

## La chronique

### Une solution win-win

Chacun constate, à le vivre lui-même ou au travers de ses enfants, combien il est difficile pour les jeunes familles de joindre les deux bouts. Les salaires des deux parents sont encore maigres parce qu'ils sont en début de carrière ou travaillent à temps partiel. Simultanément, les enfants coûtent cher, il faut s'équiper, mais aussi vivre sa jeunesse en sortant un peu... Prétendre que nos parents ou grands-parents gagnaient moins et avaient cinq enfants ne sert à rien car les temps ont changé. Une étude récente montre que le pouvoir d'achat est un concept subjectif et qu'il dépend évidemment des exigences sociales du monde dans lequel on vit.

A l'opposé, les seniors se plaignent à juste titre du fait que trouver un nouvel emploi est une gageure à partir de 50 ans, alors même que l'allongement de l'espérance de vie implique le relèvement de l'âge de la retraite. Les faits prouvent que, au moment du choix avec des jeunes candidats, leur immense expérience compte moins que le montant élevé de leur salaire et le poids de leur LPP.

Quoique non spécialiste des questions d'assurances sociales, il me semble qu'une solution existe pour rééquilibrer les charges entre ces deux étapes de la vie. Aujourd'hui, les prélèvements sont payés paritairement par l'employé et l'employeur à raison de 50% chacun, et cela du début à la fin de la carrière professionnelle. Pourquoi ne pas opter au contraire pour un système évolutif, allant de 80% à 20% par exemple, la charge patronale étant dégressive avec l'âge alors que la part de l'employé serait progressive?

Les jeunes actifs se trouveraient ainsi soulagés au moment où la vie les sollicite beaucoup alors même que les plus âgés seraient capables d'assumer cette charge plus lourde en raison d'un salaire plus élevé et de charges familiales réduites. Côté patronal, le senior serait plus facilement engagé sans pour autant que le junior soit désavantagé, puisque son salaire est en général moins élevé. Le modèle doit évidemment être élaboré de façon à ce que la parité soit globalement assurée et que ni l'employé ni l'employeur ne soit perdant, le but n'étant pas d'en modifier le principe mais bien sa mise en œuvre.

A l'heure où Hans-Rudolf Merz planche sur un allègement de la fiscalité des familles (enfin) et où Pascal Couchepin remet sur le tapis la retraite à 67 ans (voir *Le Temps* d'hier), cette proposition pourrait utilement compléter leur réflexion. Bien sûr, elle introduirait une nouvelle complexité dans les logiciels de salaires, mais cette même conséquence n'a pas empêché l'introduction du nouveau certificat qui, pourtant, n'apporte rien à personne sinon au fisc!

En contrepartie, les avantages seraient nombreux: jeunes mieux lotis avec un éventuel effet nataliste, et seniors demeurant plus longtemps actifs avec un effet certain sur le financement de l'AVS. Et enfin un concept de solidarité sans que personne n'y perde, au contraire de tous les systèmes dits sociaux qui pèsent lourd sur la classe moyenne, corvéable à merci! Dans le langage à la mode, on parlerait d'une solution win-win!

mh.miauton@bluewin.ch

*Marie-Hélène Miauton*

© Le Temps, 2008.