



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de Gelijke KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT für CHANCENGleichheit zwISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N°110 DU 13 OCTOBRE 2006 DU CONSEIL AU SUJET DE LA MISE EN  
ŒUVRE DU PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS EN CE QUI  
CONCERNE LA PREPENSION ET LA PENSION LEGALE : ANCIENNETE  
REQUISE, PERIODES ASSIMILEES, CONTENU DONNE A LA NOTION  
'TRAVAIL LOURD'.**

**AVIS N°110 DE LA COMMISSION PERMANENTE DU TRAVAIL ET DE LA COMMISSION SECURITE SOCIALE AU SUJET DE LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS EN CE QUI CONCERNE LA PREPENSION ET LA PENSION LEGALE : ANCIENNETE REQUISE, PERIODES ASSIMILEES, CONTENU DONNE A LA NOTION 'TRAVAIL LOURD', ENTERINE PAR LE CONSEIL LE 13 OCTOBRE 2006**

Vu la compétence d'avis qui lui a été conférée par l'arrêté royal du 15 février 1993 (M.B. 6 mars 1993), remplacé par l'AR du 4 avril 2003 (M.B. 5/6/2003), le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes émet l'avis suivant au sujet de la mise en œuvre du Pacte de solidarité entre les générations en ce qui concerne la prépension et la pension légale.

Combien de temps dois-je avoir travaillé et quelles années de ma carrière professionnelle entrent-elles en ligne de compte pour le calcul de mon ancienneté pour ma prépension ?  
Ai-je effectué un travail lourd qui me donne la possibilité de prendre ma prépension de façon anticipée ?  
Quels jours et quelles années prend-on en compte pour le calcul de ma pension ?

Ce sont les questions au sujet desquelles de nombreuses femmes essayent de trouver ou d'obtenir une réponse.

**I. Rappel du contexte**

Le 26 septembre 2005, la réunion du Conseil du 8 septembre 2005 a émis l'avis n°100 à l'occasion du débat sur les fins de carrière. Cet avis posait de nombreuses questions sur les propositions du Gouvernement en matière de vieillissement actif, en ce qui concerne notamment les différences d'âge entre hommes et femmes, leur caractère opérationnel (axées trop unilatéralement sur les hommes), la conformité aux modèles de participation actuels des femmes plus âgées et des jeunes femmes avec enfants (mesures axées sur le profil du travailleur masculin).

Dans son avis, le Conseil demandait des mesures tenant compte de la carrière sur l'ensemble de la vie et d'une cessation progressive de la carrière et non des mesures qui se focalisent uniquement sur la fin de la carrière. Il s'agit de faire venir les femmes sur le marché du travail et de les y garder parce que ceci peut générer un bonus de genre spécifique. Des formules comme le crédit-temps, le congé parental et la réduction de carrière peuvent rendre le travail ou le maintien au travail attrayants pour des groupes qui sont actuellement inactifs. Les assimilations pour les pensions ou la prépension sont une façon de valoriser les « soins ». Ce sont les instruments d'une politique « soins » mais ils sont en même temps adaptés à l'objectif d'avoir ou de garder plus de groupes de travailleurs au travail, en premier lieu les femmes.

L'avis n°100 était un avis général. En fonction de l'avancement de la mise en œuvre du Pacte de solidarité entre les générations, le Conseil souhaite approfondir des points plus spécifiques tels que les assimilations en matière de conditions d'ancienneté pour la prépension et le travail lourd. Dans le présent avis, le Conseil n'abandonne pas sa position générale, à savoir que le Pacte de solidarité est trop axé sur les fins de carrière et trop peu sur la mise au travail et le maintien au travail des chômeurs et des non actifs.

Le Pacte de solidarité ne peut pas être dissocié de la stratégie européenne de Lisbonne. Chaque Etat membre de l'Union européenne a établi un Programme national de réforme 2005-2008. Ce PNR aborde des thèmes tels que l'assouplissement de la combinaison d'une pension de survie avec un revenu tiré du travail, la valorisation de la formation et de l'expérience acquise sur le marché du travail par une reconnaissance formelle et la promotion d'une approche intégrée de la dimension de genre en collaboration avec les partenaires sociaux. La Belgique a pris ce faisant un engagement en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre dans sa politique.

Le Conseil européen des 22 et 23 mars adoptera un EUROPEAN PACT FOR GENDER EQUALITY ; les Etats membres sont invités à lancer de nouvelles actions pour supprimer les écarts entre les genres, pour améliorer la combinaison vie familiale / vie professionnelle et à prendre de nouvelles mesures pour renforcer la politique grâce au gendermainstreaming et à un meilleur système de suivi ; les Etats membres sont priés de faire rapport annuellement sur le PNR, à l'inclusion à partir de 2006 de l'égalité des genres.

## **II. Objectif des avis relatifs au Pacte de solidarité entre les générations**

Le but du présent avis est double :

- confronter la mesure aux objectifs du Pacte : « être et rester plus longtemps au travail »
- au départ du processus de Lisbonne et des engagements du Sommet européen de mars relatifs au « European Pact for gender equality » : évaluer les mesures du point de vue de leur neutralité en termes de genre.

Nous rappelons que **l'intégration des femmes sur le marché du travail** est la meilleure mesure pour les femmes et le meilleur remède pour réaliser les objectifs du Pacte de solidarité entre les générations pour ce qui est :

- d'augmenter la participation au travail des femmes (cf. objectif de Lisbonne)
- d'allonger la carrière
- d'alimenter la sécurité sociale
- de faire face aux pénuries de main-d'œuvre à terme : famille/travail

Ceci est en contraste flagrant avec la réalité actuelle telle qu'elle nous est décrite par le Rapport de la Commission européenne de 2005 :

- faible taux de participation des femmes plus âgées
- carrières discontinues (pour assurer une fonction de soins)
- nombre élevé de temps partiel
- fossé salarial
- familles monoparentales : surtout des femmes faiblement qualifiées avec enfants
- grand risque de précarité

## **III. Propositions pour la prépension : rester plus longtemps au travail**

Un arrêté royal est actuellement en discussion avec les partenaires sociaux sur le relèvement de l'âge de la prépension, les exigences d'ancienneté et les périodes assimilées (quels jours d'inactivité, de chômage, ... peuvent compter comme jours prestés). On négocie également sur les exceptions au relèvement de l'âge, notamment pour les métiers lourds. Une fois que

l'on sera arrivé à un accord, le projet sera envoyé au Conseil des Ministres et après approbation par ce dernier, il sera soumis pour avis au Conseil d'Etat.

La procédure devrait être terminée pour le début du printemps mais il semble que cette date ne puisse pas être respectée.

## 1. Le relèvement de l'âge et du passé professionnel pour la prépension conventionnelle

**pour les hommes** à partir de 2008 : à 60 ans moyennant 30 ans d'ancienneté  
à partir de 2012 : moyennant 35 ans d'ancienneté

<b>pour les femmes</b> à partir de	2008	: à 60 ans	moyennant	26 ans d'ancienneté
	2012			28
	2016			30
	2020			32
	2024			34
	2028			35

Les femmes ont-elles accès de façon égale à la prépension conventionnelle ?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : seulement 16% des prépensionnés à temps plein sont des femmes et seulement 21% des prépensionnés à mi-temps. D'où vient cette différence ?

Les femmes travaillent peu dans les secteurs où la prépension existe ; en raison de leur emploi à temps partiel ou des interruptions de carrière, elles peuvent difficilement se constituer la carrière de 20 ans qui est nécessaire à l'heure actuelle pour être éligible pour la prépension.

Faire une différence dans les exigences de carrière entre les hommes et les femmes entraînera des objections juridiques de la part de la Commission. Il est possible, en revanche, de justifier une différence dans le traitement et de définir cela juridiquement comme une « action positive » pour les personnes qui se sont occupées des enfants à condition que cela soit possible tant pour les hommes que pour les femmes.

## 2. Périodes assimilées

La discussion sur les périodes assimilées concerne en fait le déroulement de la carrière. Tout le monde sait entre-temps qu'une femme **ne se constitue pas une carrière** de la même façon qu'un homme.

Nous rappelons ici brièvement **pourquoi** :

- les femmes ont fait leur entrée sur le marché du travail plus tard que les hommes, de ce fait, elles ont moins d'ancienneté ;
- les femmes connaissent plus d'interruptions dans leur carrière parce qu'elles assument des tâches de soins dans la famille ou en raison du caractère non combinable des régimes de temps de travail dans un ménage à deux revenus. Le taux de chômage est généralement plus élevé chez les femmes que chez les hommes ;
- en raison du risque accru de divorce, les femmes entrent aussi à un âge plus avancé sur le marché du travail et doivent, de ce fait, supporter les conséquences néfastes d'une longue interruption ;

- le pourcentage de femmes qui travaillent à temps partiel est encore beaucoup plus important (32,6%) que le pourcentage d'hommes (7,4%) (chiffres européens).

Notre monde de pensée et de vie sociale offre suffisamment de raisons pour **justifier ou légitimer** les périodes assimilées :

- soutien de la société à certaines activités socialement utiles telles que l'éducation des enfants, les soins (pas des voyages autour du monde) ;
- réalisation de l'égalité femmes/hommes : compensation pour les efforts insuffisants pour l'intégration des femmes sur le marché du travail ;
- lutte contre la pauvreté.

Questions qui se posent actuellement au sujet des périodes assimilées :

- certaines absences donnent droit à une assimilation et d'autres non;
- certaines personnes y ont un accès de fait et d'autres non ;
- les informations sur les conséquences de décisions prises pendant la carrière sont souvent inexistantes ou ne sont pas connues. Mais les conséquences sont aussi souvent imprévisibles étant donné la forte propension à modifier constamment la législation !
- la complexité du système a dépassé le taux de compréhension et de pensée logique
- en ce qui concerne le travail à temps partiel et le crédit-temps, nous renvoyons aux remarques dans les points 2.2. et 2.3.
- en tout cas, les périodes de congé de maternité et de congé parental, de congé pour soins palliatifs ou de congé pour assister ou soigner un membre de la famille gravement malade, de congé d'adoption ne peuvent pas **compter** dans les limites des journées assimilées.

### 3. Travail à temps partiel

- les femmes travaillent beaucoup plus que les hommes à temps partiel. En raison de la législation actuelle, qui additionne les années de travail à temps partiel et non les années civiles pendant lesquelles on a travaillé à temps partiel, les femmes travaillant à temps partiel ne peuvent jamais arriver à l'ancienneté requise pour prétendre à la prépension. La « compression » du nombre d'années de travail à temps partiel involontaire doit être revue et si nécessaire abrogée.
- En ce qui concerne l'exigence d'ancienneté pour la prépension, il n'est pas raisonnable que les personnes qui ont accepté un **emploi à temps partiel involontaire** pour échapper au chômage soient pénalisées par rapport à celles qui sont restées au chômage complet.

### 4. La limitation du crédit-temps

La limitation du crédit-temps a deux conséquences néfastes. Primo, elle entraîne une limitation de l'assimilation à des journées prestées lorsqu'il faut prendre un congé pour motifs impérieux alors que la période de crédit-temps est épuisée. Secundo, la mesure dépasse l'objectif du Pacte de solidarité entre les générations, à savoir garder les femmes plus longtemps au travail. Certaines femmes arrêteront tout simplement de travailler (seront obligées de le faire).

La proposition est floue en ce qui concerne l'assimilation du crédit-temps pour le calcul de l'ancienneté requise pour la prépension. Maximum 3 années ? Quid en cas de crédit-temps à temps partiel ?

#### 5. Exceptions à l'âge requis pour la prépension

Le projet mis sur la table propose quelques exceptions à l'âge requis dans le chapitre 2 :

- 56ans : avoir un passé professionnel de 33 ans dont au moins 20 ans en équipes
- 56 ans : avoir un passé professionnel de 33 ans, être un ouvrier de la construction et disposer d'une attestation d'incapacité,
- 58 ans : avoir un passé professionnel de 35 ans, de 37 ans à partir de 2010, de 38 ans à partir de 2012.  
Pour les femmes : 30 ans, 33 ans à partir de 2010, 35 ans à partir de 2012, 38 ans à partir de 2014.  
Un relèvement éventuel à 40 ans s'il ressortait de l'évaluation intermédiaire que le taux de participation des travailleurs de plus de 55 ans n'a pas atteint les objectifs fixés
- 58 ans : avoir un passé professionnel de 35 ans et avoir exercé un métier lourd pendant 5 ans au cours des 10 dernières années ou pendant 7 ans au cours des 15 dernières années. Le travail dans des équipes en alternance avec chevauchement maximum d'1/4 de tâche journalière relève de cette notion, laquelle sera étendue après avis du CNT.

On peut faire remarquer de façon générale que peu de femmes pourront recourir à ces exceptions. Les femmes ont un passé professionnel moins long, situation qui est encore aggravée par ces exceptions.

En ce qui concerne la **notion de travail lourd**, on renvoie pour les extensions à un avis du CNT. On attirera l'attention du Ministre de l'Emploi sur le fait qu'un avis du Conseil ou la convocation de la commission spécifique au sein du CNT pour discuter de ce point semblent indiqués.

La définition doit se baser sur des critères sexuellement neutres et doit exclure toute discrimination entre hommes et femmes. Dans le cadre des systèmes de classification de fonctions, on a acquis une grande connaissance et une grande expérience sur la notion « pénibilité ». Cette notion a un caractère multidimensionnel et telle qu'elle est comprise actuellement, elle est trop axée sur le bruit et le travail de nuit. De ce fait, le lien avec les fonctions masculines est trop fort et la notion ne tient pas suffisamment compte de la pénibilité psychique de la fonction.

En outre, les femmes de plus de 55 ans sont confrontées à d'autres problèmes de santé que les hommes de plus de 55 ans (compléter en indiquant quels problèmes).

#### **IV. Les périodes assimilées pour la pension légale**

- Le Gouvernement veut que le fait d'être actif soit plus rentable que le fait d'être inactif. C'est pourquoi, des propositions sont sur la table pour assimiler, uniquement pendant trois ans maximum, les périodes de prépension et de chômage, d'interruption complète de la carrière et de crédit-temps pendant lesquelles on n'est pas disponible pour le marché du

travail et qui se situent après 2008, au précédent salaire. Pour les autres années, les années de pension seraient calculées au salaire minimum. Ceci peut remettre en question le mécanisme de solidarité interne au sein de la sécurité sociale. Les femmes utilisent plus les journées assimilées en raison de leur plus grande précarité sur le marché du travail. On demande d'étendre et d'exprimer en jours les périodes assimilées qui entrent en ligne de compte pour le calcul de la durée de la carrière des travailleurs à temps partiel (avec maintien des droits), des demandeurs d'emploi et des personnes qui prennent un crédit-temps.

- Une politique où les journées assimilées jouent un rôle suppose que l'on mette au point une identification correcte et complète du type de journées assimilées, et ce tant dans les statistiques que pour l'application correcte de la législation. Actuellement, les périodes de congé de maternité, de congé parental, de congé pour soins palliatifs ou de congé pour aider ou soigner un membre de la famille gravement malade, de congé d'adoption sont tout à fait injustement **comptées** comme journées assimilées. Dans le crédit-temps, on ne fait pas de distinction entre les motifs pour lesquels on prend un crédit-temps, alors qu'il y a quand même une différence nette entre le fait de prendre un crédit-temps pour s'occuper de ses enfants ou pour faire un tour du monde. En outre, toutes les formes de journées assimilées doivent alors être reprises dans la liste, comme le service militaire, les journées assimilées pour l'octroi d'une augmentation dans le cadre de la pension taux ménage, etc.

## V. Avis

Partant de l'analyse des mesures proposées et de leur évaluation en termes de genre ainsi que de leur confrontation aux objectifs du Pacte de solidarité entre les générations, le Conseil émet l'avis suivant :

1. Confrontation aux objectifs du Pacte de solidarité entre les générations en ce qui concerne « le fait d'être et de rester plus longtemps au travail »

Les mesures suivantes n'augmenteront pas la participation des femmes et ne peuvent donc pas se justifier en se basant sur les objectifs du Pacte :

- relèvement de l'âge de la prépension : les femmes constituent déjà une minorité avec l'âge requis actuellement;
- la limitation du crédit-temps n'aide pas les femmes à rester sur le marché du travail. Au contraire. Dans certains cas, les femmes devront arrêter de travailler.
- la non-prise en compte du travail à temps partiel involontaire lors du calcul des journées assimilées va à l'encontre des objectifs du Pacte « travailler et travailler plus longtemps » car les journées de chômage sont mieux valorisées ;
- le passé professionnel plus important requis pour ouvrir le droit à la prépension touche les femmes qui, pour des raisons historiques ou sociales, sont confrontées à des carrières plus courtes et changeantes. Cette mesure n'est pas non plus de nature à motiver les femmes à travailler plus longtemps car la barre est placée trop haut.
- une politique en matière de pension où les jours assimilés jouent un rôle suppose que l'on mette au point une identification correcte et complète du type de journées assimilées, et ce tant dans les statistiques que pour l'application

correcte de la législation.

Actuellement, les périodes de congé de maternité, de congé parental, de congé pour soins palliatifs ou de congé pour aider ou soigner un membre de la famille gravement malade, de congé d'adoption sont tout à fait injustement comptées comme journées assimilées et dans le crédit-temps, on ne fait pas de distinction entre les raisons pour lesquelles on prend un crédit-temps, d'autres assimilations ne sont pas reprises ;

- la subdivision du plafond de la carrière pour le calcul de la pension selon le salaire réellement perçu et selon un salaire fictif pour les journées assimilées (après 3 ans, salaire minimum) doit tenir plus compte de la nature et de l'origine des journées assimilées telles que le chômage, le travail à temps partiel avec maintien des droits et le crédit-temps. L'évaluation en termes de genre est également requise ici.

## 2. Evaluation des propositions du Pacte de solidarité entre les générations en termes de genre

Les mesures suivantes toucheront plus les femmes que les hommes et ne peuvent dès lors pas se justifier dans le cadre juridique actuel. De plus, la Belgique a pris des engagements, qui découlent de déclarations politiques européennes et internationales, en matière de gendermainstreaming : toutes les mesures politiques doivent être évaluées du point de vue de leur neutralité en termes de genre :

- les différences dans l'âge exigé et le passé professionnel pour ouvrir le droit à la prépension ne peuvent se justifier sur la base du sexe. Une différence de traitement peut uniquement se justifier en tant que « action positive » pour les personnes qui se sont occupé des enfants à la condition que ceci soit possible tant pour les hommes que pour les femmes.
- le traitement moins favorable du travail à temps partiel involontaire par rapport au chômage complet dans le cadre du calcul des journées assimilées touche surtout les femmes ;
- les exceptions à l'âge requis pour travail lourd font craindre que ce seront surtout le bruit et le travail de nuit qui seront visés et qu'il y aura de ce fait un lien fort avec des métiers typiquement masculins. La pénibilité requiert une approche multidimensionnelle. Le fossé salarial actuel entre les hommes et les femmes montre que les fonctions féminines sont encore et toujours moins valorisées.
- Les femmes qui travaillent à temps partiel avec maintien des droits sont pour ainsi dire exclues de la prépension parce que, avec le mode actuel de calcul, elles ne peuvent jamais atteindre le nombre d'années exigé. La « compression » du nombre d'années de travail à temps partiel involontaire doit être revue et si nécessaire abrogée. Le même raisonnement s'applique au calcul de l'ancienneté dans le cadre du calcul de la pension légale ;
- la limitation du crédit-temps concerne surtout les femmes. Elles ne pourront plus en faire usage pour « pouvoir » «travailler plus longtemps » jusqu'à la pension car l'année aura déjà été utilisée pour soigner enfants ou parents.

Le Conseil insiste pour que le Gouvernement, lorsqu'il élaborera plus avant les mesures du Pacte de solidarité entre les générations, tienne compte des objectifs qu'il a lui-même fixés et qu'il évalue les mesures sur le plan de leur neutralité en termes de genre.