

Continuer volontairement à travailler après l'âge de référence

En bref – 1/2024

La conception classique d'une vie professionnelle qui se termine du jour au lendemain lorsque l'âge de référence (anciennement l'âge de la retraite) est atteint ne correspond souvent plus à la réalité. En Suisse, de plus en plus de personnes continuent à travailler volontairement, que ce soit à temps partiel, sous la forme d'une carrière en arc ou en changeant de fonction. L'augmentation de l'espérance de vie et le souhait d'une plus grande autodétermination une fois la vieillesse venue exigent donc de repenser la poursuite du travail volontaire au-delà de l'âge de référence. Et ce, pour les raisons suivantes :

Actuellement, la poursuite volontaire du travail au-delà de l'âge de référence est rendue difficile, voire impossible dans certains cas, par de mauvaises conditions-cadres. La décision de continuer à travailler après avoir atteint l'âge de référence devrait être un choix personnel et non une obligation dictée par la loi. Le cadre légal doit être conçu de manière à répondre aux besoins individuels.

De nos jours, dans de nombreux cas, la poursuite volontaire du travail est impossible ou peu attrayante, même lorsque les travailleurs le souhaitent. Pour le marché du travail, qui connaît déjà une sérieuse pénurie de main-d'œuvre, cette situation est préjudiciable à plus d'un titre. Il ne perd pas seulement la main-d'œuvre dont il a un besoin criant, mais aussi, avec elle, une expérience professionnelle et des connaissances précieuses qui, dans de nombreux cas, sont d'une valeur inestimable. Une adaptation du cadre légal doit permettre aux personnes d'organiser leur carrière professionnelle de manière plus individuelle

et plus flexible, et d'utiliser leurs compétences aussi longtemps qu'elles le souhaitent.

Deux organisations, un objectif commun

Pro Senectute Suisse et l'Union patronale suisse s'engagent ensemble en faveur de la poursuite volontaire du travail au-delà de l'âge de référence. Cela implique essentiellement qu'ils s'investissent ensemble pour une réorganisation du passage de la vie active à la retraite en accord avec les changements sociaux. Le présent document propose des solutions possibles pour promouvoir l'autodétermination individuelle une fois la vieillesse venue et un marché du travail plus diversifié en termes d'âge.

Recommandations

Pour encourager la poursuite volontaire du travail, Pro Senectute Suisse et l'Union patronale suisse estiment que cinq mesures sont judicieuses :

1	Augmenter la franchise AVS pour les plus de 65 ans
2	Récompenser davantage les retraites tardives
3	Repenser la conception de la carrière
4	Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie
5	Faire le point régulièrement

1 Augmenter la franchise AVS pour les plus de 65 ans

Pour les personnes ayant dépassé l'âge de référence, la franchise joue un rôle important dans leur décision de continuer à travailler et dans quelle mesure. Actuellement, le montant de la franchise AVS pour les personnes de plus de 65 ans est fixé trop bas, ce qui se reflète dans les nombreux emplois à temps très partiel. Ainsi, les personnes concernées doivent cotiser à nouveau à l'AVS à partir d'un revenu mensuel de 1400 francs. Ces déductions salariales rendent la poursuite du travail moins intéressante d'un point de vue financier. Pour les personnes âgées de 65 ans et plus, le seuil d'exonération devrait donc être sensiblement relevé, voire supprimé. Une augmentation de la franchise est également indiquée car elle n'a pas été adaptée au renchérissement depuis plus de 20 ans.

2 Récompenser davantage les retraites tardives

Lorsque l'âge de référence est atteint, il est possible d'ajourner la rente. La personne concernée reçoit alors en contrepartie, dès la perception de la rente AVS, un supplément à la rente existante. L'ajournement de la rente est souvent choisi en combinaison avec la poursuite volontaire du travail. Le supplément pour l'ajournement

de la perception de la rente incite déjà, sur le plan financier, à continuer volontairement à travailler une fois l'âge AVS atteint. Pour aller plus loin, il conviendrait d'augmenter encore les suppléments au prorata de la durée de l'ajournement.

3 Repenser la conception de la carrière

La carrière professionnelle est encore souvent comprise dans un contexte traditionnel : un déroulement linéaire de la carrière, puis un arrêt abrupt de la vie active une fois l'âge de référence atteint. Cette vision classique peut continuer à s'appliquer à beaucoup de cas, mais dans un environnement de travail en constante évolution, ce modèle est trop traditionnel et rigide pour un nombre croissant de personnes.

La carrière en arc offre une alternative moderne et actuelle. L'idée sous-jacente est que les collaboratrices et collaborateurs plus âgés réduisent leur taux d'occupation et cèdent parfois des responsabilités de direction, mais qu'ils peuvent, s'ils le souhaitent, poursuivre leur activité professionnelle plus longtemps, dans le meilleur des cas au-delà de l'âge de référence. Pour les collaborateurs âgés, ce modèle offre la possibilité d'adapter leur carrière à leurs propres

besoins. La flexibilité permet d'adapter les horaires de travail à d'autres obligations et contribue à réduire la charge physique et mentale. Cette forme d'emploi permet en même temps de s'adonner à de nouvelles activités, y compris dans le cadre privé, tout en continuant à percevoir un revenu professionnel.

Cette approche flexible reconnaît la diversité des intérêts et des compétences et favorise la polyvalence et l'adaptabilité, qui sont des atouts majeurs dans un monde du travail en rapide évolution.

4 Promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie

Le monde du travail est en constante évolution. Les nouvelles technologies, les changements sociétaux et les nouvelles formes d'organisation au sein des entreprises entraînent également une évolution des exigences vis-à-vis du personnel. Une telle mutation peut s'avérer particulièrement difficile pour les collaboratrices et collaborateurs âgés. Il est important pour les personnes concernées de pouvoir suivre ces évolutions. L'apprentissage tout au long de la vie joue un rôle crucial. Il permet non seulement aux travailleurs de s'adapter à l'évolution du profil d'exigences, mais il renforce également leur flexibilité générale et leur capacité d'adaptation en vue de changements futurs. En outre, l'apprentissage tout au long de la vie contribue de manière déterminante à la satisfaction au travail et améliore les perspectives professionnelles.

L'ouverture des travailleurs au changement est une condition de base élémentaire pour l'apprentissage tout au long de la vie. Reste qu'en principe, les employés et les employeurs ont des obligations : ils doivent déterminer ensemble les potentiels de formation continue possibles. De leur côté, les employeurs doivent, si nécessaire, motiver les employés à suivre des formations continues et rendre possibles les programmes correspondants.

5 Faire le point régulièrement

Les bilans réguliers jouent un rôle majeur, en particulier dans les rapports de travail avec des collaborateurs âgés. Ils consolident la relation de travail et permettent aux employeurs et aux employés de parler ouvertement de leurs projets d'avenir, de leurs potentiels de développement, de leurs besoins et attentes mutuels. Ce type d'échange régulier est une condition primordiale à la satisfaction au travail.

Des entretiens de bilan réguliers sont également importants dans la perspective de la retraite à venir. Un passage abrupt de la vie professionnelle à la retraite peut représenter une rupture importante pour les personnes concernées. Des entretiens réguliers permettent de préparer au mieux cette transition, y compris l'éventualité de travailler au-delà de l'âge de référence.

Informations supplémentaires

Pro Senectute Suisse :

Alexander Widmer, responsable Innovation & Politique, téléphone 044 283 89 67, e-mail alexander.widmer@prosenectute.ch

Union patronale suisse :

Stefan Heini, responsable du secteur Communication, téléphone 044 421 17 34 e-mail heini@arbeitgeber.ch

Impressum

Les policy briefs sont des contributions de Pro Senectute Suisse au débat public sur des thèmes importants de la politique de la vieillesse. Des bases scientifiques y sont examinées et des recommandations y sont soumises à la discussion. Pro Senectute Suisse s'engage à utiliser un langage non discriminatoire.

Édition : Pro Senectute Suisse, Lavaterstrasse 60, 8027 Zurich, téléphone 044 283 89 89, www.prosenectute.ch/politik, département Innovation & Politique, e-mail innopol@prosenectute.ch | Union patronale suisse, Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich, téléphone 044 421 17 17, www.arbeitgeber.ch, e-mail verband@arbeitgeber.ch | **Rédaction :** Stefan Heini, Dr. Simon Wey, Jonas Lehner, Dr. Alexander Widmer, Tatjana Kistler

© Pro Senectute Suisse et Union patronale suisse, avril 2024