

Le Ile pilier et les travailleurs âgés

Autor(en): **Roth, Robert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens**

Band (Jahr): **56 [i.e. 57] (1986)**

Heft 4: **La LPP, ou comment s'y retrouver? (I)**

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-824197>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

34 et 55 ans, mais la prime de risque varie elle aussi du simple au double dans le même intervalle. Par ailleurs, si le système adopté par l'entreprise va au-delà du minimum prescrit par la loi, les écarts sont bien sûr d'autant plus importants.

Quelles «effets pervers»

Pour le travailleur qui atteint l'âge critique de 55 ans, le système LPP induit donc quelques «effets pervers» inattendus. Il retrouvera difficilement un emploi s'il est au chômage, mais il lui sera également moins facile d'envisager un recyclage, un changement d'employeur,

voire même une nouvelle fonction mieux rémunérée dans son entreprise.

On peut également imaginer que l'AI et les caisses-maladie seront plus sollicitées et les mises à la retraite anticipée plus fréquentes, ce qui aura pour effet de transférer en partie la charge des sans-emplois des caisses de chômage vers ces différentes institutions.

L'introduction de la prévoyance professionnelle obligatoire a bien sûr comme avantage de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, mais malheureusement au détriment des salariés plus âgés, en particulier ceux qui atteignent le taux maximum de cotisation à la LPP.

P. C.

Le Ile pilier et les travailleurs âgés

Par Robert ROTH, secrétaire FOBB



La nouvelle loi sur la prévoyance professionnelle, la LPP, entrée en vigueur au 1er janvier 1985, repose sur un consensus auquel les syndicats ne se sont pas ralliés, du moins en l'état actuel.

Plus de douze ans se sont écoulés entre l'adoption, par la peuple en 1972, de la base constitutionnelle et son introduction dans la réalité pour près de 500 000 travailleurs qui n'avaient jusque là aucune prévoyance professionnelle ou dont la caisse de retraite était insuffisante.

C'est à cette loi que les travailleurs sont désormais assujettis. Nous devons en

tirer le meilleur parti possible mais obtenir sa révision en vue de l'améliorer dans les meilleurs délais.

Quelques rappels utiles

La loi n'impose aucune synchronisation des institutions de prévoyance; elle fixe uniquement les conditions et normes minimales.

La loi détermine le montant de l'épargne minimale qui doit être accumulé mais ne fixe pas les montants des primes. Elle dispose simplement que *l'employeur*

doit prendre la moitié au moins de celles-ci à sa charge.

L'institution de prévoyance peut échelonner les primes selon l'âge, prévoir des rachats ou fixer, selon le principe de solidarité, des taux moyens de cotisation.

Protection des travailleurs âgés

L'articles 32 de la loi spécifie que :

– Chaque institution de prévoyance est tenue, dans les limites de ses possibilités financières, d'établir des dispositions spéciales pour la génération d'entrée *en favorisant notamment les assurés d'un certain âge et plus particulièrement ceux d'entre eux qui ne disposent que d'un revenu modeste.* Voeu pieux qui, dans la réalité, n'est souvent pas appliqué.

Au niveau syndical, nous nous sommes battus pour obtenir, au travers des conventions collectives de travail, *des taux de cotisations uniques, quel que soit l'âge d'entrée des assurés,* ceci bien entendu dans le but de ne pas discriminer les travailleurs âgés par des taux de primes nettement supérieurs à ceux appliqués aux jeunes.

Dans de nombreux secteurs et cantons, des succès ont été obtenus dans ce sens. Malheureusement, force nous est de constater que dans le canton du Jura et dans le Jura bernois, nous n'avons pas pu obtenir la possibilité d'introduire, dans le secteur de la construction (y compris peinture et menuiserie), la prime unitaire pour l'ensemble des travailleurs. Ainsi, non seulement le travailleur âgé paie des cotisations plus élevées *mais son employeur également,* ce qui crée un handicap sérieux par rapport aux jeunes sur le marché de l'emploi.

Combien de travailleurs âgés ont été ou seront encore pénalisés par l'introduction du 11e pilier? Il est difficile de l'évaluer. Une chose cependant que je sais, pour l'avoir entendue plusieurs fois auprès de travailleurs âgés, licenciés ou non, c'est que beaucoup ne se sentent plus très bien dans leur peau suite aux reproches, insinuations, etc, qu'on leur adresse, par exemple :

- Vous n'êtes plus assez productif!
- Vous nous coûtez trop cher!
- Votre salaire est trop élevé!
- Vous paierez la totalité des primes LPP (en sous-entendant la part patronale comprise)!

Des problèmes sérieux se posent dans le domaine de la construction, qui ne connaissait généralement pas de prévoyance professionnelle antérieure à la LPP.



– Vous chercherez une nouvelle place !
etc...

Souvent, également, les travailleurs âgés bénéficient d'une cinquième semaine de vacances. Ce qui devrait être un signe de reconnaissance pour leur fidélité à l'entreprise ou à la profession, devient un handicap supplémentaire.

En outre, une fois licencié, le travailleur âgé reste plus longtemps sans travail.

Il est certain que l'introduction du 11e pilier n'a fait qu'aggraver une situation qui était déjà difficile pour beaucoup d'entre eux.

Trop jeunes pour être à la retraite mais plus assez pour être occupés !

Ne dit-on pas qu'une société se juge à la façon dont elle traite ses aînés ? Il en est de même pour une entreprise.

Les travailleurs âgés ne sont pas seuls à être confrontés à la dure réalité du marché de l'emploi. Nous constatons que les personnes qui ne sont pas en pleine possession de leurs facultés physiques ou psychiques sont les premières victimes de la crise et se trouvent, de plus en plus, rejetées par notre économie de production. Elles deviennent les marginales de notre société.

Qu'allons-nous faire avec les personnes dont l'économie ne veut plus ? En faire simplement des assistées ? Certainement pas !

La mentalité doit changer et *l'Etat doit fixer des règles qui empêchent la marginalisation de certaines couches de notre population.*

Les syndicats s'y emploieront. R. R.

L'assurance-invalidité permet-elle une retraite anticipée ?

par Gabriel NUSBAUMER,
conseiller en orientation et réadaptation professionnelles



Lorsqu'on dit de quelqu'un qu'il a pris sa retraite, on pense généralement qu'il aurait pu ne pas la prendre. On suppose donc qu'il l'a fait volontairement et librement.

On ne saurait toutefois ignorer les aspects et contingences matériels et concrets d'une telle décision. En effet, il faut des raisons pour prendre sa retraite, d'une part, et des moyens d'assurer sa subsistance, d'autre part. L'acuité des raisons sera d'autant plus forte et l'importance des moyens de continuer sa vie

d'autant plus grande que l'âge légal de la retraite sera éloigné du moment de la décision.

Comment les choses se passent-elles dans le cadre de l'assurance-invalidité ?

Les raisons qui amènent le versement d'une rente AI sont clairement définies dans la loi. Il est nécessaire d'être invalide et cet état se définit comme « *la diminution de la capacité de gain, présumée permanente ou de longue durée, qui résulte d'une atteinte à la santé physique ou mentale provenant d'une*