du Conseil*, 26 mars 2010, <http://www.consilium.europa.eu>.

(76) *Ibid.*

(77) Voy. http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm (consulté le 29 septembre 2012).

(78) Nous soulignons.

(79) Conseil européen des 25 et 26 mars 2010, *Conclusions du Conseil*, 26 mars 2010, <http://www.consilium.europa.eu>.

(80) T. Moulart et D. Léonard, *op. cit.*, p. 21.

(81) Conseil européen des 28 et 29 juin 2012, *Conclusions du Conseil*, 29 juin 2012, <http://www.consilium.europa.eu>.

Concrètement, en matière d'emploi, l'objectif pour 2020 est d'atteindre un taux d'emploi de 75 % pour les 20 à 64 ans et ce notamment grâce à une plus grande participation des travailleurs âgés⁸². La Commission européenne a explicité les pistes envisagées pour atteindre cet objectif pour la période 2010-2015 dans ses lignes directrices pour l'emploi⁸³. En Belgique, il y a évidemment du pain sur la planche⁸⁴, d'autant que la stratégie Europe 2020 ne revient pas sur l'objectif de Lisbonne qui n'a, de loin, pas été atteint.

Liée au remplacement de la stratégie de Lisbonne par la stratégie Europe 2020, il y a l'évaluation du Pacte des générations, dont on s'accorde à dire qu'il a, lui aussi, «raté sa cible»⁸⁵. Le nombre annuel de nouveaux prépensionnés aurait en effet augmenté de 13.826 en 2006 à 16.900 en 2009⁸⁶.

Il est vrai que ces chiffres peu flatteurs doivent être relativisés. On épingle principalement quatre éléments dans ce sens : (1) comme nous l'avons déjà évoqué *supra*, il faut naturellement tenir compte des conditions économiques très défavorables, qui ont directement impacté le taux de chômage des travailleurs, surtout les plus âgés⁸⁷ ; (2) ainsi que nous l'avons aussi précisé, on n'a, avant le mois d'avril 2010, pas pu compter sur le nouveau régime parafiscal pour dissuader de «partir à la prépension»; (3) de plus, même si les conditions d'âge et de carrière ont été renforcées, on a également élargi la possibilité d'assimiler des années d'inactivité à des années d'activité ce qui, en pratique, a réduit l'obstacle de la condition de carrière⁸⁸ ; (4) enfin, il faut souligner la diminution importante (-80 %) des mises à la prépension avant l'âge de 55 ans⁸⁹ (ces travailleurs étant en principe moins exposés aux restructurations que les 55-64 ans, on pourrait tirer la conclusion que la mise en œuvre du Pacte des générations a eu des effets sur cette classe d'âge).

(82) Conseil européen des 25 et 26 mars 2010, *Conclusions du Conseil*, 26 mars 2010, <http://www.consilium.europa.eu>.

(83) Décision 2010/707/UE du Conseil du 21 octobre 2010 relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des Etats membres, <http://europa.eu>.

(84) Le Programme national de réforme, datant d'avril 2011, annonce «un objectif de taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans équivalent à 73,2 %, soit une progression de 5,6 points de pourcentage en dix ans, qui implique la création annuelle nette moyenne de 56 000 emplois entre 2010 et 2020» (voy. Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport annuel, juin 2011, p. 75).

(85) Pour reprendre le titre d'un article de *La Libre Belgique* du 23 octobre 2008, <http://www.lalibre.be/actu/belgique/article/454736/le-pacte-des-generations-rate-sa-cible.html> (consulté le 29 septembre 2012).

(86) Voy. l'article de *Trends Tendances*, <http://trends.levif.be/economie/actualite/entreprises/quand-prepension-rime-avec-recession/article-1194965419505.htm> (consulté le 29 septembre 2012).

(87) La prépension étant massivement utilisée en cas de restructurations. Voy. E. Arcq, *op. cit.*, p. 2.

(88) A.-V. Michaux, *Prépensions : les grands axes ...*, *op. cit.*, p. 11.

(89) Voy. l'article de *Trends Tendances*, <http://trends.levif.be/economie/actualite/politique-economique/prepensions-sous-pression-la-ftgb-s-invite-au-mr/article-1195113002216.htm> (consulté le 29 septembre 2012).

Malgré cette nuance, ce serait un mensonge que d'affirmer sans complexe que le Pacte de solidarité entre les générations a atteint son objectif de relèvement du taux d'emploi, quand bien même l'on prendrait pour référence la défunte stratégie de Lisbonne. Globalement, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est arrivé à la même conclusion dans l'évaluation « interne » du Pacte qu'il a réalisée en septembre 2009^{90, 91}.

1.2.2. La crise de l'Etat-providence et le sursaut salutaire

Plus fondamentalement, la question des fins de carrières et de la « crise de la préension » constitue l'un des aspects de l'agonie – si l'on nous autorise cette expression – du modèle gagnant d'après-guerre, à savoir l'Etat-providence. Ce modèle social, qui prévaut dans les systèmes continentaux et notamment en Belgique, fait l'objet, depuis une trentaine d'années déjà, de critiques de plus en plus nombreuses en ce qu'il aurait été dépassé par l'évolution mondiale de l'économie⁹². En effet, alors que les dépenses augmentent et que les (perspectives de) recettes augmentent moins vite (voire diminuent), ce modèle social généreux ne permettrait plus d'assurer, à long terme, un bon niveau de sécurité sociale^{93, 94}.

Lié à ce problème, on constate par ailleurs un phénomène inquiétant au niveau des mentalités : les citoyens ne perçoivent plus bien les mécanismes de solidarité qui donnent vie au système, tant ils sont opacifiés⁹⁵. En conséquence, ils perdent le lien qui les relie aux autres, ce qui les rend irresponsables⁹⁶, voire égoïstes et corporatistes, en même temps que le changement social est rendu difficile⁹⁷. Pour le dire de façon plus radicale, l'opinion publique s'inventerait « une sorte de passé mythologique en vue de soutenir les gémissements actuels »⁹⁸.

(90) SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, «Le pour et le contre du Pacte de solidarité entre générations – Les objectifs sont-ils atteints ? – *Facts & Figures*», Présentation PowerPoint, 10 septembre 2009.

(91) A propos d'évaluation, il faut signaler que le principe d'une évaluation du Pacte des générations figurait au programme des discussions relatives à l'accord interprofessionnel 2012-2013. Suite à l'échec des négociations de cet accord interprofessionnel, la ministre de l'Emploi a confié cette tâche le 31 mars 2011 au Conseil national du travail, avec pour échéance le 1er octobre 2011 (voy. le communiqué de presse du 22 septembre 2011 de la Vice-Première ministre et ministre de l'Emploi de l'époque, Joëlle Milquet) mais, en raison de tensions au sein du Conseil, l'évaluation du Pacte des générations a été renvoyée au futur gouvernement. C'est donc finalement le Formateur qui a réglé la question. Sur les difficultés liées à l'évaluation du Pacte des générations, voy. E. Arcq, *op. cit.*, pp. 3 et s.

(92) Parmi les innombrables contributions sur ce sujet, voy. l'ouvrage de P. Rosanvallon, *La crise de l'Etat-providence*, Paris, Seuil, 1984.

(93) P. Rosanvallon, *op. cit.*, pp. 7-8.

(94) A propos du lien entre crise économique et crise de l'Etat-providence, voy. D. Dumont, *La responsabilisation des personnes sans emploi en question*, Bruxelles, La Chartre, 2012, pp. 60 et s.

(95) P. Rosanvallon, *op. cit.*, p. 125.

(96) P. Rosanvallon, *op. cit.*, p. 126.

(97) P. Rosanvallon, *op. cit.*, p. 125. C'est le syndrome du «*path dependency*», selon lequel les possibilités de réforme sont limitées par les choix de politiques publiques antérieurs. Voy. à ce sujet G. Matagne, *op. cit.*, p. 186 ; N. Burnay, «Travailleurs âgés. D'une politique...», *op. cit.*, pp. 210 et 214.

(98) A. Vandeveldel, La solidarité au XXIe siècle, *RBSS*, n° 4, p. 575, 2010.

Dans cette angoisse sociétale, caractérisée par une peur de l'avenir et un repli sur les acquis du passé⁹⁹, la crise économique de 2008, dont on a dit aussi qu'elle marque « l'entrée dans le XXI^e siècle »¹⁰⁰, a le mérite de provoquer un sursaut salutaire, annonciateur de réformes¹⁰¹. Ainsi, « *il ne convient pas d'abdiquer devant le verdict d'un Etat-providence en crise, mais bien de réfléchir à de nouvelles façons d'être ensemble pour inventer un avenir sensé* »¹⁰².

Pour ce qui a trait aux fins de carrières, la crise de 2008 constitue l'épreuve de vérité. Comme l'énonce Lou Mandin, « *la question des préretraites est particulièrement intéressante dans la mesure où elle illustre une façon de penser et de faire la protection sociale qui a prédominé pendant plusieurs décennies, et qui est aujourd'hui remise en cause* »¹⁰³. En effet, depuis les années septante, le droit social a développé une série de réponses à un problème économique qu'il pensait conjoncturel, dont notamment la prépension conventionnelle. Au grand dam de tous, la crise n'a pas quitté nos contrées. Le coût dès lors structurel des mesures sociales a mis à mal les finances de l'Etat, tandis que ces dernières ont obscurci les possibilités de retour à la croissance, compte tenu de l'évolution démographique. Dans ce marasme, le régime de la prépension, déjà sur la sellette depuis quelques années, devient définitivement insoutenable: « *[si] les prépensions étaient perçues comme une solution à un problème, elles sont désormais perçues comme un problème à résoudre* »¹⁰⁴. De nombreux durcissements des conditions d'accès au régime se succèdent et, comme nous l'avons dit, se révèlent infructueux.

La crise de 2008 vient mettre un coup d'arrêt à cette période d'échec et d'hésitations. Elle ouvre une période nouvelle, caractérisée par la prise de conscience des dirigeants politiques du temps perdu à attendre passivement un rétablissement conjoncturel¹⁰⁵. Les esprits ne se font plus d'illusion: des mesures radicales s'imposent, qui devront faire fi de la «*dépendance au sentier emprunté*» (*path dependency*) qui colle à la peau

(99) P. Rosanvallon, *op. cit.*, p. 36. Voy. en ce sens R. Castel, *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil, pp. 51 et 58, 2003 ainsi que J.-C. Guillebaud, *Le goût de l'avenir*, Paris, Seuil, pp. 47-48, 2003, cités par I. Hachez, *Le principe de standstill dans le droit des droits fondamentaux : une irréversibilité relative*, Bruxelles, Bruylant, p. 584, 2008. Voy. aussi D. Pieters, Vers une approche inédite des prestations de revenus de remplacement et de compensation des coûts de la sécurité sociale, *RBSS*, n° 4, pp. 589-595, 2010, selon qui «*l'immobilisme peut être dû à un manque de vision à long terme*» (p. 595).

(100) Avant-propos de B. Coulie in *La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 11, 2010.

(101) B. Colmant et A. Miller, *op. cit.*, p. 49.

(102) I. Hachez, *op. cit.*, p. 600. En ce sens, voy. B. Remiche, La crise économique et financière. Pour une régulation entre la légalité et l'opportunité économique, in *La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, p. 78, 2010.

(103) L. Mandin, *op. cit.*, p. 21.

(104) G. Matagne, *op. cit.*, p. 209.

(105) G. Matagne, *op. cit.*, pp. 198-199.

du droit social¹⁰⁶ et de sa conception triomphaliste qui a marqué la fin des Trente Glorieuses^{107, 108}.

L'enjeu de cette crise, c'est donc aussi de retendre les fils de la solidarité¹⁰⁹. Et dans cette entreprise, la prépension conventionnelle joue un rôle important. Nous allons voir comment dans le chapitre suivant.

2. LE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE : UN RENVERSEMENT DE PERSPECTIVE

Dans la réflexion autour du vieillissement actif, inachevée¹¹⁰, la crise économique a joué le rôle d'un électrochoc, douloureux mais revigorant. En Belgique, tout cela a débouché, au crépuscule de l'année 2011, sur une nouvelle réforme qui a profondément modifié le paysage de la prépension conventionnelle et qui l'a transformée en «chômage avec complément d'entreprise». Il conviendrait d'en faire état et d'en dégager les grandes caractéristiques. C'est tout l'objet de ce deuxième chapitre.

Plus précisément, la première section présentera le «quoi», le «pourquoi» et le «comment» d'une *énième réforme* qui semble perdue dans un processus devenu presque routinier. C'est donc dans ses aspects «classiques» que nous aborderons la dernière réforme du chômage avec complément d'entreprise. Ce n'est que dans la seconde section que nous nous attacherons à montrer ce que cette réforme structurelle a de profondément nouveau. A cet égard, l'on peut d'emblée souligner que le gouvernement Di Rupo a signé un véritable *renversement de perspective* en rappelant haut et fort, jusque dans le nom du régime, qu'il s'agit davantage de chômage que de prépension de vieillesse.

2.1. UNE ENIEME REFORME

Dans le projet de déclaration de politique générale, présenté le 1er décembre 2011, Elio Di Rupo annonce une «*réforme structurelle de la prépension*»¹¹¹. Cette déclara-

(106) Cfr. note 97.

(107) Voy. M. Jamoulle, *Seize leçons sur le droit du travail*, Liège, Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, pp. 41-43, 1994.

(108) En ce sens, voy. L. Mandin, *op. cit.*, p. 280.

(109) En ce sens, voy. B. Lechat, «Crise de confiance, crise de conscience», *La Revue Nouvelle*, 2009, n° 2, pp. 26-28.

(110) «*Still unfinished*», en 2010, selon K. Hinrichs, «A Social Insurance State Withers Away. Welfare State Reforms in Germany – or : Attempts to Turn Around in a Cul-de-Sac», in *A long goodbye to Bismarck? The politics of welfare reform in Continental Europe*, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2010, p. 47. Cet auteur analyse l'avènement et l'évolution, assez similaires à la Belgique, des «*nouveaux paradigmes*» de l'Etat social en Allemagne.

(111) E. Di Rupo, *Projet de déclaration de politique générale*, 1^{er} décembre 2011, p. 79 (voy. les développements pp. 91 et s.).

tion politique s'aligne sur les exigences européennes fixées dans la stratégie Europe 2020 qui entend «*sortir des mesures de soutien exceptionnelles adoptées pour faire face à la crise*»¹¹².

Le 28 décembre, la réforme est bouclée. Pour l'occasion, le nom du régime change : la loi du 28 décembre 2011¹¹³ parle désormais du « chômage avec complément d'entreprise »¹¹⁴. Par ailleurs, son contenu est remanié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011¹¹⁵ tandis qu'un autre arrêté royal du même jour¹¹⁶ supprime la prépension à mi-temps¹¹⁷. Le tout entre en vigueur rapidement : le 1^{er} janvier 2012^{118, 119}. L'on se propose de faire un tour d'horizon des nouvelles dispositions à haute altitude¹²⁰.

De manière générale, les conditions posées pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise¹²¹ sont sensiblement relevées, qu'il s'agisse de l'âge et de la carrière. Il n'y a là rien d'étonnant, si l'on prend la peine de se retourner et d'observer le long processus allant dans ce sens lors des réformes qui se sont succédées depuis les années quatre-vingt. L'on peut néanmoins déjà relever que les dérogations en faveur de certaines catégories de travailleurs sont maintenues, spécialement celles liées à la pénibilité, qui avaient été introduites dans la foulée du Pacte des générations.

(112) Conseil européen des 25 et 26 mars 2010, *Conclusions du Conseil*, 26 mars 2010, <http://www.consilium.europa.eu>.

(113) Loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses, *M.B.*, 30 décembre 2011.

(114) Art. 83.

(115) Arrêté royal du 28 décembre 2011 modifiant l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, *M.B.*, 30 décembre 2011.

(116) Arrêté royal du 28 novembre 2011 abrogeant l'arrêté royal du 30 juillet 1994 relatif à la prépension à mi-temps, *M.B.*, 30 décembre 2011. Voy. aussi les art. 79 à 82 de la loi précitée du 28 décembre 2011.

(117) Nous ne nous attarderons pas sur ce changement qui participe évidemment aussi à un processus d'activation des chômeurs âgés. A ce sujet, voy. M. Dauphin, De la prépension conventionnelle au régime de chômage avec complément d'entreprise, *L'Indicateur Social*, 2012, n° 2, pp. 12 et s.

(118) Voy. la loi du 28 décembre 2011 précitée, art. 84 et A.R. 28 novembre 2011 modifiant l'A.R. du 3 mai 2007 précité, art. 12.

(119) Il faut noter le cas spécial du transport urbain et régional (C.P. n° 328), dont les employeurs et travailleurs ne sont pas concernés par cette réforme et restent soumis à l'ancien régime (à savoir l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle, *M.B.*, 11 décembre 1992). Voy. M. Dauphin, *op. cit.*, p. 12.

(120) Pour un exposé complet et à jour du régime du chômage avec complément d'entreprise, voy. les études fraîchement publiées de Y. Stevens, *Werkloosheid met bedrijfstoelag*, in *Praktijkboek sociale zekerheid 2012 voor de onderneming en de sociale adviseur*, Malines, Kluwer, pp. 651-713, 2012 ainsi que de Claeys et Engels, La rupture du contrat de travail d'un travailleur âgé — Outplacement — Régime de chômage avec complément d'entreprise (anciennement 'Prépension') — Pension, in *Contrats de travail. Licenciement et démission*, Waterloo, Kluwer, pp. 445-525, 2012. Voy. également la note de l'U.C.M., plus synthétique mais très claire (avril 2012, Info n° 12, <http://www.ucm.be>, consulté le 29 septembre 2012).

(121) Ci-après, R.C.C.

Dans notre bref descriptif, il nous a semblé opportun de séparer l'appréhension du R.C.C. selon que l'on a affaire ou non à une entreprise en difficulté ou en restructuration. En effet, dans la première hypothèse, le R.C.C. vient au secours du travailleur âgé en cas de licenciement collectif (ce qui est davantage en phase avec le régime de la prépension tel que conçu en 1974)¹²², alors que, dans la seconde hypothèse, ce sont plutôt des considérations individuelles qui sont à l'œuvre (la volonté des parties jouant un rôle, que ce soit dans le chef de l'employeur, du travailleur ou des deux à la fois). Cette distinction a évidemment des conséquences en ce qui concerne les conditions d'accès au R.C.C.

Par ailleurs, il nous faut préciser que nous ne présenterons pas le régime transitoire¹²³, plutôt complexe, parce que ce serait fastidieux et que cela contribuerait fort peu à la réflexion qui guide le présent mémoire¹²⁴. Partant, nous nous bornerons à faire état du régime actuel, aussi clairement que faire se peut, uniquement pour les nouvelles C.C.T. conclues à partir du 1er janvier 2012.

2.1.1. Le R.C.C. hors le cas de l'entreprise en difficulté ou en restructuration

En ce qui concerne le *régime de base*¹²⁵, tout d'abord, la condition d'âge reste fixée à 60 ans. La condition de carrière, elle, change et passe à 40 ans, tant pour les hommes que pour les femmes (qui, avant la réforme, devaient prouver respectivement 30 et 26 ans de carrière)¹²⁶. Cette exigence des 40 ans de carrière sera d'application en 2015 pour les hommes et en 2024 pour les femmes.

Il faut noter que le *régime des longues carrières*¹²⁷, qui permettait de partir en R.C.C. à 58 ans, est supprimé. L'arrêt royal du 3 mai 2007 élève en effet les conditions d'âge et de carrière à celles du régime de base (soit 60 ans d'âge et 40 ans de carrière)¹²⁸.

A propos du *régime des métiers lourds*, il faut en réalité distinguer deux «sous-régimes». (1) Le premier sous-régime, à 58 ans, vise le travail en équipes successives, le travail permanent en services interrompus ou le travail en équipes de nuit. Il est supprimé, immédiatement pour les hommes et de façon progressive jusqu'en 2015 pour

(122) Voy. N. Burnay, *Travailleurs âgés. D'une politique...*, *op. cit.*, p. 229, qui parle d'une «*souape de sécurité*».

(123) Qui concerne les C.C.T., soit conclues avant le 1^{er} janvier 2012, soit conclues après le 1^{er} janvier 2012 mais en prolongation ininterrompue d'une C.C.T. conclue et déposée avant le 1er janvier 2012.

(124) Partant du principe que le régime transitoire, qui concerne le futur plus ou moins immédiat, n'affecte aucunement les enjeux de la réforme.

(125) A savoir le régime de R.C.C. prévu par la C.C.T. n° 17.

(126) A.R. 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, *M.B.*, 8 juin 2007, art. 2.

(127) C.C.T. sectorielles.

(128) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 3, § 2.

les femmes¹²⁹. (2) Le second sous-régime vise, d'une part, le travail qui comporte des prestations de nuit presté pendant au moins 20 ans¹³⁰ et, d'autre part, l'incapacité de travail dans le secteur de la construction. Ce régime, qui permet d'obtenir le bénéfice du R.C.C. à l'âge de 56 ans et après une carrière de 33 ans, reste inchangé¹³¹.

Ne sont pas non plus modifiés le *régime des travailleurs moins valides et des travailleurs ayant des problèmes physiques graves*, qui ouvre le droit au R.C.C. à l'âge de 58 ans et après 35 ans de carrière professionnelle¹³², ainsi que le *régime des très longues carrières*¹³³, qui autorise le travailleur (femme ou homme) à bénéficier du R.C.C. à l'âge de 56 ans et après une carrière de 40 ans¹³⁴.

Enfin, pour mémoire, il a été prévu que les deux *régimes spéciaux* à 56 et 57 ans, issus d'anciennes C.C.T., seraient supprimés respectivement en 2013 et en 2015¹³⁵.

2.1.2. Le R.C.C. dans le cas de l'entreprise en difficulté ou en restructuration

Dans le cas de travailleurs concernés par un licenciement collectif, les dérogations sont plus importantes. Le régime se distingue ici en ce qu'il permet au ministre de l'Emploi d'ajuster à la réalité sociale (et, spécialement, d'abaisser) les conditions du R.C.C.¹³⁶

La condition de carrière est fixe : il s'agit de prouver soit une carrière de 20 ans en tant que travailleur salarié, soit une carrière de 10 ans dans le même secteur et dans les 15 ans qui précèdent la fin du contrat de travail. C'est la condition d'âge qui est ajustable, avec toutefois un minimum en dessous duquel le ministre ne peut pas descendre.

Ce minimum varie suivant qu'il s'agit d'une entreprise en difficulté ou d'une entreprise en restructuration. Dans la première hypothèse, l'âge minimum est fixé à 55 ans à terme. Il est de 52 ans et augmentera de 6 mois chaque année jusqu'en 2018. Dans la seconde hypothèse, l'âge minimum est de 50 ans pour les entreprises

(129) En effet, les conditions d'âge et de carrière sont relevées respectivement de 58 à 60 ans et de 35 à 40 ans. Toutefois, pour les femmes, la condition de carrière (et uniquement la condition de carrière) suit une évolution progressive : 35 ans en 2012 et 2013, 37 ans en 2014 et, enfin, 40 ans en 2015. A cela, il faut naturellement ajouter les autres conditions (que l'âge et la carrière) qui n'ont pas changé : au moins 5 ans de métier lourd sur les 10 dernières années ou 7 ans de métier lourd sur les 15 dernières années. Voy. A.R. 3 mai 2007 précité, art. 3, § 3.

(130) Ce régime doit être prévu par une C.C.T. sectorielle ; dans le cas où ce n'est pas possible, cfr. le régime subsidiaire de la C.C.T. n° 97 (prolongée jusqu'au 31 décembre 2012) qui prévoit les mêmes conditions.

(131) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 3, § 1er.

(132) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 3, § 6.

(133) A savoir le régime de R.C.C. prévu par la C.C.T. n° 96.

(134) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 3, § 7.

(135) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 3, §§ 4 et 5.

(136) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 14-19.

reconnues en restructuration en 2012 et de 55 ans à partir de 2013. Toutefois, s'il est satisfait aux trois conditions cumulatives suivantes, l'âge minimum sera relevé progressivement de la même façon que pour ce qui concerne les entreprises en difficulté: (1) le licenciement collectif annoncé concerne au moins 20 % de tous les travailleurs occupés par l'employeur; (2) le licenciement collectif concerne tous les travailleurs d'une unité technique d'exploitation ou d'un segment complet d'activité; et (3) cette unité technique d'exploitation ou ce segment complet d'activité doit, au jour de l'annonce du licenciement collectif, exister depuis au moins deux ans.

L'arrêté royal du 3 mai 2007 définit ce qu'il faut entendre par «entreprise en difficulté» et «entreprise en restructuration»¹³⁷; tandis qu'il faudra un autre arrêté royal pour définir «segment complet d'activité» et «exister depuis au moins deux ans»¹³⁸.

Ainsi que nous l'avons annoncé, ce régime spécial en cas de restructurations ou de difficultés reste malgré tout compréhensif vis-à-vis des situations dans lesquelles il n'est raisonnablement pas possible d'envisager un retour à l'emploi. Dans ce contexte, il s'agit d'une «*porte de sortie honorable*», pour reprendre l'expression de la F.G.T.B.¹³⁹. Pareille politique n'est pas schizophrénique pour autant¹⁴⁰; elle obéit à une finalité sociale très différente¹⁴¹ et n'énerve en rien le principe général d'une réduction des possibilités d'accès au R.C.C.

2.2. UN RENVERSEMENT DE PERSPECTIVE

On l'a vu, la réforme du R.C.C. ne bouleverse *a priori* aucune habitude, puisque cela fait des années que les conditions d'accès au régime sont sans cesse revues à la hausse. Certes, l'effort est plus radical aujourd'hui que par le passé, mais fondamentalement rien n'a de quoi étonner. Cependant, à bien y réfléchir, cette réforme est tout sauf banale : comme nous allons le décrire, nous avons observé derrière le changement de nom du régime un processus cognitif remarquable (§1^{er}). Nous inviterons le lecteur à se rendre compte du renversement de perspective opéré, qui rattache le régime à celui du chômage et qui, ce faisant, le met en marche dans une logique de flexicurité (§ 2). Enfin, dans notre élan, nous approfondirons le concept d'employabilité qui centralise toutes les considérations liées à l'Etat social actif et qui servira de point de départ dans la suite de nos propos (§ 3).

(137) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 14-15.

(138) A.R. 3 mai 2007 précité, art. 18, § 7, al. 5.

(139) Citée par E. Arcq, *op. cit.*, p. 4.

(140) En réponse à N. Burnay, *Travailleurs âgés. D'une politique...*, *op. cit.*, p. 217.

(141) C'est d'ailleurs pourquoi certains parlent de l'«*émergence d'un droit de l'entreprise en restructuration*». Voy. B. Maingain, *op. cit.*, pp. 279-316, spéc. pp. 306-307, 315.

2.2.1. Un processus cognitif

La réforme du R.C.C. commence par un changement de dénomination qui se veut «plus conforme à la réalité»¹⁴². Qu'on se le dise : le travailleur qui quitte prématurément le marché du travail est un chômeur et non pas (plus) un «presque pensionné». Ce détail mérite le détour.

A la veille de l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité inter-générationnelle¹⁴³, le nouveau Premier ministre renverse la perspective. Au-delà d'un nouveau durcissement de l'accès au régime, c'est surtout une conscientisation forte qui est recherchée¹⁴⁴ : les dirigeants politiques, tenus de prendre des mesures délicates voire impopulaires, ne pourront atteindre leurs objectifs qu'avec l'appui d'une masse pleinement consciente des enjeux que représente l'emploi d'un maximum de personnes en fin de carrière¹⁴⁵. Comme concluait un auteur, «nous savons bien que la restauration de la confiance et partant, la sortie de la crise, passeront moins par une relance de la consommation que par notre capacité collective à développer ce qui nous engage constamment les uns envers les autres»¹⁴⁶.

Dans pareille situation, il devient nécessaire de rediriger les troupes¹⁴⁷. Il s'agit, pour reprendre l'expression de Pierre Rosanvallon, de rendre «plus visibles»¹⁴⁸ les liens sociaux distendus par une crise plus culturelle qu'économique¹⁴⁹. C'est, d'une certaine façon, ce que le gouvernement Di Rupo a souhaité faire. En ce sens, c'est tout un processus cognitif¹⁵⁰ qui est à l'œuvre dans le passage de la prépension au R.C.C.

(142) E. Di Rupo, *Projet de déclaration de politique générale*, 1^{er} décembre 2011, p. 91.

(143) Voy. le site officiel <http://europa.eu/ey2012> ainsi que le site de AGE Platform Europe (qui regroupe le milieu associatif et qui a joué un rôle important dans la proposition de cette année du vieillissement) <http://www.age-platform.eu/fr/2012-annee-europeenne-du-vieillessement-actif-et-de-la-solidarite-entre-les-generations> (consultés le 29 septembre 2012). Par ailleurs, 2012 est aussi l'année qui marque le dixième anniversaire du Plan d'action international sur le vieillissement des Nations-Unies, tel qu'adopté à Madrid le 12 avril 2002 à l'issue de la deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement.

(144) Voy. I. Verhelst et A. Witters, *op. cit.*, p. 103, qui avaient déjà souligné, après le Pacte des générations, qu'à côté du «*facelif*» de la prépension, il serait nécessaire de changer les mentalités.

(145) Il s'agit bien d'un renversement de perspective, car dans l'esprit des gens, la prépension est associée à la pension. Pour s'en convaincre, il suffit par exemple de lire la dénomination «Assemblée wallonne des Pensionnés et Pré-pensionnés de la FGTB» (voy. F.G.T.B., Les enjeux de la réforme des pensions. Analyse de la note du Formateur et du Rapport 2011 du Comité d'Etude sur le Vieillessement, *Assemblée wallonne des Pensionnés et Pré-pensionnés de la FGTB*, Dossier presse, Ciney, 13 octobre 2011).

(146) B. Lechat, *op. cit.*, p. 28.

(147) Dans son discours à l'occasion de la Fête nationale, le 21 juillet 2012, le Roi a d'ailleurs souligné le fait que «des mesures structurelles [ont été] définies pour faire face au vieillissement de la population».

(148) P. Rosanvallon, *op. cit.*, p. 125.

(149) P. Rosanvallon, *op. cit.*, p. 8.

(150) G. Matagne, *op. cit.*, p. 209. Cet auteur qualifiait déjà la réforme consécutive au Pacte des générations comme «l'aboutissement (provisoire) d'un processus cognitif».

2.2.2. Une approche « flexicure » de la fin de carrière

a) Etat social actif et flexicurité

Ce changement dans la perception des choses, ce renversement de perspective, s'inscrit dans la droite ligne de l'Etat social actif et, plus précisément, de la flexicurité.

Le concept d'Etat social actif participe de la volonté de rendre plus visibles les liens sociaux. Confronté à une réduction, non conjoncturelle, mais structurelle¹⁵¹ de la masse active, ce nouvel Etat social tente d'ouvrir les yeux des assurés sociaux et de leur montrer l'importance du rôle qu'ils jouent dans le grand jeu de la solidarité autant qu'il les incite à rester actifs ou à le redevenir. En somme, l'Etat social actif écrit les lignes d'un nouveau contrat social entre les individus, les groupes et les classes¹⁵².

N'est-ce pas cette dynamique qui est en jeu dans le passage de la prépension au R.C.C. ? Le R.C.C. serait-il le petit frère du droit à l'intégration sociale et de l'activation des chômeurs, les deux premiers enfants de l'Etat social actif dans le droit belge de la sécurité sociale¹⁵³ ? Sous réserve de précisions ultérieures, nous serions a priori tentés de répondre par l'affirmative. Plus exactement, derrière le nouveau R.C.C. se cacherait une approche de la fin de carrière résolument dans l'axe de la flexicurité.

Inspirée de modèles nationaux de sécurité sociale jugés particulièrement performants, tels que le Danemark et les Pays-Bas, la « flexicurité » traduit la manière de réconcilier flexibilité et sécurisation du travail. A ce titre, la sécurité d'emploi est redéfinie en impliquant directement l'individu dans la gestion de son « employabilité ». Le bénéficiaire de ce modèle est partagé entre travailleurs et employeurs : les premiers sont plus certains que dans d'autres modèles sociaux d'obtenir un emploi et une protection élevée pour le cas où ils n'en auraient plus, tandis que les seconds jouissent d'une grande flexibilité d'emploi, c'est-à-dire une facilité d'embauche et de licenciement¹⁵⁴.

(151) Sous l'effet combiné de l'évolution démographique (par nature structurelle) et de la crise économique (qui est devenue structurelle).

(152) P. Rosanvallon, *op. cit.*, p. 8.

(153) A ce propos, voy. par ex. S. Gilson et M. Glorieux, Le droit à l'intégration sociale comme première figure emblématique de l'Etat social actif. Quelques commentaires de la loi du 26 mai 2002, in L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme ?, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, pp. 233-255, 2005 ; J.-F. Neven et E. Dermine, Le contrôle de l'obligation pour les chômeurs de rechercher activement un emploi, in *Actualités de droit social. Revenu d'intégration sociale, activation chômage et règlement collectif de dettes*, Liège, Anthemis, pp. 45-136, 2010 ; D. Dumont, Pour ou contre l'activation des chômeurs ? Une analyse critique du débat, *R.D.S.*, n° 3, pp. 355-385, 2010.

(154) B. Conter, Origines et impacts de la flexicurité, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2095-2096, p. 5, 2011.

La flexicurité s'est invitée dès 2006 sur la scène européenne¹⁵⁵. Après le cap difficile de la crise économique, elle est plus que jamais au cœur de la stratégie Europe 2020¹⁵⁶.

b) Eléments de flexicurité dans le R.C.C.

Il faut peut-être le préciser : la flexicurité n'est pas une stratégie à proprement parler mais un point d'équilibre à un moment précis¹⁵⁷. La question que l'on se pose est alors de savoir si la mutation progressive de la prépension, spécialement à compter des réformes consécutives au Pacte des générations et jusqu'au R.C.C., est arrivée à un «équilibre flexicure».

D'un côté, il est indéniable que le R.C.C. contribue à une plus grande flexibilisation du marché du travail. Depuis ses débuts, à l'ère de la prépension, la mesure a pour but de permettre aux entreprises de licencier plus facilement certains travailleurs. Il s'agit de s'adapter aux exigences économiques et d'augmenter la compétitivité des entreprises. D'un autre côté, le chômeur âgé en R.C.C. bénéficie d'une couverture confortable, puisque ses revenus sont plus élevés que ceux du chômage. Les taux de calcul, tant pour l'allocation de chômage que pour le complément d'entreprise, n'ont pas changé depuis le nouveau R.C.C.

Jusque-là, il n'y en soi aucun parfum de flexicurité, puisque les travailleurs âgés en R.C.C. ne sont pas remis au travail. Ils sont simplement sortis du marché. En ce sens, «l'âge est plutôt appréhendé [...] comme une variable d'ajustement du marché du travail et non comme une condition de développement économique»¹⁵⁸. Mais depuis quelques années, les réflexions autour du vieillissement actif ont amené la flexicurité dans la gestion des fins de carrières. Dans ce schéma, le travailleur est mis en mouvement ; il n'est plus seulement question de sortir du marché du travail, mais aussi d'y revenir. Le travailleur est «activé» ou «responsabilisé» : entre deux périodes d'emploi, il pourra faire une pause et/ou ajuster ses compétences.

Peut-on conclure de ce constat que le R.C.C. a poussé au bout la logique de l'Etat social actif ? Sans doute pas. Car s'il est bien question de responsabilisation des individus, on ne trouve, dans le R.C.C., nulle trace d'un quelconque processus de contractualisation et d'individualisation. Or, responsabilisation, individualisation et

(155) B. Conter, *op. cit.*, p. 20.

(156) Voy. B. Conter, *op. cit.*, pp. 41 et s.

(157) B. Conter, *op. cit.*, p. 6. Plus loin (p. 14), l'auteur fait référence aux travaux de Ton Wilthagen, selon lequel il faut considérer la flexicurité comme une «grille de lecture des équilibres nationaux».

(158) P. Bollérot, «Le maintien et le retour à l'emploi des seniors. Plan en faveur de l'emploi des seniors intégré au Projet de loi de financement de la sécurité sociale 2009», *Séminaire technique de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale*, Dublin, 18 et 19 juin 2009.

contractualisation constituent le triptyque vectoriel habituel de l'Etat social actif¹⁵⁹. L'absence de la figure contractuelle et de l'individualisation dans le R.C.C. témoigne sans doute d'une certaine retenue de la part du législateur dans la logique de l'activation. En effet, l'on tolérerait un peu plus de passivité pour les chômeurs âgés, notamment ceux qui relèvent du R.C.C., parce qu'ils maîtrisent moins leur destinée que les plus jeunes et que leur liberté individuelle s'en trouve réduite¹⁶⁰.

Nous serions donc plutôt prêts à dire que la réforme de la prépension a nécessairement fait un pas vers davantage de flexicurité mais sans aller jusqu'à sacrifier complètement la protection sociale en place sur l'autel de l'Etat social actif.

2.2.3. L'employabilité des travailleurs âgés

Nous nous arrêtons quelque peu à la hauteur du concept d'employabilité car il servira de point de départ au chapitre suivant, qui aborde la responsabilité de l'employeur dans le développement et le maintien de l'employabilité de ses travailleurs.

Flexicurité, activation, responsabilisation... Le concept qui fait écho à l'ensemble des facettes du renversement de perspective que l'on vient de décrire s'appelle «employabilité». En effet, si l'on emploie couramment l'expression anglaise «*welfare to work*» pour désigner les politiques qui rassemblent sécurité sociale et emploi¹⁶¹, cela s'est traduit, dans le discours européen, par le terme «*employability*», c'est-à-dire «*l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle*»¹⁶². L'employabilité occupe ainsi une place de premier choix parmi les priorités d'action de la stratégie européenne pour l'emploi¹⁶³ et est naturellement au cœur de la stratégie Europe 2020.

Le concept d'employabilité est plutôt vague, voire «nomade»¹⁶⁴. Il est en tout cas lié à l'avènement de la société post-industrielle de l'information, qui exige un niveau de qualification sans cesse supérieur¹⁶⁵, ainsi qu'à la concurrence accrue dans l'économie mondialisée¹⁶⁶. Face à ces exigences, nous avons affaire à une approche davantage préventive que curative¹⁶⁷: «*la notion d'employabilité sous-tend l'idée selon*

(159) S. Gilson et M. Glorieux, *op. cit.*, p. 233.

(160) C'est une hypothèse que nous émettons, en comparaison avec S. Gilson et M. Glorieux, *op. cit.*, p. 244.

(161) L. Mandin, *op. cit.*, p. 20.

(162) *Ibid.*

(163) *Ibid.*

(164) Voy. T. Périlleux, Se rendre désirable. L'employabilité dans l'Etat social actif et l'idéologie managériale, in *L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, pp. 303-313, 2005, qui décrit les différentes formes d'employabilité.

(165) P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapenne et U. Walwei, *L'employabilité : de la théorie à la pratique*, Berne, Peter Lang, p. XIV, 2001.

(166) *Ibid.*

(167) P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapenne et U. Walwei, *op. cit.*, p. XIII.

laquelle l'individu doit avoir l'obligation de recherche active d'emploi (*welfare-to-work*) et se doit, pour ce faire, d'être responsable et de se prendre en main pour détenir les compétences attendues sur le marché du travail¹⁶⁸. L'employabilité s'explique économiquement par la nécessité de prévoir les conditions à la mise en place d'un véritable marché du travail¹⁶⁹. Car si l'on s'efforce uniquement d'augmenter l'offre de travail, par exemple en réduisant l'accès au R.C.C., encore faut-il s'assurer que la demande (des employeurs) suivra¹⁷⁰. Il s'agit donc, en développant l'employabilité, de faire se rencontrer offre et demande de travail.

Vu le vieillissement de la population, les travailleurs plus âgés sont de plus en plus sollicités et doivent donc participer au processus pour devenir employables et le rester¹⁷¹. Dans une perspective dynamique, l'employabilité permet alors au travailleur d'organiser son parcours professionnel au fil de sa vie¹⁷². Mais, indépendamment de l'évolution démographique, dans une réflexion liée au plein emploi et à la croissance, il faut aussi reconnaître que les travailleurs âgés sont les plus exposés à un manque de qualification, ce qui affecte naturellement les possibilités pour eux de correspondre à la demande du marché du travail. Aussi, plus le travailleur vieillit, plus le souci d'être employable gagne en importance dans la perspective de maintenir une vie active.

Lorsque l'on regarde les dispositions qui régissent le R.C.C., deux éléments se démarquent qui vont dans le sens de l'employabilité. En effet, il est prévu non seulement l'obligation pour l'ex-employeur de payer une procédure de reclassement si le travailleur en R.C.C. demande à en bénéficier¹⁷³, mais, en plus, il est prévu, si ce dernier reprend le travail, l'obligation pour l'ex-employeur de poursuivre le versement du complément d'entreprise et ce pendant toute la durée du travail¹⁷⁴. Le R.C.C. est donc maintenant clairement conçu comme une opportunité pour le travailleur de mettre sa carrière entre parenthèses et d'upgrader son employabilité, ou à tout le moins de bénéficier d'une pause entre deux emplois¹⁷⁵.

(168) T. Moulaert et D. Léonard, *op. cit.*, p. 29.

(169) V. Vandenberghe, Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés ?, *Reflets et perspectives de la vie économique*, p. 108, 2010.

(170) Plus exactement, dans le cas où l'on n'agirait pas pour augmenter la demande de travail, le gain économique en termes de taux d'emploi serait annulé par la baisse des salaires consécutive à la « suroffre » de travail. Voy. en ce sens J. Verly, Au-delà des chiffres... Augmenter l'emploi : de quoi parle-t-on ?, *La Revue Nouvelle*, n° 3, pp. 44-45, 2006.

(171) P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapenne et U. Walwei, *op. cit.*, p. XV.

(172) P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapenne et U. Walwei, *op. cit.*, p. 247.

(173) Voy. la Convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 conclue au sein du Conseil national du travail relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 20 septembre 2002, *M.B.*, 5 octobre 2002, art. 3, § 2 ainsi que la Convention collective de travail n° 51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement, art. 3.

(174) C.C.T. n° 17, art. 4bis.

(175) Notons d'ailleurs que ce caractère temporaire du R.C.C. («entre deux emplois» et non plus «avant la pension») donne toute sa signification au changement de nom du régime.

3. L'EMPLOYABILITE DES TRAVAILLEURS AGES : POUR UN PARTAGE DES RESPONSABILITES

L'employabilité, dont nous venons de décrire les grands traits, semble se profiler comme le centre de toute la stratégie mise en branle pour (re)mettre les travailleurs âgés au travail. Force est de reconnaître qu'elle vient les secouer, les responsabiliser. Comment cela peut-il fonctionner ? Peut-on ainsi tout mettre à charge des travailleurs?

Alors que le chapitre précédent se rangeait derrière une lecture sagement descriptive du R.C.C., ce troisième chapitre entend plutôt questionner le fameux renversement de perspective. D'un côté, il y a toutes les considérations que nous avons évoquées dans le premier chapitre et qui tiennent aux enjeux socioéconomiques et démographiques des fins de carrières et, spécialement, du R.C.C. D'un autre côté, il y a le souci de protéger les travailleurs contre les menaces d'une récupération néolibérale de cette nécessité.

La première section présente les choses de façon nuancée, en distinguant clairement la mise en œuvre du principe et le principe lui-même. A cette occasion, nous mettrons les lunettes des droits fondamentaux pour observer les changements à l'œuvre et en dégager la finalité. Dans la seconde section, nous essayerons de baliser le sentier de la mise en œuvre du R.C.C., pour s'assurer que les employeurs sauront collaborer efficacement et justement au nouveau contrat social qui se dessine¹⁷⁶. Car c'est pour une nouvelle solidarité que nous plaidons, une solidarité entre tous : jeunes et moins jeunes, travailleurs et employeurs.

3.1. UN ENJEU SUPERIEUR

L'employabilité, pour désigner le concept coupable, ne va pas sans susciter quelques questions en termes de protection sociale et d'«acquis sociaux». Dans le but d'analyser cela à la lumière des droits fondamentaux et du principe de standstill, nous éclaircirons préalablement quelques points du débat (§ 1). Notre réflexion nous amènera ensuite à estimer que, pour le principe, le recul opéré par le R.C.C. dans la protection sociale doit céder devant les valeurs qu'il promeut (§ 2) mais que, dans sa mise en œuvre effective, cela ne peut en aucun cas se faire au détriment d'un groupe par rapport à un autre (§ 3).

(176) AGE Platform Europe, *Manifeste pour une Union européenne de tous les âges d'ici 2020*, <http://europa.eu/ey2012/BlobServlet?docId=7407&langId=fr> (consulté le 29 septembre 2012).

3.1.1. Protection sociale et obligation de standstill

a) Les fausses idées

Beaucoup de fausses idées circulent à ce sujet, la complexité du régime et la communication syndicale n'aidant pas toujours : ni la prépension anciennement¹⁷⁷, ni le R.C.C. actuellement ne confèrent au travailleur le droit d'en obtenir le bénéfice. En effet, c'est à l'employeur que revient le pouvoir d'accorder ou de refuser ce qui n'est, faut-il le rappeler, qu'une modalité de terminaison de la relation contractuelle¹⁷⁸. En ce sens, l'accord de l'employeur est requis, et il peut parfaitement décider de poursuivre la collaboration jusqu'à l'âge légal de la pension¹⁷⁹.

Par ailleurs, il faut nuancer certains discours. Aux nombreuses critiques qui ont voulu démasquer derrière l'Etat social actif le triomphe d'une certaine idéologie néolibérale autour, par exemple, de la théorie de l'*entreprising self*¹⁸⁰, on répondra qu'il n'y a jamais eu de prestations sociales inconditionnelles et que rien n'est jamais tombé du ciel¹⁸¹ ; l'Etat social est actif parce qu'il anticipe le risque et met tout en œuvre pour éviter sa réalisation¹⁸². Le passage de la prépension au R.C.C. pourrait donc se concevoir comme une responsabilisation accrue, et non absolument nouvelle, de l'assuré social.

b) Un acquis social important

Cela dit, le R.C.C. n'en relève pas moins des acquis sociaux ardemment défendus par le monde syndical. Pour les syndicats, en effet, le R.C.C. reste un dispositif essentiel en droit social parce qu'il est très souvent difficile, pour un travailleur âgé, de retrouver du travail¹⁸³. Fondamentalement, le R.C.C. joue le rôle d'un accompagnateur social du licenciement : les ouvriers licenciés, particulièrement, qui béné-

(177) A tout le moins la prépension conventionnelle, car (et c'est sans doute l'origine de la confusion) le régime de la prépension légale (parfois appelé « prépension à la carte »), lui, consacrait véritablement un droit à la prépension pour le travailleur qui remplissait les conditions (voy. la loi du 22 décembre 1977 relative aux propositions budgétaires 1977-1978, *M.B.*, 24 décembre 1977, art. 69). Ce régime fut supprimé en 1982. Au sujet de la prépension légale, voy. G. Gieslink, Y. Stevens et B. Van Buggenhout, *op. cit.*, pp. 584-585.

(178) Dans le même sens, voy. G. Demez, La prépension : une trentenaire... en fin de carrière ?, *La Revue Nouvelle*, n° 3, p. 60, 2006.

(179) A.-V. Michaux et E. Crabeels, *op. cit.*, p. 48. Par contre, comme ces auteurs le précisent, dans le cas où le travailleur est licencié et qu'il satisfait aux conditions du R.C.C., le bénéfice de ce dernier est automatique. Voy. aussi A. Leroy, *op. cit.*, pp. 5-6.

(180) T. Périlleux, *op. cit.*, p. 308.

(181) A ce sujet, voy. les articles et thèse de D. Dumont : Activation rime-t-elle nécessairement avec stigmatisation ? Une mise en perspective critique du procès de l'Etat social actif, *Droit et société*, pp. 447-471, spéc. pp. 451 et s., 2011 ; De Tocqueville à Lucky Bunny : la (dé)responsabilisation des personnes sans emploi en question, *Chr. D.S.*, pp. 101-106, 2011 ; *La responsabilisation des personnes...*, *op. cit.*, pp. 407 et s.

(182) C. Arnsperger, L'Etat social actif 'de gauche' : authentique idéal de solidarité ou lamentable mascarade idéologique ?, in *Document de travail de la Chaire Hoover*, n° 75, p. 8, 2000.

(183) J.-F. Funck, *op. cit.*, p. 370.

ficient de courts délais de préavis, ne rechignent pas sur cette variante du chômage plus confortable qui leur permet de maintenir un niveau de revenus proche de leur ancien salaire.

Le sujet est donc très sensible. En témoignent les difficultés rencontrées lors des négociations des différentes réformes avec les partenaires sociaux. Avant le début de l'élaboration du Pacte des générations, en 2004, les syndicats rejetaient déjà vigoureusement toute remise en cause de leurs «droits acquis» en ce qui concerne les retraits anticipés de la vie active¹⁸⁴. Depuis, le sujet n'a jamais cessé d'heurter la sensibilité des représentants des travailleurs, chez qui les mots «baisse», «sape» et «détricotier» reviennent souvent pour commenter les (propositions de) réformes¹⁸⁵.

c) Une analyse du point de vue des droits fondamentaux

A partir des développements particulièrement intéressants d'Isabelle Hachez¹⁸⁶, il nous a semblé judicieux, pour la suite de notre analyse, d'adopter un regard différent, plus critique que descriptif, et de questionner la réforme du point de vue des droits fondamentaux.

En effet, ce que les syndicats appellent «acquis social» s'intègre dans un système de protection sociale. Or, lorsque le législateur modifie ce système, lorsqu'il édicte de nouvelles politiques publiques, il est permis et recommandé de procéder à leur contrôle au regard des droits de l'homme et, particulièrement, du principe de *standstill*, quand bien même elles se réclameraient démocratiques parce que votées par une majorité parlementaire¹⁸⁷. Dans les lignes ci-dessous, nous avancerons quelques pistes dans la recherche d'une justification dans une société démocratique du régime actuel du R.C.C., sans toutefois exclure qu'il puisse y avoir d'autres raisonnements possibles.

Mais avant, il convient de clarifier la structure de notre réflexion. En effet, comme c'est aussi le cas avec d'autres questions de société, l'on a trop souvent tendance à mélanger les différents niveaux de débat. Ce faisant, c'est omettre qu'il existe une graduation dans la valeur des intérêts en cause. En conséquence, il convient de bien faire le départ entre l'analyse du bien-fondé du R.C.C. et les principes qui le sous-tendent d'une part, et les questions qui tiennent davantage à sa mise en œuvre

(184) T. Moolaert, *Le Pacte de solidarité ...*, *op. cit.*, p. 17.

(185) Voy. par ex. L. Ciccía, Impacts du pseudo 'Pacte des générations', *Collectif Solidarité Contre l'Exclusion*, n° 53, pp. 28-32, 2006. Voy. aussi F.G.T.B., Les enjeux de la réforme des pensions. Analyse de la note du Formateur et du Rapport 2011 du Comité d'Etude sur le Vieillessement, *Assemblée wallonne des Pensionnés et Pré-pensionnés de la FGTB*, Dossier presse, Ciney, 13 octobre 2011.

(186) Voy. I. Hachez, *op. cit.*, pp. 582-624., spéc. pp. 600 et s.

(187) I. Hachez, *op. cit.*, p. 617.

effective et concrète d'autre part. A cet égard, nous essayerons autant que possible de prendre de la hauteur par rapport aux discours tenus par les uns et par les autres et de formuler un avis le plus objectif possible.

3.1.2. Le principe : garantir la dignité humaine des générations à venir

a) Un standstill relatif

Selon une jurisprudence bien établie de la Cour constitutionnelle et du Conseil d'Etat, l'article 23 de la Constitution¹⁸⁸, qui garantit les droits économiques, sociaux et culturels, «*implique une obligation de standstill qui s'oppose à ce que le législateur compétent réduise sensiblement le niveau de protection offert par la législation applicable, sans qu'existent pour ce faire des motifs liés à l'intérêt général*»¹⁸⁹. Il faut toutefois se garder de concevoir cette obligation de standstill de façon absolue, car ce serait «*étouffer l'avenir, voire le mettre en péril*»¹⁹⁰. On en préférera une conception plus relative, qui joue un rôle d'intermédiaire, en équilibre entre la sécurité juridique et la flexibilité maximale du marché¹⁹¹ et qui «*ne fait pas fi de la réalité sociale, complexe et mouvante, sur laquelle elle opère*»¹⁹².

Ainsi, selon l'heureuse expression d'Isabelle Hachez, le standstill relatif offre «*l'avantage de questionner le changement, d'en interroger la légitimité, de le raccrocher à l'idée de progrès qui devrait en principe animer toute réforme*»¹⁹³. La question à se poser est donc la suivante: la réforme de la prépension conventionnelle a-t-elle débouché sur un «mieux»? Ou, dit autrement, quel «mieux» identifierions-nous dans le nouveau R.C.C. pour satisfaire aux exigences du principe de *standstill* relatif?

b) Une obligation correspondante

A la suite d'Isabelle Hachez, nous pensons qu'indépendamment de toutes les motivations qui ont pu animer les représentants des employeurs à soutenir la réforme du

(188) L'article 23 de la Constitution stipule : «*Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. A cette fin, la loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent, en tenant compte des obligations correspondantes, les droits économiques, sociaux et culturels, et déterminent les conditions de leur exercice.*»

Ces droits comprennent notamment :

1° le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, visant entre autres à assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible, le droit à des conditions de travail et à une rémunération équitables, ainsi que le droit d'information, de consultation et de négociation collective;

2° le droit à la sécurité sociale, à la protection de la santé et à l'aide sociale, médicale et juridique;

3° le droit à un logement décent;

4° le droit à la protection d'un environnement sain;

5° le droit à l'épanouissement culturel et social. »

(189) C.C., 31 mai 2011, n° 102/2011 (voy. considérant B.3.2.).

(190) I. Hachez, *op. cit.*, p. 585.

(191) I. Hachez, *op. cit.*, p. 591.

(192) *Ibid.*

(193) I. Hachez, *op. cit.*, p. 603.

R.C.C., le renversement de perspective entre la prépension et le R.C.C. marque la naissance d'une obligation correspondante, au sens de l'article 23 de la Constitution, en vue de permettre aux générations à venir de mener une vie conforme à la dignité humaine. Qu'est-ce à dire ?

Il nous semble en fait que la logique de responsabilisation des chômeurs avec complément d'entreprise, loin de s'opposer au concept de solidarité, le nourrit au plus profond, dans le respect de la dignité humaine de ceux à venir. A notre avis, maintenir la prépension telle qu'elle était, au nom des droits acquis et de la solidarité, c'était défendre une conception bien pauvre de cette solidarité, une conception limitée à «l'autrui d'aujourd'hui». Il faut, au contraire, pour juger de l'admissibilité du recul dans la protection sociale, prendre en compte les générations suivantes. La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1793, caractérisée par une emphase sur le principe d'égalité¹⁹⁴, n'indiquait-elle pas qu'*«une génération n'a pas le droit d'assujettir à ses lois les générations futures»*^{195, 196} ? Ajuster la sécurité sociale d'aujourd'hui pour sauver celle de demain, dans une logique d'égalité et de solidarité intergénérationnelles¹⁹⁷: voilà le «mieux» qui contrebalance la responsabilisation caractérisant le passage de la prépension au R.C.C.

Or, ces considérations d'ordre éthique¹⁹⁸ trouvent une légitimation constitutionnelle au sein même du principe de standstill. En effet, l'article 23, alinéa 2 de la Constitution contient en germe l'idée de responsabilité puisqu'il impose aux législateurs de *tenir compte des obligations correspondantes* lorsque ceux-ci garantissent les droits économiques, sociaux et culturels¹⁹⁹. Le passage de la prépension au R.C.C., c'est-à-dire, concrètement, la plus grande responsabilité qui pèse sur les bénéficiaires du régime au détour des sentiers de l'employabilité, peut donc se comprendre comme l'émergence d'une obligation correspondante à la protection sociale que l'Etat déploie pour eux²⁰⁰.

(194) Ce caractère n'est pas un détail, car égalité rime avec solidarité. Nous reviendrons *infra* sur le principe d'égalité.

(195) Article 28.

(196) I. Hachez, *op. cit.*, p. 589.

(197) Ou de «justice générationnelle». Voy. B. Colmant et A. Miller, *op. cit.*, p. 104 : «Sauf à créer des tensions, il importe, à l'échelle d'un pays, que la génération qui bénéficie des dépenses budgétaires soit la même que celle qui les finance. Si un pays accumule des déficits, cela signifie qu'une génération emprunte au détriment de la suivante. Il en découle une dissociation générationnelle puisque les contributions fiscales sont postérieures aux dépenses budgétaires.»

(198) Pour faire écho à E. De Callataï, Fin de carrière pour les préretraités, *L'entreprise et l'homme, Revue de l'Association Chrétienne des Dirigeants et Cadres*, n° 1, p. 7, 2004, cité par N. Burnay, Travailleurs âgés. D'une politique..., *op. cit.*, p. 229, selon qui «ne pas avoir le courage de réformer d'urgence les régimes de préretraite est une atteinte grave à l'éthique».

(199) I. Hachez, *op. cit.*, p. 619.

(200) Dans la même idée, les sociologues parlent d'un «devoir de participation». Voy. C. Arnspurger, *op. cit.*, pp. 4-5.

Certes, il se peut par ailleurs que la responsabilisation des travailleurs concernés réponde au «*discours idéologique et monolithique des plus puissants*»²⁰¹ mais, comme nous le verrons ci-dessous, cette question relève de la mise en œuvre du R.C.C. Somme toute, la finalité de la réforme de la prépension vise le bien de tous et dépasse, en ce sens, la fracture syndicat-patronat²⁰².

Bref, nous sommes d'avis que le R.C.C. défend une valeur supérieure liée à la dignité humaine, de surcroît fondée constitutionnellement, qui justifie le recul qu'il opère dans la protection sociale actuelle. En ce sens, la réduction des acquis sociaux par le principe de la responsabilisation, faisant du prépensionné un chômeur avec complément d'entreprise, nous paraît ainsi non seulement justifiée, mais aussi bénéfique. A tout-le-moins, c'est ce qu'il ressort d'une interprétation relative du principe de *standstill*.

3.1.3. La mise en œuvre : équilibrer les responsabilités

La «régression» dans les droits sociaux acquis par les syndicats lors des décennies passées peut se comprendre dans la structuration d'une solidarité entre générations, mais cette nécessaire responsabilisation doit se faire de façon solidaire : tous les acteurs de la société doivent être mis à contribution²⁰³. Ainsi, «*la légitimité du projet d'Etat social actif dépendra du point d'équilibre qu'il parviendra à trouver entre la responsabilité collective et la responsabilité individuelle*»²⁰⁴. Il ne serait pas juste d'abandonner les travailleurs et les chômeurs à leur sort, les laissant se noyer au large de l'employabilité.

Dans le régime même du R.C.C. et dans sa mise en œuvre, mais aussi de façon plus globale, il faut donc être attentif à favoriser un changement des mentalités en ce qui concerne les travailleurs âgés ainsi qu'à équilibrer les responsabilités, spécialement entre travailleurs et employeurs²⁰⁵. Expliquons-nous plus avant.

3.2. LA RESPONSABILITE DES EMPLOYEURS

L'entreprise, nous semble-t-il, doit participer à l'effort collectif qui sous-tend le R.C.C., car elle occupe une position idéale pour agir sur l'employabilité de ses tra-

(201) N. Burnay, *Travailleurs âgés. D'une politique...*, *op. cit.*, p. 229. Voy. aussi N. Burnay, Agisme : récupération idéologique d'une discrimination, *La Revue Nouvelle*, n° 3, pp. 46-51, 2006.

(202) Voy. P. Georis, La sécurité sociale sous pression maximale, *Politique, revue de débats*, Hors-série n° 17, p. 4, 2011, qui fait allusion au «sens patriotique».

(203) En ce sens, voy. P. Van Aerschoot, *Activation Policies and the Protection of Individual Rights. A Critical Assessment of the Situation in Denmark, Finland and Sweden*, Farnham, Ashgate, pp. 19-20, 2011.

(204) I. Hachez, *op. cit.*, p. 618, note 116.

(205) En ce sens, voy. C. Canazza et G. Mary, *op. cit.*, p. 316 ; Gieselink, Y. Stevens et B. Van Buggenhout, *op. cit.*, p. 616.

vailleurs âgés. Ce n'est qu'ainsi que l'on justifiera pleinement la régression si vigoureusement reprochée : le pas en arrière sera surcompensé par les deux pas en avant que représente l'avènement d'une solidarité qui unit autant les différentes générations entre elles que les travailleurs et leurs employeurs entre eux. En ce sens, suite au déclin de la puissance étatique face au pouvoir de l'économie mondialisée, l'employeur se verrait investi, de façon décentralisée, d'une sorte de devoir que l'on qualifierait volontiers de sociétal. Après avoir tracé les contours de la question (§ 1^{er}), nous tenterons de comprendre si cette responsabilité peut être laissée à l'appréciation des employeurs, notamment au travers du concept de responsabilité sociale des entreprises (§ 2).

3.2.1. Problématique

Comme nous venons de l'énoncer, la mise en œuvre du R.C.C. doit donc peser autant sur les travailleurs que sur leurs employeurs. Qu'est-ce que cela signifie en pratique ?

Nous observons plus haut que le R.C.C. pouvait se concevoir, dans une approche «flexicure», comme une opportunité pour le travailleur âgé de mettre à jour ses compétences, et donc d'améliorer son employabilité, dans l'espoir de revenir au travail. Mais encore faut-il que les employeurs jouent le jeu. Dans notre société caractérisée par des individus aux cultures et aux âges de plus en plus diversifiés, l'implémentation efficace des politiques publiques doit inévitablement passer par une décentralisation adéquate du pouvoir. A l'heure où l'Etat perd de son pouvoir d'influence au profit d'acteurs privés, il semble dès lors juste qu'en contrepartie ces derniers se substituent, dans la limite de leur sphère d'action, au pouvoir étatique et participent, avec les organisations non gouvernementales, à des missions d'intérêt général²⁰⁶. Dans ces «partenariats triangulaires»²⁰⁷, l'entreprise est stratégiquement située pour soutenir, par exemple, l'éducation, l'égalité des chances, la formation, le reclassement professionnel, etc. ; autant d'éléments cruciaux dans la bataille pour l'emploi en général et l'employabilité des travailleurs âgés en particulier. L'employeur, en ce qu'il côtoie sur le terrain les travailleurs potentiellement concernés par le R.C.C., sera ainsi invité à développer leur employabilité.

(206) En ce sens, voy. M. Descolonges et B. Saincy, *Les entreprises seront-elles un jour responsables ?*, Paris, La Dispute, pp. 17 et s., 2004.

(207) J.-J. Rosé, *Responsabilité Sociale de l'Entreprise : pour un nouveau contrat social*, in Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social, Bruxelles, De Boeck, p. 35, 2006.

Patrick Bollerot cite l'exemple²⁰⁸ d'une entreprise danoise, DLG²⁰⁹, qui a prévu toute une politique pour les travailleurs âgés. DLG, qui occupe plus de 2000 travailleurs, avait du mal à trouver des jeunes qualifiés pour remplacer ses travailleurs âgés préretraités. Elle a alors mis en place une série de mesures dans le but de garder ses travailleurs expérimentés : conseils externes sur la fin de carrière, possibilité d'adaptation du contrat de travail dès l'âge de 55 ans, formations, passage à un «emploi pour travailleur âgé» incluant une fonction et des horaires adaptés, etc. Tout cela lui a permis de retarder le départ en préretraite de ses travailleurs plus âgés et d'afficher un taux d'emploi élevé pour cette tranche d'âge, à l'image d'ailleurs du Danemark en général et des autres pays scandinaves²¹⁰.

Pareil sens de la responsabilité serait-il envisageable chez nous ? Et doit-on parler d'obligation ? Car si l'on s'attarde souvent sur les obligations du travailleur, force est de constater que l'on parle peu du rôle de l'employeur dans le développement de l'employabilité de ses travailleurs. Peut-être en est-il ainsi parce qu'on le considère comme suffisamment prévoyant, compétent et outillé pour s'en soucier lui-même. Pareil raisonnement procède d'une certaine rationalité. Malgré tout, il faut se garder de croire que les agents économiques, et en particulier les employeurs, acteurs parfois bien malgré eux d'une concurrence internationale, ne sont jamais mus par des intérêts opportunistes.

C'est pourquoi nous avons pensé intéressant d'approfondir la question de savoir s'il existe ou non une règle générale qui commanderait un comportement à l'employeur en termes de développement de l'employabilité, qui le responsabiliserait autant que le travailleur ne l'est depuis la percée dans nos contrées de l'Etat social actif. A cette fin, dans les lignes qui suivent, nous verrons si la responsabilité sociale des entreprises peut nous être utile.

3.2.2. La responsabilité sociale des entreprises

La responsabilité sociale des entreprises²¹¹ est une question en vogue²¹², «*bien qu'elle plonge ses racines au plus profond de ce qu'est l'entreprise et de ce qu'elle a toujours été*»²¹³.

(208) P. Bollerot, Deux acteurs de l'employabilité : l'employeur et le salarié, in *L'employabilité : de la théorie à la pratique*, Berne, Peter Lang, pp. 88-89, 2001.

(209) L'entreprise est active dans le secteur agricole. Voy. <http://www.dlg.dk/en/frontpage> (consulté le 29 septembre 2012).

(210) Toutes ces mesures vont dans le sens d'une flexibilisation du travail. A cet sujet, voy. l'étude récente d'A. Béjaoui, *Attirer et retenir les travailleurs âgés : Le rôle de la flexibilité. Rapport de projet*, Montréal, CIRANO, 2012.

(211) Ci-après, R.S.E.

(212) La Commission européenne a présenté, en octobre 2011, une nouvelle stratégie sur la R.S.E. Voy. http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_fr.htm (consulté le 29 septembre 2012).

(213) F.-G. Trébulle et O. Uzan, Avant-propos, in *Responsabilité sociale des entreprises. Regards croisés Droit et Gestion*, Paris, Economica, p. XIII, 2011.

Peut-elle servir de fondement aux obligations des employeurs en termes d'employabilité ? En quoi serait-ce une opportunité ou, au contraire, un danger ?

a) Un engagement sociétal

La Commission européenne définit la R.S.E. comme «*l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes*»²¹⁴. Nous parlons bien ici de soft law, puisque ce sont les entreprises qui s'engagent à respecter des règles qu'elles ont elles-mêmes édictées²¹⁵.

La R.S.E. participe du mouvement plus large du développement durable²¹⁶. Transversale par essence, elle se déploie dans des domaines aussi variés que la gouvernance d'entreprise et les bonnes pratiques des affaires, l'environnement, mais aussi les droits de l'homme, les conditions de travail et, *last but not least*, l'engagement sociétal²¹⁷. Ce dernier implique l'entreprise privée dans la réalisation de politiques publiques²¹⁸ : s'il est certes bien établi que l'employeur est seul juge de l'opportunité économique de licencier, cela ne l'autorise pas à se moquer des conséquences sociales de ses choix^{219, 220, 221}. La R.S.E. serait ainsi à rapprocher de l'objectif de moralisation du marché que le droit social porte en lui²²².

La gestion des ressources humaines se verrait affublée de nouveaux rôles, à plus ou moins long terme, parmi lesquels celui de «développeur de capital humain».

(214) Commission européenne, *Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*, Livre vert, 18 juillet 2001, p. 7. En Belgique, voy. le *Cadre de référence de la responsabilité sociétale des entreprises en Belgique* qui a été adopté le 28 avril 2006 par la Commission interdépartementale du développement durable (C.I.D.D.).

(215) F.-G. Trébulle, Quel droit pour la RSE ?, in *Responsabilité sociale des entreprises. Regards croisés Droit et Gestion*, Paris, Economica, pp. 23 et s., 2011. Pour une analyse des outils et du caractère de droit souple de la responsabilité sociale des entreprises, voy. E. de Cannart d'Hamale, La responsabilité sociale des entreprises, soft law ou hard law ?, *J.T.*, pp. 413-421, 2007.

(216) N. Barthe, Transversalité et transdisciplinarité de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, in *Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social*, Bruxelles, De Boeck, p. 5, 2006.

(217) F.-G. Trébulle, *op. cit.*, p. 20.

(218) *Ibid.*

(219) S. Gilson, *op. cit.*, p. 10.

(220) A ce sujet, voy. M. Glorieux, Essai non transformé sur l'exercice du droit de rupture unilatérale à la lumière des responsabilités sociales des entreprises, in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail. Hommage à Pierre Blondiau*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, pp. 225-236, 2008.

(221) Le 8 mai 2012, dans son discours sur l'état de la nation, le Premier ministre luxembourgeois Jean-Claude Juncker s'exprimait dans ce sens : «*Pourquoi l'Etat luxembourgeois devrait-il payer les plans de préretraite des gens d'ArcelorMittal qui perdent leur emploi ? [...] Les grands patrons ne peuvent pas que prendre. Ils doivent aussi être prêts à donner*». Voy. <http://www.gouvernement.lu/gouvernement/etat-nation/traduction-francaise-2012/index.html> (consulté le 29 septembre 2012).

(222) S. Gilson, *op. cit.*, p. 9.

Dans cette perspective, l'entreprise se soucie d'ajuster le niveau de qualification de ses travailleurs pour ses propres besoins mais aussi pour ceux du marché en général²²³. Comme le fait remarquer un auteur, «*dès lors que les employeurs ne peuvent plus, en réalité, garantir ni le plein emploi ni la sécurité de l'emploi, qui représentaient naguère le contrat social ordinaire, ne peuvent-ils pas s'engager au moins sur la promesse qu'ils assureront aux salariés, en toutes circonstances, les meilleurs moyens de demeurer employables, de maintenir et de développer leurs compétences à la fois en interne et, dans l'éventualité d'une séparation rendue inévitable, pour préserver leurs chances de reconversion dans une autre entreprise*»²²⁴ ? L'employabilité des uns façonnée par les autres dans un engagement sociétal : c'est ainsi qu'il conviendrait d'équilibrer la responsabilité des travailleurs et des employeurs.

Dans la mise en œuvre du R.C.C., l'on pourrait alors utiliser la R.S.E. comme un «réceptacle» juridique aux questions qui tiennent à l'équilibrage des responsabilités entre travailleurs âgés et employeurs. Les employeurs, qui sont censés anticiper l'avenir et poser des actes dont ils mesurent l'impact à long terme, seraient en effet à même de comprendre les enjeux sociétaux brassés par une politique active de gestion des fins de carrières et, à ce titre, pourraient s'obliger au travers de la R.S.E. à garantir une non-discrimination des travailleurs âgés, une formation continue, un aménagement des conditions et des horaires de travail, etc. L'exemple de l'entreprise DLG montre que ce genre d'adaptation de l'entreprise au travailleur âgé fonctionne très bien. C'est d'ailleurs dans cette optique de «responsabilisation douce» que les partenaires sociaux ont adopté, en juillet 2008, dans le cadre du Conseil National du Travail, une recommandation aux entreprises qui présente les mesures à mettre en place dans le but de maintenir les travailleurs âgés au travail²²⁵.

En bref, il serait donc permis de penser que la R.S.E. puisse constituer une sorte de régime général englobant toutes les obligations que l'«équité» commanderait aux employeurs, au regard de celles que le R.C.C. a récemment imposées aux travailleurs âgés²²⁶.

(223) J. Igalens, La Gestion des Ressources Humaines à l'épreuve de la responsabilité sociale de l'entreprise, in *Responsabilité sociale des entreprises. Regards croisés Droit et Gestion*, Paris, Economica, pp. 388-390, 2011.

(224) P. Bollérot, Deux acteurs de l'employabilité..., *op. cit.*, p. 68.

(225) Conseil National du Travail, *Recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 adressée aux commissions paritaires, aux entreprises et à leurs travailleurs en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises*, www.cnt-nar.be/AANBEV-RECOM/recommandation-020.pdf (consulté le 29 septembre 2012).

(226) En ce sens, voy. S. Gilson, *op. cit.*, p. 11 ainsi que F. Lépineux, La RSE et le modèle socio-économique émergent, in *Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social*, Bruxelles, De Boeck, pp. 317-333, spéc. p. 321, 2006.

b) L'insuffisance de la soft law

Toutefois, confier un tel enjeu à la seule soft law des entreprises n'est pas sûr. L'Etat doit intervenir dans la définition du nouveau contrat social en devenant pour assurer une juste répartition des responsabilités²²⁷.

En effet, les entreprises seraient tentées de reprendre pour leur compte les recommandations éthiques et de définir seules un nouvel ordre économique et social naturellement dans leur intérêt. La maxime est courante dans le milieu des affaires : «*Good ethic is good business*»²²⁸. Ainsi, une stratégie trop facilement dirigée par l'employeur risque de faire prévaloir les intérêts de ce dernier à court terme, au détriment du service à la société qui exige une évolution nécessairement ancrée dans la durée²²⁹. Dans ce jeu, il faut mêler les politiques publiques, qui conservent un rôle important²³⁰, car si la solidarité peut être motivée par l'égoïsme, il revient au droit de venir «*violer cet égocentrisme*»²³¹. De plus, fonder la responsabilité du patronat dans l'employabilité sur la base d'un droit souple apparaît utopique, en ce qu'il est fort peu envisageable que les entreprises s'imposent des coûts importants, notamment en termes de formation des travailleurs, alors que ceux-ci peuvent quitter leur employeur dès qu'ils ont acquis les nouvelles compétences²³².

Ainsi, en matière de gestion des ressources humaines, et spécialement des travailleurs âgés, il ne faut pas compter sur l'autorégulation dans la réalisation d'une solidarité intergénérationnelle, cette valeur qui transcende la réforme du R.C.C. La loi doit prendre le relais et prévoir des mesures contraignantes pour responsabiliser les employeurs autant que les travailleurs âgés²³³.

Dans cet élan, il nous paraîtrait néanmoins excessif de rejeter toute initiative, de ruiner tout effort spontané. On peut critiquer l'opportunisme des employeurs qui favorisent l'employabilité des travailleurs non en tant que devoir social mais pour

(227) Voy. M. Descolonges et B. Saincy, *op. cit.*, p. 133. Voy. également, dans le même ouvrage, pp. 67 et s.

(228) M. Descolonges et B. Saincy, *op. cit.*, p. 8.

(229) P. Bollérot, Deux acteurs de l'employabilité..., *op. cit.*, p. 67. Plus loin (p. 69), l'auteur fait référence au phénomène de la «file d'attente» qui peut résulter de la stratégie opportuniste de l'employeur.

(230) Ainsi, «*penser sur les entreprises afin qu'elles assument leurs responsabilités n'est pas un substitut à l'action publique*». M. Descolonges et B. Saincy, *op. cit.*, p. 131.

(231) A. Vandeveldel, *op. cit.*, pp. 577-578. Comme le précise B. Remiche, *op. cit.*, p. 77, «*Il ne s'agit pas de prôner un retour à l'interventionnisme étatique désuet mais de défendre l'existence de règles claires et stables que les opérateurs économiques doivent connaître et qui ont comme fonction de faire respecter d'autres valeurs que le profit, la rentabilité ou l'efficacité économique*».

(232) Voy. en ce sens T. Périlleux, *op. cit.*, p. 317.

(233) Ainsi, dans une interview au magazine Trends Tendances, le 03 octobre 2011, <http://trends.levif.be/economie/actualite/politique-economique/prepensions-sous-pression-la-ftgb-s-invite-au-mr/article-1195113002216.htm> (consulté le 29 septembre 2012), Anne Demelonne, secrétaire générale de la F.G.T.B., dénonçait l'attitude «*plus qu'hypocrite*» des employeurs : «*Si 7 employeurs sur 10 se disent prêts à engager des travailleurs de plus de 50 ans, on constate que seuls 5,2 % de tous les engagements concernent les travailleurs de plus de 50 ans*».

leur intérêt économique propre ; toujours est-il que c'est une politique créatrice d'emplois qu'il vaut parfois mieux avoir avec que contre soi²³⁴. Par ailleurs, une stratégie de «laisser-faire», sans aucune initiative de l'employeur, conduirait de facto à privilégier les travailleurs dont la situation n'est pas si mauvaise et à « enfoncer » les moins employables²³⁵.

Cela nous permet de tirer la conclusion que si la *soft law* éveille une certaine peur quand elle est seule capitaine à bord, elle présente quand même certains avantages. Il conviendrait, partant, d'agir selon une voie médiane²³⁶, dans laquelle la loi viendrait soutenir ou réorienter les mesures avancées dans les *best practices* des entreprises.

3.3. PERSPECTIVES

Cette section clôture notre commentaire de la réforme du R.C.C. Avant de développer quelques réflexions à propos des mesures légales liées directement (§ 2) ou non (§§ 3 et 4) au R.C.C et susceptibles d'inviter les employeurs dans la danse de l'employabilité, l'on se propose, pour s'assurer de la clarté de nos propos, de s'arrêter un instant et de retracer le raisonnement que nous avons développé jusqu'ici (§ 1^{er}).

3.3.1. Récapitulatif de notre raisonnement

Pour rappel, nous sommes partis, dans le chapitre précédent, de la réforme de la prépension opérée à la toute fin 2011 par le nouveau gouvernement. Après une description de ce qui, de prime abord, n'apparaît que comme un nouveau durcissement des conditions d'accès au régime, nous avons analysé le R.C.C. comme un renversement de la perspective que l'on adoptait à son égard jusqu'alors. En effet, c'est tout un processus cognitif qui est à l'œuvre : dans une logique de flexicurité, le législateur a entendu responsabiliser les assurés sociaux. Concrètement, nous avons vu que cela implique, pour le travailleur, le devoir de devenir ou de rester «employable».

Dans ce chapitre, nous avons entamé une réflexion davantage critique, qui a visé à questionner cette forme de régression dans les acquis sociaux pour en dégager la finalité supérieure. Si la responsabilisation accrue des travailleurs, qui se traduit en termes d'employabilité, est légitime et même nécessaire pour assurer la dignité humaine des générations futures, il n'en reste pas moins qu'elle doit être mise en œuvre de façon à impliquer aussi les employeurs. Nous nous sommes alors demandés si la R.S.E. pouvait nous aider à fonder une obligation générale pour les employeurs de participer au développement de l'employabilité des travailleurs âgés. Dans la section 2, nous venons de conclure de façon affirmative, pour autant que ce soit dirigé, encadré par la loi.

(234) En ce sens, voy. P. Bollérot, Deux acteurs de l'employabilité..., *op. cit.*, pp. 68-69.

(235) P. Bollérot, Deux acteurs de l'employabilité..., *op. cit.*, p. 67.

(236) P. Bollérot, Deux acteurs de l'employabilité..., *op. cit.*, p. 66.

Mais quelle loi ? Quel « droit dur » le législateur a-t-il créé qui agit directement en faveur de l'emploi des travailleurs âgés dans la politique de gestion des ressources humaines ? Spécialement, quelles règles légales dirigent l'action des employeurs pour un développement de l'employabilité des travailleurs qui bénéficient du R.C.C. ou qui sont susceptibles d'en bénéficier ? Cette section a pour objet de voir quels outils légaux peuvent ouvrir une brèche pour l'implication des employeurs dans la problématique du R.C.C., au-delà de leurs initiatives qui relèvent du droit souple.

L'approche n'est pas des plus cohérentes, comme souvent en droit social. Notre objectif n'est d'ailleurs pas d'inventorier chaque mesure légale possible, mais plutôt de mettre l'accent sur les principales. Parmi les mesures dont on peut espérer qu'elles feront jouer un rôle majeur à l'employeur dans l'employabilité des travailleurs âgés, on pense d'abord, parce qu'ils sont évoqués dans la réglementation du R.C.C., au reclassement professionnel et au maintien du paiement par l'employeur du complément d'entreprise en cas de reprise du travail. Il faudra aussi bientôt tenir compte de l'obligation d'établir un plan en faveur de l'emploi des travailleurs âgés. Mais plus fondamentalement, nous verrions bien le principe d'égalité, traduit dans notre domaine par l'interdiction de toute discrimination sur base de l'âge, pousser vers une meilleure intégration et une employabilité supérieure des travailleurs âgés concernés par le R.C.C.

3.3.2. L'outplacement et le maintien du paiement par l'ex-employeur du complément d'entreprise en cas de reprise du travail

Le dispositif légal du R.C.C. contient en lui une double forme de responsabilisation des employeurs, qui sont invités à permettre à leurs travailleurs âgés un départ à la pension plus flexible²³⁷. Nous avons déjà abordé ce point plus haut, à propos de l'employabilité : il s'agit de l'outplacement (ou « reclassement professionnel ») et du complément d'entreprise en cas de reprise du travail, qui sont donc tous deux mis à charge de l'employeur.

L'outplacement²³⁸ est défini comme « *un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après bureau d'outplacement, contre paiement et à la demande d'un employeur afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant* »²³⁹.

(237) T. Moulart et D. Léonard, *op. cit.*, p. 20.

(238) A propos de l'outplacement, voy. Claeys et Engels, *Contrats de travail. Licenciement et démission*, Waterloo, Kluwer, 2011, pp. 431-441 ; N. Robert et S. Gilson, Regards sur l'outplacement, in *La réglementation du chômage : vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991*, Waterloo, Kluwer, pp. 519-577, 2011.

(239) C.C.T. n° 51, art. 1.

La mesure s'inscrit dans une optique de *lifelong learning*²⁴⁰ et vise à permettre à un travailleur licencié de retrouver plus facilement un emploi. Elle concerne toutes les catégories de chômeurs, tantôt en tant qu'option²⁴¹, tantôt en tant qu'obligation²⁴². C'est l'ex-employeur qui finance cette mesure d'accompagnement social²⁴³. Comme nous l'avions dit, le travailleur en R.C.C. peut demander à obtenir le bénéfice de pareille procédure²⁴⁴. C'est logique : l'accompagnement social qu'est l'outplacement vient, somme toute, compenser l'accès réduit au R.C.C.

Par ailleurs, une fois qu'il a relevé le niveau de son employabilité, par exemple grâce à une procédure de reclassement qu'il a obtenue gratuitement, le travailleur en R.C.C. est incité à retourner à la vie active. En effet, la reprise du travail par le travailleur âgé en R.C.C. met fin au bénéfice de l'allocation de chômage mais non à celui du complément d'entreprise²⁴⁵. Ainsi, en sus de son nouveau salaire, il percevra un bonus non négligeable. On notera que l'employeur supporte ici davantage de responsabilité que dans le chômage « classique », où c'est l'Etat qui paye la reprise du travail²⁴⁶.

3.3.3. L'obligation d'établir un plan en faveur de l'emploi des travailleurs âgés

Ensuite, il nous faut signaler la C.C.T. n° 104, adoptée le 27 juin 2012, qui prévoit l'obligation pour l'employeur qui occupe plus de 20 travailleurs d'établir un plan pour l'emploi, contenant des mesures annuelles ou bisannuelles en faveur du maintien ou de l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus²⁴⁷. La C.C.T. énumère sept domaines d'action possibles dont notamment l'adaptation du temps de travail et des conditions de travail, la mutation interne en vue d'obtenir une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur, etc.

Cette C.C.T., qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013, doit encadrer l'action des employeurs, notamment en ce qui concerne la manière d'envisager le R.C.C., dans les entreprises comptant plus de 20 travailleurs.

(240) Voy. D. Pieters, Vers une approche inédite des prestations de revenus de remplacement et de compensation des coûts de la sécurité sociale, *RBSS*, n° 4, p. 590, 2010.

(241) Voy. C.C.T. n° 51, art. 2.

(242) L'outplacement est obligatoire pour les travailleurs âgés de 45 ans minimum ainsi qu'en cas de licenciement collectif (cellule pour l'emploi). Voy. Claeys et Engels, *Contrats de travail. Licenciement et démission*, Waterloo, Kluwer, pp. 431 et s., 2011 ; F. Robert, Les mesures d'accompagnement des travailleurs dans le cadre des restructurations d'entreprises, *Orientations*, n° 7, pp. 8-9, 2007.

(243) C.C.T. n° 82, art. 9.

(244) C.C.T. n° 82, art. 3, § 2 et C.C.T. n° 51, art. 3.

(245) C.C.T. n° 17, art. 4bis.

(246) Voy. l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, *M.B.*, 31 décembre 1991, art. 129bis et s.

(247) Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

3.3.4. L'interdiction de toute discrimination sur base de l'âge

Enfin, la question de la discrimination envers les travailleurs âgés nous amène à envisager quelques pistes de réflexions finales. Dans cette optique, le développement de l'employabilité par les employeurs, en luttant contre toute discrimination liée à l'âge, viendrait se marier à la préoccupation plus englobante qu'est la solidarité intergénérationnelle.

Comme nous avons déjà pu nous en rendre compte, l'économie et la science politique sont parties intégrantes du débat. Alors que nous nous approchons doucement de la fin de notre exposé, il ne fallait pas oublier certains aspects sociologiques ou psychosociaux, dont le rôle est bien plus important qu'on ne le pense²⁴⁸. L'on se propose, en tant que juriste, d'en tirer les enseignements juridiques et d'aborder la question sous l'angle du droit de la non-discrimination.

Les sociologues appellent «âgisme» le processus créateur des préjugés discriminatoires envers les personnes plus âgées²⁴⁹. Les préjugés les plus fréquents sont ceux liés, de près ou de loin, à la productivité, prétendument en baisse avec l'âge (ou plutôt l'expérience)²⁵⁰ : les travailleurs âgés seraient systématiquement étiquetés comme ayant dépassé leur «date limite d'utilisation». A cet égard, joue aussi la question de la rémunération qui va en augmentant, c'est-à-dire du «*découplage entre coût salarial et productivité*»²⁵¹. Aussi, le fait de pouvoir bénéficier du complément d'entreprise pendant la reprise du travail peut être un effet pervers du R.C.C. Plus généralement, l'employeur peut être tenté de succomber aux charmes de ces stéréotypes dans la manière de concevoir sa politique, ce qui, on en conviendra, n'incite pas le travailleur âgé à se rendre plus employable. On pense spécialement au cas du travailleur, qui a bénéficié du R.C.C., qui a fait des efforts pour se former et qui souhaite reprendre le travail, et qui se voit «recalé» simplement parce que la croyance populaire lui prête des défauts qu'il n'a pas, ou ne voit des qualités qu'il possède.

Il apparaît dès lors logique de changer les mentalités et de travailler sur le problème de la discrimination si l'on veut engager les employeurs dans le développement de l'employabilité des travailleurs âgés potentiellement concernés par le R.C.C.^{252, 253}.

(248) Nous renvoyons le lecteur à l'étude très pertinente (et aux références qui y sont citées) réalisée par D. Desmette, La prépension, un moyen d'échapper à l'identité stigmatisante de 'travailleur âgé' ?, *Les Cahiers du Cerisis* (Université Catholique de Louvain), n° 19, 2004.

(249) Voy. N. Burnay, Agisme : récupération idéologique ..., *op. cit.*, p. 47.

(250) Voy. P. Joassart, La suppression des barèmes liés à l'âge : passé, présent et avenir, *Orientations*, n° 3, pp. 20-28, 2011.

(251) V. Vandenberghe, *op. cit.*, p. 114.

(252) Voy. L. Mandin, *op. cit.*, pp. 272 et s.

(253) Pour un bel exemple d'évolution des mentalités, voy. la société parisienne BiTWiin qui a mis en place une interface visant à faciliter le recrutement des seniors, <http://www.bitwiin.com>.

A cette fin, la loi du 10 mai 2007²⁵⁴ offre un cadre intéressant, dans lequel toute discrimination fondée sur l'âge est interdite si elle ne répond pas à des conditions strictes^{255, 256}. Le droit européen n'est pas en reste, puisque la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000²⁵⁷ a servi de base à la loi du 10 mai 2007. La question est laissée à la Cour de Justice de l'Union européenne d'interpréter ces dispositions en harmonie avec les politiques nationales de l'emploi²⁵⁸.

Cette approche plus fondamentale par la lutte anti-discrimination permettrait de promouvoir à la fois l'égalité de tous les travailleurs et une plus grande solidarité entre les générations. Le principe transversal d'égalité des chances se confondrait avec une nouvelle conception de la solidarité. En ce sens, «*le débat autour des termes d'égalité et d'équité est révélateur des enjeux liés aux réformes et d'une interrogation quant à la conception de la justice sociale*»²⁵⁹. Un pont est d'ailleurs explicitement construit parmi les objectifs de l'Union européenne entre la lutte contre les discriminations et la promotion d'une solidarité intergénérationnelle²⁶⁰. L'article 3, § 3, al. 2 du Traité sur l'Union européenne dispose en effet que «*[L'Union] combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant*».

S'il est une voie à emprunter, à l'avenir, dans le débat des fins de carrières, et du R.C.C. en particulier, c'est bien celle-là ; une voie plus large mais plus cohérente qui fait se rejoindre dans une communauté d'intérêts employeurs et travailleurs de tous âges, qui fait rimer égalité et solidarité.

CONCLUSION

La réforme du chômage avec complément d'entreprise a célébré dignement l'ouverture de l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, et pour cause : le 28 novembre 2011, l'on s'est soucié de ceux à venir. Comme l'explique François Ost, il convient de concevoir la loi non uniquement comme «*instrument de gouvernement*», mais aussi, et peut-être surtout, «*comme expression de*

(254) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 30 mai 2007 (qui transpose la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000).

(255) Voy. art. 7 et s.

(256) C. Canazza, Pacte des générations et discrimination à l'égard d'un travailleur âgé, note sous Trib. trav. Gand, 20 septembre 2010, *Chr. D.S.*, n° 2, p. 93, 2011.

(257) Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *J.O.*, L 303.

(258) C. Canazza, L'arrêt 'Andersen' : un pas plus loin dans la protection des travailleurs âgés, *J.D.E.*, p. 14, 2011.

(259) L. Mandin, *op. cit.*, p. 398.

(260) C. Canazza, Pacte des générations et discrimination..., *op. cit.*, p. 94.

*valeurs supérieures susceptibles de régénérer le corps social*²⁶¹ ; en ce sens, en promulguant la loi et les arrêtés royaux qui signaient cette réforme profonde, le Roi a, plus que jamais, salué tous les citoyens, présents et à venir²⁶².

Au vu des transformations à l'œuvre dans l'économie mondiale, l'Etat-providence n'offrait plus suffisamment de garanties à long terme ; le souci d'assurer la dignité des générations futures a ainsi invité nos dirigeants politiques à s'écarter du sentier de dépendance et à esquisser les traits d'un régime qui renforce la solidarité entre les générations. C'est un pas qu'ils ont eu le courage de franchir. Sans doute ont-ils suivi l'exemple de nos ancêtres qui, dans les années quarante, avaient relevé le pari de « catalyser le changement » en mettant en place un système de sécurité sociale²⁶³. A cet égard, la crise financière et économique de 2008-2009 a joué un rôle décisif. Elle a induit « une ouverture au radicalement neuf, du courage et de l'imagination »²⁶⁴. Nous avons décrit, en effet, comment elle a provoqué un sursaut salutaire qui a lui-même ouvert la voie à cette réforme structurelle.

Nous avons aussi souligné, dans notre exposé, l'importance du concept central de l'employabilité. C'est l'obligation correspondante, au sens de l'article 23 de la Constitution, aux prestations sociales que l'Etat assure envers les travailleurs. Nous avons également vu pourquoi il fallait y associer les employeurs, qui tiennent un rôle de « développeur de capital humain », et comment la loi pouvait définir le *framework* indispensable pour guider les normes issues de l'autorégulation.

Nous avons terminé notre réflexion en suggérant de promouvoir l'égalité dans la mise en œuvre du chômage avec complément d'entreprise. Ce principe tient la main à celui de solidarité ; en tout cas, ils se côtoient de près depuis la Révolution française, qui a donné naissance à la devise « Liberté, Egalité, Fraternité »²⁶⁵. Nous sommes convaincus qu'en agissant de la sorte, notamment au travers d'un régime de chômage avec complément d'entreprise au service de l'emploi, nous pourrions réaliser l'objectif, exprimé par Frans Cassiers, « que les familles puissent assurer dignement et équitablement à leurs enfants la possibilité de s'épanouir »²⁶⁶.

(261) Voy. F. Ost, *op. cit.*, p. 224, qui analyse la signification de l'expression royale consacrée « A tous, présents et à venir, salut ! ».

(262) *Ibid.*

(263) I. Cassiers, *op. cit.*, p. 383.

(264) *Ibid.*

(265) A. Vandeveldel, *op. cit.*, p. 573.

(266) Cfr. Introduction.

BIBLIOGRAPHIE

Arcq, E., Le blocage de l'évaluation du Pacte de solidarité entre les générations, *Les analyses du CRISP en ligne*, 22 décembre 2011, www.crisp.be.

Arnsperger, C., L'Etat social actif 'de gauche' : authentique idéal de solidarité ou lamentable mascarade idéologique ?, in *Document de travail de la Chaire Hoover*, n° 75, 2000.

Béjaoui, A., *Attirer et retenir les travailleurs âgés : Le rôle de la flexibilité. Rapport de projet*, Montréal, CIRANO, 2012.

Bloom, D. et McKinnon, R., Social security and the challenge of demographic change, *International Social Security Review*, Vol. 63, pp. 3-21, 2010.

Bollérot, P., Le maintien et le retour à l'emploi des seniors. Plan en faveur de l'emploi des seniors intégré au Projet de loi de financement de la sécurité sociale 2009, *Séminaire technique de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale*, Dublin, 18 et 19 juin 2009, <http://www.issa.int>.

Bonnet, F., Ehmke, E. et Hagemeyer, K., Social security in times of crisis, *International Social Security Review*, vol. 63, pp. 47-70, 2010.

Burnay, N., Agisme : récupération idéologique d'une discrimination, *La Revue Nouvelle*, n° 3, pp. 46-51, 2006.

Canazza, C., L'arrêt 'Andersen' : un pas plus loin dans la protection des travailleurs âgés, *J.D.E.*, pp. 13-14, 2011.

Cassiers, F., Aperçu de l'évolution du droit de la sécurité sociale, *RBSS*, Numéro spécial, *Cent ans de droit social en Belgique : 1886/1887-1986/1987. Actes de la journée commémorative du 12 novembre 1986*, pp. 23-37, 1986.

Ciccia, L., Impacts du pseudo 'Pacte des générations', *Collectif Solidarité Contre l'Exclusion*, n° 53, pp. 28-32, 2006.

Claeys & Engels, *Contrats de travail. Licenciement et démission*, Waterloo, Kluwer, 2011.

Colmant, B. et Miller, A., *Le capitalisme d'après*, Bruxelles, De Boeck et Larcier, 2010.

Conter, B., Origines et impacts de la flexicurité, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2095-2096, 2011.

Conseil Supérieur de l'Emploi, *Rapport annuel*, juin 2011.

Dauphin, M., De la prépension conventionnelle au régime de chômage avec complément d'entreprise, *L'Indicateur Social*, n° 2, pp. 7-14, 2012.

de Cannart d'Hamale, E., La responsabilité sociale des entreprises, *soft law ou hard law ?*, *J.T.*, pp. 413-421., 2007.

Debuisson, M. et Docquier, F., Vieillesse, la démographie à la rescousse de la Wallonie et de Bruxelles ?, *La Revue Nouvelle*, n° 3, pp. 32-37, 2006.

Demez, G., La prépension : une trentenaire... en fin de carrière ?, *La Revue Nouvelle*, n° 3, pp. 58-64, 2006.

Descolonges, M. et Saincy, B., *Les entreprises seront-elles un jour responsables ?*, Paris, La Dispute, 2004.

Desmette, D., La prépension, un moyen d'échapper à l'identité stigmatisante de 'travailleur âgé' ?, *Les Cahiers du Ceris (Université Catholique de Louvain)*, n° 19, 2004.

Devolder, P. et Boulet, J., *Défis et perspectives des régimes belges de pension*, Bruxelles, La Chartre, 2009.

Dujardin, V., De Cordt, Y., Costa, R. et de Moriamé, V. (dir.), *La crise économique et financière de 2008-2009. L'entrée dans le 21^e siècle ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, 2010.

Dumont, D., *La responsabilisation des personnes sans emploi en question*, Bruxelles, La Chartre, 2012.

Dumont, D., Activation rime-t-elle nécessairement avec stigmatisation ? Une mise en perspective critique du procès de l'Etat social actif, *Droit et société*, pp. 447-471, 2011.

Dumont, D., De Tocqueville à Lucky Bunny : la (dé)responsabilisation des personnes sans emploi en question », *Chr. D.S.*, pp. 101-106, 2011.

Funck, J.-F., *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2006.

Georis, P., La sécurité sociale sous pression maximale, *Politique, revue de débats*, Hors série n° 17, pp. 3-5, 2011.

Gielen, A., 'Rust roest': Hoe werknemers actief houden op latere leeftijd?, *Oriëntatie*, n° 9, pp. 260-272, 2011.

Gieselink, G., Stevens, Y. et Van Buggenhout, B., Départ anticipé des travailleurs âgés en Belgique, *RBSS*, n° 4, pp. 579-617, 2002.

Graulich, B. et Palsterman, P., *Les droits et obligations du chômeur*, Waterloo, Kluwer, 2003.

Guillemard, A.-M., *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite : perspectives internationales*, 2^e éd., Paris, Armand Colin, 2010.

Hachez, I., *Le principe de standstill dans le droit des droits fondamentaux : une irréversibilité relative*, Bruxelles, Bruylant, 2008.

Hinrichs, K., A Social Insurance State Withers Away. Welfare State Reforms in Germany – Or: Attempts to Turn Around in a Cul-de-Sac, in *A long goodbye to Bismarck? The politics of welfare reform in Continental Europe*, Amsterdam, Amsterdam University Press, pp. 45-72, 2010.

Jamouille, M., *Seize leçons sur le droit du travail*, Liège, Collection scientifique de la faculté de droit de Liège, 1994.

Joassart, P., La suppression des barèmes liés à l'âge : passé, présent et avenir, *Orientations*, n° 3, pp. 20-28, 2011.

Jolivet, A., La politique européenne en faveur du vieillissement actif, *Retraite et Société*, pp. 137-157, 2002.

Kessler, D., Le vieillissement de la population. Un défi européen, *RBSS*, n° 4, pp. 963-977, 1993.

Lechat, B., Crise de confiance, crise de conscience, *La Revue Nouvelle*, n° 2, pp. 26-28, 2009.

Lefèbvre, M., Retraite et chômage en Belgique : les jeunes bénéficient-ils des préretraites ?, *Reflets et perspectives de la vie économique*, pp. 7-16, 2008.

Leroy, A., *Brugpensioen*, Deurne, Kluwer, 1994.

Maingain, B., Marché du travail, éthique et droit du licenciement. Considérations critiques sur l'exercice du pouvoir d'exclure de l'entreprise, in *Quelques propos sur la*

rupture du contrat de travail. Hommage à Pierre Blondiau, Louvain-la-Neuve, Anthe-mis, pp. 279-316, 2008.

Mandin, L., *Des préretraites au vieillissement actif : l'évolution des politiques sociales pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans en France et en Allemagne (1970-2007)*, Paris, Institut d'Etudes politiques, 2007.

Matagne, G., Vers un Etat social actif : réformer le système belge de protection sociale, in *La Belgique en mutation. Systèmes politiques et politiques publiques (1968-2008)*, Bruxelles, Bruylant, pp. 183-213, 2009.

Michaux, A.-V., Pré pensions : les grands axes du nouveau régime parafiscal, *Orien-tations*, n° 7, pp. 1-12, 2010.

Michaux, A.-V., Le pacte de solidarité entre les générations : Panorama des mesures annoncées, *Orientations*, n° 7, pp. 14-23, 2006.

Mollet, B. et Robert, F., *Prépension conventionnelle*, 11^e éd., Waterloo, Kluwer, 2008.

Moulaert, T. et Léonard, D., Le vieillissement actif sur la scène européenne, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2105, pp. 5-30, 2011.

Moulaert, T., Le Pacte de solidarité entre les générations, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1906-1907, 2006.

Moulaert, T., La fin de carrière. Des politiques en débat, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1882, 2005.

Neven, J.-F. et Gilson, S. (dir.), *La réglementation du chômage : vingt ans d'application de l'arrêté royal du 25 novembre 1991*, Waterloo, Kluwer, 2011.

O.C.D.E., *Panorama des Pensions 2011. Les systèmes de retraites dans les pays de l'OC-DE et du G20*, avril 2011, www.oecd.org/els/social/pensions/PAG-fr.

Office national de l'Emploi, *Rapport annuel*, Bruxelles, 2004.

Ost, F., *Le temps du droit*, Paris, Odile Jacob, 1999.

Pieters, D., Vers une approche inédite des prestations de revenus de remplacement et de compensation des coûts de la sécurité sociale, *RBSS*, n°4, pp. 589-595, 2010.

Pino, A. et Yermo, J., The impact of the 2007-2009 crisis on social security and private pension funds: A threat to their financial soundness?, *International Social Security Review*, vol. 63, pp. 5-30, 2010.

Plas, D. et Gilson, S. (dir.), *Le droit social face à la crise*, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010.

Robert, F., Les mesures d'accompagnement des travailleurs dans le cadre des restructurations d'entreprises, *Orientations*, n° 7, pp. 1-19, 2007.

Rosanvallon, P., *La crise de l'Etat-providence*, Paris, Seuil, 1984.

Rosé, J.-J. (dir.), *Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social*, Bruxelles, De Boeck, 2006.

Rottiers, M., *Les pensions. Organisation, contenu et financement du plan de pension extra-légal*, Bruxelles, Story Scientia, 1991.

Sneessens, H. et Van der Linden, B., Les préretraites: une méthode efficace de gestion des carrières et de l'emploi ?, *Regards économiques*, n° 33, pp. 1-25, 2005.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Le pour et le contre du Pacte de solidarité entre générations – Les objectifs sont-ils atteints ? – *Facts & Figures*», présentation power point, 10 septembre 2009.

Trébulle, F.-G. et Uzan, O. (dir.), *Responsabilité sociale des entreprises. Regards croisés Droit et Gestion*, Paris, Economica, 2011.

Van Aerschoot, P., *Activation Policies and the Protection of Individual Rights. A Critical Assessment of the Situation in Denmark, Finland and Sweden*, Farnham, Ashgate, 2011.

Vandenberghe, V., Peut-on se passer des préretraites et dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés ?, *Reflets et perspectives de la vie économique*, pp. 107-124, 2010.

Vandevelde, A., La solidarité au XXI^e siècle, *RBSS*, n° 4, pp. 573-586, 2010.

Verhelst, I. et Witters, A., Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers, *Oriëntatie*, n° 5, pp. 103-118, 2006.

Verly, J., Au-delà des chiffres... Augmenter l'emploi : de quoi parle-t-on ?, *La Revue Nouvelle*, n° 3, pp. 38-45, 2006.

Vielle, P., Pochet, P. et Cassiers, I. (dir.), *L'Etat social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, 2005.

Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapenne, M. et Walwei, U., *L'employabilité : de la théorie à la pratique*, Berne, Peter Lang, 2001.

Wéry, O., Le point sur les plans sociaux pendant la crise, *J.T.T.*, pp. 177-184, 2010.

TABLE DES MATIERES

RETENDRE LES FILS DE LA SOLIDARITE. QUELQUES COMMENTAIRES DE LA DERNIERE REFORME DU CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (EX-PREPENSION)

1.	D'UN DROIT DE CRISE A LA CRISE DU DROIT	58
1.1.	LA CRISE DU DROIT	59
1.2.	LE SURSAUT SALUTAIRE	66
2.	LE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE : UN RENVERSEMENT DE PERSPECTIVE	71
2.1.	UNE ENIEME REFORME	71
2.2.	UN RENVERSEMENT DE PERSPECTIVE	75
3.	L'EMPLOYABILITE DES TRAVAILLEURS AGES : POUR UN PARTAGE DES RESPONSABILITES	81
3.1.	UN ENJEU SUPERIEUR	81
3.2.	LA RESPONSABILITE DES EMPLOYEURS	86
3.3.	PERSPECTIVES	92
	CONCLUSION	96
	BIBLIOGRAPHIE	98