



# Protéger sans plus tarder les travailleur-euse-s âgé-e-s

Papier de position de la Présidence du 27 août 2015

## Résumé

Aux yeux du Parti socialiste (PS), la situation des travailleur-euse-s âgé-e-s est préoccupante. Alors que les autres partis refusent catégoriquement d'en débattre et de chercher des solutions concrètes, leur situation continue de s'aggraver. Par ce papier, le PS souhaite faire des propositions et mettre en avant des solutions efficaces qui peuvent être mises en œuvre dans les plus brefs délais. En clair, le PS exige :

- **l'instauration d'une base légale pour une meilleure protection contre les licenciements et la discrimination ;**
- **un renforcement de la formation continue et de la reconversion professionnelle avec un fonds pour financer les mesures préconisées ;**
- **l'introduction d'une rente-pont pour les chômeur-euse-s âgé-e-s arrivé-e-s en fin de droit ainsi qu'une meilleure protection sociale au niveau de la LACI et de la LPP ;**
- **l'introduction d'une contribution de solidarité pour certaines entreprises qui présentent un effectif insuffisant de travailleur-euse-s âgé-e-s.**

Ces mesures simples et efficaces, qui sont développées ci-dessous, constitueront les éléments centraux de la politique du PS en faveur des travailleur-euse-s âgé-e-s. Certaines ont déjà été adoptées par l'Assemblée des déléguées et sont concrétisées dans ce papier. Leur conjugaison permettra, à terme, de réduire le chômage des salarié-e-s âgé-e-s et de faire en sorte qu'ils retrouvent une place au sein du monde du travail. Cela préviendra en outre les diverses situations d'exclusion indignes dont ils sont victimes. Du reste, ces mesures contribueront à valoriser le potentiel de la main-d'œuvre indigène et représenteront une nouvelle mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

## Introduction

Aujourd'hui, les travailleur-euse-s âgé-e-s de 55 ans et plus sont davantage exposé-e-s au risque de licenciement que les autres. Il leur est plus difficile de retrouver du travail et souvent, ils doivent se contenter d'emplois précaires ou de faire recours à l'aide sociale, ce qui, dans la plupart des cas, engendre une baisse des retraites. Durant la dernière décennie, le taux de chômage des 55-65 ans a doublé. Pour les plus de 50 ans, perdre son emploi constitue souvent une véritable menace existentielle. Les travailleur-euse-s âgé-e-s ont beaucoup plus de mal à réintégrer la vie active, ce qui explique l'augmentation constante des chômeur-euse -s de longue durée dans cette tranche d'âge. La situation est particulièrement précaire chez les migrant-e-s, les femmes et les hommes peu qualifié-e-s, ces catégories se recoupant souvent. Dans le courant de l'année 2015, la ville de Zurich a annoncé que le nombre de personnes de plus de 50 ans faisant appel à l'aide sociale augmentait plus fortement que la moyenne. En 2014, les personnes âgées entre 51 et 64 ans faisant recours à l'aide sociale ont progressé de 3,2% par rapport à l'année précédente. Depuis 2009, le nombre de bénéficiaires des prestations de l'aide sociale de plus de 50 ans à Zurich ne cesse d'augmenter. «Les personnes âgées sont de plus en plus nombreuses à faire appel à l'aide sociale », confirme également le chef du département de l'aide sociale Raphael Golta (PS). De toute évidence, les évolutions dans l'économie ont pour conséquence que les entreprises ont de moins en moins besoin de personnes ayant dépassé un certain âge.

Le PS estime qu'il est urgent de tirer un frein à cette évolution. Les travailleur-euse-s âgé-e-s se distinguent par leur longue expérience professionnelle et leurs compétences acquises ainsi que leur expertise. Dans la plupart des entreprises, la mixité des âges s'est avérée un atout. Le soi-disant manque de motivation des travailleur-euse-s âgé-e- ou leur absentéisme pour raisons de santé sont des préjugés que ne confirment pas les statistiques. En outre, les études scientifiques ont depuis longtemps réfuté l'hypothèse d'une baisse de productivité des travailleur-euse-s âgé-e-s<sup>1</sup>.

Avec la libre circulation des personnes au sein de l'UE, certain-e-s entrepreneur-euse-s ont cédé à la tentation de remplacer des collaborateurs/-trices âgé-e-s et onéreux/-ses par de la main-d'œuvre étrangère moins chère. Ce phénomène se manifeste notamment dans les régions frontalières. La main-d'œuvre indigène y est couramment remplacée par des frontalier-ère-s, ce qui empoisonne les relations avec le pays voisin. Il n'est pas étonnant dès lors que cette politique attise la peur existentielle de perdre son emploi. Il existe en effet de nombreux exemples de frontalier-ère-s surqualifié-e-s (qui présentent une formation tertiaire) occupant des emplois qui autrefois étaient dévolus à une main-d'œuvre nationale de formation primaire ou secondaire. Cela entraîne d'une part une dévalorisation des diplômes d'enseignement supérieur, et d'autre part une pénurie d'emplois pour les ressortissant-e-s nationaux/-ales moins qualifié-e-s. Les travailleur-euse-s âgé-e-s sont souvent les premier-ère-s à faire les frais de cette économie de substitution. En effet, ces personnes sont victimes de discriminations à l'embauche, car non seulement elles sont soumises à des cotisations sociales plus élevées (y compris pour les employeur-euse-s), mais en plus, on les considère à tort comme étant moins bien qualifié-e-s, leur formation étant plus ancienne.

Ces tendances sont dangereuses pour deux raisons : d'une part, elles ont pour effet d'affaiblir l'adhésion de la population à la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE – et donc de déstabiliser l'un des piliers fondamentaux de la politique d'intégration. D'autre part, l'évolution démographique aggrave encore les problèmes sur le marché du travail : les travailleur-euse-s âgé-e-s devront rester plus longtemps dans la vie active, ce qui sera seulement possible si la Suisse parvient

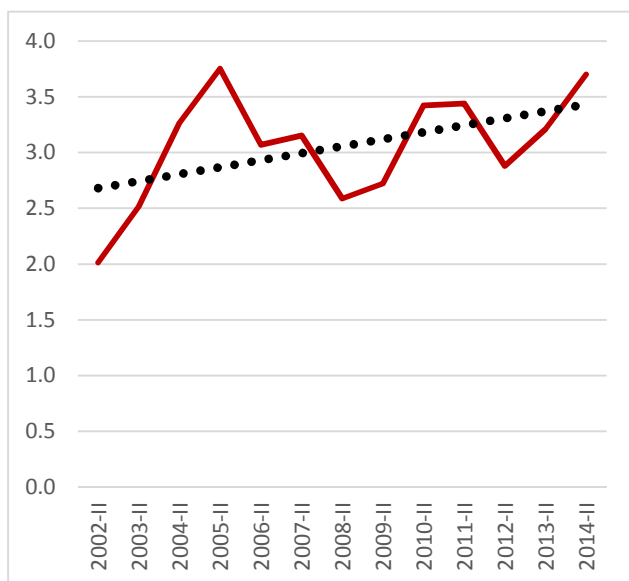
---

<sup>1</sup> Cf. Jürgen Wegge et Franziska Jungmann (2015), Erfolgsfaktoren der Zusammenarbeit von Jung und Alt in einem Team. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.), Informationsdienst Altersfragen. 42(01), 3-9. Online-Zugriff am 15.8.2015: [http://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Heft\\_01\\_2015\\_Januar\\_Februar\\_2015\\_kurz.pdf](http://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Heft_01_2015_Januar_Februar_2015_kurz.pdf), en allemand

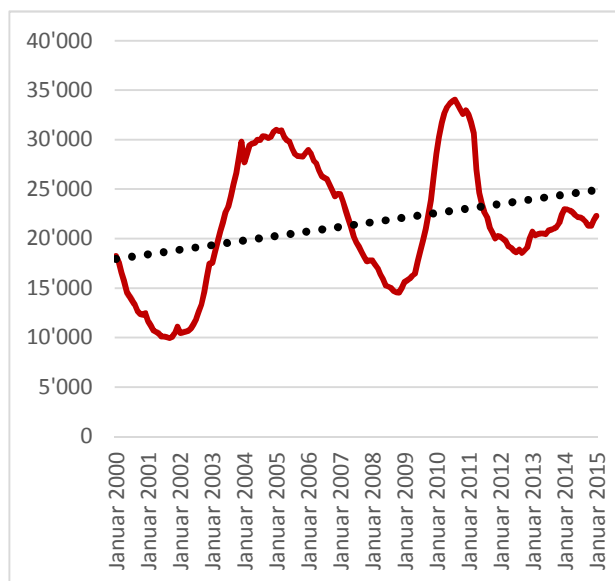
à maintenir des places de travail sur son territoire (une menace qui pèse de plus en plus lourd avec le franc fort).

## Faits et chiffres

En avril dernier le conseiller fédéral Schneider-Ammann a invité les partenaires sociaux à une conférence nationale sur les travailleur-euse-s âgé-e-s. En plus d'avoir été réservée à un cercle très fermé de participant-e-s, elle n'a fait qu'accoucher d'une souris. L'on s'est contenté de déclarations d'intention et de demi-mesures<sup>2</sup>. Le contexte est pourtant tendu pour ce groupe de la population.



Graphique 1 OFS, Statistique du chômage au sens du BIT, Neuchâtel 2015



Graphique 2 SECO, Statistique du marché du travail (AMSTAT), Chômeurs de longue durée, Berne 2015

Il devient de plus en plus urgent d'agir. Comme l'atteste le graphique ci-dessus, l'augmentation du taux de chômage chez les salarié-e-s âgé-e-s de 55 ans et plus est une réalité depuis 2002. Cela est d'autant plus inquiétant que la réforme de la prévoyance vieillesse prévoit une flexibilisation de l'âge de la retraite avec une augmentation d'une année pour les femmes. Sans mesures concrètes favorisant de manière efficace l'emploi des chômeur-euse-s âgé-e-s, la réforme ne fera que remuer le couteau dans la plaie. Depuis le début des années 2000, le chômage de longue durée suit également une tendance croissante. Les chômeur-euse-s âgé-e-s sont de plus en plus confronté-e-s à cette situation. Comme le rapporte l'OCDE, plus de la moitié des chômeur-euse-s suisses de plus de 55 ans, soit 58,6%, n'avait pas retrouvé d'activité au bout d'une année en 2012 (la moyenne de l'OCDE étant située à 47,2%). Ce chiffre a nettement augmenté en 10 ans, puisqu'il se situait à 40% en 2002.<sup>3</sup>

Ces mêmes personnes, une fois arrivées en fin de droits dans l'assurance-chômage, doivent épuiser leurs économies ou recourir à l'aide sociale. Ce risque s'accroît évidemment lorsque la durée de chômage se prolonge. Une étude de l'Université de Lausanne a aussi démontré les difficultés

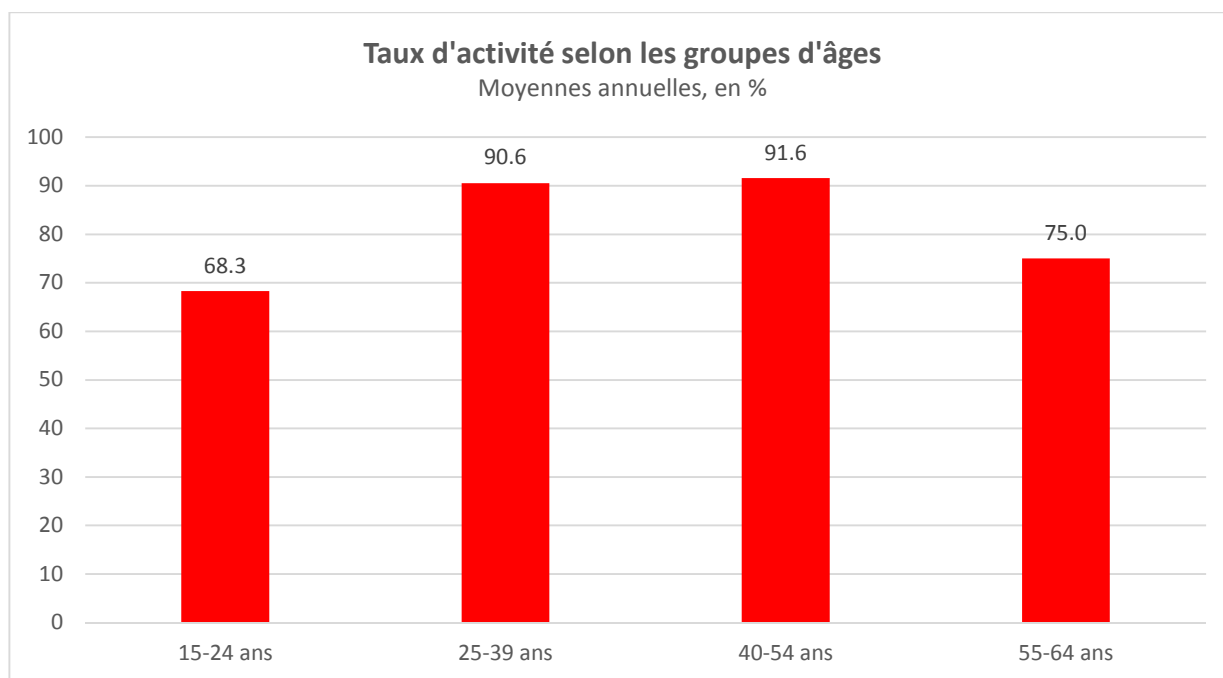
<sup>2</sup> Cf. Schöchli, Hansueli : « Stelleninserate ohne Altersangabe », in *Neue Zürcher Zeitung*, 27.04.2015 (lien : <http://www.nzz.ch/wirtschaft/stelleninserate-ohne-altersangabe-1.18531018>, consulté le 09.07.2015).

Voir aussi : <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=57020> (lien consulté le 09.07.2015)

<sup>3</sup> Cf. OCDE, « Mieux travailler avec l'âge : Suisse - Évaluation et principales recommandations », OCDE octobre 2014, p. 2 (Lien : [http://www.oecd.org/fr/els/emp/AR\\_SUISSE.pdf](http://www.oecd.org/fr/els/emp/AR_SUISSE.pdf), consulté le 6 juillet 2015).

rencontrées par les personnes de plus de 55 ans à la suite d'un licenciement dans le secteur de l'industrie. Durant les deux ans suivant un licenciement collectif, plus de 80% des employé-e-s de moins de 55 ans avaient retrouvé un emploi. Cette proportion chute à 53% chez les personnes de 55-59 ans et se situe à 13% parmi les 60 à 65 ans.<sup>4</sup> Ce manque de reconnaissance envers une génération qui a contribué à la prospérité et à la richesse de la Suisse n'est plus acceptable.

Autre indicateur : le taux d'activité. Celui-ci baisse de manière significative chez les travailleur-euse-s âgé-e-s à partir de 55 ans. Le graphique ci-dessous rend compte de l'envergure de ce phénomène. Le taux d'activité s'abaisse de plus de 16 points de pourcentage à partir de 55 ans. Un calcul affiné de l'OCDE démontre que l'exercice d'une activité lucrative chez les seniors chute de manière drastique une fois l'âge de 60 ans atteint (-22,4 points de pourcentage)<sup>5</sup>.



Graphique 3 OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA) de 2014, Neuchâtel 2015.

Au demeurant, la nécessité de prendre des mesures n'est plus à démontrer. La Suisse ne peut plus se reposer sur ses lauriers sous peine d'accroître la précarité de ce groupe de la population ; et l'OCDE en tire les mêmes leçons. La conséquence directe de cette discrimination envers les travailleur-euse-s âgé-e-s est une péjoration de leurs retraites. Ci-après, le PS présente ses exigences et apporte de vraies réponses aux problèmes auxquels les travailleur-euse-s âgé-e-s sont confrontés, problèmes que l'économie ne parviendra pas à solutionner d'elle-même.

<sup>4</sup> Oesch, Daniel : « Le drame du licenciement après 55 ans », in *Le Temps*, 17.12.2013 (Lien : [http://www.letemps.ch/Page/Uuid/82284234-667a-11e3-8a31-04bab4b7fdbe/Le\\_drame\\_du\\_licenciement\\_apr%C3%A8s\\_55ans](http://www.letemps.ch/Page/Uuid/82284234-667a-11e3-8a31-04bab4b7fdbe/Le_drame_du_licenciement_apr%C3%A8s_55ans), consulté le 9 juillet 2015).

Voir aussi :

[http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/05274/index.html?lang=fr&download=NH\\_zLpZeg7t,Inp6lONTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJCGdYN5gWym162epYbg2c\\_JjKbNoKSn6A--](http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/05274/index.html?lang=fr&download=NH_zLpZeg7t,Inp6lONTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yug2Z6gpJCGdYN5gWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--)

<sup>5</sup> Cf. OECD estimations from national labour force surveys, EU-LFS, in 2013 from the OECD Earnings Distribution database and the OECD Education database.

## Passons de la parole aux actes !

Cela fait déjà plusieurs années que le PS se préoccupe de la situation des travailleur-euse-s âgé-e-s et qu'il réclame la mise en place de mesures afin de mieux les protéger. Durant la dernière Assemblée des délégué-e-s à Berne une résolution sur le renforcement de la protection des travailleur-euse-s âgé-e-s a été adoptée<sup>6</sup>. En substance, la résolution demande la mise en place des trois mesures suivantes :

- **protection contre les licenciements** : avec une interdiction légale de la discrimination, l'obligation de motiver les licenciements et un renversement du fardeau de la preuve ;
- **renforcement de la formation continue** : avec l'établissement d'un bilan de compétences et un conseil en orientation professionnelle réguliers et gratuits à partir de 45 ans, un congé payé de formation de cinq jours par an garanti par la loi pour tout-e-s les travailleur-euse-s ainsi qu'une formation continue payée ou une reconversion pour les personnes de plus de 50 ans qui perdent leur emploi ;
- **introduction d'une rente-pont** pour les chômeur-euse-s âgé-e-s arrivant en fin de droits et qui se voient contraint-e-s de liquider leur 2<sup>ème</sup> pilier ou de recourir à l'aide sociale.

Ce papier de position les reprend, les développe et les concrétise en faisant notamment des propositions sur la manière de les appliquer et sur leur financement.

### 1. Une base légale pour mieux protéger les travailleur-euse-s âgé-e-s face au licenciement et à la discrimination

La discrimination des travailleur-euse-s âgé-e-s entre 50 et 65 ans est une réalité incontestable. Il est urgent de prendre des mesures sur le plan législatif afin d'empêcher que ces personnes ne soient laissées pour compte sous prétexte qu'elles sont plus chères que les jeunes. Le PS exige en premier lieu l'élaboration **d'une loi sur l'égalité de traitement**<sup>7</sup> prévoyant des procédures légales claires et des sanctions à l'encontre de la discrimination de travailleur-euse-s âgé-e-s. **L'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge** qui figure dans ladite résolution devra constituer un élément intégral de cette loi.

Parallèlement, le PS revendique l'extension de la protection de ce groupe de la population contre le licenciement en introduisant une **obligation de motivation**. Selon ce mécanisme, les employeur-euse-s devraient systématiquement démontrer l'impossibilité de congédier un-e plus jeune employé-e en cas de licenciement économique. De plus un **renversement du fardeau de la preuve** afin que, en cas de plainte, la charge de la preuve n'incombe pas à la personne licenciée, mais aux entreprises, qui devraient prouver qu'elles ne font pas de discrimination. D'autre part, il est urgent de prévoir dans le Code des obligations des **indemnités plus élevées** lors d'un licenciement d'une ou d'un travailleur-euse âgé-e. Enfin, le PS exige également un **prolongement des délais légaux de résiliation d'un contrat de travail**.

---

<sup>6</sup> Cf. PS Suisse, *Mieux protéger les travailleur-euse-s âgé-e-s* : « Une protection renforcée et contraignante des travailleurs âgés », résolution du Comité directeur approuvée par l'Assemblée des Délégué-e-s, Berne, le 25 avril 2015. Lien : [http://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/vorlage\\_online\\_altere\\_arbeitnehmende\\_f.pdf](http://www.sp-ps.ch/sites/default/files/documents/vorlage_online_altere_arbeitnehmende_f.pdf) (consulté le 24.08.2015).

<sup>7</sup> Cf. également : [http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20070422](http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20070422) (consulté le 24.08.2015)

## 2. Un fonds pour la formation des travailleur-euse-s âgé-e-s

Le PS revendique **la création d'un fonds** alimenté par un incitatif fiscal (voir le point 4 ci-après) qui permettra de financer les trois mesures suivantes, lesquelles sont assimilables à un cycle de formation et de réinsertion professionnelle :

- i) Dans un premier temps, il faudra mettre à disposition gratuitement une **offre de conseil et d'évaluation** en matière de qualifications pour toutes et tous les salarié-e-s de 45 ans et plus. Un bilan de compétences et un conseil en orientation réguliers permettront d'étudier les diverses possibilités de formation continue et/ou de reconversion. Cela devra garantir que les personnes actives âgées ne soient pas dépassées par le progrès technique et mises sur la touche. De plus, les bénéficiaires seront mieux à même d'appréhender leur avenir professionnel.
- ii) Le fonds financera en outre un **système de formation continue et de requalification** qui sera mis à disposition des cantons. Il octroiera un **financement aux chômeur-euse-s ayant atteint l'âge de 45 ans pendant une durée de 2 ans au maximum**. Ces moyens serviront à remettre à niveau les compétences des bénéficiaires et ouvriront la porte vers une nouvelle orientation professionnelle le cas échéant. De plus, les coûts étant souvent un obstacle à la poursuite d'une formation, ils **couvriront les besoins vitaux des ayants droit à concurrence des montants maximaux des allocations pour perte de gain**. On privilégiera à cet égard les mesures de formation continue flexibles, individuelles, adaptées aux besoins et personnalisées (comme le projet Informa dans le canton de Berne ou les cursus du « modèle F » mis en place par l'association éponyme), qui se sont avérées extrêmement efficaces. Ces modèles prévoient que des groupes d'experts des différents secteurs professionnels évaluent et certifient les qualifications et l'expérience des travailleur-euse-s âgé-e-s. Sur la base de ces évaluations, les travailleur-euse-s âgé-e-s pourront compléter leurs connaissances de manière ciblée et individualisée (avec un rythme d'apprentissage personnalisé, permettant des interruptions) et acquérir des qualifications et des diplômes reconnus. Ces mesures de formation sont absolument cruciales puisqu'elles amélioreront la productivité des travailleur-euse-s âgées et seront – par conséquent – profitables à l'entier de l'économie suisse.
- iii) Enfin, pour faciliter l'obtention d'un contrat de travail une fois que la formation continue ou la reconversion auront été achevées, il sera primordial **d'étendre les allocations d'initiation au travail**. Ces dernières constituent un moyen très intéressant en matière de réinsertion professionnelle. Or à l'heure actuelle, elles n'occupent qu'une place trop modeste au sein des mesures du marché du travail. En 2014, elles ne représentaient que 8% de l'ensemble des dépenses au titre de ces mesures et ne touchaient que 3% des participant-e-s à ces mêmes mesures, dont un tiers seulement était âgé de 50 ans et plus. Le PS juge que la Suisse devrait clairement faire des efforts supplémentaires en la matière.

Il sera nécessaire de mener une campagne de **sensibilisation et d'information** afin de toucher un maximum de personnes potentiellement concernées par ces mesures.

## 3. Améliorer la protection sociale des travailleur-euse-s âgé-e-s tout en instaurant une rente-pont

En moyenne, la part des chômeur-euse-s âgé-e-s de 55 ans et plus arrivant en fin de droits se situe à 18% par mois. Et depuis 2008, le nombre de personnes par année confrontées à cette situation est en constante augmentation passant 19'702 à 36'305. Ce sont en général ces personnes qui auront

ensuite recours aux prestations sous condition de ressources, notamment celles de l'aide sociale. Beaucoup d'entre elles aboutissent également leur course dans l'AI ou deviennent des indépendant-e-s vivant dans des conditions précaires. C'est pourquoi le PS demande une **extension des prestations de l'assurance-chômage**.

En effet, les chômeur-euse-s âgé-e-s rencontrent plus de difficultés dans la recherche d'un nouvel emploi. Par conséquent, le PS exige qu'une attention particulière leur soit accordée. Pour ce faire, nous préconisons une extension au niveau des indemnités journalières. Ainsi il conviendra **d'augmenter le nombre d'indemnités journalières** de 520 à 730 à partir de 55 ans et de 640 à 1095 dans les 4 ans précédant l'âge de la retraite ordinaire<sup>8</sup>.

En outre, pour les personnes qui n'auront toujours pas retrouvé d'activité dans les 4 ans précédant l'âge ordinaire de la retraite et qui seront arrivées en fin de droits au sein de l'assurance-chômage, le PS préconise l'introduction à l'échelle nationale d'une **rente-pont**<sup>9</sup>. Ainsi, elles pourront **amorcer une transition vers la retraite sans péjoration de leur rente AVS**. De plus, les personnes concernées bénéficieront de prestations garanties et ne seront pas obligées d'épuiser leur capital LPP ou de recourir à l'aide sociale à la fin de leur carrière professionnelle, une situation jugée par beaucoup comme humiliante. Il est en outre justifié d'accorder une attention particulière et privilégiée à ce pan de la société. Ainsi, le fait de ne plus pouvoir exercer une activité lucrative dans les dernières années avant la retraite se répercute directement sur le niveau de la rente.

Enfin, dans le cadre de la réforme de la Prévoyance vieillesse 2020, la Commission de la sécurité sociale et de la santé n'est pas entrée en matière sur la décision du Conseil fédéral de niveler les taux de bonification vieillesse du 2<sup>ème</sup> pilier vers le bas, afin de favoriser l'emploi des personnes plus âgé-e-s. Le projet envisageait ainsi l'introduction d'un taux unique pour les personnes âgées de 45-54 ans et 55-65 ans, à savoir 13% au lieu des 15% respectivement 18% actuels. Le PS reste persuadé qu'un tel **nivellement des cotisations LPP** serait nécessaire afin de remédier aux discriminations dont sont victimes les travailleur-euse-s âgées par rapport aux jeunes. Néanmoins, au final, il faudra tout de même maintenir le cap de la réforme qui consiste à **conserver le niveau actuel des rentes**.

#### **4. Une contribution de solidarité en faveur de l'emploi des travailleur-euse-s âgé-e-s**

Le fonds pour la formation des travailleur-euse-s âgé-e-s sera alimenté par l'institution **d'une nouvelle contribution de solidarité pour les entreprises dont l'effectif en employé-e-s âgé-e-s est insuffisant**. Elle peut être mise en place sans contrainte bureaucratique et très rapidement, étant donné que des relevés statistiques sur la structure des âges des entreprises peuvent être obtenus à partir du numéro AVS. Cela permettrait de déterminer la part de travailleur-euse-s âgé-e-s actif-ve-s au sein d'une entreprise. Le graphique ci-dessous rend compte de la part des 55-64 ans dans les diverses sections économiques. La part moyenne est située à 15,6% de l'effectif total (lequel est une moyenne calculée sur l'ensemble de l'année 2014). Chez les salarié-e-s de 25-39 ans elle s'élève à 31% et chez les 40-54 ans à 37%. On peut en conclure que les travailleur-euse-s âgé-e-s sont généralement sous-représenté-e-s dans de nombreuses branches.

Cette initiative s'inspire du fonds en faveur de la formation professionnelle prévu dans l'art. 60 LFPPr. Celui-ci est alimenté par les entreprises qui ne contribuent pas aux frais généraux de formation professionnelle d'un secteur, et notamment à la formation des apprenti-e-s. Ces entreprises sont

---

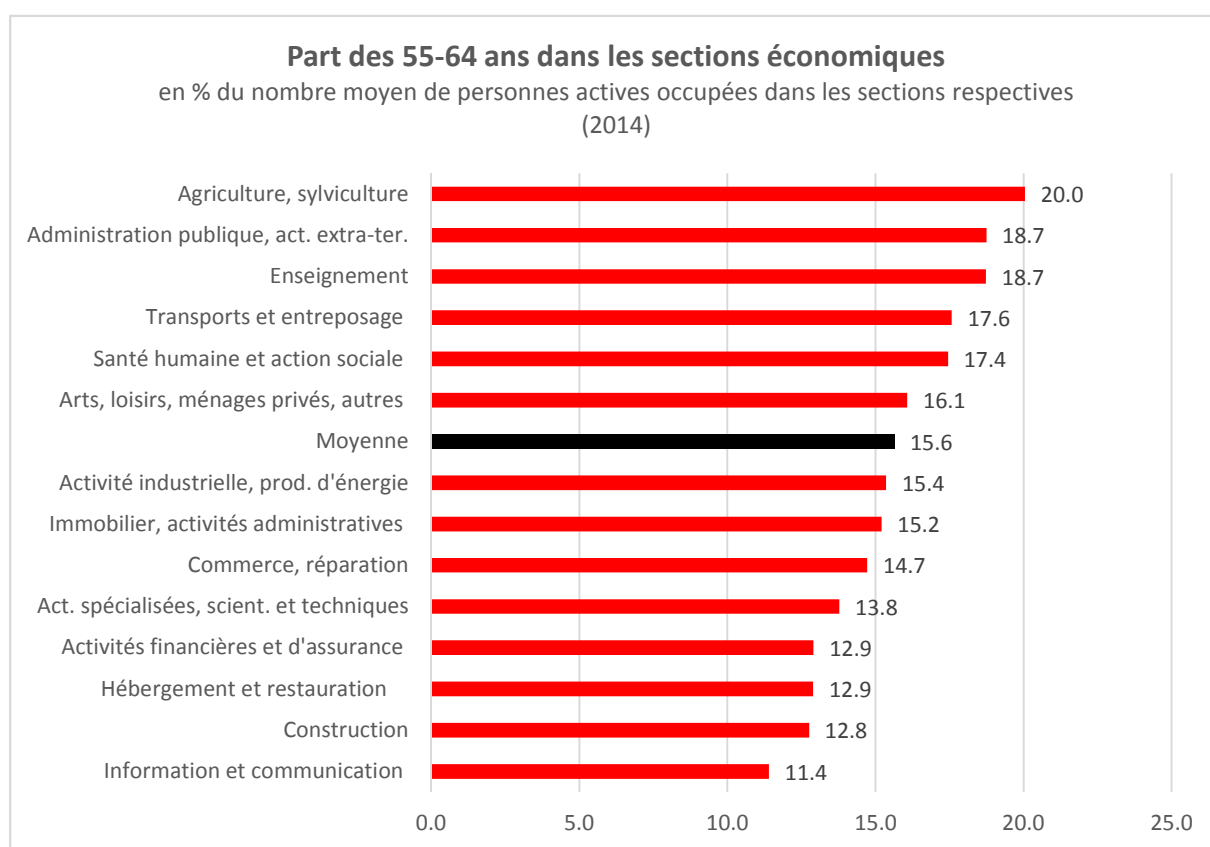
<sup>8</sup> Il faudra veiller à la coordination de ces montants avec les financements de formations continues et de reconversions professionnelles mentionnées sous le point 2.

<sup>9</sup> Voir aussi : [http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20153748](http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20153748) ainsi que [http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20113662](http://www.parlament.ch/f/suche/pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20113662) (consultés le 24.08.2015).



tenues de verser des contributions de solidarité raisonnables. De manière analogue, le fonds en faveur de la formation des travailleur-euse-s âgé-e-s serait financé par les employeur-euse-s, de manière que les coûts sociaux des licenciements prématurés n'incombent pas à la société.

Aux yeux du PS, il s'agit d'inciter les entreprises à augmenter la **part de leurs travailleur-euse-s de 55-64 ans au minimum à 15%** de leur effectif total. Les firmes qui affichent un quota inférieur seront frappées de cette taxe et contribueront au fonds pour la formation des travailleur-euse-s âgé-e-s. Le PS estime qu'un tel quota est raisonnable et un effort moindre eu égard à l'évolution de certains secteurs. Celui de l'information et de la communication, par exemple, s'est considérablement rajeuni en l'espace dix ans. En 2005 un peu plus de 16% des personnes actives dans cette branche étaient âgé-e-s de 55 à 64 ans, en 2014 le taux était à 11,4%. Cela signifie que les entreprises qui œuvrent dans ce domaine ont systématiquement remplacé leurs effectifs par des jeunes. D'où la nécessité d'offrir à tout un chacun l'opportunité de mettre à jour ses compétences et de se requalifier.



Graphique 4 OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA) de 2014, Neuchâtel 2015

Die Entscheidungsfreiheit der Unternehmen, jene Arbeitnehmenden einzustellen, die ihnen am besten geeignet erscheinen, soll dabei nicht tangiert werden. Dennoch geht es darum, eine gewisse Verantwortlichkeit und Kostenwahrheit bei der Entlassung älterer Arbeitnehmenden einzuführen. Jene Unternehmen, die die Probleme schaffen (steigende Langzeitarbeitslosigkeit, mehr Sozialhilfefälle, Abbau des Pensionskassenkapitals), sollen auch die finanziellen Konsequenzen zu tragen haben. En effet, les milieux de l'économie sont les premiers à demander une augmentation de l'âge de la retraite et son indexation à l'espérance de vie. Or, les calculs menés entre 2008 et 2011 font état d'un départ à la retraite à 64,1 ans pour les hommes et 62,6 ans pour les femmes en

moyenne<sup>10</sup>. Une augmentation de l'âge de la retraite aurait donc immanquablement des répercussions sur les autres prestations sociales puisque les gens ne parviennent pas déjà aujourd'hui à travailler jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

Dans certaines **branches**, les entreprises pourraient être libérées de l'obligation de contribuer à condition qu'il existe une **CCT permettant un départ à la retraite anticipée sans que cela n'ait de conséquences financières** ! Outre les avantages macroéconomiques, un tel impôt présenterait d'autres atouts en matière de finances publiques et d'assurances sociales. Il permettra de **décharger les budgets des cantons et des communes en matière de prestations complémentaires et d'aide sociale** puisque les retraité-e-s pourraient améliorer leurs rentes en poursuivant une activité lucrative. Ainsi, ils réduiraient leur dépendance à la protection sociale.

---

<sup>10</sup> Office fédéral des assurances sociales, *Ältere Personen und Arbeitsmarktbeteiligung. Materialband zum Forschungsbericht Nr. 11/12*, Bern septembre 2012, p. 15 (Lien: [http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d\\_10508\\_fr](http://www.bsv.admin.ch/index.html?webcode=d_10508_fr), consulté le 07.07.2015).