



Après 65 ans les collaborateurs ont-ils une place en entreprise ?  
Quels avantages pour les entreprises ?  
Que peuvent leur apporter les retraités ?  
Et pourquoi les retraités souhaitent-ils continuer de travailler ?



5 assurances sociales + payroll

3'800 employeurs affiliés

CHF 2 mia. sous gestion

200 collaborateurs à Montreux

1 projet-clé : iPension

## Chiffres et tendances (SECO)

- Le taux de chômage des 55-64 ans a toujours été inférieur depuis 1990 à celui des 25-49 ans, mais les chercheurs d'emploi de plus de 55 ans perçoivent plus longtemps des indemnités.
- Depuis 2006, la quote-part des personnes de 55 à 64 ans qui exercent une activité lucrative remonte (74% en 2016, vs. 60% moyenne OCDE)
- L'offre de travail des plus de 55 ans va progresser de 30% au cours des prochaines années (croissance de l'offre globale 7%)
- En 2017, l'âge moyen de départ à la retraite était de 65.8 ans (hommes : 66.4 ans et femmes : 65.2 ans ; 2007 : 64.4 ans)
- 22% des 65-69 ans sont actifs (moyenne OCDE 24%)

## **On va vers le beau! selon divers baromètres...**

- 52% en faveur de la flexibilisation de l'âge de la retraite
- 75% seraient prêts à travailler au-delà de l'âge légal
- 27% des plus de 50 ans souhaitent travailler au-delà de l'âge légal (51% comme avant, 35% à taux d'activité réduit)
- 85% des plus de 50 ans sont motivés (tranche d'âge avec le taux de motivation le plus élevé)

## **Besoins de l'employeur HOTELA**

Conserver les ressources existantes

- Niveau d'expertise
- Fiabilité et stabilité
- Relations avec les clients et réseau étendu
- Connaissance du flux de l'information interne (communication informelle)
- Engagement au travail et identification avec l'entreprise
- Prise de responsabilité et caractère consciencieux
- Esprit d'équipe et solidarité
- Moins de formation de nouveaux collaborateurs

« Notre chère Ursula fêtera le 14 janvier 2019 ses 64 ans et atteindra son âge légal de la retraite bien mérité. Heureusement, elle s'est décidée de faire partie des fameuses mamie-boomers de HOTELA et continuera de travailler chez nous. »

## **Motifs de la prolongation:**

- Motivation financière
- Rester actif
- Rendre service
- Garder le contact avec les collègues

## Rôle de l'employeur

« Mes supérieurs m'ont demandé si je voulais continuer, ça m'a fait très plaisir. »

« HOTELA m'a soutenue jusqu'à la fin de mon activité professionnelle, ce que j'ai apprécié. »

« Mes supérieurs et collègues ont apprécié ma prolongation. C'était valorisant pour moi. »

« La satisfaction était au rendez-vous des deux côtés. »

« Outre le salaire horaire, HOTELA m'a permis de cotiser à la LPP. »



## **Avantages/satisfactions**

- Réduction du taux d'activité
- Plus de temps libre
- La satisfaction d'être encore utile
- Plaisir de travailler
- Variété des tâches
- Stimulation intellectuelle

## Réactions de l'entourage

« Très positives »

« Parfois un peu de jalousie et d'étonnement »

« Mon épouse travaillant encore, cela a été très bien perçu. »

« Très appréciée de la direction et de mes jeunes collègues qui m'ont toujours entourée et soutenue. Ambiance de travail super. »

« Sur le plan professionnel, aucun problème, l'équipe dont je faisais partie était très soudée. »

« Lorsque j'annonçais que je prenais ma retraite 7 mois plus tard, les personnes étaient surprises que j'entrais déjà dans le monde du 3<sup>ème</sup> âge. »

## **Qu'est-ce qui vous a décidé à arrêter définitivement ?**

« 4 ans au-delà de l'âge légal me semblait une limite raisonnable. »

« La loi (jusqu'à 70 ans – quelle chance) »

« De profiter de mes petits-enfants, ma famille, de prendre du temps pour moi et m'investir dans le bénévolat. »

## **Si c'était à refaire, feriez-vous différemment?**

« En aucun cas ! »

« Non, je referais la même chose. »

« Non, d'autant plus que l'activité était intéressante... et me plaisait. »

## **AVS – peu d’incitations**

- Les cotisations continuent (mais « perdues » pour le collaborateur)
- Premiers CHF 1’400/mois exonérés de cotisations (CHF 16’800/an)
- Possibilité d’ajourner la rente de 1 à 5 ans (option peu avantageuse et donc peu utilisée)

## **LPP – flexibilité**

- Le règlement de la caisse de pension de l'entreprise doit mentionner la possibilité de reporter la retraite et les conditions
- Rente possible à l'âge légal de la retraite
- Le collaborateur peut demander le maintien du paiement des cotisations (seules les cotisations vieillesse sont dues)
- HOTELA continue de financer la part employeur (2019 : 14.9% pour les collaborateurs de plus de 64/65 ans)

## **LAA**

- Traitement standard (couverture LAA et primes sur la totalité du salaire brut, cotisations « employé » prises en charge par HOTELA)
- Indemnités égales à 80% du salaire en cas d'accident, indépendamment du fait qu'il touche une rente AVS

## **Perte de gain maladie (LAMal)**

- Traitement standard, paiement des cotisations paritaires (0.34%) sur la totalité du salaire.
- Indemnités égales à 90% du salaire assuré en cas de maladie, indépendamment du fait qu'il touche une rente AVS

	Active à 63 ans	Retraite à 64 ans	Active après 64 ans	Retraite à 70 ans
Salaire brut 100%	6'500			
Salaire brut 60%			3'900	
Déductions	1'155		500	
Salaire net	5'345		3'400	
Rente AVS		1'820	1'820	1'820
Rente LPP		1'830		2'540
<b>Revenu net</b>	<b>5'345</b>	<b>3'650</b>	<b>5'220</b>	<b>4'360</b>



## **Incitations possibles par le législateur**

- Franchise AVS plus élevée après l'âge de la retraite
- Déductions fiscales
- Quotas
- Relèvement de l'âge minimal de la retraite (de 58 à 60 ans)
- Relèvement de l'âge de la retraite

## **Mesures prises par l'employeur et l'employé**

- Formation continue
- Prétentions salariales flexibles
- Valorisation au sein de l'entreprise

