

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** 35 (1998)  
**Heft:** 1354

**Artikel:** Partir avant 65 ans : une solution de financement  
**Autor:** Gavillet, André  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1010190>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 31.01.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Une solution de financement

**La 11<sup>e</sup> révision de l'AVS pose clairement le problème de la retraite anticipée. Il a une double approche: au niveau de l'assurance de base ou au niveau de l'assurance professionnelle. Mais comment financer cette dernière? En capital argent ou (et) en capital temps?**

**P**OUR PLAIDER L'ABAISSEMENT de l'âge de la retraite, les arguments ne font pas défaut. Il y a des métiers qui usent, physiquement ou psychiquement. Qui a peiné quarante ans ou plus a droit au repos. L'âge permet d'acquérir un savoir-faire, certes, mais il engendre aussi la routine, la lassitude ou la démotivation. Les entreprises, de leur côté, surveillent la pyramide des âges de leur personnel. Les couches les plus âgées sont moins mobiles et, par le jeu des augmentations en cours de carrière, plus coûteuses.

## Des intérêts concordants

Enfin, dans une société qui connaît un chômage endémique, on recense les jeunes en quête d'emploi: tout départ à la retraite libère un emploi; un chômeur en moins, c'est une charge sociale en moins. Tout semble concor-

der, l'intérêt du travailleur, l'intérêt de l'entreprise, l'intérêt de la société. Mais il y a un hic: comment payer (qui paiera?) la retraite anticipée? Et ce coût est d'autant plus sensible que les gains de l'espérance de vie augmentent. Les projets de révision de l'AVS montrent les limites d'un abaissement généralisé de l'âge de la retraite. Y a-t-il une ouverture possible du côté de la prévoyance professionnelle?

## Une pratique qui existe déjà

Partir avant 65 ans, ce n'est pas chose inédite, ni dans le secteur public, ni dans le secteur privé. Ni en Suisse, ni à l'étranger. Ce droit à la retraite anticipée, sous réserve d'un nombre déterminé d'années de cotisation, est présenté comme la compensation d'astreintes lourdes de certains métiers (travail de nuit, horaire irrégulier) même si elles

font l'objet d'indemnités spécifiques; elles sont aussi le reflet de rapports de force corporative. À l'État de Vaud, infirmiers, instituteurs et gendarmes peuvent prendre leur retraite à 57 ans. Le coût de ce droit est élevé: années supplémentaires à la charge de la caisse, et pont AVS, c'est-à-dire un versement supplémentaire correspondant jusqu'à 65 ans à l'équivalent d'une rente AVS moyenne. L'ensemble de la caisse et ses cotisants employeurs et employés financent ce surcroît. Dans sa forme actuelle on n'imagine guère qu'il soit généralisable à tous. Mais y a-t-il une voie pour rendre accessible au plus grand nombre la retraite anticipée, par exemple 62 ans?

## Retraite garantie et temps capitalisé

On connaît le principe: la réduction de la durée du travail, au lieu d'être consommée immédiatement, est épargnée. On travaille autant qu'avant la réduction et l'on capitalise le temps ainsi gagné pour le récupérer en congé de longue durée ou en retraite avancée. Très schématiquement, une heure sur trente-cinq ans d'activité permettrait de gagner une année. À cela s'ajoutent les possibilités de capitaliser une cinquième semaine de vacances, ou de prévoir la compensation des heures supplémentaires, du travail de nuit, etc.

La retraite anticipée ne saurait être la forme unique du libre choix du temps épargné. Nous avons souligné dans *DP* les avantages du congé sabbatique. Mais elle est une des possibilités attrayantes. Elle a le mérite incontestable de libérer un emploi. Elle est praticable, preuve en est l'exemple zurichois (voir encadré). Les problèmes concrets qu'elle pose: garantie financière, respect de la mobilité, fiscalité sont tous surmontables. L'expérimentation permettrait de mieux les cerner. Avant que s'engage la bataille sommaire, à coup de chiffres, d'âge et de reproche de trahison, qu'on explore cette voie. La retraite avancée financée par le temps capitalisé. *ag*

## Exemple zurichois

«**L**ES FONCTIONNAIRES ZURICHOIS qui le souhaitent pourront bénéficier de nouveaux assouplissements de leurs horaires de travail. Le gouvernement introduit pour septembre prochain et début 1999 deux modèles originaux de répartition du travail. Ils permettront aussi de créer des emplois.

Le premier modèle, appelé «horaire à vie», s'adresse aux employés accomplissant une charge de travail régulière au cours de l'année, comme le personnel de bureau, a indiqué le canton. Un employé travaillant 42 heures pourra choisir de n'être rémunéré que pour 40 heures.

Les deux heures non payées seront comptabilisées sur un compte, qui servira le moment voulu à prendre un congé de longue durée ou une retraite anticipée. Elles ne seront rétribuées, intérêts compris, qu'au moment où l'intéressé prendra congé. Durant celui-ci, du personnel supplémentaire sera engagé. En cas de retraite anticipée, la place sera repourvue.

Le deuxième modèle, l'«horaire annualisé», donne aux employés la possibilité de répartir leurs heures sur l'année en fonction de leurs envies ou de la charge de travail, sans changer leur pourcentage d'occupation. Cela doit permettre notamment de compenser au mieux les fluctuations saisonnières.

Le Département des finances fera une évaluation de ces expériences en 1999. En mars dernier, le canton avait déjà lancé un modèle de travail à temps partiel. Pas moins de 40% des fonctionnaires y ont adhéré.

Autre innovation récente, le travail du dimanche ou de nuit est désormais compensé en temps et non plus en argent. Enfin, les services sur lesquels planent des menaces de licenciements étudient comme alternative la possibilité d'une réduction du temps de travail.»

Source: *ATS* cité par *Le Temps*, mardi 11 août 1998.