



www.far.be

L 'âge, moyen pour discriminer !

Introduction

La discrimination selon l'âge se manifeste tant en début de vie professionnelle qu'en fin de carrière. Dans cette étude, nous nous sommes davantage intéressés au travailleur dit « âgé ». Cette discrimination plus récente que celle vis-à-vis des jeunes trouve les mêmes origines : la pénurie d'emploi.

L'âge dans le contexte socio – économique actuel

Considérant le marché de l'emploi, la discrimination selon l'âge est une forme de discrimination assez récente née avec la pénurie d'emplois qui a débuté dans les années 70 et qui s'est enracinée avec force depuis lors.

Dans un premier temps, face à la pénurie d'emplois naissante en Belgique, la réaction des organisations syndicales a été de négocier des prépensions pour les travailleurs âgés et de conditionner les accords par l'engagement des jeunes afin de tenter d'atténuer l'effet des pertes d'emploi. Il en a résulté la convention collective de travail n°17 conclue au Conseil National du Travail (CNT) le 19 décembre 1974. Ce régime permettait aux travailleurs âgés de 60 ans et plus de bénéficier, en cas de licenciement, d'une indemnité complémentaire à l'allocation de chômage. A cette époque, il s'agissait de jouer sur une solidarité intergénérationnelle : viser le maintien du pouvoir d'achat des plus anciens « *et promouvoir le maintien au travail des travailleurs moins âgés.* »

Hélas, très rapidement, des mesures dérogatoires au régime général ont été mises en place, limitant ou supprimant l'obligation d'embaucher **un jeune travailleur** en compensation de la mise en prépension d'un travailleur âgé lorsque l'entreprise faisait la preuve qu'elle était en difficulté ou en restructuration. La limite minimum de l'âge permettant la mise en prépension fut aussi abaissée sous certaines conditions. Des travailleurs âgés de 51 ans voire moins ont ainsi été mis en prépension.

En 2004, le nombre de prépensionnés à temps plein en Wallonie était de 31.547 personnes, et quasiment deux fois plus élevé en Flandre.

A titre indicatif, si on considère le nombre de prépensionnés par âge, en 1993 où le nombre de prépensionnées est important (137.403 personnes)¹, on enregistre 5.548 personnes de moins de 55 ans, 10.338 personnes de moins de 58 ans et 99.945 de 58 ans et plus. Aujourd'hui, la prépension, initialement considérée comme mesure pour l'emploi, constitue davantage une mesure permettant l'accompagnement social des licenciements dans le cadre de restructurations justifiées par différentes raisons économiques inhérentes à l'entreprise, mais elle est aussi une retraite anticipée demandée par le travailleur. Cela conduit à une perte importante de qualifications professionnelles et de formateurs des jeunes dans l'entreprise.

De la force de l'expérience à la faiblesse de productivité

Les personnes entre 45 et 50 ans sont celles qui sont le plus durement frappées par le chômage. Leur situation économique diffère fortement de celles de plus de 50 ans, car elles ne bénéficient pas de la prépension et doivent s'inscrire au chômage comme demandeurs d'emploi. En septembre 2003, le nombre de chômeurs de 45 à 50 ans était de 60.641 pour l'ensemble de la Belgique dont 32.926 femmes et 27.715 hommes².

La retraite, contrairement à l'idée de mort sociale et biologique qui prévalait encore il y a deux décennies, est actuellement très souvent perçue comme le début d'une nouvelle vie. Comme de longues vacances méritées. Il n'en va pas de même pour le chômeur âgé qui se sent marginalisé, inutile et comme perdant toute identité sociale. Le travail reste un critère important d'intégration sociale.

Des préjugés et stéréotypes à la discrimination

Les préjugés et stéréotypes sont des manifestations d'une mentalité collective qui reflète le point de vue qui prévaut dans un groupe concernant certains sujets donnés.

Alors que l'espérance de vie en bonne santé s'allonge sans cesse, n'est-il pas interpellant qu'une société déclare un travailleur sans emploi de 45 ans comme « chômeur âgé ». La notion de travailleur âgé varie en fonction des secteurs, des métiers, de l'administration, des nécessités contextuelles. Dans un secteur qui voit de nombreuses restructurations d'entreprise, la mise à la préretraite sera ouverte déjà à 50 ans alors que dans un secteur davantage préservé des aléas économiques, l'âge conventionnel de mise à la préretraite sera plus élevé. Les conditions de travail risquent également d'influencer l'âge biologique qui, selon S.M Dirken cité par Sullerot³, peut être supérieur ou inférieur de 5 ans de l'âge chronologique. Les travaux lourds dans une ambiance de travail pénible comme la sidérurgie ne sont pas sans avoir une influence sur le « vieillissement biologique ».

¹ Source ONEM

² Source ONEM, bulletin mensuel septembre 2003.

³ E. Sullerot, l'âge de travailler, Fayard, Paris, 1986

Casser des stéréotypes.....

Les nouvelles technologies et leur corollaire, les nouvelles organisations du travail, ont sans doute favorisé l'émergence de certains de ces stéréotypes. M. Leleu⁴ qui reprend une enquête de 1997 auprès des gestionnaires flamands du personnel fait apparaître qu'en effet les stéréotypes négatifs sont prédominants concernant les travailleurs âgés : peu flexibles, peu intéressés par des formations...

Dans cette logique, l'âge est un critère ainsi devenu peu contestable et contesté pour déterminer qui conservera ou non son emploi lors d'un licenciement collectif. D'ailleurs, le glissement de langage permet de spécifier « qu'il n'y a pas ou prou de licenciement sec, mais des départs en prépensions ».

Déconstruction des stéréotypes

Coût élevé et productivité :

L'ancienneté est un élément qui entre en ligne de compte dans le calcul des salaires en Belgique. Il existe un contrat social implicite qui veut que les jeunes travailleurs acceptent, en début de carrière, un salaire plus bas, sachant que l'âge et l'ancienneté amélioreront progressivement leur position salariale. Cette différence de coût salarial entre le « jeune » et le « vieux » doit être nuancée par la productivité de l'un et de l'autre. Il arrive aussi qu'une baisse de rendement soit injustement imputée à l'âge, alors qu'elle relève soit de qualifications à réactualiser ou d'un phénomène d'usure ou d'ennui qui peut arriver quel que soit l'âge.

La diminution des aptitudes physiques.

En ce qui concerne les aptitudes physiques, il nous faut distinguer l'impact du vieillissement biologique sur l'adaptation des individus à leur activité professionnelle, de l'impact des conditions de travail sur le vieillissement de l'individu. Ces facteurs varient bien sûr en fonction de la formation de base, de l'état de santé, de la personnalité, de la catégorie socio-professionnelle,...

La résistance à la formation.

La technologie évoluant rapidement et sans cesse, le recyclage est nécessaire. Il est vrai aussi que les qualifications initiales des travailleurs âgés sont un peu en décalage par rapport à celles de plus jeunes, mais la résistance est-elle bien de

⁴ Myriam Leleu, Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg, Pays-Bas, ILO - Genève, juillet 2001.

la part des travailleurs âgés. A partir d'un certain âge du travailleur, l'entreprise est réticente à investir en lui. Les réticences semblent être partagées par contamination, les uns sachant la résistance de l'autre.

La discrimination sur l'âge

La discrimination sur l'âge est basée sur « l'âgisme »⁵, une série de suppositions négatives sur les personnes âgées et le vieillissement, qui est largement répandue et crue. Ces croyances justifient des pratiques discriminatoires.

La discrimination selon l'âge est un phénomène dont la prise de conscience est nouvelle par rapport à d'autres formes de discrimination telles que celles par rapport au sexe, à la race ou encore à l'origine ethnique sur le marché de l'emploi. La législation concernant ce type de discrimination est d'ailleurs assez récente : la première loi, toujours en vigueur, date du 13 février 1998.

La discrimination sur le marché de l'emploi.

Les conditions économiques, le chômage, les restructurations d'entreprise engendrent aujourd'hui des comportements d'exclusion, de discrimination particulièrement pour les travailleurs « âgés ». A contrario, sans tenir compte des évolutions technologiques, la thèse de l'évolution démographique qui voit le ratio jeune/vieux s'inverser, exige un allongement de la vie active.

D'aucun voudrait alors voir un recul de l'âge légal de la retraite, alors que les licenciements collectifs s'intensifient et que les jeunes ont bien des difficultés à décrocher un emploi. Cette proposition est-elle vraiment pertinente ? Ou n'est-elle qu'un aspect d'un système en occultant le rôle que jouent les entreprises qui sont à la recherche du profit maximum et détruisent tout un tissu social en faisant fi des conséquences désastreuses qu'induit leur comportement irresponsable.

Des lois

Différentes lois organisent la non-discrimination au travail, dont celle liée à l'âge.

La loi du 19 février 1998 porte sur les dispositions en faveur de l'emploi. Lors du recrutement et de la sélection de personnel, cette loi interdit de fixer une limite d'âge maximale à partir de laquelle un candidat ne peut plus poser sa candidature.

La loi du 25 février 2003 qui tend à lutter contre la discrimination et qui modifie la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et

⁵ Le mot « âgisme » est une transcription de l'anglais « ageism » dont la création est attribuée à R.N. Butler en 1969.

la lutte contre le racisme. (*MONITEUR BELGE*, 17 mars 2003, Err. M.B., 13 mai 2003)

Toute discrimination directe ou indirecte est interdite lorsqu'elle porte sur (...) les conditions d'accès au travail salarié, non salarié ou indépendant, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, tant dans le secteur privé que public.

Conclusions

Des mesures qui modifient les mentalités et aident à discriminer.

Les préjugés et stéréotypes qui conduisent inévitablement à la discrimination voire à l'exclusion particulièrement sur le marché du travail, se construisent ou se défont en fonction des conditions économiques qui ont une influence sur les facteurs sociaux.

Hier, quand les emplois étaient en nombre et le marché pas encore débridé, le travailleur âgé était apprécié et permettait la formation des plus jeunes. Aujourd'hui, il est moins productif et le jeune pas assez formé...

La nouvelle économie et la dérégulation du marché du travail ont cassé une certaine harmonie et la solidarité intergénérationnelle pour y installer une concurrence entre les jeunes et les vieux dans l'entreprise. Cela conduit à une rétention du savoir, mais également à une discrimination entre les générations de travailleurs et à une culpabilisation des uns et des autres.

Entaille dans la solidarité intergénérationnelle

Tous les incitants à l'embauche des jeunes comme des travailleurs âgés visent la réduction de cotisations sociales. Soit à la base de notre sécurité sociale qu'ils grignotent progressivement. En fragilisant le système, en tenant des discours sans cesse alarmistes par rapport aux retraites de demain, la solidarité intergénérationnelle se lézarde.

Comme le relève Mateo Allouf « la légitimité des systèmes de protection sociale repose sur la sécurité qu'ils sont capables d'assurer par rapport aux aléas du futur en permettant aux assurés de se projeter dans l'avenir. De nombreux travaux ont bien montré que le degré d'acceptation des prélèvements dépend de la confiance de la population quant au paiement des prestations futures »⁶. On voit donc bien comment le débat engagé sur les retraites, et en particulier l'accréditation dans l'opinion de l'idée qu'il ne sera plus possible à l'avenir de garantir les retraites, peut créer une réticence à cotiser (pourquoi payer aujourd'hui si en retour la pension n'est plus assurée?) et favorise, sous le

⁶ La revue de l'IRES, Consciliadi P., n° 60.1999.

couvert d'une modernisation, la privatisation par capitalisation de l'assurance vieillesse⁷.

De la mise en concurrence à la paupérisation des travailleurs-

Une loi visant à punir les discriminations est –elle réellement efficace si rien n'est mis en place au niveau européen pour éviter que la discrimination aux multiples visages s'installe. L'Union européenne économique se fait aujourd'hui par la mise en concurrence des travailleurs jeunes et âgés dans un même pays, par la mise en concurrence des travailleurs des différents pays. Cela construit la méfiance et le rejet voire la haine de l'autre, du « rival ».

Cette mise en concurrence, cassant toute solidarité, engendre également une montée de la pauvreté. Différentes études montrent que celle-ci monte sans cesse dans les pays de l'Union. En effet, la pression à la baisse des salaires de moins en moins contestée vu le niveau du chômage conduit à des situations dramatiques où l'emploi est si peu rémunérateur qu'il ne permet même pas de se payer un logement et augmente le lot de SDF (sans abri)

Aujourd'hui, des études démographiques montreraient que, dans une dizaine d'années, il y aura en Europe une pénurie importante de main d'œuvre. Soudainement, il faut maintenir les travailleurs âgés à l'emploi au moins jusqu'à l'âge de la pension légale, à savoir 65 ans. Pour respecter les décisions prises dans le cadre « des stratégies de Lisbonne », le pacte belge de « solidarité entre les générations » rend plus difficile l'accès à la prépension avant l'âge de 60 ans.

L'ensemble des travailleurs l'ont cependant fortement combattu, car ils savent, entre autres, que ce n'est pas une telle décision appelée abusivement « pacte entre les générations » qui va réduire les discriminations entre les travailleurs d'âges différents. Au contraire, les dernières mesures, prises pour inciter les âgés à rester dans l'emploi, peuvent être facteurs de discriminations comme toutes les autres mesures concernant tant l'accès à l'emploi, des jeunes que les plus de 45 ans.

⁷ Revue « traverses ». Evitons les vieux pour éviter la pénurie de chômeurs, Matéo ALALUF p. 7 n° 164, avril 2001.