

Les salariés belges de plus de 55 ans ne coûtent pas trop cher

L'étude publiée par Eurofound tord le cou à un cliché bien présent dans le monde du travail. Non, les travailleurs âgés en Belgique ne coûtent pas trop chers. L'évolution de leur salaire se situe même en deçà de la moyenne.

LE RÉSUMÉ moyenne, 51% du **Le coût salarial**
salaires initial. serait une excuse
 Un employé belge de plus de 55 ans perçoit, en La moyenne européenne s'élève à + 94%. jamais remise en question.

TOM GUILLAUME

L'étude jette un beau coup de pied dans la fourmilière. À l'en croire, les salaires des travailleurs âgés en Belgique augmentent de 51% après 30 ans de carrière, ce qui nous situe dans la moyenne inférieure des pays européens. En clair: contrairement à ce que l'on avance souvent, les anciens employés belges ne coûtent pas si cher.

La tendance observée pour la Belgique montre une augmentation progressive du salaire, pour finalement diminuer faiblement à partir de la trentième année de carrière. Une tendance partagée avec des pays scandinaves (Danemark, Norvège), mais aussi des pays de l'Est (Croatie, Slovaquie, notamment).

Comme le montre l'infographie, nos voisins répondent d'une autre évolution. Le salaire y progresse de manière constante tout au long de la carrière, sans tassement dans les dernières années. La moyenne européenne montre une augmentation de + 94%

Autre chiffre interpellant, 48,3% des plus de 55 ans belges travaillent encore. Une belle évolution, quand on pense qu'en 2006, ce taux ne s'élevait qu'à 32%. S'il faut souligner la progression, la Belgique fait toujours figure de mauvais élève par rapport à l'Allemagne (70,1%) et aux Pays-Bas (65,7%).

Une croyance tenace

«Een mythe», un mythe. C'est par ce terme que le chercheur de la KUL Sem Vandekerckhove qualifie cette impression que les travailleurs plus âgés coûtent trop cher. Une idée fautive, à en croire l'étude, mais pourtant bien tenace. Qu'est-ce qui pourrait expliquer la persistance de cette croyance? «On peut y voir une excuse qui arrange tout le monde», explique l'économiste Etienne de Callatay.

Dans un premier temps, l'employeur. Il est en effet beaucoup plus facile de licencier quelqu'un sous prétexte qu'il coûte trop cher. Dans une même idée, cela arrange aussi l'employé qui se voit licencié pour le même motif, et non pour un problème de compétence. Car l'autre prétexte souvent avancé pour se passer des plus âgés concerne le saut technologique. Les plus âgés ne seraient plus en phase avec la numérisation, et ne rapporteraient pas assez. «Or quand on regarde en termes de productivité, la différence entre les générations est minime. Et puis, l'expérience reste aussi un atout à faire valoir, explique l'économiste. Mais là aussi, c'est une sorte de consensus que personne ne remet jamais en question.»

Changer de vision

Pourtant, rendre leur sortie plus difficile n'apparaît certainement pas comme une solution. «Un verrou de sortie est souvent un verrou d'entrée», lâche l'économiste. D'autant plus que, parmi les motifs favorisant la mise

à l'écart, le coût du préavis revient souvent. Un patron hésite en effet à deux fois avant de licencier un travailleur âgé, en raison de ce coût.

Il suffirait donc de rendre la sortie du travail plus compliquée, cela aiderait peut-être à forcer le changement de mentalité? Pas vraiment. Parmi les ouvertures proposées par l'étude, la nécessité d'un redesign du travail. «C'est surtout un redesign des mentalités

qu'il faut, plus qu'une refonte du cadre légal», explique Étienne De Callatay. Et l'économiste de pointer une spécificité belge: «On voit que le départ des travailleurs plus âgés arrange tout le monde, employeur, employé et syndicats.»

En ligne de mire, des systèmes comme les RCC (ex-prévisions), qui encouragent les travailleurs à mettre un pied de côté, et donc à se faire remplacer par des recrues plus jeunes alors qu'ils ont encore toutes les compétences requises.

