

# Allemagne

## Les nouveaux habits de la retraite d'entreprise

*Mechtbild VEIL \**

**L**a réforme des retraites de 2001 (« réforme Riester ») et l'introduction en 2005 d'un « facteur de retardement » (*Nachhaltigkeitsfaktor*) par une loi du même nom (*Nachhaltigkeitsgesetz*)<sup>1</sup> inaugurent une baisse de long terme du niveau des pensions dans le cadre de l'assurance retraite légale<sup>2</sup>. Cela « contraint » les assurés à un recours renforcé aux régimes de prévoyance d'entreprise et individuelle pour garantir leurs revenus durant la vieillesse. L'Etat cherche à infléchir le comportement des assurés par des aides fiscales massives aux régimes d'entreprise (2<sup>ème</sup> pilier) et à la prévoyance individuelle (3<sup>ème</sup> pilier) et par la voie de la contrainte économique plutôt que légale : la prévoyance d'entreprise est une prestation volontaire en Allemagne. Les prévisions de l'Association des instituts allemands d'assurance retraite (Verband Deutscher Rentenversicherungsträger, VDR) chiffrent cette

pression économique : la pension standard nette<sup>3</sup> ne représentera plus que 46 % de la rémunération moyenne en 2020, et 43 % en 2030, contre 53 % actuellement (Ruland, 2004: 34sq.). Cela signifie que les revalorisations des retraites seront à l'avenir inférieures à l'augmentation moyenne des salaires. La population n'a pas encore pris conscience de la portée de ces détériorations économiques. L'espoir illusoire entretenu pendant de longues années par les acteurs politiques – « les retraites sont sauvées » – ne cède la place que lentement à l'idée selon laquelle « le niveau de retraites est devenu incertain ».

A l'heure actuelle, la prévoyance d'entreprise (*betriebliche Altersvorsorge*, BAV) constitue le chantier principal du processus de réforme. Les changements concernent tout à la fois le cadre légal, les aides de l'Etat et la perception de l'opinion publique. D'importants dispositifs

\* Büro für Sozialpolitik und Geschlechterforschung in Europa (bureau pour la politique sociale et la recherche sur le genre en Europe), Francfort, Allemagne.

1. Cette loi (*Nachhaltigkeitsgesetz*) introduit un facteur dit de retardement qui vient freiner les revalorisations des pensions de retraite en fonction du rapport entre retraités et cotisants.

2. *Gesetzliche Rentenversicherung*. Pour des explications détaillées sur la réforme, voir Veil (2003, 2004).

3. La pension standard correspond au niveau de pension d'un assuré qui, sur la base d'un salaire moyen, a cotisé durant 45 années contributives. La pension standard brute est en 2003 d'environ 1 176 € par mois ; la pension standard nette s'élève à 1 082 €. Il ne faut pas confondre pension standard et pension moyenne des assurés. La pension moyenne des femmes par exemple est inférieur d'un quart environ à la pension standard.

## ALLEMAGNE

ont vu le jour, à l'instar de la *MetallRente* dans la métallurgie. De grands employeurs abandonnent leurs régimes de prévoyance d'entreprise ou tentent de le faire, comme la Commerzbank de Francfort. Devant la mobilisation des salariés et du syndicat Ver.di, le groupe bancaire a dû renoncer en février 2004 à son projet de résiliation du système de retraite d'entreprise annoncé à la fin 2003. Depuis la réforme de 2001, la prévoyance d'entreprise a cessé d'être « une affaire de patrons » ; les salariés et les syndicats tendent à s'y intéresser à leur tour.

L'article qui suit présente les nouvelles approches de la prévoyance d'entreprise dans le contexte de la réforme des retraites. Il décrit l'expérience de la caisse de prévoyance *MetallRente* comme un exemple d'évolution positive des retraites d'entreprise.

### **Le paysage des retraites d'entreprise avant la réforme de 2001**

Traditionnellement, les retraites d'entreprise allemandes sont une prestation volontaire des employeurs. Cela les distingue des régimes professionnels français gérés par l'Arrco et l'Agirc et conçus comme le deuxième étage d'un système légal à caractère universel. En Allemagne, les retraites d'entreprise sont financées par les seuls employeurs. Ce sont essentiellement les grandes entreprises qui les offrent à leur personnel dans le but de fidéliser la main-d'œuvre qualifiée. Les retraites d'entreprise classiques concernent les hommes plus que les femmes, les salariés qualifiés plus que les salariés sans qualification, les travailleurs des grandes entreprises plus que leurs collègues dans les PME et les salariés dans l'Ouest plus que dans l'Est de l'Allemagne. Les dépenses pour les régi-

mes de prévoyance d'entreprise s'élèvent à 5 % de la masse salariale en moyenne, avec des écarts significatifs entre les branches professionnelles (Kortmann, 2001).

Jusqu'à la réforme des retraites de 2001 tout au moins, les retraites d'entreprise relèvent de la seule responsabilité patronale. La situation allemande est donc très différente de la situation française dans laquelle les régimes professionnels sont gérés par les acteurs sociaux (dans l'Agirc et l'Arrco) avec un engagement fort des syndicats. Les syndicats allemands ont toujours fait du régime de base (la retraite légale) leur champ de bataille et ils ont traditionnellement – et peut-être à tort – négligé la prévoyance d'entreprise comme le deuxième pilier de la protection vieillesse. Cela a conduit par exemple à ce que le législateur, en amont de toute réforme du système légal, cherche le consensus des syndicats. Cette volonté de consensus s'est certes affaiblie depuis la réforme structurelle des retraites (*Rentenstrukturreform*) de 1992. Mais on estime encore aujourd'hui quasiment impossible de rallier l'opinion publique à des réformes du système de retraite contre l'opposition résolue du mouvement syndical. La réforme des retraites de 2001 n'a pas échappé à la règle. Tout en réhabilitant le principe de subventions publiques aux régimes de retraite par capitalisation, il a fallu l'approbation, certes discrète, des syndicats.

Un changement des stratégies patronales à l'égard des retraites d'entreprise s'amorce dans les années 1990. Des employeurs se retirent des régimes classiques de prévoyance professionnelle à prestations définies. La persistance du chômage, des motivations d'ordre fiscal et les engagements de prestation de long terme contribuent à la perte d'attractivité des retraites d'entreprise aux yeux des

## LES NOUVEAUX HABITS DE LA RETRAITE D'ENTREPRISE

employeurs. Leur préférence va désormais aux régimes à cotisations définies qui permettent de verser des contributions sans avoir à garantir le niveau des prestations. La chimie a joué un rôle de précurseur pour les nouvelles formes de prévoyance professionnelle, secteur dans lequel le patronat et le syndicat, l'IG BCE, pratiquent depuis longtemps une politique de partenariat social. Bien plus que l'IG Metall, le syndicat de la chimie apporte son soutien à une politique sociale par voie conventionnelle. Ainsi, la chimie a signé en 1985 une convention collective sur la préretraite et le temps partiel vieillesse (*Altersteilzeit*) suivie en 1989 d'une convention sur l'augmentation des versements au titre de la formation d'un patrimoine par les salariés (*vermögenswirksame Leistungen*). Elle a poursuivi cette approche dans les années 1990 avec les conventions collectives de 1996 et 2000 sur le temps partiel vieillesse et celles de 1998 et 2001 sur l'épargne retraite (Trampusch, 2004: 241-242).

Un amendement de la loi sur les retraites d'entreprise (*Betriebsrentengesetz*, BetrAVG) du 1<sup>er</sup> janvier 1998 reconnaît les régimes à cotisations définies (*beitragsorientierte Leistungszusagen*) et prépare ainsi du point de vue légal la réforme de 2001 (Döring et Henrich, 2000).

### **Les nouvelles voies de la prévoyance d'entreprise : le droit à l'épargne retraite**

La réforme de 2001 maintient les régimes d'entreprise traditionnels, mais reconnaît aux salariés le droit

supplémentaire de convertir des éléments du salaire en épargne retraite (*Entgeltumwandlung*). Elle s'inscrit dans le droit fil de la réforme de la loi sur les retraites d'entreprise (BetrAVG) qui reconnaît depuis 1998 les régimes à cotisations définies à côté des régimes à prestations définies<sup>1</sup>. Le droit légal des salariés à l'épargne retraite s'étend désormais à toutes les entreprises et à l'ensemble des branches. Les modalités d'accès à l'épargne retraite peuvent être négociées directement entre l'employeur et le salarié et figurent alors dans le contrat de travail individuel ou elles peuvent faire l'objet d'un accord collectif. Le règlement individuel est plutôt l'exception et est réservé en règle générale aux cadres supérieurs. L'employeur et le conseil d'établissement (*Betriebsrat*) ont la possibilité de fixer, dans un accord d'établissement sur la prévoyance vieillesse d'entreprise, un ensemble de règles s'appliquant obligatoirement à tous les salariés. Les accords d'établissement (*Betriebsvereinbarungen*) constituent pour ainsi dire les lois de l'entreprise. Le conseil d'établissement ne peut certes pas imposer la négociation d'un tel accord, mais il a un droit de regard étendu sur son contenu. Lors d'une résiliation, les acquis doivent être garantis. Les accords d'établissement sont plus souples que les contrats individuels. Leur adaptation à de nouvelles évolutions est plus facile car l'employeur aura à discuter des modifications avec le *Betriebsrat* et non pas avec chaque salarié individuellement.

Depuis la réforme, on voit surtout proliférer les règlements conventionnels de l'épargne retraite. Les salariés ne pou-

1. Pour la nouvelle réglementation voir aussi les informations détaillées dans *Arbeitsrecht im Betrieb*, 3/2005.

## ALLEMAGNE

vant dédier des parties du salaire conventionnel à l'épargne retraite sans y être « autorisés » par la convention collective (principe de réserve conventionnelle, *Tarifvorbehalt*), les conventions collectives doivent comporter des clauses d'ouverture qui, d'ailleurs, se généralisent. Avec l'essor des négociations collectives sur l'épargne retraite, les acteurs sociaux jouent un rôle plus actif dans la mise en place des régimes d'entreprise. C'est une situation nouvelle pour les syndicats.

4 % au maximum du plafond de cotisation de l'assurance retraite légale (5 200 € par mois en Allemagne de l'Ouest) peuvent être consacrés à l'épargne retraite. Celle-ci peut être contractée en plus d'un régime de retraite d'entreprise traditionnel. Des subventions publiques massives sont destinées à accélérer la mise en place des régimes professionnels.

La loi sur l'imposition *ex post* des retraites (*Alterseinkünftegesetz*) entrée en vigueur cette année modifie le système fiscal des retraites légales désormais soumises à une imposition *ex post*, avec une période de transition de 35 ans. Cette loi modifie également le régime fiscal des retraites d'entreprise. Désormais, les prestations des régimes d'entreprise sont imposables, contrairement aux cotisations, exonérées d'impôt. La loi étend aux assurances directes (assurances vie) l'obligation d'une imposition *ex post*<sup>1</sup>. Auparavant, les cotisations aux assurances directes avaient fait l'objet d'une imposition forfaitaire ; elles sont maintenant

assimilées, du point de vue fiscal, aux caisses et aux fonds de pension. A partir de 2008, les cotisations ne seront plus exonérées des charges sociales.

A côté de ces aides fiscales qui portent le nom du ministre des Finances, Eichel, les assurés continuent de bénéficier des « aides Riester » (du nom du ministre du Travail responsable de la réforme des retraites de 2001). Les cotisations donnant lieu aux « aides Riester » sont limitées en 2005 à 2 % du plafond de cotisation (soit à 1 248 €)<sup>2</sup>, mais ces aides peuvent également être sollicitées pour la prévoyance individuelle (voir encadré).

On distingue quatre dispositifs principaux pour la mise en place d'un régime de retraite d'entreprise.

- L'engagement direct de l'employeur (*Direktzusage*) vise la constitution d'une réserve en vue d'offrir aux salariés une retraite d'entreprise classique (*Betriebsrente*). C'est le dispositif le plus important du point de vue des ressources financières engagées. Il ne permet ni la conversion du salaire en épargne retraite ni le recours aux aides publiques.

- Une caisse de pension (*Pensionskasse*) est instituée à l'initiative patronale pour une ou plusieurs entreprises. Elle est gérée par un organisme d'assurance externe, indépendant de l'entreprise, qui décide du placement des cotisations. Régie par la loi sur la surveillance des assurances, la caisse de pension n'a pas d'obligation de garantie des droits en cas d'insolvabilité.

---

1. Cette loi comporte d'autres modifications : elle autorise la continuité de cotisation durant les périodes d'arrêts de travail (congé parental, arrêts maladie donnant lieu à indemnités ...) ; la portabilité des droits est simplifiée lors d'un changement d'employeur ; elle rend plus difficile le dédommagement en cas d'abandon des droits. La loi impose en outre des tarifs « unisexe » pour les contrats de prévoyance individuelle (3<sup>ème</sup> pilier) subventionnés par l'Etat conclus à partir de 2006.

2. Signe que le législateur, sous pression des syndicats, privilégie désormais le 2<sup>ème</sup> pilier.

**Les aides de l'Etat à la prévoyance :  
les aides « Riester » (*Riesterförderung*)**

Les aides de l'Etat à la prévoyance individuelle ou d'entreprise (3<sup>ème</sup> et 2<sup>ème</sup> piliers) sont accordées selon deux modalités au choix. Le versement d'une prestation forfaitaire (subvention à la cotisation plus complément enfant), indépendant du revenu, est plus avantageux pour les personnes à bas salaires et pour les familles (tableau ci-dessous).

Années de cotisation Taux de cotisation maximal jusqu'au plafond de cotisation	Prestations de base		
	Prestation forfaitaire, par personne	Complément par enfant	Cotisation minimum par an
2002 et 2003 1 %	38 €	46 €	45 €
2004 et 2005 2 %	76 €	92 €	45 €
2006 et 2007 3 %	114 €	138 €	90 €
A partir de 2008 4 %	154 €	185 €	90 €

Les aides Riester sont également accordées sous forme d'exonération fiscale des cotisations (déduction fiscale au titre des dépenses spéciales, *Sonderausgabenabzug*, selon le § 10a de la loi sur l'impôt sur le revenu ; tableau ci-contre).

Années de cotisation	Déduction maximale
2002 et 2003	525 €
2004 et 2005	1 050 €
2006 et 2007	1 575 €
A partir de 2008	2 100 €

L'intention initiale du législateur était de destiner les subventions publiques à la seule prévoyance individuelle (3<sup>ème</sup> pilier). Les aides Riester pour le troisième pilier peuvent bénéficier à trois types d'investissements différents : des contrats de retraite privés, des plans d'épargne dans des fonds d'investissements, des produits spécifiques mis au point par les banques et les caisses d'épargne.

Le système des subventions publiques s'étend désormais à la prévoyance vieillesse d'entreprise (2<sup>ème</sup> pilier). Un aménagement légal, réclamé par les syndicats, a ouvert cette possibilité.

- L'assurance directe (*Direktversicherung*) est un contrat collectif que l'employeur souscrit auprès d'une société d'assurances pour le compte de ses salariés. Comme la caisse de pension, ce dispositif est régi par la loi sur la surveillance des assurances.

- Les fonds de pension (*Pensionsfonds*) ont été institués par la réforme des retraites de 2001. Ils disposent d'une plus grande liberté de placement que les cais-

ses de pension et doivent, en contrepartie des contributions versées, garantir un niveau plancher des prestations comme protection contre l'insolvabilité.

**Un premier bilan empirique**

Les premières expériences empiriques montrent un basculement des modes de financement des retraites d'entreprise vers le co-financement employeurs/sala-

## ALLEMAGNE

riés et une progression globale de la couverture des régimes professionnels.

### **Les salariés mis à contribution**

L'extension de la prévoyance d'entreprise sous forme d'épargne retraite vient redistribuer les cartes en matière de financement. Si les retraites d'entreprise classiques ont été financées exclusivement par les employeurs, les nouvelles possibilités de conversion du salaire en épargne retraite sollicitent aussi la contribution des salariés. Selon une étude de l'institut Infratest Sozialforschung<sup>1</sup>, les financements mixtes sont en progression : les salariés contribuent de plus en plus au financement de leur retraite d'entreprise, les employeurs tendent à se retirer (tableau 1).

L'avenir semble appartenir aux régimes co-financés. La part des régimes de prévoyance vieillesse exclusivement financés par les salariés reste stable avec 26 %. Le recul significatif des retraites d'entreprise financées uniquement par les employeurs change le caractère de la prévoyance professionnelle. On peut se demander si le terme de régime professionnel d'entreprise est encore approprié quand un quart des salariés concernés finance lui-même les prestations.

### **Un plus grand nombre de salariés couverts par la prévoyance d'entreprise**

Depuis l'introduction d'un droit légal à la conversion du salaire en épargne retraite, la prévoyance vieillesse d'entreprise est en progression. D'après les enquêtes d'Infratest Sozialforschung, la couverture a augmenté de 10 % entre décembre 2001 et mars 2003. En mars 2003, quelque 10,3 millions de salariés du secteur privé bénéficiaient d'un régime d'entreprise (Infratest Sozialforschung, 2003: 7). La progression est plus forte pour les femmes que pour les hommes et elle concerne les nouveaux Länder plus que les anciens (tableau 2).

La forte progression des régimes professionnels chez les femmes est-allemandes s'explique par les modes spécifiques d'insertion dans le marché du travail : plus souvent que leurs consœurs de l'Ouest, les femmes dans les nouveaux Länder travaillent dans des branches et dans des grandes entreprises qui proposent des retraites d'entreprise et elles affichent traditionnellement un taux d'activité (nettement) supérieur. La couverture par les régimes d'entreprise n'en est pas moins nettement plus faible qu'à l'ouest de l'Allemagne. Après la réunification, nombre d'entreprises ont fait le choix de ne pas les instituer.

**Tableau 1. Financement des retraites d'entreprise, en décembre 2001 et mars 2003**  
Enquête auprès des employeurs en mars 2003

Financement	Décembre 2001	Mars 2003
■ Uniquement par l'employeur	54 %	47 %
■ Financement mixte	27 %	35 %
■ Uniquement par les salariés	26 %	26 %

Source : Infratest Sozialforschung (2003).

1. Enquête représentative auprès de 20 000 établissements du secteur privé (Infratest Sozialforschung, 2003).

## LES NOUVEAUX HABITS DE LA RETRAITE D'ENTREPRISE

**Tableau 2. Couverture des salariés du secteur privé par les régimes de retraite d'entreprise, Allemagne de l'Ouest et de l'Est, en 2003 et depuis 2001**

	Mars 2003		Evolution depuis décembre 2001 (=100)
	Personnes couvertes par une retraite d'entreprise		
	En milliers	En %	
Allemagne de l'Ouest	9 252	46	108
- Hommes	5 834	48	108
- Femmes	3 004	41	112
Allemagne de l'Est	1 086	27	141
- Hommes	606	25	138
- Femmes	480	29	146

Source : D'après Infratest Sozialforschung (2003: 8).

Les branches banques et assurances et mines et énergie affichent les taux de couverture les plus élevés : 70 % des salariés « ayant droit » bénéficient de régimes d'entreprise. Dans la plupart des autres secteurs économiques, le taux de couverture est plus faible. Dans aucun secteur les régimes d'entreprise ne couvrent l'ensemble des sites de travail. Le calcul du législateur apparaît donc quelque peu hasardeux, selon lequel ces régimes permettraient de compenser les carences du filet de protection produites par la réforme des retraites. Cet objectif pourrait être atteint tout au plus de façon sélective, au profit de groupes de salariés particuliers au sein de certaines branches professionnelles.

Une enquête représentative réalisée entre décembre 2001 et mars 2003 auprès de près de 20 000 établissements du secteur privé (Infratest Sozialforschung, 2003) s'est intéressée aux motivations des employeurs à mettre en place ou à étendre la prévoyance vieillesse dans leurs établissements (graphique 1, p.50).

La nouvelle disposition légale sur la conversion salaire/épargne est la première raison invoquée par les employeurs qui ont mis en place ou étendu un régime d'entreprise. Cette motivation est d'autant plus forte que l'entreprise est grande.

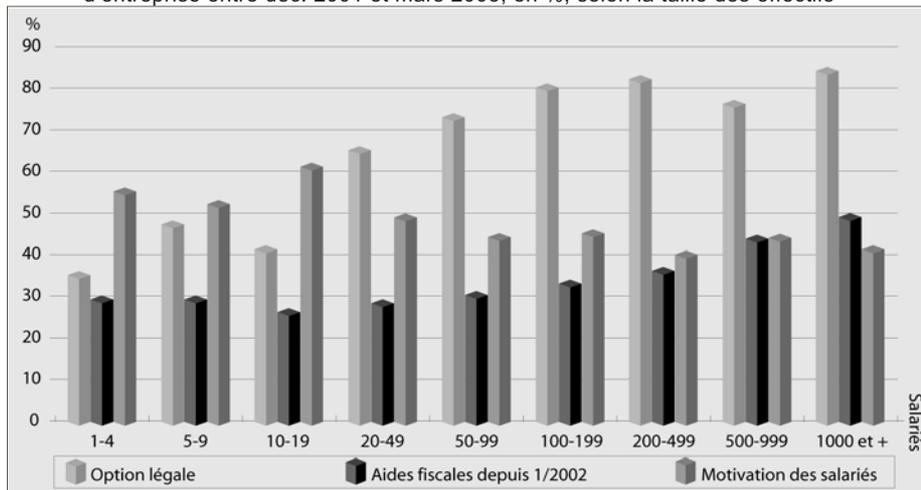
Les aides publiques et la « motivation » des salariés jouent un rôle plus important dans les petites unités de travail, selon les chefs d'entreprise, sans que l'on sache ce que recouvre plus précisément la notion de motivation. Les petites entreprises ont-elles un plus grand intérêt à fidéliser leur personnel par des retraites d'entreprise ?

Quelles sont maintenant les motivations des employeurs pour ne pas procéder à la mise en place d'un régime de retraite d'entreprise ?

On peut être surpris par la proportion élevée d'employeurs (entre 73 % et 86 %) qui, pour expliquer l'absence d'un régime de retraite d'entreprise, invoquent le manque d'intérêt des salariés (graphique 2, p.50). On peut se demander dans quelle mesure cette faible motivation renvoie à l'insuffisante prise de conscience de l'évolution future des retraites légales ; on peut aussi penser que les salariés se montreraient peut-être plus intéressés devant une participation financière alléchante de la part de l'employeur. Une « mauvaise situation économique » est aussi évoquée, surtout par les employeurs de petites entreprises, alors que la complexité de la réglementation est plus souvent mise en avant dans les grandes. Cette

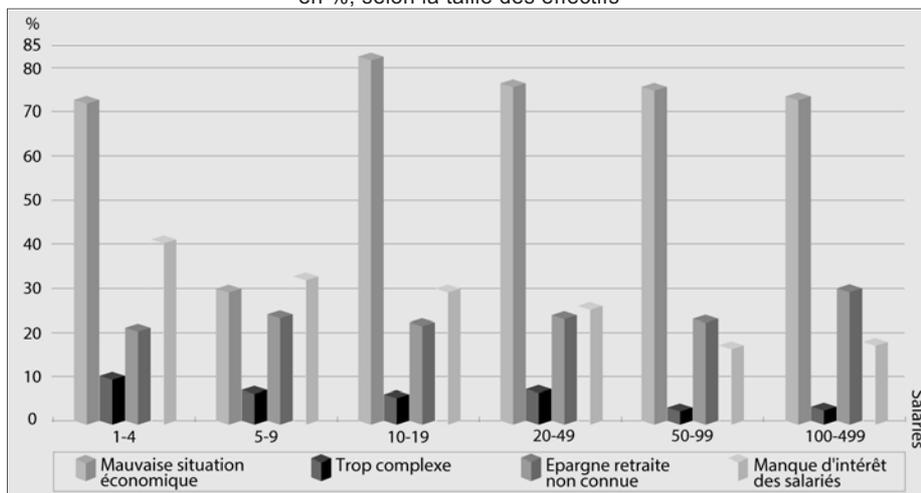
ALLEMAGNE

**Graphique 1. Les motivations des employeurs pour introduire ou étendre un régime d'entreprise**  
 Etablissements du secteur privé<sup>1</sup> ayant introduit ou étendu un régime d'entreprise entre déc. 2001 et mars 2003, en %, selon la taille des effectifs<sup>2</sup>



1. Y compris établissements issus de la poste et des chemins de fer.  
 2. Nombre de salariés soumis à charges sociales.  
 Source : Infratest Sozialforschung (2003: 59).

**Graphique 2. Les motivations des employeurs pour ne pas mettre en place un régime d'entreprise**  
 Etablissements du secteur privé<sup>1</sup> sans régime d'entreprise, en %, selon la taille des effectifs<sup>2</sup>



1. Y compris établissements issus de la poste et des chemins de fer.  
 2. Nombre de salariés soumis à charges sociales.  
 Source : Infratest Sozialforschung (2003: 63).

## LES NOUVEAUX HABITS DE LA RETRAITE D'ENTREPRISE

dernière raison suggère que même dans les grandes entreprises avec des élus de *Betriebsräte* généralement bien formés, les salariés hésitent avant de se saisir d'un dossier aussi complexe. Cela pourrait être particulièrement vrai pour les salariés étrangers pour qui l'allemand de la bureaucratie a gardé tous ses secrets.

---

### Les salariés se mobilisent pour « leur » retraite d'entreprise : l'exemple de la Commerzbank

Alors que la tendance générale est plutôt favorable à la fermeture des régimes traditionnels et au retrait des employeurs de leurs engagements financiers<sup>1</sup>, les salariés de la Commerzbank de Francfort ont réussi en 2004 à faire reculer leur direction décidée à mettre un terme à « leur » retraite d'entreprise. Le personnel et le syndicat Ver.di ont pu remporter un succès rapide en réagissant vite et intelligemment devant une stratégie patronale à l'image du capitalisme sans scrupules. Le conflit, très médiatisé, est devenu exemplaire dans cette plaque tournante bancaire qu'est la ville de Francfort. Que s'était-il passé ?

Dans son allocution de Noël 2003, la direction générale de la Commerzbank de Francfort remercie les salariés de leur engagement professionnel et les félicite des bons résultats de la banque – qui a supprimé 6 000 postes au cours des deux années précédentes. Le 30 décembre, un coursier remet au conseil central d'entreprise (*Gesamtbetriebsrat*) une lettre de résiliation de l'accord d'établissement sur les retraites d'entreprise qui couvre les quelque 24 000 salariés du groupe. Cette résilia-

tion doit intervenir fin 2004. Le 21 janvier 2004, la section syndicale Ver.di appelle à une manifestation devant la banque, au centre de Francfort. Jouant habilement, le syndicat et le conseil d'établissement ramènent la direction générale à la table des négociations. Le *Betriebsrat* menace de porter plainte et Ver.di laisse entendre que le sujet pourrait être mis à l'ordre du jour des négociations de branche. Il s'agit de signaler à la direction qu'elle « ne peut pas tout faire » et que l'on « peut faire grève pour les retraites d'entreprise » (*Frankfurter Rundschau* du 22 janvier 2004). Or, c'est justement ce que les employeurs veulent éviter : porter le débat sur les retraites d'entreprise sur le terrain de la négociation de branche. Les négociations débouchent rapidement sur un nouvel accord d'établissement signé le 13 février 2004 avec une durée de validité du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2009.

Aux termes de l'accord, le régime de retraite d'entreprise est reconduit sans interruption, mais l'engagement de l'employeur porte désormais sur un régime à cotisations définies et non plus à prestations définies. Le financement reste exclusivement patronal. Les droits accumulés avant fin 2004 sont garantis et revalorisés à hauteur de 2,5 %, et donc indexés sur l'évolution des salaires. Les salariés acquièrent de nouveaux droits à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2005 (appelés « modules d'avenir ») ; ces droits varient en fonction de l'ancienneté et du niveau du salaire. Pour chaque année de travail les salariés perçoivent, au titre de la retraite, des avantages de 0,4 % de leur rémunération. Pour les salaires supérieurs au pla-

---

1. Selon une enquête du magazine économique *Capital* une entreprise sur dix envisage de dénoncer ou de geler les accords sur les retraites d'entreprise. *Frankfurter Rundschau*, 22 janvier 2004.

## ALLEMAGNE

fond de cotisation de l'assurance retraite légale (5 200 € par mois en 2005, dans les Länder de l'Ouest), les droits sont revalorisés de 6 %.

Le passage à un régime à cotisations définies répond à une préoccupation majeure de la banque. Les salariés ne voient guère se détériorer leur situation (durant la durée de validité de l'accord d'entreprise tout au moins). Selon les groupes professionnels, les incidences du nouveau régime varient ; les prestations du nouveau système correspondent à 84 % de l'ancien pour les cadres supérieurs et à 109 % pour les salariés touchant un salaire conventionnel dans la limite du plafond de cotisation. L'exemple de la Commerzbank montre que même les salariés peu grévistes, comme les salariés des banques, peuvent se mobiliser pour défendre « leur » retraite d'entreprise.

---

### Un régime de branche, la *MetallRente*

Si l'on parle de « renaissance des retraites d'entreprise » depuis la réforme de 2001, on pense tout particulièrement à la *MetallRente*, caisse de prévoyance de branche créée en septembre 2001 par le syndicat IG Metall et l'association patronale Gesamtmetall<sup>1</sup>. En amont, les acteurs avaient négocié des conventions collectives sur l'épargne retraite pour la plus grande branche industrielle, l'industrie métallurgique et électrique. Le dispositif est ouvert aux entreprises qui ne sont pas membres de l'association patronale. Il est géré par des assureurs professionnels, tels que Allianz, Victoria, BHW etc.

La caisse appelée « prévoyance vieillisse métallurgie et industries électriques » (*Altersversorgung Metall und Elektro*) permet aux salariés de la branche de convertir en épargne retraite jusqu'à 4 % de leur salaire dans la limite du plafond de cotisation. Parmi les produits disponibles, les établissements doivent obligatoirement offrir une variante « aidée » (bénéficiant des « aides Riestter ») ce qui est possible avec l'institution d'une caisse ou d'un fonds de pension ou encore par la voie de l'assurance directe (voir *supra*). La convention collective autorise les acteurs d'entreprise à négocier un accord d'établissement fixant les modalités concrètes de mise en œuvre du régime : gamme des prestations (par exemple institution d'une prévoyance spécifique pour les survivants), choix des dispositifs, montant du salaire convertible en épargne retraite, rythme des cotisations, participation financière de l'employeur, etc.

La plupart des employeurs proposant une « retraite métallurgie » (*MetallRente*) choisissent les dispositifs classiques : caisse de pension ou assurance directe. Les caisses de pension occupent la première place : près de 79 % des employeurs ont fait ce choix, alors que 13 % privilégient les fonds de pension (avec cotisations définies et prestation minimale garantie). Une moitié des employeurs offre un seul dispositif, l'autre moitié une combinaison de dispositifs. L'écrasante majorité des employeurs (93 %) sollicite les « aides Eichel » (§ 3 n°63 de la loi sur l'impôt sur le revenu), et opte donc pour des cotisations non imposables. Ces aides sont accessibles dans le

---

1. Pour ce qui suit, cf. Karch (2004). Heribert Karch est le directeur de la société MetallRente GbR.

## LES NOUVEAUX HABITS DE LA RETRAITE D'ENTREPRISE

cadre des caisses et des fonds de pension et permettent l'imposition *ex post*. 1 % seulement des salariés bénéficiaires de la retraite métallurgie ont opté pour les aides Riester<sup>1</sup> – un bilan peu flatteur pour cet instrument au cœur de la réforme de 2001.

Environ 7 000 entreprises avec et sans couverture conventionnelle (140 000 risques individuels) ont choisi *MetallRente*, et la tendance est à la hausse. Durant la seule année 2004, 44 000 contrats ont été signés. Entre 2002 et fin 2003, le nombre de contrats a augmenté de 150 %. 176 millions € ont été versés au titre des cotisations. Pour les employeurs et les salariés, *MetallRente* a l'avantage d'offrir aux salariés y compris des petites entreprises les conditions généralement réservées aux gros clients. Par une politique « du grand nombre », le régime de prévoyance de branche est en mesure de proposer des prestations haut de gamme au niveau des produits, des contrats, de la gestion ou encore du conseil. Des processus standardisés permettent aux employeurs d'étendre leur offre. Ainsi, *MetallRente* a développé un calculateur à l'aide duquel les salariés peuvent identifier le dispositif le plus avantageux pour eux, compte tenu aussi des possibilités d'abattement fiscal et d'exonération de cotisations sociales.

Ce « calculateur des carences de protection » effectue des simulations à partir des renseignements suivants :

- Date de naissance
- Revenu annuel brut (en €)
- Revenu annuel net
- Nombre de salaires mensuels
- Age du départ à la retraite souhaité
- Nombre d'années de travail

- Résidence dans les anciens/nouveaux Länder
- Taux de remplacement souhaité en % du revenu net (généralement 90 %)
- Prévoyance déjà disponible (en €)

Les assurés peuvent ainsi s'informer de leur situation et de leurs besoins au moment de la retraite. Le calculateur constitue une aide importante à la décision et montre qu'il est possible de traiter de façon relativement simple des procédures administratives complexes, telles que la conversion du salaire en épargne retraite et la multiplicité de contrats aidés. La retraite d'entreprise, avec ses ramifications dans le droit social, assurantiel et fiscal n'en reste pas moins une matière complexe. Même pour les conseils d'établissement et les départements des ressources humaines elle est peu transparente ce qui complique le conseil aux salariés et handicape leur participation plus dynamique au système.

Le conseil individuel mobilise des énergies énormes et se heurte à des obstacles qui ne se mesurent pas seulement en termes de temps. La caisse de prévoyance *MetallRente* a, pour cette raison, décidé en 2002 d'avoir recours, en plus, à des cabinets de conseils externes et d'affecter des conseillers spécialisés à certaines entreprises.

La cotisation annuelle moyenne à *MetallRente* se situe, avec 1 296 €, au dessus de la moyenne du marché. Les utilisateurs semblent ainsi se recruter de façon privilégiée parmi les salariés qui disposent de revenus relativement confortables ce qui leur permet de tirer profit des avantages fiscaux et contributifs de l'épargne retraite. La caisse de prévoyance semble

---

1. Selon [www.MetallRente.de](http://www.MetallRente.de), interrogé en novembre 2004.

## ALLEMAGNE

par contre moins atteindre les groupes cibles de la réforme des retraites : les assurés aux revenus moyens ou faibles – et parmi eux de nombreuses femmes dont les salaires sont toujours inférieurs de 20 % environ aux salaires masculins – menacés de pauvreté dans la vieillesse si les baisses des retraites légales ne sont pas compensées par les prestations d'une prévoyance d'entreprise. Il faut sans doute réfléchir à des moyens – légaux ou incitatifs – pour instituer une subvention patronale aux cotisations versées par les salariés pour leur prévoyance individuelle. Les subventions versées par les employeurs pourraient bien devenir la question clé de l'avenir des régimes professionnels, et notamment de *Metall-Rente*.

### **Absence de tarifs unisexe, déficit des politiques d'égalité**

La pression de l'Union européenne a amené le législateur à imposer, à partir de 2006, des tarifs unisexe et donc neutres du point de vue du genre<sup>1</sup> pour les contrats de prévoyance individuelle donnant lieu aux aides Riester. Une revendication politiquement importante en matière d'égalité entre les hommes et les femmes a ainsi été – tardivement – satisfaite. Il n'en apparaît pas moins quelque peu scandaleux que le tarif unique ne s'applique pas (encore) aux régimes professionnels. La pression exercée sur ce terrain par les acteurs sociaux est extrêmement faible. Cela signifie que les femmes, du fait d'une espérance de vie plus longue toucheront une pension de vieillesse plus faible à partir de cotisations identiques. Ou, autrement dit, elles doi-

vent « répartir » le même montant des retraites sur cinq années de plus. Des études montrent que les tarifs différenciés selon le sexe viennent amplifier dans la vieillesse la discrimination salariale subie pendant la vie active. Ainsi, un écart de salaire de 30 %, fréquent chez les employés, se soldera par un écart entre les niveaux des retraites des hommes et des femmes de presque 40 %, toutes choses étant égales par ailleurs (Lindecke, 2004: 24). La discrimination des femmes paraît ainsi particulièrement forte sur le terrain de la prévoyance professionnelle (Hensche, 2004). Les femmes, déjà pénalisées par des revenus plus faibles et des biographies professionnelles discontinues, subissent en outre du fait de la réforme un *malus* dû à leur sexe – un pas en arrière par rapport au principe d'égalité de la Constitution fédérale et un indice du pouvoir conquis par le lobby des assureurs, plutôt hostile aux tarifs unisexe.

### **Un bilan critique**

Le développement des régimes professionnels s'est imposé comme une nécessité dans le système des retraites allemand par répartition pour répondre tout à la fois au recul des retraites d'entreprise traditionnelles, aux évolutions démographiques (espérance de vie plus longue) et à la pression compétitive et financière exercée par l'Union européenne sur les systèmes nationaux. Les choix qui ont été faits pour mettre en œuvre les réformes n'en suscitent pas moins un certain nombre de critiques.

Le développement de la prévoyance d'entreprise s'est fait aux dépens des retraites légales, avec l'objectif de compen-

---

1. Le secteur de l'assurance privée différencie les barèmes de cotisation pour les deux sexes en raison d'une espérance de vie des femmes supérieure d'environ 5 ans.

## LES NOUVEAUX HABITS DE LA RETRAITE D'ENTREPRISE

ser les carences du système légal. Mais les retraites d'entreprise n'ont pas cette fonction compensatoire. D'une part, contrairement aux retraites légales, elles n'ont pas de couverture universelle ; l'offre est donc insuffisante dans les zones non couvertes par les conventions collectives. D'autre part, les retraites d'entreprise n'assurent pas de péréquation de solidarité et ne prévoient pas de prestations compensatoires pour les assurés dans des situations défavorisées. Elles tendent à consolider les positions fortes au sein du système de retraites et, partant, à amplifier les inégalités (Kortmann, 2001). La structure des aides publiques aux retraites d'entreprise est favorable aux revenus moyens et élevés et dissuasive pour les assurés dans des situations d'emploi précaires.

Cela a sans doute été une erreur de chercher à développer la prévoyance d'entreprise en concurrence avec la prévoyance individuelle. Les ressources publiques massives consacrées à la prévoyance individuelle (environ 10 milliards € par an) visent à rendre attrayants ces dispositifs pour les personnes aux revenus faibles et pour les familles avec enfants. Mais la structure des aides ne répond que partiellement à des objectifs de politique sociale. Car l'Etat, à travers l'exonération fiscale des cotisations (encadré p.47), soutient simultanément les tranches de revenu élevés. De surcroît, les aides Riester qui limitent à 2 % la part du salaire convertible en épargne retraite sont peu attrayantes pour nombre d'assurés. Les ressources publiques n'ont donc pas atteint leur groupe cible, ce qui aurait pu être le cas avec une plus forte focalisa-

tion sur les objectifs de politique sociale combinée à une concentration sur les régimes professionnels. La tentative de prévenir la pauvreté *via* la promotion de la prévoyance individuelle a ainsi échoué.

L'évolution du contexte général vient aussi contrarier l'espoir de compenser par la prévoyance d'entreprise les baisses des pensions dans le système légal. La situation des marchés financiers s'est détériorée et avec elle les rendements des retraites par capitalisation. L'instabilité économique contribue à l'érosion de la confiance indispensable à des projets de prévoyance de long terme, et cette perte de confiance est encore accentuée par les incertitudes de la politique gouvernementale.

Le développement de la prévoyance d'entreprise renforce simultanément le rôle des acteurs sociaux et le lobby des assureurs. On assiste à l'émergence de nouveaux rapports de pouvoir : les syndicats affrontent le lobby des assurances sur la question des tarifs unisexes (bataille qu'ils ont perdue dans un premier *round*), les employeurs à propos de questions de financement, etc. Avec de nouvelles constellations d'acteurs, deux choix de politique sociale entrent en concurrence. A fur et mesure que la prévoyance professionnelle gagne en importance, les politiques sociales publiques perdent du terrain au profit de la négociation collective, les conventions de branche ouvrant des espaces de négociation aux entreprises<sup>1</sup>. Le syndicat de la chimie IG BCE a opéré ce tournant stratégique dès les années 1990. L'IG Metall ne s'est approprié le concept de retraite conventionnelle (*Tarifrente*) qu'en 2002, quand il s'agissait de créer,

---

1. Sur la relation entre politiques sociales publiques et conventionnelles, voir aussi Trampusch, 2004.

## ALLEMAGNE

avec l'association patronale Gesamtmetall, la caisse de prévoyance *MetallRente*. Le syndicat de la métallurgie s'est mobilisé pour la première fois publiquement pour le maintien des retraites d'entreprise quand la Commerzbank et le groupe Gerling ont annoncé, début 2004, la fermeture à terme de leurs régimes de prévoyance vieillesse (Trampusch, 2004: 243).

Avec le développement de la prévoyance d'entreprise, les syndicats ont pu étendre, d'une part, leur champ d'intervention ; ils ont perdu, d'autre part, une partie de leur influence politique du fait de l'affaiblissement du système de retraite légal – terrain sur lequel ils étaient traditionnellement forts. L'IG Metall tout au moins doit se poser la question de savoir si elle pourra compenser cette perte d'influence par un engagement accru au niveau de l'entreprise et des retraites conventionnelles, alors même qu'elle y affronte la concurrence des sociétés d'assurance. Les syndicats n'auraient-ils pas intérêt à se concentrer sur les réformes des retraites légales, terrain où ils sont « chez eux » ? Même si le temps passé depuis l'adoption de la réforme en 2001 est encore trop court et les expériences trop partielles pour tirer des conclusions, on constate d'ores et déjà que la réforme tend à renforcer plutôt qu'à atténuer les inégalités sociales. Les assurés avec une position faible sur le marché du travail ne sont guère en mesure de compenser les baisses des retraites légales par la prévoyance d'entreprise ou individuelle. On ne sait pas encore si les salariés dans les tranches moyennes de revenu y parviendront mieux.

*Article traduit de l'allemand  
par Adelheid Hege*

### Sources :

Döring Dieter, Henrich Hermann (2000), *Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell: Unter Berücksichtigung des Bausektors und bauverwandter Branchen*. Düsseldorf.

Hensche Detlef (2004), « Betriebliche Altersversorgung und Diskriminierungsverbot », *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA)*, pp.828-833.

Infratest Sozialforschung (2003), *Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003. Endbericht*. München.

Karch Heribert (2005), « Altersversorgung unter Marktbedingungen. Das Versorgungswerk MetallRente », *Arbeitsrecht im Betrieb*, 3, pp. 165-169.

Kortmann Klaus (2001), *Alterssicherung in Deutschland 1999 (ASID '99)*. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, durchgeführt von Infratest Sozialforschung. Bonn.

Lindecke Christiane (2004), *Auswirkungen von geschlechterdifferenzierten Tarifen in der privaten Altersvorsorge vor dem Hintergrund der Rentenreform / Riester-Rente*. Gelsenkirchen (manuscrit non publié).

Ruland Franz (2004), « Aktuelle Ergebnisse zu den Wirkungen der bisherigen Rentenreformen auf den Übergang von der Erwerbs- in die Ruhephase », *DRV-Schriften*, vol. 57, pp.18-33.

Trampusch Christine (2004), « Vom Klassenkampf zur Riesterrente. Die Mitbestimmung und der Wandel der Interessen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an der betrieblichen und tariflichen Sozialpolitik », *ZSR*, 3, vol.50, pp.223-255.

Veil Mechthild (2004), « Réformes des pensions et questions d'égalité entre hommes et femmes en France et en Allemagne », *Retraite & Société*, 43.

Veil Mechthild (2003), « La réforme des retraites, premiers pas, débats, interrogations », *Chronique internationale de l'IRES*, 82, pp.3-16.