



MIEUX PROTÉGER LES TRAVAILLEUR-EUSE-S ÂGÉ-E-S

« Une protection renforcée et contraignante des travailleurs âgés »

Contexte:

Pour des soi-disant raisons d'économie, les travailleurs âgés sont souvent mis à la porte et remplacés par des employés plus jeunes et surtout moins chers. Ces destins individuels se reflètent également dans les statistiques : entre le groupe d'âge des 40-55 ans et celui des 60-64 ans, le taux de personnes en emploi chute de près d'un tiers. Les concerné-e-s sont congédiés, mis sous pression et atterrissent au chômage (de longue durée), à l'Assurance-invalidité, à l'aide sociale, nombre de cas aboutissent à une situation précaire ou à une retraite anticipée. Les conséquences sont, notamment, de substantielles réductions des rentes. La large propagation de la pauvreté des personnes âgées trouve sa source dans cette phase préalable de vie. Comparé à l'an 2000, le nombre de travailleurs âgés de 55 à 64 ans et qui ont perdu leur place de travail a doublé en 2013.

Lorsque l'on a perdu son travail à cet âge, il est presque impossible de retrouver un emploi. C'est pourquoi le nombre de chômeurs de longue durée dans ces classes d'âge n'a cessé d'augmenter. La troisième tendance inquiétante est l'augmentation du nombre de personnes âgées qui vivent de l'aide sociale. La situation est particulièrement précaire pour les migrant-e-s, pour les femmes et les personnes ayant une faible formation postobligatoire. De plus, ces catégories se chevauchent régulièrement. Comment toujours, les plus faibles de notre société sont encore désavantagés et seront ainsi pénalisés.

Pour le PS, il est évident qu'il faut de toute urgence mettre un frein à cette évolution. Les appels à l'économie, qui partent d'une bonne intention, ne suffisent plus. Trop d'entreprises sont prises dans une course au profit et ne voient que les économies à court terme que génère le remplacement de travailleurs âgés par une main-d'œuvre moins coûteuse.

L'expérience et les connaissances des travailleurs âgés constituent un atout et la plupart des entreprises tirent de grands bénéfices de la mixité des âges de leurs collaborateurs. L'idée que la génération des plus de 50 ans serait souvent malade ou peu motivée est un préjugé que ne corroborent pas les statistiques. Il est donc grand temps de parler davantage des qualités des travailleurs âgés. Mais à elles seules, les bonnes paroles ne changent rien. Il est urgent de prendre des mesures contraignantes et efficaces. C'est pourquoi le PS demande la mise en place immédiate des trois mesures suivantes : protection contre les licenciements, renforcement de la formation continue et introduction d'une rente de transition.

- **Protection contre les licenciements**

Un des moyens les plus efficaces de prévenir le chômage des personnes âgées de 50 à 65 ans est de mettre en place une protection renforcée contre les licenciements, telle que le PS la revendique dans sa [plateforme électorale](#). Cela passe par deux mesures : d'une part, l'instauration d'une interdiction de la discrimination fondée sur l'âge sur le même modèle que l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, que nous connaissons depuis 1996. D'autre part, il est indispensable d'introduire l'obligation de motiver les licenciements, assortie d'un renversement de la charge de la preuve. Ainsi, en cas de plainte, la charge de la preuve n'incomberait pas à la personne licenciée, mais aux entreprises, qui devraient prouver qu'elles ne se sont pas rendues coupables de discrimination. Si des comportements discriminatoires de certaines entreprises devaient être démontrés, des sanctions efficaces devraient être prononcées.

- **Lancer une véritable campagne de formation continue**

Les travailleurs âgés bénéficient de trop peu de soutien et d'encouragement lorsqu'ils souhaitent suivre une formation continue. De plus, les coûts sont souvent un obstacle à la poursuite d'une formation. Il n'est donc pas étonnant que les collaborateurs plus âgés profitent moins des possibilités de formation continue que les jeunes. Pourtant, les diplômes et les formations continues restent indispensables à la sécurité de l'emploi, même lorsque l'on prend de l'âge. C'est pourquoi à l'avenir, les cantons devront proposer un bilan de compétences et un conseil en orientation professionnelle réguliers et gratuits à tous les salariés de 45 ans et plus. En ce sens, des moyens financiers supplémentaires doivent être mis à disposition (en particulier pour les cours préparatoires des hautes formations professionnelles). Avec un congé payé de formation de cinq jours par an, légalement garanti et pour tous les travailleur-euse-s, les charges financières de la formation continue seront réduites. Toute personne de plus de 50 ans qui perdrait son emploi à l'avenir, devrait avoir droit à une formation continue payée ou à une reconversion. Les offices régionaux de placement (ORP) fournissent les moyens nécessaires à la formation continue.

- **Introduction d'une rente de transition sur le modèle vaudois**

Pour éviter que les chômeurs en fin de droits ne soient contraints de recourir à l'aide sociale avant de toucher leur retraite, le canton de Vaud a mis en place une rente transitoire. Cette rente devra être introduite dans l'ensemble de la Suisse et payée par la Confédération. Les personnes concernées bénéficieront ainsi de prestations garanties et ne seront pas obligées de recourir à l'aide sociale à la fin de leur vie professionnelle, une situation humiliante pour beaucoup.