



Octobre 2006

REFLEXIONS SUR L'EMPLOI, LE CHOMAGE, LE TEMPS DE TRAVAIL ET L'AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE

Fin septembre 2006, la Région wallonne compte 228.810 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE) et 286.716 demandeurs d'emploi inoccupés (DEI), ce qui représente un taux de demande d'emploi (DEI par rapport à la population active) de 19,6%

Selon le Bureau fédéral du plan, le coût budgétaire annuel moyen d'un chômeur représente 25.682 € en 2002 : 8.465 € d'allocations de chômage (un tiers du coût), 10.928 € de perte de cotisations sociales et 6.289 € de perte en impôts (5.575 en directs et 714 en indirects).

1. L'emploi

Le pays compte 4,15 millions d'emplois (3.472.000 salariés et 678.000 indépendants) : 869.500 dans l'industrie, 97.500 dans l'agriculture et 3,17 millions dans le secteur des services. Parmi ces derniers ± 400.000 dépendent de l'industrie (administration des salaires, nettoyage, restauration, travail intérimaire,...). Aussi, l'industrie représente « réellement » 1.269.500 emplois (30,6% du total contre 42,4% en 1970).

La Wallonie compte 1.106.000 emplois (900.000 salariés et 205.000 indépendants) : 224.000 dans l'industrie, 29.000 dans l'agriculture et 853.000 dans le secteur des services¹. Parmi ces derniers ± 108.000 dépendent de l'industrie. Aussi, celle-ci représente « réellement » 332.000 emplois (30% du total contre 45% en 1970). Aussi, avec 1/3 de la population (32,5%), la Wallonie ne représente que 26,65% de l'emploi total (26% de l'emploi salarié et industriel).

¹ Il s'agit de l'emploi intérieur.

Depuis 1995, l'emploi total a augmenté de 300.000 unités, dont 67.000 en Wallonie, 43.000 à Bruxelles et 193.000 en Flandre. L'emploi industriel a diminué, mais le nombre d'emplois dans le secteur des services (temps partiels, intérimaires, externalisations) a continué à progresser. L'emploi salarié total a augmenté de 84.000 unités, tandis que l'emploi indépendant a chuté de 17.000 unités. En moyenne annuelle, 22.000 emplois ont été perdus suite à une faillite (5.000 dans l'industrie et autant dans la construction), dont \pm 6.000 en Wallonie (27,3% du total).

2. Le chômage indemnisé

Vu le sous-emploi structurel en Wallonie, notre Région représente plus de 40% de l'ensemble des chômeurs indemnisés du pays, 46% des demandeurs d'emploi inoccupés, mais seulement 30,5% des non-demandeurs d'emploi inoccupés (33% des chômeurs âgés et 28% des prépensionnés). Parmi les 131.400 jeunes en allocation d'attente ou de transition, plus de 81.600 (62%) résident en Wallonie, ce qui est le cas de 35% des chômeurs indemnisés après un temps partiel volontaire. La situation d'un grand nombre de ceux-ci qui doivent se contenter de courtes périodes de travail, qui deviennent chômeurs de longue durée, est particulièrement inquiétante quand le travail étudiant (notamment par le biais de l'intérim) est de plus en plus facilité.

3. Les travailleurs soutenus par l'ONEm

Les travailleurs wallons, soutenus par l'ONEm, représentent par rapport à l'ensemble du pays : 31% des chômeurs temporaires, mais 36% des temps partiels avec maintien des droits et allocations de garantie de revenus et même respectivement 40% et 51% de ceux qui suivent une formation professionnelle ou des études et qui de ce fait sont dispensés de l'inscription de demandeur d'emploi. De même 48% des mesures d'activation concernent la Wallonie.

4. Les travailleurs « âgés »

44% des Belges de 50 à 64 ans travaillent, 20% sont des femmes au foyer, 15% sont en retraite anticipée, 7% en invalidité, 6% sont prépensionnés et 8% chômeurs âgés.

Le nombre de pensions de retraite anticipée a diminué de 85.000 unités depuis 1997 (augmentation de l'âge d'accès pour les femmes et du minimum de carrière exigée). Il n'y a que 10% du total des pensionnés salariés qui ont entre 60 et 64 ans. Dans les plus de 50 ans, le nombre d'invalides dépasse celui des prépensionnés (112.000 dans la 1^{ère} catégorie, 110.000 dans la seconde). L'augmentation de 20.000 unités des invalides de 50 à 64 ans résulte à 90% de femmes. Ces dernières ne représentent que 15% des prépensionnés, mais 40% des invalides.

5. Le temps de travail

Selon Eurostat, le travailleur belge à temps plein (salariés et indépendants) prestait en moyenne 41 heures par semaine en 2004 (41,3 en D ; 40,7 en F ; 40,6 en NL, etc.). Cette moyenne s'inscrit dans la moyenne européenne. Il y aurait 4,169 millions de travailleurs, dont 159.000 « personnes ayant un emploi et un deuxième métier » (3,8% du total).

21,6% auraient un emploi à temps partiel (22,3% en D ; 16,6% en F ; 45,6% en NL, etc.), seulement 6,8% des hommes (6,5% en D ; 5,2% en F ; 22,5% en NL) mais 41% des femmes (41,6% en D ; 30% en F ; 74,8% en NL, etc...). 17,6% travaillent « involontairement » à temps partiel² (15,7% en D ; 28,7% en F ; 3,5% en NL ; etc..). Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine des temps partiels seraient de 22,9 heures (17,4 en D ; 23,1 en F ; 19,1 en NL ; etc.).

Un tiers de l'ensemble des travailleurs preste habituellement ou occasionnellement du travail le soir, 17% la nuit, 35% le samedi et 25% le dimanche.

La durée légale du temps de travail des salariés est passée de 40 heures à 39 heures (1/1/1999) puis à 38 heures (1/1/2003). Selon Eurostat, les salariés à temps plein ont presté 39,1 heures³ de travail par semaine en moyenne pour la Belgique en 2002. Sur 10 ans, il s'agirait d'une augmentation d'une heure. En Wallonie cette durée serait inchangée avec 38,2 heures (39,5 heures en Flandre avec + 1,4 heures en 10 ans) : 38,8 heures pour les hommes et 37 h. pour les femmes, ce qui correspond au temps de travail conventionnel (37,36 voir 35 heures), augmenté de ± 2 heures supplémentaires « non-récupérées presque exclusivement par les hommes ».

² Deux tiers pour des motifs tels que la garde des enfants et autres raisons personnelles et familiales.

³ Il s'agit du nombre d'heures habituellement prestées y compris les heures supplémentaires (payées ou non).

6. La réduction (semi) collective du temps de travail

La loi du 10.08.2001 prévoit des réductions de cotisations de sécurité sociale « patronales » si l'entreprise descend en-dessous de 38h/semaine. Ces aides patronales à l'emploi ont été modifiées au 1.1.04 (loi-programme 24.12.02 et A.R. 16.05.03).

Aussi, des licenciements peuvent être évités et (ou) le volume de travail peut être réparti sur un nombre plus important de travailleurs ; ceci avec une adaptation du salaire horaire antérieur.

Réduction collective et non individuelle⁴

Il faut qu'il s'agisse d'une réduction collective (et non individuelle) du temps de travail :

- de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise ;
- d'une division de celle-ci ;
- d'une catégorie de travailleurs (ex. les ouvriers) ou d'une catégorie d'âge (ex. les 50 ans et plus).

Procédure

Cette réduction collective du temps de travail se fait par convention collective de travail, et une adaptation du règlement de travail. (voir CCT et Règlement de travail).

Le nouvel horaire, la date d'entrée en vigueur, le champ d'application,... doivent être précisés. La modification du règlement de travail doit être notifiée à l'Inspection des lois sociales.

Dans sa déclaration trimestrielle à l'ONSS (Dmfa), l'employeur doit mentionner les travailleurs concernés, la date d'entrée, la durée hebdomadaire de travail avant et après la réduction collective.

⁴ Pour la réduction individuelle voir crédit-temps.

Réductions ONSS

L'entreprise a droit (par travailleur concerné) à une réduction de cotisations patronales de 400 € par trimestre :

- durant 2 ans en cas de passage à 37h/sem.
- durant 3 ans en cas de passage à 36h/sem.
- durant 4 ans en cas de passage à 35h/sem.

Ces primes peuvent être cumulées avec d'autres réductions de cotisations pour les mêmes travailleurs, mais ne peuvent dépasser le montant des cotisations « patronales » de base dues pour chaque travailleur concerné.

En cas de passage à la semaine de 4 jours (soit 4 jours de 9h, soit 3 jours de 9h et 2 jours de 4h) cette réduction passe à 1000€ pour les quatre trimestres qui suivent son introduction.

7. La récupération ou le paiement des heures supplémentaires ?

Lors des dernières négociations interprofessionnelles, le patronat a voulu imposer une augmentation du temps de travail. La résistance syndicale a bloqué toute flexibilité « à la carte ». Néanmoins et malgré le maintien du droit de veto syndical en matière d'heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire de travail et nécessité imprévue, la modification de la loi de 1971 sur le travail permet dorénavant le choix individuel du travailleur entre récupération ou paiement des premières 65 heures supplémentaires par an. Celles-ci bénéficient d'un avantage fiscal égal à 16,5% du salaire de base et du sursalaire (à la fois pour le travailleur et pour l'employeur) qu'il y ait récupération ou pas. Aussi, l'incitant d'une augmentation du temps de travail jusqu'à 1,4 h. en moyenne annuelle (65 heures divisés par 46 semaines effectivement prestées) à été créé. Sur base conventionnelle (procédure stricte avec accord syndical) un deuxième « paquet » de 65 heures supplémentaires avec le même libre choix est même possible, mais sans l'avantage fiscal sub-mentionné. Une augmentation du temps de travail individuel de 2,8 h. (7,6%) est à craindre.

Rappelons que sur base conventionnelle, non seulement les heures supplémentaires, mais également le sur-salaire peuvent être traduits en repos compensatoire, ce qui signifie une diminution du temps de travail de 0,7 h. (50% de sursalaire sur 65 heures divisés par 46 semaines) voir de 1,4 h. (+ 3,8%) sans perte de salaire et une différence de 4,2 h. ($\pm 11,4\%$) par rapport à la non-récupération. Dilemme ou combat extraordinaire pour les délégations syndicales qui prônent la solidarité y compris avec les demandeurs d'emplois ?

8. L'aménagement du temps de travail individuel avec l'aide de l'ONEm

La prépension à mi-temps, l'interruption de carrière et le crédit temps permettent aux travailleurs sous certaines conditions (âge, carrière professionnelle, ancienneté, seuil à respecter) de diminuer leur temps de travail (voir de l'interrompre complètement) avec une aide complémentaire de l'ONEm et de maintenir leurs droits en matière d'emploi et de sécurité sociale.

En septembre 2006, 211.400 personnes ont utilisé cette possibilité dont 53.800 en Wallonie : 20.600 en ne travaillant plus momentanément, 36.500 pour des congés thématiques (notamment le congé parental) et plus de 154.300 en réduisant leurs prestations à un 4/5 temps ou un 1/2 temps. Avec respectivement 53.850 et 36.400 personnes concernées, la Wallonie ne représente qu'1/4 à la fois du total et des réductions de prestations.

Depuis 5 ans, le nombre d'interruptions complètes a stagné, les congés thématiques ont triplé et les réductions de prestations ont doublé, notamment depuis la CCT n° 72bis et la loi Onkelinx en 2002. Il est significatif de constater que plus de la moitié des Wallons qui ont réduit leurs prestations ont 50 ans et plus. En moyenne annuelle 2005, sur 38.000 Wallons concernés, 55% avaient 50 ans et plus. Aussi peut-on estimer qu'il y a actuellement plus de 21.000 Wallons de plus de 50 ans qui ont réduit « définitivement » leurs prestations d' 1/5 ou à un mi-temps avec un complément ONEm (voir exceptionnellement un second complément au niveau de l'entreprise), ce qui représente ± 8.000 équivalents temps pleins (± 14.500 en ajoutant les - de 50 ans).

Dans le cadre du crédit-temps, il n'y a pas d'obligation de remplacement. Celle-ci fut supprimée quand le seuil de 3% a été relevé à 5% (voir seuil plus élevé fixé par CCT sectorielle ou d'entreprise). Aussi, le rapport de force au niveau de l'entreprise influence fortement l'effet bénéfique de cette mesure sur l'embauche compensatoire éventuelle. Néanmoins, cette piste, qui vise à concilier vie familiale et professionnelle, mérite d'être poursuivie.

Conclusion

Au lieu de freiner les fins de carrière, une politique volontariste de l'emploi, notamment à l'égard des jeunes, s'impose. Il faut maintenir la prépension et la pension anticipée, encourager la réduction du temps de travail individuelle et (semi) collective, centrer l'augmentation du taux d'emploi sur les jeunes, les femmes, les immigrés, les moins qualifiés ou formés,... L'essentiel de la réserve de main-d'œuvre en Wallonie est constitué des catégories d'âge des plus jeunes. Seuls 10% des demandeurs d'emploi inoccupés wallons ont plus de 50 ans et le taux d'emploi des Wallons âgés de 55 à 64 ans frôle les 30% (28% au niveau fédéral).

Parmi les catégories d'âge des 45 à 54 ans, 77% des Wallons et 54% des Wallonnes ont un emploi. Selon les projections de l'INS et du Bureau fédéral du Plan, la population en âge de travailler diminuera fortement en Flandre, mais se maintiendrait en Wallonie. Aussi, sera-t-il indispensable que dans les 10 ans à venir, la catégorie des 50 à 65 ans puisse « libérer » progressivement des postes de travail pour les demandeurs d'emploi plus jeunes, qui constituent l'essentiel de la réserve de main-d'œuvre wallonne.

Herbert Maus