

DÉBATS & OPINIONS



Participez au débat
sur lecho.be/debats

Coin de l'expert

Thierry Duquesne & Philippe François

Avocats - NautaDutilh

Vers la fin des prépensions

La prépension conventionnelle, mise en place par la convention collective de travail n° 17 («prépension CCT 17») est un régime qui permet à un travailleur de percevoir, en plus de ses allocations de chômage, une indemnité complémentaire dite de prépension, et ce jusqu'à l'âge de la retraite légale. Cette indemnité est à charge de l'employeur.

Afin de pouvoir bénéficier du statut de prépensionné, le travailleur doit avoir été licencié. Il doit, à l'issue de la période de préavis ou de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, bénéficier d'allocations de chômage. Le travailleur doit remplir certaines conditions d'âge (60 ans) et de carrière (28 ans pour les femmes et 35 ans pour les hommes). Nombre de dérogations existent en ce qui concerne ces conditions.

Enfin, lorsqu'un travailleur part en prépension, l'employeur est tenu de le remplacer, à défaut de quoi il peut être contraint de payer une amende administrative. La prépension CCT 17 présente donc un avantage pour le travailleur, à savoir la notification d'un préavis auquel il peut prétendre (ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis) et, à l'issue de ce délai, le paiement d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur en sus des allocations de chômage, et ce jusqu'à l'âge de la retraite

légale. Pour sa part, l'employeur n'y trouve pas d'avantage particulier puisque, outre le préavis, il est tenu de payer ce complément aux allocations de chômage et de remplacer le travailleur. Il s'agit d'une des raisons inavouées pour lesquelles un employeur peut rechigner à engager un employé de plus de 50 ans. Enfin, l'ONem paie des allocations de chômage mais perçoit les cotisations de sécurité sociale du nouvel engagé. Un certain équilibre financier existe donc pour l'Etat.

RESTRUCTURATION

La situation est tout autre en cas de prépension dans le cadre de restructurations. Les conditions d'âge et de carrière professionnelle à remplir pour bénéficier d'une prépension dans le cadre d'une restructuration sont moins contraignantes. D'une part, le ministre de l'Emploi peut abaisser l'âge d'accès minimum à la prépension, sans cependant pouvoir être inférieur à 50 ans. Il n'est donc pas rare de pouvoir proposer la prépension à des travailleurs de 52 ou 55 ans. L'abaissement de l'âge permet d'ouvrir à un plus grand nombre de travailleurs le bénéfice de la prépension. D'autre part, quel que soit l'âge de départ en prépension, le travailleur doit justifier d'une carrière bien moins importante que dans le cadre de la prépension CCT

Ecrivez-nous

Vous souhaitez réagir? Un sujet d'actualité vous interpelle? N'hésitez pas à nous faire part de votre opinion. Envoyez-nous vos textes (5 000 signes maximum) par courrier électronique à l'adresse: debats@lecho.be

17 (20 ans de travail salarié).

Alors que dans le cadre de la prépension CCT 17, l'employeur est tenu de licencier un travailleur moyennant le respect d'un préavis convenable (formule Claeys), l'employeur pourra notifier en cas de restructuration des préavis réduits. En effet, le ministre de l'Emploi peut autoriser une réduction du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Pratiquement, après notification du délai de préavis ordinaire, l'employeur et le travailleur peuvent conclure une convention écrite réduisant la durée du préavis à 3 ou 6 mois, selon que le travailleur possède une ancienneté inférieure ou supérieure à 5 ans. En d'autres termes, le travailleur qui, en temps normal, aurait pu prétendre à un préavis de 24 mois, se verra proposer la prépension pour autant qu'il accepte de réduire son délai de préavis à 6 mois. Le lecteur comprendra qu'un tel mécanisme représente une économie substantielle pour l'employeur dans le cadre de la restructuration qu'il mène. En contrepartie, l'indemnité complémentaire de prépension mensuelle que percevra le travailleur jusqu'à l'âge de 65 ans est négociée afin de garantir un revenu mensuel confortable pour le travailleur.

L'employeur n'a pas l'obligation de procéder au remplacement du travailleur prépensionné pour autant que certaines conditions techniques soient remplies. A nouveau, cette dérogation au mécanisme prévu par la prépension CCT 17 représente un avantage considérable pour l'employeur.

Au cours des négociations du plan social, tant l'employeur que les organisations syndicales sont généralement demandeurs du bénéfice de la prépension. En effet, le travailleur licencié à 55 ans peut se voir offrir une sécurité financière non négligeable jusqu'à l'âge de la pension légale. En outre, depuis le Pacte de Solidarité entre les Génération, si celui-ci retrouve un travail, il continuera à percevoir cette indemnité complémentaire de prépension payée par l'employeur. Pour sa part, l'employeur voit diminuer substantiellement le coût de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il devrait payer dans le cadre d'un licenciement sec sans prépension. En d'autres termes, la prépension, dans le cadre de restructurations, apparaît souvent comme une mesure jugée raisonnable par l'ensemble des parties. Bien évidemment, une telle prépension représente un coût substantiel pour l'Etat puisque l'ONem interviendra beaucoup plus rapidement dans le paiement des allocations de chômage, et ce pour une période qui, potentiellement, peut durer de l'âge de 50 ans jusqu'à 65 ans, soit durant 15 années.

Le nombre d'entreprises en restructuration croît. Les prépensions à cette occasion coûtent cher. L'Etat doit réaliser des économies. La prépension apparaît comme une mesure socialement acceptable pour un travailleur licencié. Ce nœud gordien doit être géré avec prudence. ■

Un vrai «Pacte de l'Âge»



Vincent Vandenberghe

Professeur à l'Université catholique de Louvain et chercheur à l'Ires

Cahin-caha, la plupart des gouvernements européens mettent en œuvre ou préparent des réformes visant à relever le taux d'emploi des plus de 50 ans. En 2010, la France a relevé l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans. D'autres pays européens ont programmé son relèvement progressif à 67 ans. Dans le cas belge — où il est déjà de 65 ans — l'enjeu est plutôt de démanteler les dispositifs favorisant la sortie avant cet âge: les prépensions, mais aussi les dispenses de recherche d'emploi pour chômeurs âgés. De nombreuses études ont démontré le rôle important de tels dispositifs dans l'effondrement de notre taux d'emploi âgé, à partir des années 1970.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL, APRÈS 50 ANS?

Dans un contexte de vieillissement, la plupart des économistes sont convaincus que de telles réformes sont indispensables à l'équilibre financier de la sécurité sociale. Elles doivent aussi empêcher d'alourdir le coût du travail, et donc éviter de pénaliser un peu plus les jeunes peu diplômés ou les individus issus de l'immigration. Mais chacun mesure aisément que ces réformes suscitent de vives inquiétudes et de fortes réticences.

L'ampleur des contestations en France face à la décision de relever (un peu) l'âge légal de la pension ne peut qu'interpeller.

Dans le cas belge, sur le fond, l'inquiétude et l'opposition ne sont pas moindres. S'agissant des prépensions par exemple, les quinquas sont majoritairement opposés à leur suppression. Les syndicats aussi. Et beaucoup d'entreprises craignent de perdre un dispositif bien «utile» en phase de restructuration. Le passé récent (fermeture de l'usine Opel, restructuration chez Carrefour...) montre que les

responsables politiques continuent à accorder des prépensions à partir de 50-52 ans, malgré leur engagement à ne plus le faire.

Faut-il y voir une incompréhension des enjeux du vieillissement? Doit-on y déceler un réflexe corporatiste, ou un moyen pour les entreprises et les politiques de collectiviser le coût des restructurations? Peut-être, mais pas seulement. Car l'un des principaux freins aux réformes visant à l'allongement des carrières réside dans la faiblesse de la demande d'emploi âgé. Il y a aujourd'hui une absence de véritable marché du travail passé le cap de la cinquantaine. En moyenne en Belgique, les 30-39 ans représentent

individus âgés. Car une offre de travail accrue appelle bien évidemment une demande à la hausse. Les stratégies privilégiant l'offre induisent un double risque: i) celui qu'une partie importante des seniors n'ayant plus droit à une (pré)retraite, et ne trouvant pas d'emploi, viennent tout simplement gonfler les rangs de chômeurs, ii) celui de creuser les inégalités entre individus âgés incapables de prolonger leur activité et ceux (par exemple, certains cadres) qui profiteraient à plein des mesures d'incitation au prolongement des carrières.

Certes, la perspective macroéconomique de milliers emplois laissés vacants par les baby boomers a

1 Développer massivement la formation continue de manière à contrer le risque de baisse de productivité et de déqualification lié à l'âge et ainsi préserver l'employabilité. La formation continue reste aujourd'hui l'apanage des moins de 40 ans.

2 Éviter une trop forte (et trop mécanique) progression des salaires en fonction de l'ancienneté, laquelle contribue à découpler salaire et productivité à partir de 50 ans, ce qui incite les firmes à interrompre les carrières avant l'âge légal de la retraite, particulièrement lors de récessions ou restructurations importantes.

3 À condition que les partenaires sociaux s'engagent sur les points un et deux, baisser de façon sélective mais significative le coût employeur du travail âgé sans diminution du salaire poche, par réduction des cotisations sociales. L'interruption précoce des carrières engendre deux types de coûts pour les pouvoirs publics: i) l'arrêt du versement des cotisations et impôts, ii) le transfert financier net au profit des préretraités, conséquence du droit à un revenu de remplacement. Promouvoir l'emploi âgé en réduisant voire en supprimant les cotisations revient à assumer tout ou partie du premier coût mais à faire l'économie du second. Nonobstant les inévitables effets d'aubaine, il existe vraisemblablement une réelle possibilité de bénéfice net pour les comptes publics et sociaux.

4 Développer une véritable intermédiation entre l'offre et la demande de travail âgé. Le régime actuel de dispense de recherche d'emploi signifie, de facto, l'absence d'intervention des services publics de l'emploi en faveur de beaucoup de chômeurs âgés. Or la reprise d'emploi passé 50 ans est plus difficile et nécessite un effort particulier de la part de ces services. Il y a donc lieu de les muscler. ■



L'un des principaux freins aux réformes visant l'allongement des carrières réside dans la faiblesse de la demande d'emploi âgé.

26 % du total annuel des recrutements du secteur privé; les 55-64 ans à peine 2 %.

STRATÉGIES POUR STIMULER L'OFFRE ET LA DEMANDE

Bien sûr le «Pacte de l'Âge» évoqué ces derniers jours dans la presse devrait comprendre un volet stimulant l'offre de travail âgé, via notamment une limitation forte du recours aux prépensions. Mais à ce premier volet il est impératif d'associer des mesures favorisant la demande de travailleurs âgés émanant des employeurs, notamment en renforçant l'employabilité des

quelque chose de rassurant. Mais progresser intelligemment sur la question de l'allongement des carrières requiert aussi de rassembler les conditions microéconomiques nécessaires à la restauration d'un vrai marché du travail pour les plus de 50 ans. Pour ce groupe particulier, il s'agit de stimuler l'offre mais aussi la demande de travail, sans oublier les dispositifs assurant une bonne intermédiation entre les deux. Concrètement, cela implique la mise en place d'un véritable «Pacte de l'Âge» comprenant au moins quatre ingrédients favorisant la demande:

QUAND UNE UNITÉ TECHNIQUE D'EXPLOITATION (UTE) EST COMPOSÉE DE PLUSIEURS ENTITÉS JURIDIQUES

Elections sociales communes



Jean-Yves Verslype

Avocat Claeys et Engels

En pratique, trois situations peuvent se présenter: l'entité juridique correspond à l'UTE, l'entité juridique est composée de plusieurs UTE ou, enfin, l'UTE est composée de plusieurs entités juridiques. Cette dernière hypothèse implique que **différents employeurs devront organiser, ensemble, des élections pour un même comité et/ou un même conseil d'entreprise.**

Pour ce faire, il convient néanmoins qu'un certain nombre de critères économiques et sociaux communs caractérisent ces différents employeurs. Il n'est évidemment pas question de contraindre des sociétés étrangères l'une à l'autre à disposer d'organes de concertation communs. Pour que deux entités juridiquement distinctes soient amenées à devoir organiser ensemble des élections sociales, des critères économiques et sociaux communs à celles-ci devront être présents. Il appartiendra généralement aux organisations syndicales ou aux travailleurs intéressés de démontrer la présence de critères économiques et sociaux communs à des entités juridiquement distinctes. La tâche s'avère à première vue particulièrement ardue.

Présomption...

Afin de lutter contre certaines pratiques

tendant à procéder à une scission artificielle d'une même activité économique en autant d'entités juridiques distinctes en autant d'entités juridiques distinctes afin d'échapper aux seuils minimaux d'occupation nécessaires pour l'organisation des élections (50 ou 100 travailleurs), et afin de faciliter la charge de la preuve incombant aux organisations syndicales, la loi prévoit, depuis de nombreuses années, le recours à une présomption: différentes entités juridiques seront présumées (jusqu'à preuve du contraire) ne former qu'une seule UTE, et devront dès lors organiser ensemble des élections sociales, si certains critères économiques et certains critères sociaux communs sont présents. Les critères économiques sont rencontrés s'il est démontré que, soit des entités juridiques distinctes font partie d'un même groupe économique ou qu'elles sont administrées par une même personne ou par des personnes ayant un lien économique entre elles, soit que ces entités juridiques distinctes ont une même activité ou que leurs activités sont liées entre elles.

En forme de boutade, des sociétés concurrentes (et donc totalement étrangères l'une à l'autre) remplissent un de ces critères puisque, par définition, elles exercent «une même activité».



... de cohésion sociale

Même si la jurisprudence rendue en la matière fait preuve de beaucoup de discernement, force est de constater que le débat se concentrera quasiment exclusivement sur la présence de critères sociaux communs, ce d'autant plus que ceux-ci priment, en cas de doute, sur les critères économiques. La preuve de l'existence de certains éléments indiquant qu'une cohésion sociale existe entre des entités juridiques distinctes suffira à démontrer la présence de critères sociaux communs. Sont ainsi cités en exemples par la loi: l'existence d'une communauté humaine rassemblée dans de mêmes bâtiments ou dans des bâtiments proches, l'existence d'une gestion commune du personnel, l'existence d'un règlement de travail commun ou de conventions collectives de travail similaires.

Ainsi, deux sociétés cohabitant dans un même bâtiment, disposant d'une cafétéria ou d'une réception commune, d'un règlement de travail comportant des dispositions similaires et de CCT communes, rempliront les critères de cette présomption. Elles seront, partant, présumées ne former qu'une seule UTE, et donc, si elles atteignent ensemble les seuils d'occupation requis, devront organiser ensemble des élections sociales.

La preuve du contraire

Il leur sera cependant loisible de tenter de renverser cette présomption en démontrant que les critères avancés sont insuffisants: le bâtiment est effectivement commun, mais chaque société dispose de ses propres étages, la cafétéria est effectivement commune, mais elle n'est à tous les occupants de l'immeuble, à d'autres sociétés occupant celui-ci, les dispositions similaires contenues dans les règlements de travail ne sont pas des dispositions particulières mais des dispositions obligatoires standard qu'on peut retrouver dans tous les textes type en la matière, si les CCT sont communes, c'est parce que les deux sociétés relèvent de la même commission paritaire, etc. On peut avancer d'autres critères économiques, mais surtout so-



Henri-François Lenaerts

Avocat Claeys et Engels

ciaux, indiquant une réelle indépendance des deux sociétés: chaque société dispose de sa propre personne responsable du personnel, les avantages octroyés au personnel sont différents, les fêtes du personnel sont organisées séparément, etc. La présomption dont question ci-dessus a déjà été utilisée, mais sans succès, dans le cas des chaînes de franchisés: si aux yeux du grand public ces chaînes présentent effectivement une certaine unité (ce qui est un des buts, d'ailleurs, de la franchise), chaque commerce est toutefois exploité par un gérant indépendant qui gère librement son propre personnel (engagement, licenciement, fixation des conditions de travail), aucune cohésion sociale n'existant entre les travailleurs des différents franchisés. Précisons enfin que si la présomption ne peut pas être invoquée par l'employeur, rien n'interdit à différents employeurs souhaitant, de leur initiative, se considérer comme ne formant qu'une UTE, de le faire et de démontrer, si leur décision devait être contestée, qu'il existe suffisamment de critères économiques et sociaux communs pour justifier la mise en place d'organes sociaux communs. ■ hflenaerts@claeysengels.be jyverslype@claeysengels.be