

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

Cette version électronique permet de consulter tous les documents repris dans le dossier papier qui existent sous forme électronique. Certains articles de doctrine ne sont repris que dans la version papier réservée aux membres et aux services du Parlement fédéral. La version électronique contient cependant les références de la doctrine reprise dans la version papier.

Toutes les adresses électroniques étaient accessibles à la date de parution du dossier.

Il est toutefois possible que certaines adresses soient supprimées ou modifiées.

#### TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	2
BELGIQUE.....	11
Législation (sélection).....	11
Doctrine (sélection).....	11
Rapports.....	13
Liens.....	13
PAYS-BAS.....	14
Législation (sélection).....	14
Documents parlementaires et rapports.....	14
Commentaires.....	15
FRANCE.....	17
Législation.....	17
Doctrine.....	17
Liens.....	17
ALLEMAGNE.....	19
Législation (sélection).....	19
Documents parlementaires (sélection).....	19
Commentaires.....	19
Liens.....	20
ROYAUME-UNI.....	21
Législation.....	21
Documentation.....	21
Liens.....	22
PAYS SCANDINAVES.....	23
Généralités.....	23
Danemark.....	23
Suède.....	23
DONNEES COMPARATIVES.....	25
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	26
Belgique.....	26
France.....	27
Pays-Bas.....	28
Scandinavie.....	28
Données comparatives.....	28

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

## **INTRODUCTION**

La participation au travail des seniors reste à l'ordre du jour tant dans notre propre pays que dans les pays voisins. L'objectif de ce dossier est de donner un aperçu général des mesures qui sont prises dans un certain nombre de pays. Il n'est cependant pas possible d'analyser toutes ces mesures. L'attention s'est surtout focalisée sur les mesures visant à décourager les retraits anticipés de la vie professionnelle et à stimuler le fait de continuer à travailler plus longtemps. Il s'agit surtout des réglementations relatives aux fins de carrières et aux pensions. Certains aspects peuvent revenir plus ou moins au premier plan en fonction du pays concerné. Le dossier se limite également au régime général des travailleurs du secteur privé.

En Belgique, le marché du travail se caractérise par un taux d'activité des travailleurs âgés particulièrement bas. En 2007, le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans était de 34,4% et l'âge moyen de sortie du marché du travail était de 61,6 ans.

La problématique de l'allongement des carrières est depuis plusieurs années à l'ordre du jour dans notre pays et le gouvernement a fait de l'augmentation du taux d'activité des seniors l'une de ses priorités en matière d'emploi.

Fin 2005, l'adoption du pacte de solidarité entre les générations, dont le vieillissement actif constitue l'un des volets principaux, a constitué une étape importante. L'objectif poursuivi est de parvenir à terme à un relèvement de l'âge effectif de sortie du marché du travail en favorisant le maintien des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi jusqu'à l'âge légal de la pension et en décourageant les départs anticipés.

Parmi les mesures visant à inciter les travailleurs à rester actifs plus longtemps figurent notamment le bonus de pension, la possibilité de combiner dans une mesure plus large une pension et un revenu du travail, le traitement fiscal plus avantageux des pensions complémentaires dont le bénéficiaire est resté actif jusqu'à l'âge légal de la pension, l'amélioration des conditions de travail des seniors par le biais du fonds de l'expérience professionnelle ou encore la possibilité d'aménager le temps de travail des aînés via le crédit-temps.

Parmi les dispositifs de nature à dissuader les retraits anticipés du marché de l'emploi, on relève, entre autres, le durcissement des conditions d'accès à la prépension conventionnelle, les mesures de gestion active des restructurations (cellule de remise à l'emploi et outplacement pour les plus de 45 ans) ou encore les différents dispositifs de réinsertion des chômeurs âgés (complément de reprise du travail, réduction des cotisations sociales, allocation vacances seniors,..).

Nous n'avons pas pu aborder toutes ces mesures en détail dans le cadre de ce dossier et nous nous sommes donc limités, outre quelques commentaires généraux relatifs au pacte de solidarité entre les générations, à l'analyse de

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

certaines dispositifs significatifs visant à maintenir les seniors le plus longtemps possible sur le marché du travail.

Tout d'abord, le régime des prépensions a été remodelé par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations dans le but de diminuer le nombre de prépensionnés en relevant l'âge minimum de la prépension et en renforçant les conditions d'ancienneté pour pouvoir en bénéficier. Cette nouvelle réglementation prévoit, à partir du 1er janvier 2008, que la prépension est uniquement accessible aux travailleurs de plus de 60 ans au moment de la cessation du contrat de travail et qui peuvent revendiquer une ancienneté de 30 ans de carrière (26 ans pour les femmes). Cette condition d'ancienneté sera progressivement relevée jusqu'à 35 ans (en 2012 pour les hommes et en 2028 pour les femmes). Des dérogations prévoyant des conditions plus souples ont cependant été prévues dans le secteur de la construction, pour le travail de nuit, dans le cas d'entreprises en difficulté ou en restructuration, pour les métiers lourds, pour les travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves et pour les très longues carrières. Cette nouvelle réglementation prévoit le maintien du paiement de l'indemnité de prépension en cas de reprise du travail.

Ensuite, en vertu de la loi sur le pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005, un système de bonus pour le calcul de la pension a été instauré au profit des travailleurs qui poursuivent leur activité professionnelle au-delà de 62 ans ou de 44 ans de carrière. Le montant de ce bonus est de deux euros par jour d'occupation effective supplémentaire et il est calculé selon les modalités fixées par l'arrêté royal du 1er février 2007.

Pour améliorer les conditions de travail des seniors, les compétences du fonds de l'expérience professionnelle, qui a été créé en 2001, ont été étendues par l'arrêté royal du 1er février 2006 pris en exécution du pacte de solidarité entre les générations. Cette réglementation vise à maintenir les travailleurs le plus longtemps possible au travail en subventionnant les projets de nature à sensibiliser à la problématique du vieillissement au travail et à améliorer le bien-être au travail des plus de 45 ans.

Enfin, l'accès au crédit-temps pour les travailleurs âgés a été facilité. Dans les conditions prévues par la convention collective de travail n°77 bis du 19 décembre 2001 telle que modifiée en 2007, les travailleurs de plus de 50 ans ont en effet la possibilité soit de réduire leurs prestations à mi-temps soit de diminuer leur temps de travail d'un cinquième et ce de manière illimitée jusqu'à la date de la prise de la pension tout en percevant une allocation majorée de l'Onem. La condition d'ancienneté dans l'entreprise a été revue à la baisse et est passée de 5 à 3 ans. De plus, la diminution de carrière d'un cinquième est devenue un droit absolu pour les plus de 55 ans et l'employeur ne peut plus s'y opposer en invoquant le seuil maximum de 5% de l'effectif de l'entreprise pouvant bénéficier du crédit-temps. La flexibilité des modalités pratiques de réduction du temps de travail d'un cinquième a également été renforcée.

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

Aux Pays-Bas, on est déjà intervenu par le passé sur différents terrains afin d'endiguer le retrait des travailleurs âgés par exemple via une adaptation de la loi sur le chômage, de la réglementation de l'incapacité de travail, de l'assistance et des possibilités de pension anticipée. On utilise en outre une large palette de mesures : incitants financiers, avantages fiscaux, formation, promotion d'une politique du personnel respectueuse de l'âge et conditions de travail adaptées. Le gouvernement privilégie d'abord l'augmentation de la participation au travail des personnes âgées de 55 à 65 ans. Il l'a améliorée entre autres via des mesures fiscales en matière de VUT (Vervroegde Uittreding), de prépension et de réglementation de la carrière, qui sont entrées en vigueur le 1er janvier 2006. En outre, il y a eu également un passage des réglementations VUT financées par répartition à des réglementations de prépensions financées en capital. Tant la réglementation VUT que celle relative à la prépension sont convenues par des négociations entre les employeurs et les organisations syndicales. L'avantage fiscal pour les VUT et les prépensions a été supprimé en 2006 ou fortement limité pour les personnes de moins de 55 ans au 1er janvier 2005. On n'a pas touché aux droits acquis. Les personnes qui ont participé pendant 40 ans à un règlement de pension peuvent partir à la pension à partir de 63 ans avec le maintien des avantages fiscaux actuels. A côté de cela, il y a la réglementation de la carrière qui permet d'économiser pour un congé sans solde. Ce solde économisé peut être utilisé pour partir plus tôt à la pension. En 2006, le taux de participation des seniors ayant entre 55 et 64 ans est monté jusqu'à environ 46,7%. Le gouvernement veut encore augmenter ce taux et veut également supprimer les obstacles au travail après 65 ans.

A ce sujet, une proposition a été déposée par le gouvernement pour permettre, à la demande du titulaire du droit à la pension, de prendre entièrement ou partiellement la pension basée sur l'AOW (Algemene Ouderdomswet) après 65 ans, à un âge plus avancé et au plus tard à 70 ans. L'AOW est un dispositif de pension de base pour les gens qui ont 65 ans ou plus. Chaque personne habitant régulièrement aux Pays-Bas est obligatoirement assurée entre 15 et 65 ans. Le montant de l'allocation AOW est dérivé du salaire minimum net et dépend du nombre d'années d'assurance et de la situation familiale (isolé, marié ou assimilé...). En proposant de flexibiliser la date du début de la prise de pension AOW, la possibilité de mettre progressivement un terme à la carrière est également importante. Un report partiel de la pension AOW permet la pension à temps partiel. Une prise de cette pension plus tardive mène à une augmentation actuarielle de la pension AOW pour la période d'allocation restante. Cette augmentation dépend des perspectives d'espérance de vie qui restent lorsqu'on atteint l'âge de 65 ans. Le gouvernement espère que la possibilité de prendre la pension AOW plus tard aura également un effet positif sur le changement de mentalité en vertu duquel l'âge de 65 ans n'est plus vu comme le terme fixe de la carrière. Pour la grande majorité des pensionnés, une pension de retraite complémentaire s'ajoute à la pension AOW. Le fait de flexibiliser la date de prise de la pension AOW concerne seulement une partie de la pension et il serait souhaitable que cette possibilité existe également pour la pension

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

complémentaire. Les partenaires sociaux portent ici une responsabilité. La législation fiscale peut cependant encadrer cela. Pour faciliter la participation des travailleurs âgés, il faut encore créer plus de possibilités de participation durable et productive, par exemple en développant une politique du personnel plus axée sur l'âge et la carrière. Etant donnée la diversité et l'abondance des dispositions légales, toute la législation n'a pas été reprise. Nous nous sommes limités à certains extraits de l' Algemene Ouderdomswet, de la loi sur l'impôt sur les salaires de 1964 et de la loi sur l'impôt sur les revenus de 2001.

En France, le mouvement d'allongement des carrières fait partie depuis 2003 d'un vaste chantier de réformes progressives visant à reporter la date du départ à la retraite. Nous n'aborderons pas dans ce dossier le volet, pourtant important, des mesures introduites pour favoriser le retour à l'emploi des chômeurs âgés.

L'âge moyen de cessation définitive d'activité était de 58 ans en 2004, soit 2 ans de moins que l'âge légal de 60 ans pour liquider sa pension de retraite, et le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 37,3 % en 2004. Afin de relever ce taux d'emploi en vue de l'objectif européen de 50 % fixé pour 2010, la grande réforme des retraites inaugurée par la loi Fillon n° 2003-775 du 21/08/2003 a introduit des mécanismes incitatifs à la poursuite d'activité. Les modifications de comportement ne s'étant pas concrétisées, le gouvernement français a mis en oeuvre en 2006 un Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010. Les propositions de ce plan ont abouti à des mesures sociales et fiscales modifiant le code du travail et le code de la sécurité sociale. Elles sont reprises dans les lois de financement de la sécurité sociale pour 2007 et pour 2008. En 2008, un premier rendez-vous des retraites a eu lieu en vertu de la loi du 21/08/2003. Cette loi fixe le principe de rendez-vous quadriennaux pour établir un bilan de la situation d'emploi des seniors. En 2007, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans s'élevait à 38,3%. Le rendez-vous de 2008 a été préparé par un rapport du gouvernement qui a été rendu public et transmis au Parlement. Souhaitant garantir le paiement de toutes les retraites, la priorité du gouvernement était manifestement l'emploi des seniors. Ainsi, une grande campagne de sensibilisation a été lancée et des mesures supplémentaires en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés ont été prises par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009.

La loi de 2003 entend promouvoir le libre choix du salarié quant au moment du départ à la retraite. Celui-ci peut donc décider de partir à la retraite à 60 ans s'il a cotisé suffisamment longtemps. En 2008, le nombre d'années nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein était fixé à 160 trimestres c'est-à-dire à 40 ans. Dès 2009, ce nombre augmente d'un trimestre par an pour atteindre 41 ans en 2012. Il existe actuellement un débat pour allonger à partir de 2020 la durée de cotisation proportionnée aux gains d'espérance de vie de manière à maintenir constant le rapport entre la durée de travail et la durée de la retraite. Par contre, aucun recul de l'âge légal de la retraite n'est envisagé. Le nombre de retraites à taux plein à 60 ans sera en effet de plus en plus faible.

Cependant, les mesures actuellement en vigueur incitent fortement le salarié à prolonger son activité au-delà de 60 ans : le système de surcote rendu très

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

attractif, le cumul de la retraite avec un emploi, la retraite progressive (combinaison entre un travail à temps partiel et une pension à temps partiel).

Le mécanisme de "surcote" permet au salarié âgé de 60 ans au moins et ayant atteint la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein, de majorer le montant de sa retraite de base de 5 % par an pour toutes les années travaillées au-delà de cet âge. À l'inverse, si le salarié choisit de partir à 60 ans sans avoir une carrière complète, sa retraite sera diminuée fortement. Elle subit en effet une "décote". Cette pénalité n'est pas comptée si le salarié part à la retraite à 65 ans, même s'il n'a pas suffisamment cotisé. L'âge de la retraite au taux plein sans durée minimale d'assurance est en effet fixé à 65 ans.

Le gouvernement français a également voulu supprimer les dispositions qui pénalisent ceux qui voudraient continuer à travailler. Pour cela, les accords de branche abaissant en dessous de 65 ans l'âge de la mise à la retraite cesseront de produire leurs effets au 31/12/2009. En outre, les avantages de préretraites d'entreprise ainsi que, depuis le 01/01/2009, les indemnités de mise à la retraite d'office sont taxés à 50 %. Enfin, le salarié de 65 ans peut, s'il le souhaite, décider de prolonger son activité jusqu'à 70 ans et bénéficier ainsi de la surcote de 50 %. Pour accroître la légitimité de son action en faveur de l'emploi des seniors, le gouvernement français a souhaité aller encore plus loin en mobilisant les partenaires sociaux au niveau des entreprises pour qu'ils concluent avant 2010 des accords d'entreprise ou élaborent des plans d'action en faveur du maintien dans l'emploi des salariés âgés. Le contenu de ces actions pourra porter par exemple sur les actions de formation, l'amélioration des conditions de travail, le développement du tutorat qui favorise la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. À compter du 01/01/2010, les entreprises de plus de cinquante salariés, non couvertes par un accord ou par un plan d'action seront soumises à une pénalité égale à 1 % des rémunérations versées.

En Allemagne, des mesures ont déjà été prises dans les années 90 pour maintenir les seniors au travail, par des réformes en matière de pension et par une politique du marché de l'emploi adaptée. Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est actuellement monté jusqu'à 52%. Le gouvernement fédéral espère atteindre 55% et plus. Il existe un large éventail de mesures en ce sens avec comme objectifs principaux, formulés dans l'Initiative 50plus : encore augmenter l'emploi des seniors, diminuer le retrait anticipé de la vie professionnelle, arriver à une meilleure réinsertion des chômeurs âgés dans le circuit du travail et à une meilleure participation des seniors à la formation et à l'apprentissage.

Les composantes essentielles de l'Initiative 50plus se retrouvent dans la loi sur l'amélioration des possibilités d'emploi des seniors du 19 avril 2007. Cette loi contient un certain nombre de dispositions modificatives de différents livres du 'Sozialgesetzbuch' (SGB). Ceci concerne entre autres les dispositions en matière de formation professionnelle, 'Eingliederungszuschuss' et 'Entgeltssicherung'. Il s'agit là d'interventions financières pour l'employeur qui engage un travailleur âgé et pour le travailleur âgé qui accepte un job avec un salaire moins élevé. La

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

plupart de ces mesures existaient déjà auparavant mais ont été quelque peu adaptées.

A côté de cela subsiste la possibilité pour les travailleurs de plus de 52 ans de conclure des contrats à durée déterminée, sans devoir se conformer aux exigences normales en matière de contenu. Ensuite, il y a des contrats d'emploi pour les seniors qui sont conclus au niveau des Régions (Perspektive 50 plus) et on travaille à des initiatives concernant la nouvelle qualité du travail pour améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés.

En 2007 a également été adoptée la loi adaptant l'âge légal de la pension au développement démographique et renforçant les fondements financiers de l'assurance pension légale. Cette loi modifie diverses autres dispositions légales et prévoit à partir de 2012 un relèvement progressif de l'âge de la pension de 65 à 67 ans. Il y a en outre une réglementation spécifique pour certaines catégories, comme les assurés de très longue durée, les assurés de longue durée, les personnes gravement handicapées et les femmes. C'est ainsi que subsiste par exemple pour les assurés de très longue durée (45 ans de contribution) la retraite sans perte de pension à partir de 65 ans.

Pour assurer un passage progressif de la vie professionnelle à la pension, il reste l' 'Altersteilzeitarbeit' qui a été introduit en 1996. Ceci est possible sous certaines conditions pour les travailleurs de plus de 55 ans qui réduisent leur temps de travail de moitié.

La réduction du temps de travail s'effectue sur base volontaire, au moyen d'un contrat entre l'employeur et l'employé, l'employeur pouvant être obligé d'accorder le travail à temps partiel sur base d'une convention collective de travail. En pratique, ceci débouche la plupart du temps sur un 'blok-model' : le travailleur travaille à plein temps durant la première partie du contrat et plus du tout par la suite. Pour la détermination de l'allocation de pension, cet 'Altersteilzeitarbeit' constitue une catégorie spéciale.

Conformément au § 42 SGB VI, la pension de retraite peut être allouée complètement (Vollrente) ou partiellement (Teilrente). Les assurés qui veulent diminuer leur prestation de travail en vue d'une pension à temps partiel (Teilrente) peuvent négocier cela avec leur employeur.

Le §34 SGB VI fixe les conditions dans lesquelles une allocation de pension peut être cumulée avec un revenu avant d'atteindre l'âge légal de la pension.

En Allemagne, la politique de l'emploi et la politique en matière d'assurance pension sont étroitement liées. Si les gens doivent travailler plus longtemps, ils doivent aussi avoir la capacité de travailler plus longtemps. On y répond par exemple par l'Initiative 50 plus déjà évoquée et par les initiatives en matière de nouvelle qualité du travail.

A partir de 2010, le gouvernement fédéral doit de plus vérifier tous les 4 ans si l'élévation de l'âge de la pension semble encore défendable eu égard à l'évolution de la situation sur le marché du travail et à la situation économique et sociale des travailleurs âgés. (§154 abs.4 SGB VI).

Le Royaume-Uni se trouve également face à un grand défi en ce qui concerne l'emploi des travailleurs âgés. Au Royaume-Uni, il n'y a pas d'âge obligatoire

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

pour la pension mais les travailleurs n'ont droit à leur pension de retraite (State pension) qu'à partir de 65 ans (60 ans pour les femmes). Pour les femmes nées après le 5 avril 1950, cet âge va également être relevé progressivement jusqu'à 65 ans entre 2010 et 2020. D'ici 2050, le nombre de personnes de plus de 65 ans va fortement augmenter. Actuellement, à l'âge de 50 ans, 89,7% des hommes travaillent encore tandis qu'à l'âge de 64 ans seuls 37,8% sont encore actifs. Chez les femmes, 78,1 % travaillent encore à l'âge de 50 ans alors qu'elles ne sont plus que 49,7% à l'âge de 59 ans.

Le marché du travail du Royaume-Uni a réalisé de bonnes prestations ces vingt dernières années au regard des normes de l'OCDE, mais la participation des hommes âgés à ce marché de l'emploi a diminué de 7% depuis 1985. Ceci est notamment lié aux possibilités de prendre une pension anticipée et au manque de stimuli effectifs pour continuer à travailler après l'âge de la pension. Les travailleurs âgés sont souvent confrontés à des stéréotypes négatifs et à des obstacles pour pouvoir accéder à des formations adaptées, ce qui fait qu'il leur est plus difficile d'être engagés ou de rester au travail. Le point positif est que de plus en plus d'entreprises commencent à valoriser les travailleurs âgés pour leurs aptitudes, leurs idées et leur expérience, pas seulement parce qu'ils sont utiles aux jeunes travailleurs, mais également parce que beaucoup d'entreprises sont confrontées à une pénurie de main d'œuvre adaptée sur le marché du travail. Le gouvernement n'est pas non plus resté inactif mais a réalisé un certain nombre de réformes en ce qui concerne les pensions, les avantages sociaux et le marché du travail. Les autorités sont également conscientes que les besoins des employés évoluent au cours d'une carrière. C'est ainsi que les jeunes parents veulent surtout travailler durant l'année scolaire et que beaucoup de travailleurs âgés préfèrent travailler moins au fur et à mesure qu'ils approchent de l'âge de la pension. Et les employeurs sont de plus en plus enclins à tenir compte de ces aspirations. Il y a d'ailleurs pas mal de possibilités à ce sujet. En plus de la possibilité de travailler à temps partiel, on peut également demander de travailler moins d'heures (par exemple 6 heures par jour) durant une certaine période (généralement un an). Font également partie des possibilités : le travail à domicile, les heures de travail flexibles, le congé sans solde, le travail saisonnier, un contrat temporaire, le travail en équipes, le job sharing (job à temps plein partagé avec un autre travailleur en travaillant chacun à temps partiel), les compressed hours (où l'on preste le nombre d'heures à faire sur moins de jours en travaillant plus d'heures par jour), le term time only (travail uniquement durant l'année scolaire pour les professions étroitement liées à l'enseignement), les annualised hours (le travailleur est payé pour les heures prestées durant l'année mais le nombre d'heures par semaine varie en fonction des besoins du moment). La plupart de ces formules peuvent être négociées avec l'employeur sans que celui-ci soit obligé de les accorder. L'employeur doit baser sa décision sur les besoins de l'individu et de l'entreprise, et ne peut tenir compte de l'âge de la personne en question ou de son opinion personnelle. Pendant une période d'essai on peut évaluer si la formule choisie donne satisfaction aux deux parties. La combinaison de la pension et du travail à temps partiel se rencontre également beaucoup. La pension, dont le niveau est très bas pour beaucoup de gens au Royaume-Uni, est augmentée pour les personnes qui

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

continuent à travailler après 65 ans (de 10,4 % par année de travail supplémentaire).

Avec la campagne 'Age positive', les autorités veulent encourager les employeurs à modifier leur attitude à l'égard des travailleurs âgés. Les entreprises peuvent être récompensées pour cela par l'attribution d'un label 'Age positive'. La campagne 'Newdeal 50+', par laquelle on procure de l'aide et des conseils aux plus de 50 ans qui veulent reprendre le travail, a connu un succès plus limité. Depuis le 1er octobre 2006, les Employment Equality (Age) Regulations sont d'application. On prévoit par-là qu'il est illégal de discriminer directement ou indirectement sur base de leur âge les travailleurs, les demandeurs d'emplois ou les stagiaires. Chaque forme de tracasserie sur base de l'âge est interdite. Cette loi est d'application pour les travailleurs de tous les âges et pour toutes les professions. Elle ne concerne pas seulement le recrutement et la promotion mais également la formation, l'assistance, le salaire et le licenciement. Les anciennes limites d'âge maximum (65 ans) qui concernent le licenciement irrégulier et les droits de licenciement ont été abrogées. Les travailleurs peuvent demander de continuer à travailler après l'âge de la pension et les employeurs doivent prendre cette demande en considération. On considère de plus en plus que l'âge ne constitue pas un critère pour la pension mais bien la capacité d'exercer un travail. Certaines entreprises ont même adapté leurs formulaires de candidature de manière à ce que les responsables du recrutement ne puissent plus voir la date de naissance de celui qui postule, afin de ne plus pouvoir utiliser son âge comme critère. Les salaires sont également de plus en plus fixés en fonction des prestations et de la contribution, plus qu'en fonction de l'âge. En outre, il coûte plus cher d'engager un nouveau travailleur, qui doit d'abord être formé, que de garder en service un travailleur plus âgé qui a déjà beaucoup d'expérience pour le même travail.

Malgré la hausse du chômage qu'ils ont connue dans les années 1980 et 1990 à l'instar des autres pays européens, les pays scandinaves brillent par leur taux d'activité, y compris parmi les travailleurs âgés. Le Danemark avait mis en place en 1978 un système de préretraites accessibles aux travailleurs d'au moins 60 ans ayant cotisé à l'assurance chômage pendant au moins 25 ans. L'âge minimal a été plusieurs fois revu à la baisse pour atteindre 50 ans entre 1994 et 1996. En Suède, ce sont les pensions d'invalidité qui ont permis d'anticiper la mise à la retraite de travailleurs âgés, par le biais d'un assouplissement de leurs conditions d'octroi.

Ces deux pays, plus sensibles au vieillissement de la population que d'autres pays européens, ont rompu avec les politiques de mise à la retraite anticipée dès la seconde moitié des années 1990. Au Danemark, les conditions d'accès à la préretraite ont été durcies dès 1999. Le montant de la pension de préretraite a également été revu à la baisse, de manière à encourager le maintien au travail. Alors qu'elle était équivalente à l'indemnité de chômage, la pension de préretraite ne représente plus que 91% de celle-ci depuis la réforme. Les droits des chômeurs eux-mêmes ont été réduits, de manière à inciter les travailleurs sans emploi à reprendre le travail. En Suède, l'accès à la pension d'invalidité

**Bibliothèque du Parlement fédéral**  
**L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en**  
**particulier les fins de carrière**  
**dossier n° 116 – 30.01.2009**

avait déjà été limité dès 1992 aux travailleurs de plus de 63 ans. Le taux de remplacement des indemnités de chômage était pour sa part ramené de 90 % à 75 %. En 2001, ces mesures ont été confirmées dans le cadre d'une profonde réforme du système des pensions.

Tant au Danemark qu'en Suède, les mesures de limitation et de dissuasion de l'accès aux régimes de préretraite ont été doublées par l'octroi d'avantages fiscaux récompensant le maintien au travail, rendant encore plus sensible la différence de revenus entre les seniors poursuivant leur activité professionnelle et ceux y mettant un terme. En outre, l'efficacité de ces mesures a été soutenue par une particularité préexistante du marché de l'emploi : celle d'une relative stabilité du salaire tout au long de la carrière. Du point de vue de l'employeur, un travailleur âgé ne coûte ainsi pas beaucoup plus qu'un travailleur plus jeune. Il est donc moins tentant de le remplacer.

L'âge de la retraite a également fait l'objet d'une révision à la hausse. En Suède, il n'y a plus d'âge légal de mise à la retraite : à partir de 61 ans, les travailleurs peuvent décider de partir à la retraite, mais il n'y a pas d'âge maximum. La pension est calculée en fonction du temps pendant lequel ils ont cotisé. Au Danemark, un accord politique conclu en 2006 prévoit de porter progressivement l'âge légal de la retraite de 65 ans actuellement à 67 ans en 2027. Parallèlement, l'âge minimum pour accéder à la retraite anticipée sera porté de 60 à 62 ans.

Le succès du Danemark et de la Suède dans le maintien au travail des seniors doit cependant être relativisé. Si le taux d'emploi des travailleurs âgés est plus élevé dans ces pays que dans le reste de l'Europe, la cause n'en est pas seulement les politiques menées par leurs pouvoirs publics, mais aussi leur structure démographique. Le vieillissement de la population a fait baisser le nombre global de travailleurs de manière plus importante dans ces pays qu'ailleurs. La mise au travail des seniors n'a pu que bénéficier d'une situation où moins de travailleurs entraînent en concurrence pour un même nombre d'emplois.

R. Van Nieuwenborgh

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## **BELGIQUE**

### ***Législation (sélection)***

Loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations  
[http://www.just.fgov.be/index\\_fr.htm](http://www.just.fgov.be/index_fr.htm) (rubrique législation belge)

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs  
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=4950>

Arrêté royal du 1er juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle  
<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=4952>

Arrêté royal du 1er février 2007 instituant un bonus de pension  
[http://www.just.fgov.be/index\\_fr.htm](http://www.just.fgov.be/index_fr.htm) (rubrique législation belge)

Arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations  
[http://www.just.fgov.be/index\\_fr.htm](http://www.just.fgov.be/index_fr.htm) (rubrique législation belge)

Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement  
<http://www.cnt-nar.be/CCT/cct-17.pdf>

Convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 remplaçant la convention de travail n°77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations à mi-temps  
<http://www.cnt.be/CCT/cct-77bis.pdf>

### ***Doctrine (sélection)***

- *Généralités*

SPF Emploi. Travailleurs âgés  
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=717>

D'une sécurité de l'emploi vers une sécurité du travail. Idées en faveur d'un New deal pour l'emploi en Belgique (2007)  
[http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Le%20march%C3%A9%20du%20travail%20belge\\_TC%20\\_2.pdf](http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/Le%20march%C3%A9%20du%20travail%20belge_TC%20_2.pdf)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

Politique des âges : entre discours d'activation et responsabilisation des individus (2007)

<http://www.ires-fr.org/IMG/File/c109/c109bel.pdf>

Conférence sur la fin de carrière : véritable négociation sociale ou tentative de légitimation de l'action gouvernementale ? (2006)

<http://www.ires-fr.org/IMG/File/C100-4bel.pdf>

- *Prévisions*

SPF Emploi

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=743>

ONEM

[http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D\\_opdracht\\_BP/&Items=1&Language=FR](http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_BP/&Items=1&Language=FR)

- *Bonus de pension*

SPF Emploi

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8558>

Office national des pensions

[http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/FR/I/IK/IK\\_00.asp](http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/FR/I/IK/IK_00.asp)

- *Crédit-temps*

SPF Emploi

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=550>

ONEM

[http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D\\_opdracht\\_LBO/&Items=1&Language=FR](http://www.onem.be/Frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_LBO/&Items=1&Language=FR)

- *Fonds pour l'expérience professionnelle*

SPF Emploi

[http://www.emploi.belgique.be/fonds\\_de\\_lexperience\\_professionnelle.aspx](http://www.emploi.belgique.be/fonds_de_lexperience_professionnelle.aspx)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

### ***Rapports***

Conseil supérieur de l'emploi. Rapport 2007

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=10022>

Comité d'étude pour le vieillissement. Rapport annuel 2006

<http://www.plan.be/admin/uploaded/200611090952560.OPVERG200601fr.pdf>

Fonds de l'expérience professionnelle. Rapport d'activité 2007

<http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=21326>

### ***Liens***

[http://www.belgium.be/fr/emploi/pensions et fin de carriere/fin de carriere/](http://www.belgium.be/fr/emploi/pensions_et_fin_de_carriere/fin_de_carriere/)

<http://www.autravail.be/web4/fot2web/userProfile.do?method=load&viewPoint=employee&language=fr>

[http://www.statbel.fgov.be/figures/d31\\_fr.asp#exit](http://www.statbel.fgov.be/figures/d31_fr.asp#exit)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## **PAYS-BAS**

### ***Législation (sélection)***

Algemene ouderdomswet : art. 6 à 13

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Algemene%20Ouderdomswet>

Wet op de loonbelasting 1964: art. 10, 11, art. 18 à 23, art. 32ba, art. 38b à 38k

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Wet%20op%20de%20loonbelasting%201964>

Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 : art. 10a à 10d

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Uitvoeringsbesluit%20loonbelasting%201965>

Wet inkomstenbelasting 2001: art. 8.11, 8.12, 8.17, 8.18

<http://wetten.overheid.nl/cgi-bin/deeplink/law1/title=Wet%20inkomstenbelasting%202001>

### ***Documents parlementaires et rapports***

Wijziging van de algemene ouderdomswet in verband met opname van de mogelijkheid om op verzoek van de pensioengerechtigde het ouderdomspensioen geheel of ten dele op een later tijdstip te laten ingaan.

Stukken II° Kamer 31774

<http://www.overheid.nl>

Arbeidsmarktbeleid

Stukken II° Kamer 29544, n° 175; n° 158; n° 152

<http://www.overheid.nl>

Naar een toekomst die werkt : advies commissie arbeidsparticipatie

<http://www.naarentoekomstdiwerkt.nl/advies>

Men is zo oud als men zich voelt

[http://docs.minszw.nl/pdf/35/2008/35\\_2008\\_3\\_11850.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/35/2008/35_2008_3_11850.pdf)

Bevordering arbeidsdeelname oudere werknemers

Stukken II° Kamer 27046, n° 20; n° 19

<http://www.overheid.nl>

Werkt grijs door? Beroepsbevolking en werkgevers over langer doorwerken 2005-2007 (jan 2008)

[http://docs.minszw.nl/pdf/129/2008/129\\_2008\\_3\\_11467.pdf](http://docs.minszw.nl/pdf/129/2008/129_2008_3_11467.pdf)

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

Derde voortgangsrapportage kabinetsstandpunt 'stimuleren langer werken van ouderen'- bijlage II° Kamerstuk 27046, n° 19  
<http://parlando.sdu.nl/cgi/login/anonymous>

### **Commentaires**

Langer aan het werk

[http://home.szw.nl/index.cfm?rubrie\\_id=391817&menu\\_item\\_id=13736&hoofdmenu\\_item\\_id=13825&rubriek\\_item=391909&set\\_id=1035](http://home.szw.nl/index.cfm?rubrie_id=391817&menu_item_id=13736&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391909&set_id=1035)

Premiekorting voor werkgevers die ouderen in dienst nemen en houden

[http://home.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link\\_id=159015](http://home.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.document&link_id=159015)

Geen doorwerkbonus bij vroegpensioen via levensloop

[http://home.szw.nl/index.cfm?menu\\_item\\_id=13711&hoofdmenu\\_item\\_id=13825&rubriek\\_item=391837&rubriek\\_id=391817&set\\_id=1035&doctype\\_id=5,123&link\\_id=155166](http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=5,123&link_id=155166)

Sterke stijging aantal werknemers dat wil doorwerken tot 65

[http://home.szw.nl/index.cfm?menu\\_item\\_id=13711&hoofdmenu\\_item\\_id=13825&rubriek\\_item=391837&rubriek\\_id=391817&set\\_id=1035&doctype\\_id=34,35,129&link\\_id=142657](http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=34,35,129&link_id=142657)

Langer aan het werk: informatie voor werknemers

[http://home.szw.nl/index.cfm?menu\\_item\\_id=13711&hoofdmenu\\_item\\_id=13825&rubriek\\_item=391837&rubriek\\_id=391817&set\\_id=1035&doctype\\_id=6&link\\_id=59464](http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=6&link_id=59464)

Vut en prepensioen: informatie voor werknemers

[http://home.szw.nl/index.cfm?menu\\_item\\_id=13711&hoofdmenu\\_item\\_id=13825&rubriek\\_item=391837&rubriek\\_id=391817&set\\_id=1035&doctype\\_id=6&link\\_id=50921](http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=6&link_id=50921)

Levensloopregeling: informatie voor werknemers

[http://home.szw.nl/index.cfm?menu\\_item\\_id=13736&hoofdmenu\\_item\\_id=13825&rubriek\\_item=391909&rubriek\\_id=391817&set\\_id=2126&doctype\\_id=6&link\\_id=77624](http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13736&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391909&rubriek_id=391817&set_id=2126&doctype_id=6&link_id=77624)

Langer aan het werk: informatie voor werkgevers

[http://home.szw.nl/index.cfm?menu\\_item\\_id=13711&hoofdmenu\\_item\\_id=13825&rubriek\\_item=391837&rubriek\\_id=391817&set\\_id=1035&doctype\\_id=6&link\\_id=55798](http://home.szw.nl/index.cfm?menu_item_id=13711&hoofdmenu_item_id=13825&rubriek_item=391837&rubriek_id=391817&set_id=1035&doctype_id=6&link_id=55798)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

Effect van verhogen pensioengerechtigde leeftijd op bruto participatie .

CPB Memorandum - 17 april 2008

<http://www.cpb.nl/nl/pub/cpbreeksen/memorandum/198/memo198.pdf>

Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report : The Netherlands

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/059/en/1/ef07059en.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## FRANCE

### ***Législation***

Code du travail

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique codes

Code de la sécurité sociale

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique codes

Loi n° 2003-775 du 21/08/2003 portant réforme des retraites

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique autres textes législatifs et réglementaires

### ***Doctrine***

Emploi et chômage des 50-64 ans en 2007 – publications de la DARES (octobre 2008)

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.10-44.2.pdf>

Mobilisation en faveur de l'emploi des seniors (juin 2008)

[http://www.minefe.gouv.fr/presse/dossiers\\_de\\_presse/080626emploi\\_seniors.pdf](http://www.minefe.gouv.fr/presse/dossiers_de_presse/080626emploi_seniors.pdf)

Rapport du Gouvernement établi en application du II de l'article 5 de la loi du 21 août 2003 (décembre 2007)

[http://www.securite-sociale.fr/communications/rapports/2007/retraite/071231\\_rapport\\_gouv\\_sur\\_les\\_retraites.pdf](http://www.securite-sociale.fr/communications/rapports/2007/retraite/071231_rapport_gouv_sur_les_retraites.pdf)

### ***Liens***

Confirmer et amplifier la mobilisation en faveur de l'emploi des seniors (septembre 2008)

[http://www.budget.gouv.fr/presse/dossiers\\_de\\_presse/080929plfss/retraites/emploi\\_seniors.pdf](http://www.budget.gouv.fr/presse/dossiers_de_presse/080929plfss/retraites/emploi_seniors.pdf)

Pénibilité du travail et sortie précoce de l'emploi – publications de la DARES (janvier 2008)

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/2008.01-03.1-2.pdf>

Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 (juin 2006)

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Plan\\_national\\_d\\_action\\_concerte\\_pour\\_l\\_emploi\\_des\\_seniors\\_2006-2010.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Plan_national_d_action_concerte_pour_l_emploi_des_seniors_2006-2010.pdf)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/result\\_recherche.php3?recherche=seniors](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/result_recherche.php3?recherche=seniors)  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/emploi-seniors/v2/>  
[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/spip.php?page=sous-dossiers&id\\_mot=217](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/spip.php?page=sous-dossiers&id_mot=217)  
[www.emploidesseniors.gouv.fr](http://www.emploidesseniors.gouv.fr)  
[www.retraites.gouv.fr](http://www.retraites.gouv.fr)  
[www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## **ALLEMAGNE**

### ***Législation (sélection)***

Sozialgesetzbuch (SGB) III : § 217 à 224; § 417 à 421k ; § 428 ; § 434p  
[http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_3/index.html](http://bundesrecht.juris.de/sgb_3/index.html)

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge : § 14 (3)  
<http://bundesrecht.juris.de/tzbfsg/index.html>

Sozialgesetzbuch VI : § 154(4) ; § 33 à 42; § 235 à 237a  
[http://bundesrecht.juris.de/sgb\\_6/index.html](http://bundesrecht.juris.de/sgb_6/index.html)

Altersteilzeitgesetz  
[http://bundesrecht.juris.de/alttzg\\_1996/index.html](http://bundesrecht.juris.de/alttzg_1996/index.html)

### ***Documents parlementaires (sélection)***

Antwort der Bundesregierung : Ältere am Arbeitsmarkt- Beschäftigungssituation und Erwerbslosigkeit: Dr 16/10194- Bundestag  
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/101/1610194.pdf>

Antrag: Befristete Arbeitsverhältnisse begrenzen, unbefristete Beschäftigung stärken: Dr 16/9807- Bundestag  
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/098/1609807.pdf>

Unterrichtung : Nationaler Strategiebericht- Sozialschutz und soziale Eingliederung 2008 bis 2010 : Dr 16/10138- Bundestag  
<http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/101/1610138.pdf>

### ***Commentaires***

La protection sociale vue d'ensemble  
[http://www.bmas.de/coremedia/generator/1182/property=pdf/soziale\\_sicherun\\_g\\_gesamt.pdf](http://www.bmas.de/coremedia/generator/1182/property=pdf/soziale_sicherun_g_gesamt.pdf)

Die Initiative 50plus im Überblick  
[http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23884/property=pdf/50plus\\_ueberblick.pdf.pdf](http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23884/property=pdf/50plus_ueberblick.pdf.pdf)

Bundesprogramm ' Perspektive 50plus'  
[http://www.perspektive50plus.de/content/index\\_ger.html](http://www.perspektive50plus.de/content/index_ger.html)

# Bibliothèque du Parlement fédéral

## L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en particulier les fins de carrière

### dossier n° 116 – 30.01.2009

Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Merkblatt-Sammlung/MB19-Entgeltsicherung-aelt-AN.pdf>

Fragen und Antworten zur Rente mit 67

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23124/FAQ.html>

Teilzeit: Alles, was Recht ist

[http://www.bmas.de/coremedia/generator/1426/property=pdf/teilzeit\\_aller\\_was\\_recht\\_ist.pdf](http://www.bmas.de/coremedia/generator/1426/property=pdf/teilzeit_aller_was_recht_ist.pdf)

Altersteilzeit

<http://www.bmas.de/coremedia/generator/9340/altersteilzeit.html>

[http://www.bmas.de/coremedia/generator/10584/altersteilzeit\\_a\\_145.html](http://www.bmas.de/coremedia/generator/10584/altersteilzeit_a_145.html)

Altersrentner: so viel können Sie hinzuverdienen

[http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn\\_18798/SharedDocs/de/Inhalt/04\\_Formulare\\_Publikationen/02\\_info\\_broschueren/03\\_rente/altersrentner\\_hinzuverdienst,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/altersrentner\\_hinzuverdienst](http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn_18798/SharedDocs/de/Inhalt/04_Formulare_Publikationen/02_info_broschueren/03_rente/altersrentner_hinzuverdienst,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/altersrentner_hinzuverdienst)

Employment and labour market policies for an ageing workforce and initiatives at the workplace. National overview report : Germany

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07056.htm>

## **Liens**

Bundesministerium Arbeit und Soziales : für ein lebenswertes Land

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23598/DatenFakten.html>

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23492/property=pdf/mehraelterewenigerjunge.pdf>

<http://www.fuer-ein-lebenswertes-land.bmas.de/sites/generator/23492/property=pdf/mehraelterewenigerjunge.pdf>

Bundesministerium Arbeit und Soziales

<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## **ROYAUME-UNI**

### ***Législation***

The employment equality (age) regulations 2006  
<http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20061031.htm>

### ***Documentation***

Age isn't an issue : employers guide to your 21st century workforce, London, Department for work and pensions, 2008  
[http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/employers\\_guide\\_21\\_century.pdf](http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/employers_guide_21_century.pdf)

Employer responses to an ageing workforce : a qualitative study, London, Department for work and pensions, 2007  
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep455.pdf>

Older workers : statistical information booklet - Quarter two (Apr-Jun) 2007, Department for Work and pensions, London, 2007  
[http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/Stats\\_Info\\_Booklet\\_Q2\\_2007.pdf](http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/Stats_Info_Booklet_Q2_2007.pdf)

Survey of employers' policies, practices and preferences relating to age, Department for work and pensions, London, 2006  
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep325.pdf>

Security in retirement : towards a new pension system, London, Secretary of State for Work and Pensions, 2006  
[http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/white\\_paper\\_complete.pdf](http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/white_paper_complete.pdf)

Age and the workplace : putting the Employment Equality (Age) Regulations 2006 into practice, London, Acas, 2006  
[http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/Age\\_and\\_the\\_Workplace\\_Acas.pdf](http://www.agepositive.gov.uk/publications/pdf/Age_and_the_Workplace_Acas.pdf)

Factors affecting the labour market participation of older workers: Qualitative research, London, Department for Work and Pensions, 2005  
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep281.pdf>

Extending working life: A review of the research literature, London, Department for Work and Pensions, 2005  
<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep299.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

**Liens**

<http://www.dwp.gov.uk/consultations/2007/flexible-retirement-and-pension-provision-consultation-October07.pdf>

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep266.pdf>

<http://www.agepositive.gov.uk/>

<http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/discrimination/age-discrimination/index.html>

<http://www.berr.gov.uk/files/file35877.pdf>

<http://www.berr.gov.uk/files/file27136.pdf>

<http://www.berr.gov.uk/files/file26479.pdf>

<http://www.berr.gov.uk/files/file26518.pdf>

[http://www.opsi.gov.uk/si/si2007/em/uksiem\\_20070825\\_en.pdf](http://www.opsi.gov.uk/si/si2007/em/uksiem_20070825_en.pdf)

[http://www.direct.gov.uk/en/Employment/DiscriminationAtWork/DG\\_10026429](http://www.direct.gov.uk/en/Employment/DiscriminationAtWork/DG_10026429)

<http://www.flexibility.co.uk/flexwork/general/Age-discrimination-2006.htm>

<http://www.oecd.org/dataoecd/31/47/35050713.pdf>

<http://www.agepositive.gov.uk/resource/publications.asp>

[http://www.workingfamilies.org.uk/asp/family\\_zone/fs\\_fw3\\_reducedhours.asp](http://www.workingfamilies.org.uk/asp/family_zone/fs_fw3_reducedhours.asp)

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep455.pdf>

<http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep325.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## **PAYS SCANDINAVES**

### **Généralités**

REDOR L., « Comparaison des politiques d'incitation à l'emploi des salariés âgés au Danemark, en Finlande et en Suède », *Revue française des affaires sociales*, 2003, p. 251 à 272

<http://www.sante.gouv.fr/drees/rfas/rfas200304/200304-art09.pdf>

CAUSSAT L. et LELIÈVRE M., « Les politiques de pension des pays nordiques de l'Union européenne », *Revue française des affaires sociales*, 2003, p. 309 à 335

<http://www.sante.gouv.fr/drees/rfas/rfas200304/200304-art11.pdf>

### **Danemark**

Danish Government, "Denmark's National Reform Programme. Second progress Report. Contribution to EU's Growth and Employment Strategy", Albertslund, 2007

[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/DA\\_nrp\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/DA_nrp_en.pdf)

« Employment and Labour Market Policies for an Ageing Workforce and Initiatives at the Workplace. National Overview Report: Denmark », European Foundation for the improvement of working and living conditions, Dublin, 2007

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0520/en/1/ef070520en.pdf>

### **Suède**

- Doctrine

SETTERGREN O., « La réforme du système de retraite suédois. Premiers résultats », *Revue française des affaires sociales*, 2003, p. 337 à 368

<http://www.sante.gouv.fr/drees/rfas/rfas200304/200304-art12.pdf>

- Rapports

« The Swedish Reform Programme for Growth and Jobs. Progress Report 2007 », 2007

[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/SE\\_nrp\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/nrp2007/SE_nrp_en.pdf)

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

« Employment and Labour Market Policies for an Ageing Workforce and Initiatives at the Workplace. National Overview Report: Sweden », European Foundation for the improvement of working and living conditions, Dublin, 2007  
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/0511/en/1/ef070511en.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## **DONNEES COMPARATIVES**

L'emploi des seniors au sein de l'UE. Pour que l'avenir des Européens se construise à tout âge - conférence (novembre 2008)

[http://ecrire.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier\\_de\\_presse - VF -  
\\_191108.pdf](http://ecrire.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Dossier_de_presse_-_VF_-_191108.pdf)

Etude comparative sur les pays européens ayant un taux d'emploi des seniors élevé – rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (novembre 2007)

<http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-842.pdf>

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

### ***Belgique***

- *Généralités*

SMETS, Jan, LANGENUS, Geert, DE MULDER, Jan, "Vergrijzing, Overheidsfinanciën en arbeidsmarkt in België", *Kwartaalschrift Economie*, 2007, n° 4, p. 399-419

MOULAERT, Thibault, "Politique des âges : entre discours d'activation et responsabilisation des individus", *Chronique internationale de l'IRES*, novembre 2007, n° 109, p. 68-77

MICHAUX, Anne-Valérie, "Le pacte de solidarité entre les générations : panorama des mesures annoncées", *Orientations*, septembre 2006, n° 7, p. 14-23

VERHELST, Inger, WITTERS, Ann, "Het generatiepact en de voornaamste eindeloopbaanregelingen van werknemers", *Oriëntatie*, mei 2006, n° 5, p. 103-118

- *Prépensions*

MONSEREZ, Lieven, "Het brugpensioen na het generatiepact : hogere leeftijdsgrenzen en langere loopbanen", *Oriëntatie*, april 2008, n° 4, p. 103-116

MICHAUX, Anne-Valérie, "Pacte de solidarité. Prépensions : nouvelles conditions d'accès et de maintien du bénéficiaire", *Orientations*, novembre 2007, n° 9, p. 1-12

- *Bonus de pension*

BRUYNINCKX, Mieke, "Pensioenverhogingen 2007 en 2008 : een kwestie van geven en nemen", *Sociale wegwijzer*, mei 2007, n° 10, p. 10-14

**Bibliothèque du Parlement fédéral**  
**L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en**  
**particulier les fins de carrière**  
**dossier n° 116 – 30.01.2009**

- *Crédit-temps*

PIRARD, Frank, Oudere werknemers tewerkstellen, dans : Sociale praktijkstudies n° 7050, Mechelen, Kluwer, 2007, p. 75-113

- *Fonds de l'expérience professionnelle*

VANHECKE, Marianne, "Le travailleur âgé et son environnement : un équilibre à préserver", *L'entreprise et l'homme*, troisième trimestre 2008, p. 22-23

PIRARD, Frank, Oudere werknemers tewerkstellen, dans : Sociale Praktijkstudies, n° 7050, Mechelen, Kluwer, 2007, p. 215-224

## **France**

"Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009. Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008", *La Semaine Juridique sociale*, n° 52, 23 décembre 2008.

"Emploi et chômage des 50-64 ans en 2007", *Premières Synthèses*, octobre 2008, n° 44.2, p. 1-8

"Retraites 2008 : la poursuite des réformes", *Problèmes économiques*, juin 2008, p. 2-21

AMAUGER-LATTES, Marie-Cécile, DESBARATS, Isabelle, "La démocratie sociale est-elle possible en France ? L'exemple de l'emploi des seniors", *JCP/La Semaine Juridique, édition générale*, 11 juin 2008, n° 24, p. 20-25

MORVAN, P. "LFSS pour 2008 : haro pour les préretraites, mises à la retraite et retraites anticipées !", *La Semaine Juridique Sociale*, n° 4, 22 janvier 2008, p. 1051

PEROTTO, J., PICARD, D. "LFSS pour 2008 : vers la fin des régimes de préretraite ?", *La Semaine Juridique Sociale*, n° 4, 22 janvier 2008, p. 1052

LE COHU, Pierre, "L'emploi des seniors : nouvelles données", *Gazette du Palais*, 29-30 juin 2007, p. 4-9

Bibliothèque du Parlement fédéral  
L'activation de l'emploi des travailleurs âgés, en  
particulier les fins de carrière  
dossier n° 116 – 30.01.2009

## ***Pays-Bas***

DEN BUTTER, Frank, VAN SONSBEK, Jan-Maarten, "Opties voor flexibilisering van de AOW", *ESB*, 12 december 2008, n° 4549, p. 742-745

SAP, Jolande, NIJSSEN, Jan, SCHIPPERS, Joop, "Maak de AOW afhankelijk van arbeidsverleden", *ESB*, 14 november 2008, n° 4547, p. 678-681

THEEUWES, Jules, "Commissie Bakker biedt logische oplossingen", *ESB*, 27 juni 2008, n° 4538, p. 394-396

BRUINSHOOFD, W.A., GROB, S.G., "Langer werken : een prikkelend vraagstuk", *ESB*, 21 april 2006, n° 4484, p. 175-177

## ***Scandinavie***

### **Généralités**

CORMILLEAU G. et STERDYNIK H., « Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite », *Revue de l'OFCE*, juillet 2008, n° 106, p. 103 à 154.

### **Suède**

TOUZÉ V., « Marché du travail et emploi des seniors en Suède », *Revue de l'OFCE*, avril 2008, n° 105, p. 19 à 53.

## ***Données comparatives***

VAN DALEN, Harry, HENKENS, Kène, SCHIPPERS, Joop, "Leeftijdsbewust personeelsbeleid van Nederlandse werkgevers mist doel", *Kwartaalschrift Economie*, 2008, n° 1, p. 21-45

BOSCH, Gerhard, SCHIEF, Sebastian, "Older employees in Europe between 'work line' and early retirement", *Transfer*, 2007, n° 4, p. 575-593

BRUINSHOOFD, Allard, GROB, Sybille, "De invloed van de pensioenregeling op de participatie van oudere werknemers", *Kwartaalschrift Economie*, 2007, n° 2, p. 167-185

GUILLEMARD, Anne-Marie, La place des seniors dans l'emploi, dans : Le vieillissement en Europe. Aspects biologiques, économiques et sociaux, Paris, Documentation française, 2007, p. 127-141