

## Pays-Bas

### L'épargne « cours de la vie », les transitions sur le marché du travail et l'égalité hommes-femmes

Marie WIERINK

La période de crise sociale de 2003/2004 causée par la suppression des facilités fiscales de la préretraite a porté sur le devant de la scène un nouveau dispositif d'épargne salariale, *levensloopregeling* approximativement traduit par l'expression peu explicite « dispositif du cours de la vie ». Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006<sup>1</sup>. En fait, il s'agit d'un dispositif fiscal de soutien à une nouvelle forme d'épargne salariale destinée à financer des interruptions de carrière ou des diminutions temporaires d'activité, décidées pour motif personnel par les salariés. La question est apparue dans le débat politique et social au début des années 2000, en lien avec la problématique de la gestion des âges, celle des transitions sur le marché du travail et enfin celle de la consolidation de la place des femmes sur le marché du travail. Il a été introduit dans le programme de gouvernement de coalition entre les chrétiens-démocrates et les libéraux, comme l'instrument central

d'une nouvelle politique de gestion des âges au travail. Ce dispositif doit accompagner la disparition annoncée des facilités fiscales soutenant les régimes conventionnels de départ anticipé en retraite. Il joue un rôle central pour sortir de la crise : différents aménagements revendiqués par le mouvement syndical permettent de mobiliser cette épargne pour anticiper la retraite de deux à trois ans<sup>2</sup>. Pourtant les situations auxquelles ce dispositif se propose de répondre sont plus larges et liées à des questions cruciales pour l'évolution future des Etats providence occidentaux comme pour chaque salarié(e) : comment combiner prise en charge des enfants et des ascendants et vie professionnelle, comment gérer le maintien à niveau de ses compétences et de son employabilité, comment faire droit à un désir légitime de souffler à certaines périodes de sa vie ? Cette chronique passe en revue les réponses institutionnelles proposées par ce dispositif et les réserves qu'il peut susciter.

1. *Wet aanpassing fiscale behandeling VUT, prepensioen en introductie levensloopregeling*, loi votée le 25 novembre 2004 par la Deuxième chambre et le 22 février 2005 par le Sénat. Il est intéressant de noter que tant à la Deuxième chambre qu'au Sénat, seule la gauche radicale (les Verts de Groen Links, et le Socialistisch Partij) a voté contre.
2. L'âge de départ en retraite est fixé à 65 ans aux Pays-Bas.

---

### Un dispositif original

En novembre 2004, les partenaires sociaux ont trouvé avec le gouvernement un compromis à plusieurs volets sur les différents points d'un conflit ayant empoisonné les relations sociales aux Pays-Bas en 2003 et 2004<sup>1</sup>. En ce qui concerne la remise en question des préretraites, l'essentiel de ce compromis est qu'il permet aux salariés de mobiliser le nouveau dispositif d'épargne « cours de la vie » pour organiser individuellement leur départ en retraite anticipée, et qu'il redonne aux partenaires sociaux de branche et aux caisses de retraite professionnelle la latitude de bâtir des propositions collectives pour les salariés des branches concernées, propositions qui resteront facultatives.

#### **Rendre la vie de travail supportable tout au long de la vie**

L'objectif initial du projet gouvernemental était de permettre au salarié de « réguler » sa participation au marché du travail en fonction des différentes phases de sa vie, en finançant son retrait ou sa diminution temporaire d'activité, reconnaissant par là la porosité de la vie personnelle et professionnelle des salariés, et cherchant à rendre la vie professionnelle supportable jusqu'à l'âge de la retraite.

On retrouve là à la fois une inspiration déjà ancienne de nombreuses réformes touchant au temps de travail, qu'on peut également analyser comme une tentative de faciliter les transitions entre les différentes périodes de la vie profession-

nelle et personnelle, au sens où le proposent G. Schmid et B. Gazier (2002) : transitions entre différents moments de la vie professionnelle et périodes de formation, transitions entre vie familiale et retour à la vie professionnelle, transitions entre des périodes de travail à temps partiel et à temps plein, et enfin transitions entre vie professionnelle et retraite.

L'idée de ce dispositif est née des développements de la politique de l'émancipation des femmes, poursuivie par une secrétaire d'Etat dédiée à cette tâche jusqu'au second gouvernement violet. On en trouve une première trace dans le plan pluri-annuel de l'émancipation de 2000, sous le second gouvernement Kok. La question posée à l'époque était de savoir comment adapter le système social et la protection sociale à un mode de vie qui devrait allier pour tous, hommes et femmes, responsabilités professionnelles et privées, en opposition à une protection sociale basée sur le modèle du *breadwinner* et de ses ayants droit. On mentionnera le scénario de « combinaison » de la vie professionnelle et de la vie familiale, de la fin des années quatre-vingt-dix qui préconisait un temps partiel long pour les deux parents pour faire face à l'éducation de leurs jeunes enfants, ou encore l'inspiration de la loi *Arbeid en zorg* (« travailler et s'occuper d'autrui ») prévoyant notamment un congé de soins pour assister des proches gravement malades ou en fin de vie, et enfin la loi sur l'adaptation du temps de travail dont l'ambition était de permettre aux salariés de moduler leur temps de travail en fonction de leurs con-

---

1. Voir les articles de Marie Wierink déjà parus dans la *Chronique internationale de l'IRES* : « Pays-Bas : réforme de la préretraite et crise des relations professionnelles », 90, septembre 2004 ; « Modèle polder : sortie de crise ou fuite en avant ? », 92, janvier 2005 ; « Négociations laborieuses après l'accord de novembre 2004 », 95, juillet 2005.

traintes ou de leurs projets personnels. Le premier gouvernement Balkenende (2002) a développée l'idée d'un *bonus* de l'Etat, complémentaire à une épargne personnelle pour congé. Elle s'est transformée dans les discussions de coalition du second gouvernement Balkenende en 2003 en un simple système d'épargne individuelle, fiscalement davantage aménagé qu'aidé, présenté comme une compensation à la suppression des préretraites, trop coûteuses et inadaptées à la nouvelle problématique du vieillissement. L'impossibilité d'amener les partenaires sociaux à cette vue a conduit à la crise de 2003/2004. Un compromis conclu en novembre 2004 y a mis fin. Il aménage le dispositif initial pour permettre notamment un retrait du marché du travail avant l'âge de la retraite.

***D'abord, une nouvelle forme de sortie anticipée de l'emploi ...***

En dépit de son ambition initiale, le dispositif tel qu'il est issu du compromis de novembre 2004 ouvre justement des possibilités nouvelles de financer un départ anticipé à la retraite. Le fonctionnement du dispositif (notamment le volume total d'épargne autorisée porté de 150 % à 210 % du dernier salaire annuel) a été adapté par rapport aux propositions initiales de sorte qu'il permet de financer, au maximum de l'épargne autorisée, deux ans d'arrêt d'activité avec maintien du salaire à 100 % ou trois ans à 70 %. Les partenaires sociaux ont obtenu la possibilité de mettre au point, dans le cadre des fonds de pension dont ils sont co-gestionnaires, des formules collectives proposées aux salariés couverts par ces fonds de pension. On peut penser que les sommes rendues disponibles par la suppression des cotisations de préretraite seront transférées vers les formules d'épargne

du nouveau dispositif. Ainsi, les particularités de son fonctionnement conduisent même à se demander s'il sera utilisé à grande échelle pour autre chose que le départ anticipé.

Des dispositions transitoires ont été arrêtées dans le cadre de l'accord de novembre 2004 pour les plus âgés. Les salariés âgés de 51 à 55 ans au 31 décembre 2005 obtiennent la possibilité d'épargner à marche forcée, au-delà des 12 % du salaire annuel par an, permis par le dispositif général. Rien ne change pour les plus de 56 ans à cette même date : ils sont déjà couverts par des régimes antérieurs de préretraite et de départ anticipé et continuent à en bénéficier aux conditions préexistantes.

***... mais aussi une épargne fiscale-ment aidée pour moins travailler***

Il s'agit d'un dispositif d'épargne salariale et non pas d'un dispositif d'épargne-temps, même s'il est possible d'y transférer du temps de vacances ou de RTT non utilisé et de le transformer en épargne monétaire. Le dispositif ne se confond pas avec le dispositif existant d'épargne salariale *stricto sensu*, car il ne permet les débloquages de l'épargne que pour financer un congé ou une réduction d'activité, contrairement au second. Dans celui-ci le salarié retrouve, après quatre ans, l'entière liberté d'utilisation des fonds. Le salarié ne peut épargner dans les deux systèmes « cours de la vie » et épargne salariale une même année : une fois par an, il lui appartient d'opter pour l'un ou l'autre des deux systèmes, ou pour aucun.

Il est possible d'épargner au maximum 12 % du salaire pendant 10 ans. Les sommes ainsi épargnées ne sont pas imposées. Leur imposition est reportée au moment où l'épargne est mobilisée pour

## PAYS-BAS

financer le congé ou la réduction de temps de travail, et sera allégée par une réduction d'impôts de 183 euros par année d'épargne. En outre, dans le cas d'un couple, les réductions d'impôts liées à la participation à ce dispositif peuvent être transférées sur le partenaire.

Du fait que l'introduction du dispositif en 2006 ne permet ni de constituer une épargne immédiatement suffisante ni de profiter de la réduction d'impôts liée à l'épargne sur plusieurs années pour financer un congé parental<sup>1</sup>, des dispositions particulières ont été prises pour aider les salariés concernés. Un avantage fiscal supplémentaire important est accordé sous la forme d'une réduction d'impôt correspondant à un demi-salaire horaire minimum par heure de congé, soit 632 euros par mois complet de congé. A la suite de la crise de 2003/2004 la date limite de validité de cette aide fiscale a été prolongée jusqu'en 2010.

### ***L'épargne « cours de la vie », un produit financier comme les autres ?***

Le salarié choisit un fonds d'épargne, de placement ou d'assurance-vie sur le marché financier<sup>2</sup> et en donne les coordonnées à son employeur qui assure pour lui mensuellement le versement de l'épargne à la hauteur que le salarié aura déterminée. Outre le report de l'imposition des sommes épargnées au moment de

leur mobilisation et la réduction d'impôts qui y est attachée, le produit de ces placements ne sera pas imposé du titre des produits financiers<sup>3</sup>. Un des points du compromis de novembre 2004 tient au fait que les partenaires sociaux pourront proposer des formules d'épargne dans le cadre des caisses de retraite professionnelle et ceci n'a pas été sans poser le problème de l'égalité de traitement entre les acteurs financiers traditionnels et les fonds de pension de branche admis à développer de tels produits. L'obligation pesant sur eux est de constituer des sociétés filiales.

Si l'employeur décide d'abonder l'épargne de ses salariés, il a alors l'obligation d'accorder le même avantage monétaire aux salariés qui n'auront pas choisi de participer à un tel système d'épargne salariale. Les grandes entreprises auront également la possibilité de mettre au point avec des institutions financières des formules d'épargne collectives qu'elles proposeront à leurs salariés, qui devraient être plus intéressantes, du fait de l'échelle de la collecte.

Deux aspects en font un instrument de transition qui mérite attention. D'une part, le recours au marché financier rend cette épargne indépendante de tout lien avec l'employeur<sup>4</sup>, qui reste toutefois chargé du contrôle du non-dépassement par le salarié des montants d'épargne au-

1. Dans la réglementation néerlandaise, les salarié(e)s ont droit à un congé parental de trois mois à horaire habituel ou l'équivalent de cette durée répartie sur une période plus longue sous la forme d'une réduction du temps de travail.
2. Avec des conséquences différentes en cas de décès, de transmission aux héritiers ou non, selon les conditions des contrats.
3. Le système fiscal néerlandais fonctionne par « boîtes », une première « boîte » impose les revenus du travail, une seconde les revenus mobiliers et une troisième les revenus d'entreprise.
4. Toutefois, la possibilité de transfert de l'épargne aurait pu également être organisée dans toute autre formule collective comme c'est le cas maintenant dans la plupart des fonds de pension néerlandais par capitalisation.

torisés. D'autre part, par la possibilité de reconstituer l'épargne après sa mobilisation pour un congé ou une réduction de temps de travail sans limite autre que celles du volume total et de la durée d'épargne autorisée, l'objectif est de donner au salarié un moyen de mieux maîtriser ou articuler les différentes périodes de sa vie. Cependant, les discussions parlementaires ont empêché que l'introduction de l'épargne « cours de la vie » affecte la protection sociale : il ne sera ni exigé ni permis que la personne sans emploi mobilise d'abord son épargne « cours de la vie » avant de pouvoir bénéficier des allocations chômage, d'assistance ou d'incapacité (SZW, 2004).

#### **Un nouveau champ pour la négociation collective**

Le dispositif « cours de la vie » ouvre un nouveau champ à la négociation collective. Il est possible de négocier avec l'employeur la mise au point d'un contrat collectif d'entreprise ou de branche avec une institution financière ou une filiale du fonds de pension, sans que les salariés désirant épargner ne soient tenus de choisir ce produit financier. Il est aussi possible de négocier un abondement patronal, pourvu que les mêmes sommes soient versées aux salariés n'épargnant pas. Les employeurs n'ont en outre aucun droit d'assortir ces abondements de conditions restrictives en termes de délais ou de durée du congé.

Mais l'aspect financier n'est pas le seul à être négociable. La possibilité pour les salariés de prendre un congé financé par cette épargne constitue le second objet de négociation. En effet, il ne faut pas perdre de vue qu'il s'agit là d'un dispositif porté par une loi fiscale et non pas d'un dispositif s'intégrant au code civil et à la législation du travail. La loi ne dit rien du

« droit » à congé, et toute période de suspension du contrat devra être discutée avec l'employeur. Il revient donc aux partenaires sociaux d'aménager dans les conventions collectives ce droit ou ces possibilités, comme ils l'avaient fait avant la loi sur l'adaptation du temps de travail avec la discussion du droit à réduire son temps de travail.

Ces négociations ne sont pas faciles. En novembre 2005, seulement 41 accords d'entreprise ou de branche sur un échantillon de 70 étudiés par le ministère des Affaires sociales comportaient des clauses sur le dispositif « cours de la vie », et 17 d'entre eux avaient un contenu concret, parmi lesquels 11 où l'employeur s'engage à abonder l'épargne du salarié (SZW, 2005). On apprend dans un article de *NRC* du 16 septembre 2005, que là où il a été négocié, l'abondement des employeurs, à la mi-septembre, s'échelonne de 0,8 % du salaire chez les fonctionnaires d'Etat à 3,5 % chez ING.

---

#### **Les points faibles d'un tel dispositif**

Élément central de la crise sociale de 2003/2004, le dispositif a été l'objet d'intenses discussions dans le camp syndical tout comme chez les experts du *Sociaal en Cultureel Plan Bureau*, avant de donner lieu à une longue discussion parlementaire. Sous sa forme définitive, il tient compte de quelques critiques mais n'a pas répondu à d'autres. Ces critiques touchent à plusieurs aspects :

- la solidité financière, la solidarité et l'attractivité du dispositif,
- l'équité,
- la prise en compte de la dimension du genre,
- le droit à un congé et les conditions de la réintégration.

## PAYS-BAS

### ***Un recours facultatif et individuel, un avantage discutable***

Un des points principaux de la critique syndicale du dispositif concerne son caractère facultatif et individuel, contraire au principe de solidarité fondant les garanties financières collectives des salariés en matière de salaire et de retraite. Là-dessus, le gouvernement n'a rien cédé : le dispositif n'a aucun caractère obligatoire et même, dans le cas d'un abondement de l'employeur, le salarié qui a choisi de ne pas commencer une telle épargne ou de ne pas alimenter une année donnée un compte déjà ouvert, devra bénéficier du même avantage salarial que celui dont le compte épargne aura été abondé. Ce faisant, le choix laissé au salarié est bien de maximiser son revenu immédiat ou bien d'épargner.

Les syndicats, craignant que les salariés les plus jeunes ne privilégient l'augmentation de leur pouvoir d'achat sur l'épargne à long terme, ont tenté en vain de donner un caractère collectif et obligatoire au système d'épargne en proposant de mettre en place des dispositifs collectifs dans le cadre des fonds de pension paritairement gérés auxquels ils participent. La position syndicale était aussi de rendre les constructions financières portant cette épargne plus solides et plus rentables du fait d'une collecte large et obligatoire. Si concession a été faite de permettre aux fonds de pension de constituer des sociétés filiales pour porter de tels produits d'épargne collective à proposer aux salariés des branches concernées, aucune concession n'a été faite sur le principe de l'adhésion individuelle ni sur la liberté de choix du prestataire financier.

Enfin, le dispositif souffre de la concurrence d'un autre système d'épargne salariale, proposé par les entre-

prises ou les branches aux salariés, et peut-être fiscalement plus intéressant, dans le cas d'une faible capacité d'épargne. Ce système est d'ampleur plus limitée puisque les sommes épargnées non imposées sont limitées à 683 euros par an. L'épargne est bloquée quatre ans. A l'issue de ces quatre ans, elle peut être utilisée par le salarié comme bon lui semble, et en outre, elle est complètement défiscalisée, contrairement à l'épargne « cours de la vie » qui bénéficie d'un report d'impôts au moment de la prise du congé, accompagné d'une réduction d'impôts proportionnelle à la durée d'épargne. Ainsi, l'épargne salariale classique peut aussi permettre de financer une courte suspension ou une réduction temporaire d'activité. Le fait que le salarié puisse choisir chaque année à quel système d'épargne il participe limite les conséquences d'un choix qu'il regretterait éventuellement plus tard et permet les réorientations de l'effort d'épargne, vers le moyen ou le long terme.

Il n'en reste pas moins qu'on peut se demander si le gouvernement, en défendant le caractère facultatif de l'épargne « cours de la vie » et la multiplicité des formules d'épargne, ne fait pas le pari que les salariés plus jeunes mais encore éloignés de la retraite, privilégieront la consommation plutôt que l'épargne à long terme, se privant ainsi de fait de la possibilité d'un retrait anticipé d'activité.

### ***Sélection sociale et équité***

Le deuxième aspect sous lequel le dispositif a été et reste critiqué est celui de son caractère sélectif. Pour financer un congé à plein temps d'une certaine durée, l'épargne « cours de la vie » devra être conséquente et prolongée. Certaines simulations citées dans la presse établissent que, dans le cas d'un projet de retrait du

travail deux à trois ans avant l'âge de la retraite (indemnisé à 100 % ou à 70 % du salaire), il faut avoir épargné 12 % de son revenu annuel pendant dix ans, en supposant un rendement de 4 % de cette épargne. Il s'agit là d'un effort important, à entamer de manière très anticipée par rapport à la date projetée d'arrêt, de suspension ou de réduction d'activité. Si une telle épargne maximale peut paraître accessible aux plus aisés, aux salariés les plus qualifiés ou aux plus âgés ayant moins de charges, elle sera difficilement envisageable pour les salariés aux revenus modestes, qu'il s'agisse de salariés faiblement qualifiés ou de femmes salariées à temps partiel, particulièrement nombreuses aux Pays-Bas. Quant à des niveaux d'épargne moindres et sur de moindres durées, ils permettent aussi des durées de suspension d'activité ou de réduction de temps de travail plus courtes. On peut craindre que seuls des hommes en fin de carrière et ayant connu une évolution des salaires convenable puissent s'engager dans un tel processus d'épargne.

#### ***Des effets différenciés selon le genre***

Le projet de loi a fait l'objet d'un examen détaillé du point de vue de ses effets sur les inégalités hommes-femmes par les chercheurs du Sociaal en Cultureel Planbureau. Ceux-ci, en s'appuyant sur des évaluations de dispositifs préexistants visant à améliorer la combinaison famille-emploi et sur différentes enquêtes en matière de budget-temps, de travail fourni par les « aidants naturels » et de partage des tâches, estiment que le dispositif n'aura qu'une faible influence sur la place des femmes et des hommes par rapport à l'activité professionnelle et aux responsabilités familiales. En effet, du côté de l'augmentation du taux d'activité

des femmes, ou de la prévention de l'arrêt total d'activité, il n'en est pas attendu grand-chose, au vu de l'évolution de long terme vers un schéma d'activité continue des femmes à temps partiel, lors de l'arrivée d'un enfant.

Les effets sur l'égalité entre les hommes et les femmes sont discutables. En positif, en premier lieu, le recours au dispositif pour financer un retrait temporaire d'activité ou une réduction du temps de travail permet d'en supprimer les conséquences indirectes en matière de protection sociale pour une période de 18 mois au plus : des droits à chômage et à retraite sont assurés du fait du financement de cette période. En second lieu, l'épargne permet le maintien du salaire en cas d'interruption ou de réduction d'activité ; cela devrait en principe faciliter la prise par les hommes de congés pour raison familiale.

Mais en négatif, on peut craindre que le dispositif n'entérine les positions différenciées des hommes et des femmes par rapport à l'emploi et à la famille : il pourra faciliter pour les femmes la réduction ou la suspension d'activités pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches telle qu'elle se pratique déjà par le recours au temps partiel. Cela n'entraînera guère de changement significatif chez les hommes, à part peut-être un recours accru au congé parental grâce à son financement. Et il permettra aux hommes dans le cadre d'une carrière complète à temps plein de financer un retrait d'activité avant l'âge de la retraite, alors que la même possibilité risque d'être barrée pour les femmes qui auront mobilisé leur épargne pour un congé ou une réduction d'activité pour soins des enfants ou d'un proche, sans parvenir à reconstituer une épargne suffisante pour s'arrêter avant 65 ans.

**Drôit au congé et réintégration**

Mais en fait, pourra-t-on s'arrêter de travailler ou travailler moins si on le souhaite, quand on dispose d'une épargne suffisante ? Rien n'est moins sûr. Il s'agit en effet d'un dispositif porté essentiellement par une législation fiscale mais qui a des implications sur le déroulement du contrat de travail. Or, de ce point de vue, il est frappant qu'aucune disposition supplémentaire n'est introduite. Le congé constitue une suspension du contrat de travail – pas une rupture – et est donc conditionné par l'accord de l'employeur, hors les cas de recours au congé parental ou au congé pour soins <sup>1</sup> à un proche. Il y a là une limitation de taille aux ambitions de la loi de donner plus de prise aux salariés sur leur vie professionnelle et de faciliter les retraits temporaires pour raison familiale ou personnelle, avant réinvestissement à plein dans l'activité professionnelle. On peut imaginer qu'il sera plus facile de diminuer son temps de travail sans perte de salaire grâce à la mobilisation de l'épargne dans le cadre de la loi sur l'adaptation du temps de travail, conférant un droit au salarié à la réduction de son temps de travail sauf objection sérieuse tenant à la marche de l'exploitation de l'entreprise. Cette absence de réglementation d'un droit à congé « cours de la vie » pourrait faire dans certains cas de cette épargne une impasse puisqu'il est interdit de solder son compte à d'autres fins <sup>2</sup>.

Le droit à s'absenter devient donc un enjeu de négociation pour les partenaires sociaux, tout comme les éventuels abonnements à l'épargne offerts par l'employeur. L'accord signé par la banque ING (NRC, 2005) est significatif de l'attitude prudente des employeurs : la possibilité de prendre un congé « cours de la vie » est limitée à une période de trois mois consécutifs, la banque entendant ainsi prévenir les perturbations à la continuité des activités. Du côté des PME, dès le départ, on a assisté à une levée de boucliers des employeurs, arguant de la désorganisation des effectifs et de la vie quotidienne des petites entreprises qu'un tel système entraînerait inévitablement.

Une dernière question est soulevée par certains commentateurs. Le salarié aura-t-il droit à revenir à son ancien emploi après la prise d'un tel congé quand il s'agit d'une suspension totale d'activité ? Là aussi, la nature fiscale du dispositif laisse cette question sans réponse autre que celle qui serait négociée par les partenaires sociaux ou au niveau individuel entre le salarié et l'employeur (van Vlanderen, 2005).

\*\*\*

Pour les salariés dont le niveau de revenus est assez élevé pour permettre une épargne conséquente et la position de négociation dans l'entreprise suffisamment solide pour obtenir le droit de s'absenter,

1. Un nouveau congé pour soins est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2005. Il permet de prendre six semaines de congé total ou de réduire son horaire de travail de moitié pendant douze semaines de congés, ou encore de répartir la réduction de la durée du travail au maximum sur dix-huit semaines, pour prodiguer assistance ou soins à un proche (parent, enfant ou partenaire) atteint d'une maladie au pronostic fatal ou en fin de vie. Il s'agit d'un droit à absence auquel l'employeur ne peut s'opposer que s'il peut invoquer des raisons impérieuses d'exploitation. Ces dispositions peuvent être aménagées par la négociation collective.
2. Au moment du départ en retraite, l'épargne reste toutefois utilisable en complément à des droits à retraite insuffisants.

tout comme pour les salariés en fin de carrière qui peuvent compter sur une attitude compréhensive de leur employeur face à leur souhait de se retirer de l'activité avant l'âge de la retraite, le nouveau dispositif sera vraisemblablement attractif. Mais répondra-t-il aux ambitions plus larges de facilitation des transitions entre emploi et formation, vie familiale et vie professionnelle, prise en charge d'un proche en fin de vie et travail ?

Il ne suffit plus d'être un *homo economicus*, rationnel(le) dans toutes ses décisions. Il faut, en sus, des qualités supplémentaires, être bien placé(e) dans l'échelle des emplois et des revenus, et être capable de prévoyance et d'anticipation. Chacun(e) doit assurer à long terme la préparation de tous ses projets, tout prévoir, le meilleur comme la parentalité ou le pire comme la maladie grave de ses proches, gérer son avenir professionnel et son temps, et faire les bons choix, alors même que c'est bien souvent le nez sur l'obstacle qu'on va ressentir le besoin de temps libre. La question qui se pose est de savoir s'il est raisonnable de gérer de tels risques sociaux et collectifs en s'appuyant sur des décisions individuelles. Que se passera-t-il si les individus ne font pas les bons choix, ou n'ont pas les moyens de les faire ?

**Sources :**

Keuzekamp S. et al. (2004), *Een EER voor de Levensloopregeling*, (Une évaluation de l'effet émancipatoire du dispositif « cours de la vie »), SCP.

SZW (2004), *Tweede kamer stemt in met wetsvoorstel VUT, prepensioen en levensloop*, (La Deuxième chambre vote la proposition de loi départ anticipé, préretraite et cours de la vie), Dossier du ministère des Affaires sociales, 26 novembre.

SZW (2005), *Levensloopafspraken in ruim helpt CAO's*, (Des clauses « cours de la vie » dans une bonne moitié des conventions collectives), Bulletin de presse du ministère des Affaires sociales 05/194, 21 novembre.

van Vlanderen P. (2005), « Levensloopregeling onaantrekkelijk voor werknemers, grotere afhankelijkheid van werkgevers », (Le dispositif « cours de la vie », pas attractif pour les salariés, une plus grande dépendance des employeurs), *Zeggenschap*, décembre.

NRC (2005), « Maximaal dertien weken ING begrenst verlofperiode levensloop », (Au maximum 13 semaines, ING met des limites à la période de congé « cours de la vie »), 11 novembre.

Schmid G., Gazier B. (dir.), (2002), *The dynamics of full employment, social integration through transitional labour markets*, edwards publishing Ltd, Cheltenham