

EUROCOMMERCE ET UNI-EUROPA COMMERCE
Lignes directrices volontaires en faveur de la mixité inter-générationnelle

Les tendances démographiques à long terme, en particulier la baisse de la natalité, démontrent que la main d'oeuvre européenne est de plus en plus âgée. Cette situation aura un impact important sur la croissance économique et les dépenses sociales. Au vu de ces constatations, la nécessité d'adapter les politiques et les pratiques de l'emploi au vieillissement de la main d'oeuvre est devenue l'une des préoccupations majeures des institutions communautaires et des Etats membres.¹

En réaction aux lignes directrices pour l'emploi, qui invitaient les partenaires sociaux à développer une politique en faveur des personnes âgées, les partenaires sociaux pour le commerce, EuroCommerce et Uni-Europa, ont décidé de promouvoir et de recommander des meilleures pratiques concernant les travailleurs âgés.

Le commerce emploie un grand nombre de travailleurs âgés qui, bien souvent, ont un long passé professionnel dans ce secteur. Leur expérience professionnelle constitue un atout non négligeable. Le partage d'expériences entre les générations ajoute une valeur à la qualité du travail et à la satisfaction professionnelle. Les changements structurels et technologiques sont particulièrement importants dans le commerce, qui doit réagir rapidement à l'évolution des exigences des consommateurs ainsi qu'à la concurrence tant interne qu'externe. D'importants bénéfices commerciaux peuvent également résulter du reflet de la composition de la clientèle et de la compréhension des besoins des clients. De leur côté, les travailleurs attendent de bonnes conditions de travail tout au long de leur vie professionnelle. Il est donc particulièrement important pour les entreprises et les partenaires sociaux d'examiner l'impact qu'auront ces changements sur l'ensemble du personnel.

Dans une vie professionnelle au cours de laquelle les changements structurels et technologiques sont de plus en plus fréquents, il peut s'avérer nécessaire d'accorder une attention et un soutien particuliers aux travailleurs âgés afin de les aider à faire face à leur situation efficacement. Travaillant avec de nouvelles technologies et en particulier dans des fonctions liées à des connaissances technologiques, les personnes âgées peuvent aborder leurs tâches différemment de leurs collègues plus jeunes. Accepter la mixité inter-générationnelle signifie également accepter la diversité que cela implique dans les moyens de résoudre les problèmes et de gérer ses tâches.

Du point de vue de l'emploi, les politiques et les mesures concernant les travailleurs âgés doivent tenir compte de différentes perspectives dans le temps, en gardant à l'esprit les changements intervenus dans la vie de ces travailleurs et de toute difficulté pouvant être associée à la sécurité sociale. Des opportunités d'emploi peuvent être créées pour les jeunes en permettant aux travailleurs âgés de prendre leur retraite anticipée. Toutefois, dans une perspective à plus long terme, si, comme on le prévoit, la diminution de la population active entraîne une pénurie de main d'oeuvre, il pourrait devenir nécessaire de promouvoir la possibilité, pour les travailleurs âgés, de demeurer plus longtemps sur le marché du travail.

Ces deux approches ne sont pas contradictoires et des mesures d'encouragement adéquates pourraient contribuer à atteindre ces objectifs politiques. Cependant, il faut veiller à ne pas compromettre les possibilités de création d'emplois pour les jeunes tout en favorisant les mesures d'encouragement ayant pour objectif de maintenir ou de réinsérer les personnes âgées sur le marché de l'emploi.

EuroCommerce et Uni-Europa Commerce reconnaissent que les gouvernements, les partenaires sociaux et les entreprises doivent mettre l'accent sur la question de l'âge dans la gestion des ressources humaines. Les gouvernements doivent veiller à ce que des cadres légaux appropriés soient mis en place pour aider les partenaires sociaux et les entreprises à développer des modalités de travail flexibles et appropriées qui puissent encourager la mixité entre les générations et répondre aux besoins éventuellement divergents des différents groupes d'âge et des individus. En tant que partenaires sociaux pour le commerce, EuroCommerce et Uni-Europa Commerce s'engagent, quant à

¹ Communication de l'UE de 1999: "Vers une Europe pour tous les âges – Promouvoir la prospérité et la solidarité entre les générations"; les lignes directrices pour l'emploi 1999, 2000 et 2001 qui invitent les Etats membres et les partenaires sociaux à développer une politique en faveur des personnes âgées actives, englobant l'apprentissage tout au long de la vie et autres dispositions en faveur de la flexibilité du travail; l'article 13 du Traité d'Amsterdam interdit la discrimination fondée sur l'âge; la Directive du Conseil établissant un cadre général pour l'égalité de traitement en matière d'emploi et de profession.

eux, à développer un cadre européen pour la vie professionnelle et les relations de travail dans leur secteur par un dialogue social volontaire, par la conclusion d'accords-cadres européens et par la publication de lignes directrices. Lors de l'élaboration de ces différentes mesures, ils accorderont toute leur attention à la mixité inter-générationnelle.

Afin de promouvoir un secteur du commerce dynamique, dans lequel des entreprises faisant preuve de flexibilité offrent des emplois sûrs et dans de bonnes conditions à des travailleurs qualifiés, EuroCommerce et Uni-Europa reconnaissent que les lignes directrices suivantes sont recommandées dans l'intérêt des entreprises et des employés en ce qui concerne la question de l'âge dans la gestion des ressources humaines.

1. Aux fins des présentes lignes directrices, on entend par travailleurs "âgés" les travailleurs qui sont définis en tant que tels dans la législation, les accords ou codes de bonnes pratiques existant au niveau européen ou national.
2. Conformément à la législation nationale le cas échéant et à la législation européenne, les travailleurs âgés ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une discrimination sur le lieu de travail. Il faut adopter une approche neutre en matière d'âge dans les relations de travail. Les recrutements, la formation professionnelle et la répartition des postes au sein de l'entreprise devraient dépendre des compétences et des aptitudes de la personne concernée quel que soit son âge. Les partenaires sociaux ont un rôle particulier à jouer dans l'élimination des stéréotypes en matière d'âge au travail.
3. Les employeurs et leurs travailleurs âgés devraient envisager conjointement toute option mutuellement bénéfique qui permette à ces derniers de demeurer plus longtemps sur le marché du travail ou de prendre leur retraite anticipée. Ces objectifs peuvent être atteints en adoptant des systèmes flexibles de retraite au cours des dernières années de la vie professionnelle, pendant lesquelles les besoins des travailleurs, des entreprises et de la société peuvent être conciliés.
4. Dans de nombreux cas, les technologies modernes et l'ergonomie peuvent améliorer la productivité tout en encourageant la qualité du travail. Ainsi, aussi souvent que possible, l'âge doit être pris en compte lors de la conception des emplois.
5. Les partenaires sociaux ont un rôle particulier à jouer pour trouver de nouvelles formes de travail et de formation afin de faciliter l'intégration continue des travailleurs âgés. Des mesures incitatives devraient encourager les travailleurs de tout âge à saisir les opportunités d'apprentissage et de formation. Il est important que les travailleurs âgés bénéficient de l'égalité d'accès aux programmes de formation et ils devraient, dans la mesure du possible, pouvoir participer aux programmes, cours et séminaires en tenant compte de leurs compétences initiales et de leurs aptitudes, en particulier concernant l'introduction de nouvelles technologies ou de nouvelles procédures au travail.
6. Des systèmes facilement adaptables et acceptés conjointement devraient, le cas échéant, tenir compte des exigences spécifiques des travailleurs âgés. Le temps de travail, notamment, pourrait être adapté conformément aux dispositions légales en vigueur lorsque de telles mesures sont mutuellement bénéfiques pour répondre à l'évolution des besoins/capacités des travailleurs. Des emplois à temps partiel volontaires ainsi que des horaires de travail flexibles et volontaires peuvent être encouragés afin de permettre aux travailleurs âgés de rester en bonne santé et de continuer à participer activement à la vie professionnelle jusqu'à la retraite. Il convient de tenir compte de l'impact négatif potentiel de ces dispositions sur la future pension du travailleur.

Gardant à l'esprit la nécessité d'éviter toute nouvelle forme de discrimination sur le lieu de travail, EuroCommerce et Uni-Europa s'engagent à améliorer l'emploi et la capacité d'insertion professionnelle de tous les travailleurs et contribuent ainsi à soutenir les politiques communautaires dans ce domaine. Ils continueront à développer des mesures destinées à permettre aux travailleurs âgés de continuer à participer activement à la vie professionnelle.

Barcelone, le 11 mars 2002