
Les régimes de retraite complémentaires du secteur privé et du secteur public en République fédérale d'Allemagne : vue d'ensemble

Winfried Schmähl et Stefan Böhm *

Il existe en République fédérale d'Allemagne de nombreux organismes opérant dans le domaine de l'assurance vieillesse. Outre le régime légal d'assurance pension, qui constitue le régime de base d'environ 80 % des salariés, les organismes d'assurance vieillesse professionnelle tiennent une place importante dans les revenus de nombreux salariés retraités ¹.

L'assurance vieillesse d'entreprise est une prestation sociale versée *volontairement* par l'employeur. En Allemagne, les régimes de retraite complémentaires sont normalement financés uniquement, ou du moins en grande partie, par l'employeur. Ils complètent les prestations versées aux retraités par les régimes légaux. En outre, ils permettent la réalisation de certains objectifs de l'entreprise, notamment en ce qui concerne la gestion du personnel ² et le financement. Dans un tel contexte, les dispositions fiscales appliquées à ces régimes jouent un rôle important.

Dans les débats publics et scientifiques, l'expression « assurance vieillesse complémentaire » est considérée comme équivalente à l'assu-

¹ Comme dans le cas du régime légal d'assurance pension, les prestations versées par les régimes de retraite d'entreprise couvrent non seulement les pensions vieillesse, mais également les pensions d'invalidité et les pensions de survivants. Le présent article ne traite néanmoins que des pensions vieillesse.

² Ces aspects ne sont pas étudiés en détail dans cet article.

* Zentrum für Sozialpolitik, Universität de Brême, Allemagne.

rance vieillesse mise en œuvre par le secteur privé. Il existe cependant en Allemagne pour les salariés du secteur public des régimes de retraite complémentaires mis en place par les pouvoirs publics³. Le présent article traite des organismes compétents et des mesures prises dans le domaine des régimes de retraite complémentaires aussi bien pour le secteur privé que pour le secteur public.

La vue d'ensemble qui suit commence par quelques remarques sur l'historique et la fonction complémentaire des régimes de retraite d'entreprise en République fédérale (points 1 et 2). Ensuite sont décrites les diverses catégories de régimes d'entreprise et les différents plans de retraite (point 3), et, lorsque les données disponibles à ce jour le permettent, sont fournies des informations empiriques permettant de comprendre dans quelle mesure les prestations perçues au titre des régimes d'entreprise jouent leur rôle de complément aux revenus (point 4). Le point 5 aborde le cas des employés et des ouvriers du secteur public, qui bénéficient de régimes complémentaires beaucoup plus avantageux que la grande majorité des salariés du secteur privé. Toutes les indications ne valent que pour la République fédérale d'Allemagne avant la réunification des deux Etats allemands de l'après-guerre.

Le dernier point (6) traite de l'évolution future des régimes de retraite d'entreprise. Les remarques se cantonnent à la République fédérale d'Allemagne et s'inscrivent dans une perspective « nationale ». En effet, en raison de sa complexité, la perspective communautaire mériterait un article à elle seule⁴. Une attention particulière sera accordée aux questions de la réforme du régime légal de l'assurance pension, aux tâches et aux problèmes découlant de l'unification de l'Allemagne et de l'évolution démographique.

1. Historique des régimes d'entreprise et évolution de leur fonction

En Allemagne, la sécurité sociale doit ses débuts à des initiatives essentiellement privées. L'assurance vieillesse d'entreprise est plus ancienne que le régime légal d'assurance pension, introduit dans les années 1880. Elle est apparue lorsque les employeurs ont endossé cette responsabilité pour faire face au recul des mesures classiques au fur et à mesure de l'industrialisation. Elle constituait alors la seule prestation perçue par les salariés et leurs ayants droit pour leur vieillesse, outre celles accordées par les organismes d'assistance mutuelle organisés sur le principe de coopératives d'entraide⁵.

3. Ces régimes complémentaires existent pour les employés et les ouvriers. En outre, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un régime de retraite spécial associant des éléments du régime légal et de l'assurance vieillesse complémentaire. Les régimes de retraite des fonctionnaires ne seront pas abordés dans le présent article.

4. Pour certains aspects, voir Schmähl, 1993 et les références qui y sont fournies.

5. La Gutehoffnungshütte en 1832, Henschel et Krupp 1858, Siemens et Halske en 1872, BASF (Badische Anilin- und Sodafabrik) en 1878 constituent des exemples de sociétés ayant

Après l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 1891, du régime légal d'assurance vieillesse et invalidité des ouvriers (qui formait le dernier volet de la législation sociale adoptée sous Bismarck, après les lois sur l'assurance accidents du travail et l'assurance maladie), les retraites d'entreprise sont devenues des *prestations complémentaires*. Au départ, les prestations versées au titre de l'assurance pension légale étaient très faibles, elles représentaient simplement une allocation pour le coût de la vie, ce qui n'atténuait guère les revendications en faveur de prestations d'entreprise. En outre, l'assurance pension légale ne couvrait pas tous les salariés, et si une grande partie des ouvriers y étaient affiliés, ce n'était pas le cas des employés. C'est la raison pour laquelle, à la fin du XIX^e siècle, les employés ont davantage bénéficié des prestations des régimes d'entreprise. Cette situation s'est poursuivie jusqu'en 1911, date à laquelle une branche spécifique aux employés a été instaurée au sein du régime légal d'assurance pension. Aujourd'hui encore, les employés sont davantage couverts par les régimes d'entreprise que les ouvriers. Une autre raison expliquant cette situation sera exposée plus bas.

Les régimes de retraite d'entreprise ont gagné du terrain après la Deuxième Guerre mondiale. Les prestations versées au titre du régime légal d'assurance pension étant peu élevées, la demande de prestations complémentaires s'est maintenue à un niveau important. En outre, les entreprises, qui avaient après la guerre de gigantesques besoins financiers pour la reconstruction, ont manifesté un intérêt accru pour les régimes d'entreprise comme instrument de financement interne⁶.

Un changement qualitatif important est intervenu dans l'évolution des régimes de retraite d'entreprise. Il résulte de la refonte, en 1957, de l'assurance pension légale, avec l'introduction d'une pension proportionnelle aux revenus fondée sur un nouvel objectif : l'assurance pension n'avait plus pour vocation première d'apporter un maigre revenu de base, mais d'assurer un niveau de vie décent aux personnes âgées, la poursuite de la croissance de leurs revenus dans le temps, notamment à la fin de leur activité professionnelle et pendant leur retraite. Ce nouvel objectif n'a toutefois pas conduit à une réduction des régimes d'entreprise. Ces derniers se sont au contraire étendus car on pensait qu'ils devaient contribuer au « maintien du niveau de vie ».

L'adoption de la loi sur l'amélioration de la retraite d'entreprise (*Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, BetrAVG*), le 19 décembre 1974, constitue un grand pas en avant. Cette loi instaure un cadre légal obligatoire pour les régimes d'entreprise. La BetrAVG fait référence à des aspects particulièrement importants dans la pratique et fixe des condi-

adopté très tôt des régimes d'entreprise. Pour plus de détails sur l'historique, voir Fischer, 1978 ; Heissmann, 1967 ; Reichwein, 1965 ; Uhle, 1987 et Koch, 1988.

6. Les exonérations fiscales ont incité les entreprises à s'intéresser à ces possibilités d'investissement. Voir Ahrend, Förster, Walkiewicz, 1990, p. 3.

tions minimales relatives, entre autres, à la préservation des droits acquis en cas de rupture du contrat de travail avant l'âge de la retraite, à la garantie des droits en cas d'insolvabilité de l'employeur et à la protection des prestations contre les effets de l'inflation au moyen d'une réglementation de l'indexation de la pension.

Aux termes de la BetrAVG, les salariés cotisant à un régime d'entreprise bénéficient d'un droit à prestations garanti par la loi sous certaines conditions. Certes, les régimes de retraite d'entreprise constituent un type d'assurance sociale accordée sur une base exclusivement volontaire, les entreprises ayant toute latitude pour créer un régime ou non (contrairement à ce qui se passe en Suisse, où les régimes complémentaires sont obligatoires). Néanmoins, une fois qu'une entreprise a mis sur pied un régime de retraite, ce dernier est régi par les dispositions de la BetrAVG.

Au cours des dernières années, la progression des retraites d'entreprise a plus ou moins pris fin. Cet arrêt n'est pas uniquement dû au coût accru des pensions en raison de l'application de la BetrAVG et des décisions du Tribunal fédéral du travail, notamment sur les questions d'indexation des pensions. L'incertitude sur l'avenir économique prévisible de l'entreprise constitue certainement le facteur le plus important dans la décision d'introduire ou d'étendre un régime de retraite.⁷

2. Fonction complémentaire des régimes de retraite d'entreprise

La figure 1 présente un tableau synoptique des différents organismes d'assurance vieillesse existant en République fédérale d'Allemagne⁸. Elle révèle que pour les ouvriers et les employés, les régimes légaux (qui représentent en volume le type d'assurance vieillesse de loin le plus répandu) constituent les régimes de base et que les régimes d'entreprise (à l'exception du cas des salariés du secteur minier) ont une fonction complémentaire.

En outre, la figure 1 établit avec évidence que l'assurance vieillesse en Allemagne s'inscrit dans la logique dite des trois piliers qui, en fait, correspond à une logique de trois étages. Les deux premiers étages sont constitués par les régimes de retraite de base (premier étage) et les régimes complémentaires (deuxième étage)⁹. Le troisième étage englobe toutes les catégories d'épargne vieillesse. La mise en pratique pose néanmoins des problèmes de définition, par exemple en ce qui concerne les objectifs de l'épargne¹⁰.

7. Voir Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 158.

8. Après la réunification de l'Allemagne, cette structure a été transférée dans les nouveaux Länder. L'importance quantitative de chaque organisme reste partiellement très variable. Voir Schmähl, 1991a ; voir également le point 6 du présent article.

9. Comme indiqué ci-dessus, les exceptions les plus notables sont les régimes spéciaux de retraite des fonctionnaires et l'assurance pension des salariés du secteur minier, auxquelles s'appliquent des dispositions spéciales au sein du régime légal (qui leur accordent des prestations plus importantes).

10. Il existe des problèmes de classification, par exemple en ce qui concerne l'assurance-vie qui constitue à la fois une épargne vieillesse privée et une épargne vieillesse liée à l'activité.

Figure 1 - Couverture retraite de la population active en République fédérale d'Allemagne

| | | Ensemble de la population active | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-----------------|---|--|--|--------------------------------|--|--------------------------|----------------------|--|-----------------------------|---|---|
| | | Secteur privé | | | | | Secteur public | | | | | |
| Couverture retraite | Régimes de base | Travailleurs indépendants | | | | | Salariés | | | | | |
| | | Agriculture | Professions libérales | Artisans | Artistes | Autres | Mines | Ouvriers et employés | Autres | Fonctionnaires ³ | Régime de retraite des fonctionnaires | |
| | | Régimes d'assurance vieillesse pour les agriculteurs ¹ | Régimes de retraite des associations de professions libérales ² | Assurance des artisans (comprise dans l'assurance pension) | Assurance sociale des artistes | Affiliation obligatoire ou optionnelle | Assurance pension légale | | Assurance pension pour les autres ouvriers et employés | | Régimes d'entreprise (env. 50 % de tous les salariés) | Régimes du secteur public (tous les salariés) |
| Régimes complémentaires | | | | | | | | | | | | |
| Dispositions supplémentaires | | Dispositions prises à titre privé (assurances-vie, épargne, etc.) | | | | | | | | | | |

¹ Incluant partiellement les travailleurs familiaux, sous forme d'assurance partielle, notamment en complément des biens réservés par les héritiers.

² Partiellement également pour les salariés des branches correspondantes, avec la possibilité de sortir du régime légal d'assurance pension.

³ Fonctionnaires, juges, militaires.

Les trois étages du système allemand d'assurance vieillesse visent à assurer aux personnes âgées un niveau de vie à peu près similaire à celui de leur période active. Cependant, les opinions diffèrent sur le sens à donner à cet objectif dans la pratique. Selon un rapport présenté en 1983 par un comité d'experts créé par le gouvernement fédéral, un niveau de couverture décent est atteint dès lors qu'après une longue période d'activité (40 à 45 années de carrière ou d'assurance) le revenu net du retraité se situe entre 70 % et 90 % du dernier salaire net ¹¹.

En ce qui concerne les régimes d'entreprise, les objectifs concrets visant à atteindre un taux de remplacement propre à maintenir le niveau de vie ont été regroupés sous le terme d'« écart à combler » (*Versorgungslücke*). Ces régimes sont en effet destinés à combler l'écart entre le niveau des prestations versées par l'assurance pension légale et le taux de remplacement net global escompté. Pour ce taux de remplacement global, épargne privée comprise, une valeur de 85 % à 95 % du salaire (net) est avancée ¹².

En ce qui concerne l'importance relative du régime légal et des régimes d'entreprise pour le revenu de remplacement net global, il convient d'opérer une distinction selon les niveaux de salaires, cela en raison du plafond de cotisation du régime légal d'assurance pension. Ce plafond représente environ 180 % du salaire brut moyen et suit son évolution ¹³. Aucune cotisation ne doit être versée pour la partie du salaire excédant ce plafond ; aucun droit n'est en revanche acquis pour ladite fraction. En conséquence, les salariés dont la rémunération dépasse le plafond sont les principaux intéressés par les régimes d'entreprise.

D'une manière générale, on estime que « l'écart à combler » par les régimes de retraite d'entreprise s'inscrit dans une fourchette comprise entre 10 % et 15 % du dernier salaire net pour la fraction des revenus située sous le plafond de cotisation et entre 45 % et 60 % pour celle dépassant ce plafond ¹⁴.

11. Voir Sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme, 1983, p. 141. Le terme « net » fait référence aux revenus après prélèvements (impôts directs et cotisations sociales du salarié). Le Comité note que plus le salaire net des salariés est faible, plus le niveau des prestations est important (voir Sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme, 1983, p. 143).

12. Voir Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 6. D'autres auteurs mentionnent parfois des valeurs légèrement différentes. Par exemple, compte tenu de la capacité à constituer une épargne privée, il convient de distinguer la protection nécessaire en fonction du niveau de revenus. Pour les salariés percevant une rémunération élevée (salariés dont le salaire est supérieur à celui fixé par la convention collective ou cadres supérieurs) une fraction de 10 % du revenu disponible est souvent affectée à l'épargne privée. Pour les salariés dont la rémunération ne dépasse pas celle prévue dans la convention collective, ce taux se situe entre 3 % et 5 % seulement. Voir Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 6 ; Förster, 1992, p. 117 ; Heubeck, 1986, p. 10 ; Meier, 1986, p. 45.

13. En 1993, le plafond était de 86 400 DM par an (contre 63 600 DM par an en Allemagne de l'Est).

14. Voir Förster, 1992, p. 117.

3. Importance quantitative des régimes de retraite d'entreprise en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise, du type de régime et du type de prestations

La fréquence des régimes d'entreprise dans le secteur privé dépend dans une large mesure de la taille de l'entreprise et de son secteur d'activité, ce qu'illustre le tableau 1, qui donne des informations pour l'année 1988 ¹⁵. Si 96,5 % des sociétés de 1 000 salariés et plus se sont dotées de régimes de retraite d'entreprise, ce n'est le cas que de 65,4 % des entreprises moyennes (200 à 999 salariés), et de seulement 38,6 % des petites entreprises (20 à 199 salariés). Les chiffres portant sur les salariés sont encore plus faibles : 25,4 % des salariés des petites entreprises sont susceptibles d'être affiliés à un régime d'entreprise, contre 54 % des salariés des entreprises de taille moyenne et 94,3 % des salariés des grandes entreprises. Dans le secteur manufacturier, 40,8 % des entreprises et 76 % des salariés en moyenne bénéficient d'un régime d'entreprise, contre respectivement 48,6 % et 71,6 % dans le secteur du commerce et des services.

Des différences intersectorielles existent pour les petites et moyennes entreprises. Dans les grandes entreprises, en revanche, la répartition est quasiment égale (et s'établit à un niveau élevé) au sein de chaque secteur et dans tous les secteurs.

Si une entreprise est dotée d'un régime de retraite d'entreprise, tous ses salariés ne sont pas nécessairement affiliés ¹⁶. Comme nous le montrerons plus tard, la catégorie professionnelle et le sexe sont des facteurs particulièrement discriminants. En outre, le nombre des affiliés à des régimes de retraite d'entreprise ne fournit aucune information sur le nombre des affiliés dont les droits sont ou seront préservés et donneront lieu à des prestations pendant leur vieillesse. Cela dépend, par exemple, du nombre d'années consécutives d'activité au sein de la société.

15. Ces résultats se réfèrent au Land de Bavière, mais devraient être similaires pour le reste de l'Allemagne. L'étude réalisée à l'échelle nationale par l'institut de sondage Ifo (Ifo-Institut, 1990), fondée sur une classification légèrement différente des tailles des entreprises, parvient à des conclusions similaires. Pour une brève discussion des résultats de cette étude, voir Uebelhack, 1992, p. 31 sq. De toute évidence, la fréquence des régimes d'entreprise dépend également de la forme de l'entreprise. Les régimes d'entreprise sont les plus répandus dans les sociétés par actions, voir Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 61 sq. En ce qui concerne les informations empiriques reproduites dans cette section et les sections suivantes, il convient de tenir compte du fait que les résultats des études ne se prêtent qu'à une comparaison partielle. Ainsi, l'étude de l'institut Ifo (1990) se cantonne à l'industrie et au commerce, Ahrend, Förster et Walkiewicz (1990) ne traitent que des salariés de sociétés dotées de régimes de retraite d'entreprise. Si ces deux enquêtes portent sur des entreprises, l'Institut Sozialforschung (1990), s'est, quant à elle, penchée sur les individus de 55 ans et plus.

16. En 1990, par exemple, 38 % des sociétés commerciales comptant entre 10 et 19 salariés étaient dotées d'un régime de retraite d'entreprise. Néanmoins, 13 % seulement des salariés de ces sociétés étaient affiliés. Voir Rosenberg, 1992, p. 103, fondé sur les données de l'Institut Ifo (1990).

Tableau 1 - Fréquence des régimes d'entreprise en fonction du secteur et de la taille de l'entreprise (1988)

| Secteur | Effectifs de l'entreprise | | | | | | Ensemble | |
|--------------------------|---------------------------|------|---------|------|--------------|------|----------|------|
| | 20-199 | | 200-999 | | 1000 et plus | | | |
| | E | S | E | S | E | S | E | S |
| Industrie manufacturière | 34,3 | 23,5 | 74,1 | 59,7 | 96,6 | 94,6 | 40,8 | 76,0 |
| Commerce et services | 47,7 | 28,8 | 44,3 | 41,9 | 93,8 | 97,9 | 48,6 | 71,6 |
| Tous secteurs confondus | 38,6 | 25,6 | 65,4 | 54,0 | 96,5 | 94,3 | 43,1 | 73,0 |

E : proportion des entreprises ayant un régime.

S : proportion des salariés affiliés.

Source : Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 59 (tab. 7).

Du point de vue de l'entreprise, lorsqu'il s'agit de décider quel type de régime de retraite adopter, outre les questions de gestion du personnel et les contraintes liées à l'administration du régime, l'échelonnement dans le temps de la charge financière, le régime fiscal des dépenses ainsi que les possibilités d'utiliser les fonds accumulés en vue de régler les prestations comme des ressources financières (au sein de la société) revêtent une importance considérable. Au fil du temps, quatre catégories de régimes de retraite d'entreprise se sont développées, souvent utilisées simultanément par une même entreprise :

- *Engagement direct de l'employeur (Direktzusagen)* : l'employeur s'engage directement à payer une pension, des provisions au bilan (c'est l'entreprise même qui joue ici le rôle d'organisme de retraite) ;
- *Caisses de pension (Pensionskassen)* : les caisses de pension sont des personnes morales distinctes de l'entreprise revêtant la forme de sociétés mutuelles d'assurance (*Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, VVaG*), financées par des cotisations avec participation possible des salariés ;
- *Caisses de secours (Unterstützungskassen)* : les caisses de secours sont des personnes morales distinctes de l'entreprise (le plus souvent des associations dûment enregistrées), exclusivement financées par les versements effectués par l'employeur et les intérêts du capital ;
- *Assurance directe (Direktversicherung)* : l'employeur souscrit lui-même un contrat individuel ou collectif d'assurance-vie pour ses salariés. Le financement se fait sur la base de primes forfaitaires ou de cotisations payées à intervalles réguliers par l'employeur. Le salarié peut y participer ou augmenter le montant total des cotisations par ses propres versements (système appelé « assurance par conversion de salaire »)¹⁷.

17. Pour un aperçu des différents types de régimes de retraite d'entreprise, voir Schoden, 1986, p. 161 sq. ; Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 19 sq. ; Uebelhack, 1992, p. 44 sq. Pour un bref aperçu en anglais, voir Schmähl, 1991b, Herbais, 1991, et Wyatt, 1992. Pour de plus amples informations sur les engagements directs, voir Heubeck, 1991 ; Blomeyer et Otto, 1984, p. 65 sq. ; sur les caisses de pension, voir Bischoff, 1991 ; Blomeyer et Otto,

Le tableau 2 indique la fréquence des différentes catégories de régimes d'entreprise en fonction de la taille de la société. L'engagement direct constitue le type d'engagement le plus répandu (53,2 %). Il est suivi par l'assurance directe (45,5 %), alors que 14,8 % seulement des entreprises cotisent à une caisse de secours et 8,6 % à une caisse de pension¹⁸. Une ventilation en fonction de la taille de la société révèle que l'assurance directe est le régime le plus répandu dans les petites entreprises, et que ces dernières en sont beaucoup plus souvent dotées que les moyennes et grandes entreprises. Toutes les autres catégories sont le plus souvent le fait des moyennes et grandes entreprises.

Tableau 2 - Fréquence des différentes catégories de régimes complémentaires en fonction de la taille de l'entreprise (1988)

| Catégorie de régime | Effectif de l'entreprise | | | |
|--|--------------------------|---------|--------------|----------|
| | 20-19 | 200-999 | 1000 et plus | Ensemble |
| Engagements directs | 44,3 | 81,6 | 90,0 | 53,2 |
| Caisses de secours | 11,0 | 25,2 | 34,6 | 14,8 |
| Caisses de pension | 8,7 | 4,7 | 15,5 | 8,6 |
| Assurance directe | 51,8 | 28,6 | 12,7 | 45,5 |
| Augmentation volontaire de la cotisation au régime légal | 1,3 | - | - | 1,0 |

Note : Un total supérieur à 100 % indique que ces entreprises recourent à plusieurs catégories de régimes.

Source : Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 65 (tab. 10).

Le vif succès que rencontre l'assurance directe auprès des petites entreprises peut certainement être attribué à la facilité de gestion et à la bonne prévisibilité des charges financières. Les risques occasionnés par la promesse de prestations sont supportés par la compagnie d'assurance-vie. Dans le cas d'engagements directs de la société, au contraire, c'est l'entreprise qui supporte elle-même les risques (même s'il existe des possibilités de réassurance). Dans les grandes entreprises, caractérisées par des effectifs nombreux, il est néanmoins plus facile de calculer ces risques en fonction des probabilités actuarielles. Il semble que ces sociétés acceptent plus volontiers les risques en contrepartie des avantages

p. 186 sq. ; sur les caisses de secours, voir Schwarzbauer et Unterhuber, 1991 ; Blomeyer et Otto, 1984, p. 200 sq. ; sur les assurances directes, voir Gehardt et Rössler, 1991 ; Blomeyer et Otto, 1984, p. 163 sq.

18. Lorsque l'étude a été réalisée, 1988, il était encore possible d'améliorer par une cotisation facultative la pension du régime de retraite légal. Dans la pratique, cette modalité jouait un rôle négligeable. C'étaient le plus souvent les petites entreprises qui la choisissaient, bien que ne présentant guère d'avantages financiers, car elle ne faisait peser pratiquement aucun risque et aucune obligation à long terme sur l'entreprise.

financiers (résultant de l'accumulation de provisions au bilan, qui constituent une source de financement interne, et de la baisse des impôts qui s'en suit).

Les caisses de pension nécessitent, pour leur part, une gestion administrative importante. En raison, notamment, des dispositions restrictives de la réglementation qui leur est imposée sur les investissements, c'est la catégorie de régime qui est la moins prisée. Les caisses de secours sont plus fréquentes que les caisses de pension, notamment dans les moyennes et grandes entreprises¹⁹. Depuis l'adoption de la BetrAVG, leur attrait fiscal est moindre et elles sont en train de décliner²⁰.

En 1988, sur un total accumulé de 345 milliards de DM, 120 milliards (soit 60,9 %) étaient affectés aux provisions pour pension correspondant aux engagements directs et 75 milliards (soit 21,7 %) aux caisses de pension. Ces chiffres indiquent que cette dernière catégorie est moins souvent choisie, mais que les caisses existantes regroupent de très grandes entreprises. Les caisses de secours et les assurances directes représentent seulement 30 milliards de DM (soit 8,7 %) chacune²¹.

Les prestations versées mettent en évidence une réalité légèrement différente. Selon le budget social pour 1990, 13 milliards de DM (soit 77,8 %) ont été affectés aux prestations versées au titre des engagements directs et des caisses de secours, contre 3,1 milliards de DM (soit 18,6 %) aux caisses de pension et 0,6 milliard (soit 3,6 %) aux assurances directes²².

Compte tenu de leur fonction complémentaire, les prestations versées par les régimes de retraite d'entreprise sont liées aux prestations versées au titre de l'assurance pension légale. La nature et l'ampleur de cette relation sont toutefois très variables.

Les engagements individuels peuvent être structurés différemment. Même au sein d'une seule société, il est possible de combiner à volonté plusieurs paramètres à l'intention des différentes catégories de salariés. Pour commencer, on peut établir une distinction grossière entre les régimes à prestations définies et les régimes à cotisations définies. Les régimes à prestations définies peuvent à leur tour être divisés en trois grandes catégories : les systèmes différentiels, les régimes de pension proportionnelle au salaire (partiellement indexés) et les régimes de pension à montant forfaitaire.

19. La présence relativement fréquente des caisses de pension dans les petites entreprises peut certainement être attribuée au fait que dans le secteur du bâtiment et les secteurs connexes, les régimes de retraite d'entreprise sont couverts par des conventions collectives et financés par la caisse de pension complémentaire du secteur du bâtiment et de la construction (voir Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 66).

20. Voir Uebelhack (1992, p. 48 sq.) qui illustre cette tendance au moyen de différentes enquêtes empiriques.

21. Voir Uebelhack, 1992, p. 52. Pour 1992, les fonds accumulés sont estimés à 380-400 milliards de DM (*ibid.*, 1992, p. 19).

22. Voir Sozialbericht, 1990, p. 172. C'est entre 1984 et 1990 que les prestations versées par les caisses de pension ont le plus augmenté. Malheureusement, on ne dispose d'aucune information empirique sur la distribution des droits acquis et leur ventilation par catégorie

- 1) Dans les systèmes différentiels (*Gesamtversorgungssysteme*)²³, les prestations versées au titre des régimes d'entreprise sont en relation directe avec les prestations versées au titre de l'assurance pension légale. En s'engageant à compléter le montant des prestations de l'assurance pension légale pour porter la pension totale à un pourcentage donné du dernier salaire net, l'employeur accorde une certaine garantie en cas de baisse de rendement du régime légal²⁴. Dans les régimes différentiels, l'évolution des droits acquis au titre du régime d'entreprise suit celle du salaire, c'est la raison pour laquelle ce type d'engagement est aussi appelé engagement partiellement indexé²⁵.
- 2) Les régimes de pension proportionnelle au salaire (*gehaltshängige Systeme*) sont également fonction du salaire de chaque affilié et tiennent compte de son évolution. Dans les régimes fondés sur le dernier salaire (*Endgehaltssysteme*), les prestations sont calculées en pourcentage du dernier salaire (ou de la moyenne des salaires des 3 ou 5 dernières années), en fonction de l'ancienneté. Dans le cas des régimes de carrière moyenne pondérée (*Karrieredurchschnittspläne*), un certain pourcentage des salaires (fixé sous forme de montant nominal) perçus pour une année donnée est promis pour chaque année d'ancienneté. Le montant de la pension est constitué par le total des montants annuels. Alors que dans le cas des régimes fondés sur le dernier salaire, les prestations finales susceptibles d'être perçues sont clairement définies par la formule de calcul des prestations, dans le cas des régimes de carrière moyenne pondérée, le niveau des prestations est plus incertain et reste tributaire de l'évolution du salaire jusqu'à l'occurrence du fait générateur du versement. En conséquence, le niveau de prestations que l'on peut escompter reste, lui aussi, incertain.
- 3) Les régimes à montant fixe (*Festbetragssysteme*) présentent un caractère statique. Dans leur version la plus simple, ils assurent à tous les salariés un montant unique en DM, indépendamment de leur salaire (régime à prestations forfaitaires). Le montant est souvent modulé, au moins en fonction de l'ancienneté, mais le niveau des prestations peut également varier en fonction du salaire précédent, et donc être fonction des performances. Les régimes à valeur de référence (*Eckwertsysteme*) constituent une catégorie spécifique de ces régimes à montant fixe proportionnels au salaire. Ici encore, le niveau de prestations que l'on peut escompter reste incertain.

23. Ces régimes sont quelquefois appelés régimes de pension intégrée ou de couverture intégrée.

24. Le fonctionnement de ce type de régime dépend de la stabilité relative des prestations de l'assurance pension légale et de la possibilité de les calculer. Toute modification des prestations versées au titre de l'assurance pension légale se répercute directement sur la proportion du revenu de remplacement global que l'entreprise doit garantir.

25. Un engagement serait qualifié de totalement indexé dans le cas où un employeur s'engagerait à indexer aussi les prestations en cours de versement sur l'évolution générale des revenus ou des prix.

– 4) Contrairement aux régimes décrits ci-dessus, les régimes à cotisations définies ne fixent pas le niveau des prestations, mais un volume de cotisations. L'employeur s'engage à mettre de côté un certain courant (ou une somme forfaitaire) de cotisations, qui est normalement fonction du salaire de chacun. C'est souvent le cas pour les régimes d'assurance directe ou de caisses de pension²⁶. Comme dans le cas des régimes de carrière moyenne pondérée, le niveau de prestations que l'on peut escompter reste incertain car les prestations ne sont pas fonction du ou des derniers salaires.

Le tableau 3 indique la fréquence des régimes à prestations définies en fonction de la taille de l'entreprise. Tous régimes confondus, les régimes à prestations forfaitaires sont les plus fréquents (49,1 %), ce pourcentage étant encore plus élevé (52,5 %) dans les petites entreprises, où il représente, de loin, le régime le plus utilisé. En effet, sur le plan de la charge financière qu'il implique, ce type de régime entraîne les risques les plus faibles de tous les régimes à prestations définies. Ces prestations fixées indépendamment du salaire renvoient principalement à une logique de protection sociale et, dans une moindre mesure, au caractère rémunérateur de la pension.

Tableau 3 - Fréquence de chaque type de régime en fonction de la taille de l'entreprise (en 1988)

(en % des entreprises dotées d'un régime)

| Catégorie de régime | Effectif de l'entreprise | | | Ensemble |
|--|--------------------------|---------|--------------|----------|
| | 20-199 | 200-999 | 1000 et plus | |
| Régimes différentiels | 7,5 | 5,6 | 10,9 | 7,5 |
| Régimes fondés sur le dernier salaire | 15,5 | 39,7 | 47,3 | 21,4 |
| Régimes de carrière moyenne pondérée | 2,1 | 1,7 | 2,7 | 2,1 |
| Montant fixe forfaitaire | 52,5 | 37,6 | 36,4 | 49,1 |
| Montant fixe, pension proportionnelle au salaire | 9,6 | 17,1 | 19,1 | 11,4 |
| Régimes à valeur de référence | 2,8 | 8,1 | 6,4 | 3,9 |
| Régimes à cotisations définies | 0,9 | 3,9 | 11,8 | 2,1 |
| Autres | 6,7 | 14,1 | 11,8 | 8,2 |

Note : Le pourcentage élevé obtenu pour la catégorie « Autres » illustre également la grande diversité des régimes de retraite d'entreprise en Allemagne.

Source : Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 80 (tab. 16).

26. Il est rare de trouver de tels systèmes dans le cas des caisses de secours et des engagements directs parce que la loi sur l'imposition des revenus est orientée sur les prestations non sur les cotisations (voir Uebelhack, 1992, p. 64).

Avec 21,4 %, les régimes fondés sur le ou les derniers salaires arrivent en deuxième position et constituent les régimes les plus courants dans les grandes entreprises. Près de la moitié des entreprises (47,3 %) comptant plus de 1 000 salariés sont dotées de régimes de retraite fondés sur le dernier salaire. Les régimes à montant fixe arrivent en troisième position (11,4 %, ou 15,3 % lorsqu'on inclut les régimes à valeur de référence en tant que catégorie spécifique des régimes à montant fixe).

Les régimes différentiels se retrouvent dans 7,5 % des entreprises. Ce type de régime étant sensible aux interventions de l'Etat sur les dispositions régissant les prestations versées au titre de l'assurance pension légale (voir plus haut), il est en perte de vitesse depuis quelques années.²⁷

Alors que les petites entreprises affichent une préférence marquée pour les régimes à prestations forfaitaires, les moyennes entreprises et surtout les grandes se tournent, elles, plus volontiers vers les régimes de pension proportionnelle au salaire. Il semble que les grandes entreprises ne soient guère gênées par le fait que les régimes de pension proportionnelle aux salaires ne permettent pas de connaître à l'avance le coût des prestations à verser.

Les régimes à cotisations définies sont pratiquement inexistant dans les petites entreprises. Ils sont en revanche plus fréquents dans les grandes sociétés, ce qui peut être attribué au fait que les prestations fondées sur les cotisations sont obligatoires pour les caisses de pension, elles aussi le plus fréquemment utilisées dans les grandes entreprises (voir tableau 2).

Une ventilation en fonction des secteurs de l'économie révèle qu'on donne la préférence aux régimes de pension proportionnelle au salaire lorsque les régimes d'entreprise dans leur ensemble sont très répandus. Ainsi, dans les secteurs de la chimie, du papier, de même que dans les secteurs de la banque et de l'assurance, les régimes fondés sur le ou les derniers salaires sont plus fréquents que dans la moyenne de tous les secteurs confondus (respectivement 44,2 % et 35,9 % contre 23,0 % pour la moyenne des secteurs). Dans les secteurs de la banque et de l'assurance, les régimes différentiels sont très répandus (20,6 %, contre 2,1 % pour la moyenne du secteur manufacturier)²⁸.

Il convient enfin de souligner que les informations sur la répartition de certaines catégories de régimes ne permettent pas d'affirmer que tous les salariés d'une entreprise d'une taille et d'un secteur donnés ont toujours droit au même type de prestations. Ainsi, il est concevable que, dans une logique de protection sociale, les salariés les moins bien rémunérés perçoivent des pensions forfaitaires, tandis que les cadres supérieurs se voient offrir des régimes fondés sur le dernier salaire et touchent, pour satisfaire les besoins en couverture des hauts salaires affectés par le plafond du régime légal, des pensions d'entreprise plus élevées aussi bien en valeur relative qu'en valeur absolue.

27. Voir Matschke, 1989, p. 96 ; Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 80 sq.

28. Voir Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 82 (tableau 17).

4. Fréquence et niveau des prestations

Les données disponibles sur la fréquence et le niveau des prestations versées au titre des régimes d'entreprise en République fédérale d'Allemagne sont assez rares²⁹. A l'heure actuelle, les informations de nature empirique les plus détaillées sont fournies par les analyses contenues dans Infratest Sozialforschung (1990), portant sur les régimes de retraite en Allemagne pour l'année 1986³⁰.

Le tableau 4 indique le pourcentage des retraités percevant une pension au titre d'un régime d'entreprise et le montant des pensions suivant le sexe et les dernières fonctions exercées. Il s'avère que, dans le secteur privé, 40 % des hommes, contre 7 % seulement des femmes, reçoivent une pension de droit direct au titre d'un régime d'entreprise. Aussi bien pour les hommes que pour les femmes, la part des retraités recevant une pension d'entreprise et le montant des pensions sont plus importants pour les employés que pour les ouvriers (en moyenne 51 % et 869 DM contre 34 % et 173 DM pour les hommes ; 10 % et 272 DM contre 5 % et 98 DM pour les femmes). Tous niveaux de qualification confondus, les femmes bénéficient de pensions nettement inférieures à celles perçues par les hommes. La pension moyenne versée aux femmes se monte à 193 DM, ce qui correspond à 38,5 % des pensions moyennes perçues par les hommes (501 DM).

Ces différences sont moins marquées entre les ouvriers et les employés peu qualifiés que, par exemple, entre les ouvriers qualifiés des échelons supérieurs et les employés qualifiés des échelons intermédiaires ou supérieurs. Les employés très qualifiés sont fortement représentés dans la fraction des salariés percevant une pension au titre d'un régime d'entreprise et bénéficient de pensions très élevées.

Relativement au total des pensions perçues à la fois au titre de l'assurance pension légale et des régimes d'entreprise, parmi les hommes, la part des pensions d'entreprise s'inscrit dans une fourchette située approximativement entre 9 % pour tous les groupes d'ouvriers et 60,6 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur, cette part atteignant près de 13 % pour le groupe des employés semi-qualifiés contre 21,5 % pour le personnel qualifié des échelons supérieurs. Ces données empiriques reflètent de toute évidence les valeurs cibles des régimes d'entreprise mentionnées au point 2.

29. Le caractère volontaire et la grande variété des types de régime sont les principales raisons invoquées pour justifier cette absence de données. D'une manière générale, il n'existe à ce jour aucun rapport global établi régulièrement et de façon complète sur la répartition des revenus en Allemagne.

30. Cela permet d'opérer une distinction suivant le secteur de l'économie, la taille de l'entreprise, les salaires, la fonction au sein de l'entreprise et le sexe. Il n'est toutefois pas possible d'appliquer la répartition et le niveau des prestations aux régimes et plans de retraite décrits ci-dessus. Ces chiffres sont actuellement mis à jour sur la base de données correspondant à 1992. Les résultats d'une évaluation officielle réalisée sur la base des données pour 1990 n'ont pas encore été publiés.

Tableau 4 - Proportion des retraités bénéficiant d'une pension au titre d'un régime d'entreprise et montant des pensions mensuelles selon la dernière catégorie professionnelle et le sexe^{a)} (1986)

| | Part des retraités percevant une pension d'ent. % | Pension d'ent. moyenne en DM | Part de la pension d'ent. dans la pension globale % | Pension d'ent. >400 DM ^{b)} % |
|--------------------------------------|---|------------------------------|---|--|
| Hommes | | | | |
| Ensemble | 40 | 501 | 20,77 | 25 |
| Ouvriers | 34 | 173 | 9,24 | 8 |
| semi-qualifiés | 31 | 156 | 9,26 | 6 |
| qualifiés | 36 | 178 | 9,16 | 8 |
| ouvr. qual. échelons supérieurs | 34 | 202 | 9,64 | 14 |
| Employés | 51 | 869 | 28,81 | 50 |
| semi-qualifiés | 39 | 240 | 12,94 | 21 |
| qualifiés, échelons inférieurs | 39 | 334 | 14,84 | 28 |
| qualifiés, échelons interm. | 50 | 405 | 16,27 | 36 |
| qualifiés, échelons supérieurs | 48 | 625 | 21,57 | 51 |
| très qualifiés, non dipl. ens. sup. | 62 | 1 436 | 38,77 | 74 |
| très qualifiés, dipl. ens. sup. | 73 | 3 228 | 60,60 | 89 |
| Femmes | | | | |
| Ensemble | 7 | 193 | 15,73 | 12 |
| Ouvrières | 5 | 98 | 10,66 | 6 |
| semi-qualifiées | 5 | 102 | 11,49 | 7 |
| qualifiées | [4] | [64] | [5,36] | [3] |
| ouvr. qual. échelons supérieurs | - | - | - | - |
| Employées | 10 | 272 | 18,33 | 18 |
| semi-qualifiées | 5 | 107 | 10,66 | - |
| qualifiées, échelons inférieurs | 8 | 166 | 14,30 | 5 |
| qualifiées, échelons interm. | 12 | 250 | 16,93 | 22 |
| qualifiées, échelons supérieurs | 12 | 366 | 17,50 | 39 |
| très qualifiées, non dipl. ens. sup. | 32 | 990 | 36,71 | 60 |
| très qualifiées, dipl. ens. sup. | [66] | [1 705] | [43,01] | [100] |

a) Retraités travaillant dans le secteur privé avant leur retraite (secteur minier non compris), bénéficiant d'une pension de droit direct au titre de l'assurance pension légale et de pensions de droit direct au titre du régime d'entreprise, âgés de 65 ans et plus.

b) Retraités remplissant les mêmes conditions qu'en a), mais âgés de 55 ans et plus.

[] Effectif réduit.

Source : Infratest Sozialforschung, 1990, vol. III, tab. 1-A1-01-1-1/2-1 et 1-A2-04-1-1/2-1.

La part relative des pensions d'entreprise par rapport à la pension globale est approximativement la même pour les femmes que pour les hommes et cela qu'elles soient ouvrières ou employées. Elle s'inscrit dans une fourchette située entre 10,7 % pour les ouvrières semi-qualifiées et 17,5 % pour le personnel qualifié des échelons supérieurs et 36,7 % pour le personnel très qualifié non diplômé de l'enseignement supérieur³¹. Cependant, en valeur absolue, le niveau des pensions perçues par les femmes reste nettement inférieur.

En moyenne, 25 % des pensions versées aux hommes, contre 12 % seulement des pensions versées aux femmes en 1986, dépassaient la barre des 400 DM par mois. La proportion des retraités percevant une pension d'entreprise supérieure à 400 DM augmente avec le niveau de qualification, que ce soit pour les ouvriers ou les employés, pour les hommes ou pour les femmes.

La corrélation positive de la proportion des retraités et du niveau des prestations avec la taille de l'entreprise confirme les résultats évoqués précédemment. Les pensions sont plus répandues dans le secteur manufacturier que dans celui du commerce et des services, mais leurs montants absolus sont inférieurs³².

Dans le secteur privé, les femmes cumulent souvent les caractéristiques conduisant à un amoindrissement des chances de recevoir une pension au titre d'un régime d'entreprise : elles travaillent plus souvent dans les petites entreprises du secteur du commerce et des services et sont moins représentées aux postes très qualifiés et aux fonctions de direction³³. En outre, il arrive que les femmes interrompent leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants, et la période minimale d'affiliation de 10 ans pour la préservation des droits peut dans ces cas-là avoir des répercussions négatives³⁴.

Dans l'ensemble, les femmes sont beaucoup moins couvertes par des régimes d'entreprise que les hommes alors même que les pensions qu'elles reçoivent au titre de l'assurance pension sont moins élevées que celles versées aux hommes. En conséquence, lorsqu'on se penche sur la répartition des revenus parmi les personnes âgées, il apparaît que les régimes d'entreprise tendent à renforcer les disparités résultant de l'inégalité des chances et de l'inégalité de traitement sur le marché du travail plutôt qu'à avoir un effet égalisateur³⁵.

31. En raison du très faible effectif dans l'échantillon, la proportion des ouvrières qualifiées et des diplômées de l'enseignement supérieur ne saurait donner lieu à interprétation.

32. Voir Infratest Sozialforschung, 1990, p. 30 sq.

33. Voir Rosenberg, 1992, p. 104.

34. Cette période est extraordinairement longue comparée à celle en vigueur dans les autres pays européens. Pour une discussion de ce point, voir différents articles dans Schmidt, 1991 c. Certaines entreprises s'engagent toutefois aujourd'hui à réembaucher les femmes qui ont interrompu leur activité professionnelle pendant plusieurs années pour s'occuper de leurs enfants, ce qui se traduit normalement par une suspension des droits acquis jusqu'à cette interruption, mais non par une perte des droits. Ces périodes de non-activité sont même partiellement prises en compte pour la période minimale de préservation.

35. Un aspect central, qui n'est pas démontré ici de façon empirique, est la grande proportion

C'est uniquement pour une fraction des retraités, extrêmement réduite en ce qui concerne les femmes, que les régimes d'entreprise remplissent leur fonction qui consiste à compléter l'assurance pension légale et à combler l'écart pour maintenir le niveau de vie précédent.

Néanmoins, il est impossible de transposer purement et simplement les informations portant sur le niveau des prestations versées aux retraités pour apprécier les futurs droits de la population active d'aujourd'hui. En raison de la progression considérable des régimes d'entreprise, qui a débuté avec la phase de reconstruction qui a suivi la Deuxième Guerre mondiale et s'est poursuivie jusqu'au milieu des années 70, on peut supposer que les droits des prochaines générations de retraités seront plus élevés. Malheureusement, on ne dispose d'aucune information sur le niveau et la répartition de ces droits (préservés).

Le tableau 5 indique que le taux de couverture est plus élevé pour les cohortes plus jeunes, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. On peut interpréter la baisse des prestations pour les cohortes plus jeunes, très nette dans le cas des hommes, comme le résultat d'une extension des régimes d'entreprise aux groupes à revenus plus faibles. En revanche, en ce qui concerne les taux de couverture et le montant des pensions, la différence entre les sexes reste plus ou moins la même.

Tableau 5 - Couverture assurée par les régimes complémentaires privés et montant des pensions mensuelles versées en fonction de l'âge (1986)

| Classe d'âge | Hommes | | Femmes | |
|--------------|-------------------------------|---------------|-------------------------------|---------------|
| | Couverture ¹⁾ en % | Pension en DM | Couverture ¹⁾ en % | Pension en DM |
| 65-75 | 26 | 498 | 5 | 200 |
| 75-85 | 20 | 550 | 3 | 192 |
| 85 + | 17 | 771 | 2 | 290 |

1) couverture = pourcentage de la classe d'âge recevant une pension.

Source : Infratest Sozialforschung, 1990, vol. Z, fig. 1-1a et 1-1b.

On peut en principe partir de l'hypothèse selon laquelle le niveau que les pensions d'entreprise sont susceptibles d'atteindre à l'avenir restera fonction du sexe ainsi que du niveau de salaire, de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité.

des femmes travaillant à temps partiel. Par exemple, en 1992, 25 % de toutes les femmes ayant un emploi couvertes par l'assurance sociale travaillaient à temps partiel et 92 % de tous les salariés à temps partiel étaient des femmes (calculs de l'auteur fondés sur des évaluations spéciales des statistiques sur l'emploi réalisées par l'Office fédéral du travail). Le travail à temps partiel se traduit par un abaissement du niveau des pensions versées au titre de l'assurance pension légale et des régimes d'entreprise, si tant est qu'il implique une couverture.

5. Régimes de retraite complémentaires du secteur public

Les régimes de retraite complémentaire du secteur public poursuivent les mêmes objectifs que ceux du secteur privé, à savoir le maintien pour les retraités du niveau de vie qu'ils avaient atteint à la fin de leur carrière. Il s'agit essentiellement d'accorder aux employés et aux ouvriers du secteur public le même traitement que celui dont bénéficient les fonctionnaires³⁶.

Les régimes de retraite complémentaires du secteur public remontent presque à la même date que les régimes d'entreprise. C'est en effet en 1859 que l'administration ferroviaire de l'Etat prussien a fondé la première caisse de secours à l'intention des ouvriers³⁷.

Les différents organismes publics s'occupant des retraites complémentaires ont, à quelques variations près, le même statut. Nous allons, dans le passage qui suit, nous attacher à l'exemple de l'organisme de pension du gouvernement fédéral et des Länder (*Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder*, VBL). C'est en effet le régime public destiné aux ouvriers et aux employés le plus important du pays. Depuis l'entrée en vigueur de ses nouveaux statuts, le 1^{er} janvier 1967, le VBL n'est plus structuré comme un régime d'assurance, mais comme un régime de pension différentiel organisé conformément aux principes de la législation régissant les pensions des fonctionnaires et s'appuyant sur des conventions collectives. Aujourd'hui, presque tous les salariés du secteur public âgés de 17 ans et plus et aptes à accomplir la période de stage de cinq ans avant l'âge de 65 ans sont en droit d'être couverts.

A l'origine, les cotisations des employeurs et des salariés assuraient le financement du VBL. Depuis 1978, seuls les employeurs y participent. Les salaires ouvrant droit à des prestations au titre d'un régime de retraite complémentaire sont les mêmes que ceux retenus pour l'assurance pension légale, mais le plafond est deux fois plus élevé³⁸.

La réglementation sur la prise en compte des pensions versées au titre de l'assurance pension légale lors du calcul des montants versés par les régimes complémentaires a été modifiée plusieurs fois. Avec l'introduction, par la réforme des retraites de 1957, de l'assurance pension indexée proportionnelle au salaire, le montant total des pensions, légale et complémentaire, perçues par les salariés du secteur public pouvait dépasser 100 % du dernier salaire net. Ce taux était dû à la différence d'imposition des salaires, d'une part, et des pensions, d'autre part. Une partie seulement de la pension du

36. Les avantages sur le plan fiscal et financier n'entrent pas en jeu pour l'employeur. Néanmoins, outre l'importante sécurité de l'emploi, le régime complémentaire constitue un argument de poids en faveur du secteur public dans la concurrence qui l'oppose au secteur privé lorsqu'il s'agit d'attirer une main-d'œuvre qualifiée peu abondante.

37. Pour l'historique, voir Schneider, 1983, p. 211 sq.

38. Voir Bauer, 1992, p. 7 sq.

régime légal (*Ertragsanteil*) est considérée comme imposable par les autorités fiscales. Dans les faits, la plupart des pensions sont pratiquement exonérées d'impôt. Plusieurs mesures ont été élaborées au fil du temps pour remédier à cette « surprotection ». Le régime fiscal restant inchangé, l'adoption de ces mesures requerrait l'approbation des partenaires sociaux. Ce n'est qu'à partir du 1^{er} janvier 1985 que le montant total des pensions légale et complémentaire a été plafonné à 89,95 % du salaire net³⁹.

Conformément à la réglementation sur les pensions des fonctionnaires, jusqu'à la fin 1991, dans le cadre du régime de retraite complémentaire du secteur public, le taux de remplacement global maximal de 75 % des revenus bruts ouvrant droit à une pension de retraite était accordé après 35 ans d'ancienneté. Le taux lié à chaque année d'activité n'était pas uniforme mais fonction de l'ancienneté⁴⁰. La modification de la loi sur les pensions des fonctionnaires, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1992, entraîne un changement important⁴¹ : le taux est aujourd'hui uniforme, 1,875 % par année d'ancienneté, et le taux maximal de 75 % du dernier salaire brut ouvrant droit à une pension n'est atteint qu'après 40 années d'ancienneté au lieu de 35 ans. Le taux minimal de 35 % du dernier salaire brut est toutefois maintenu. Cette nouvelle disposition de la législation sur les prestations a été introduite dans le VBL avec la 25^e modification des statuts, le 15 novembre 1991 (elle s'applique également aux régimes municipaux).

La figure 2 établit une comparaison entre la nouvelle et l'ancienne grille des prestations dans les régimes du secteur public et cela en parallèle avec l'échelle de taux de l'assurance pension légale. Elle indique qu'à l'avenir des périodes d'activité plus courtes se traduiront dans l'ensemble par une nette diminution des taux de remplacement. Ainsi, après 35 années d'ancienneté, le niveau brut atteindra 65,625 % au lieu de 75 %, et après 25 ans d'ancienneté, 46,875 % au lieu de 65 %.

Schématiquement, on peut considérer que pour un retraité ayant été assuré pendant 40 ans, l'écart de 15 % entre l'assurance pension légale (60 % du dernier salaire brut) et le taux de remplacement défini dans le régime des fonctionnaires (75 % du dernier salaire brut) correspond au taux de remplacement devant être assuré par le régime complémentaire⁴². Cependant,

39. Le premier janvier 1992, ce plafond est passé à 91,75 %. Le salaire net est néanmoins calculé de façon normalisée. Pour de plus amples informations, voir Bauer, 1992, p. 46 sq.

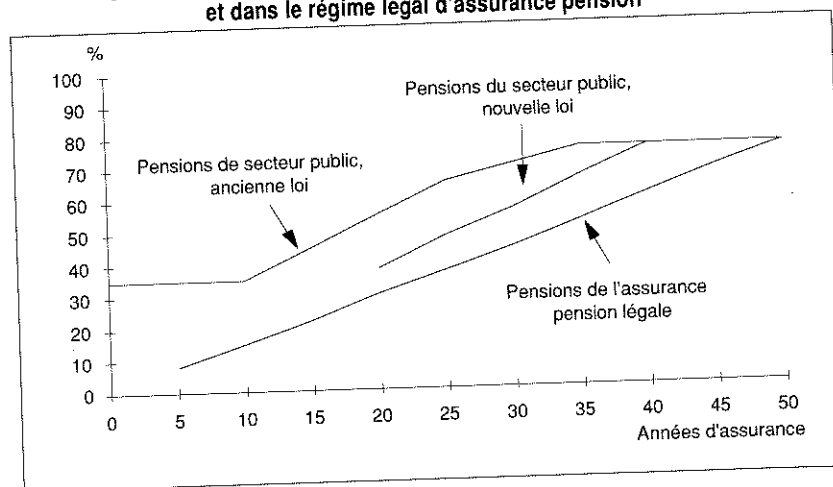
40. A compter de l'achèvement de la période de stage (60 mois de cotisation ou accident du travail) jusqu'à une ancienneté de 10 ans, la base uniforme appliquée était de 35 %. Entre la 11^e et la 25^e année d'ancienneté, ce taux était augmenté de 2 %, puis de 1 % de la 26^e à la 35^e année d'ancienneté. Les années d'ancienneté excédant cette période de 35 ans ne donnaient lieu à aucun droit supplémentaire.

41. Voir la loi rectificative de la législation sur les pensions des fonctionnaires (*Gesetz zur Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes und sonstiger dienst- und versorgungsrechtlicher Vorschriften*, *BeamtÄndG*) du 18 décembre 1989, BGBl I :2218.

42. La comparaison du taux de remplacement est schématique dans la mesure où elle repose sur certaines hypothèses. Contrairement au régime de retraite des fonctionnaires et au régime des retraites complémentaires du secteur public, (largement) orientés sur le dernier salaire,

lorsqu'on établit une comparaison avec le régime appliqué aux fonctionnaires, il convient de garder à l'esprit les différences d'imposition des revenus des retraités. En principe, l'intégralité de la pension des fonctionnaires est imposable, et non une fraction seulement, comme dans le cas des pensions versées au titre de l'assurance pension légale⁴³.

Figure 2 - Grille des prestations dans les régimes du secteur public et dans le régime légal d'assurance pension



Source : Schmähl, 1991a, p. 41.

Le tableau 6 présente les pensions versées par les régimes de retraite complémentaires du secteur public selon le sexe et la dernière catégorie professionnelle. La couverture plus large que celle assurée par les régimes du secteur privé et le fait qu'il s'agisse d'un régime différentiel se reflètent dans les données empiriques. En 1986, 85 % des hommes et 52 % des femmes de plus de 65 ans employés ou ouvriers à la fin de leur carrière dans le secteur public percevaient une pension complémentaire. Les prestations se montaient en moyenne à 608 DM pour les hommes et 502 DM pour les femmes, soit nettement plus que les chiffres respectifs du secteur privé, notamment pour les femmes.

l'assurance pension légale prend en compte les salaires soumis aux cotisations sociales sur toute la carrière, en relation avec le salaire moyen de tous les affiliés. Dans l'assurance pension légale, on n'obtient un taux de remplacement de 60 % après 40 ans d'activité que si les revenus de l'intégralité de la période d'activité correspondent exactement au salaire moyen de tous les affiliés (il s'agit du retraité dit « de référence » ou « type »).

43. Le régime fiscal des prestations versées par les régimes privés varie d'un régime de retraite à l'autre. Les prestations versées au titre des caisses de pension et de l'assurance directe sont imposées comme les pensions de l'assurance pension légale (seul l'*Ertragsanteil* est imposé, voir plus haut), cela parce que les cotisations précédemment versées par les employeurs avaient été considérées comme faisant partie des revenus imposables des salariés. Les prestations versées au titre des engagements directs et des caisses de secours, en revanche, sont soumises à l'impôt sur le revenu, mais un abattement est accordé. Dans ce cas, les cotisations précédentes n'avaient pas été soumises à l'impôt sur le revenu. Pour de plus amples informations sur le régime fiscal des pensions privées, voir Henke, 1988.

Tableau 6 - Proportion des retraités du secteur public disposant d'une retraite complémentaire de droit direct et montant des pensions mensuelles selon la dernière catégorie professionnelle et le sexe^{a)} (1986)

| | Part des retraités percevant une pension d'ent. % | Pension compl. moyenne en DM | Part de la pension compl. dans la pension globale % | Pension compl. >400 DM ^{b)} % |
|--------------------------------------|---|------------------------------|---|--|
| Hommes | | | | |
| Ensemble | 85 | 608 | 24,97 | 68 |
| Ouvriers | 85 | 452 | 21,95 | 64 |
| semi-qualifiés | 77 | 429 | 21,72 | 63 |
| qualifiés | 91 | 455 | 21,59 | 64 |
| ouvr. qual. échelons supérieurs | 92 | 574 | 27,19 | 82 |
| Employés | 86 | 704 | 26,29 | 72 |
| semi-qualifiés | 71 | 417 | 21,51 | 63 |
| qualifiés, échelons inférieurs | 92 | 430 | 19,53 | 64 |
| qualifiés, échelons interm. | 88 | 558 | 22,94 | 69 |
| qualifiés, échelons supérieurs | 86 | 919 | 28,88 | 82 |
| très qualifiés, non dipl. ens. sup. | 86 | 1 455 | 39,19 | - |
| très qualifiés, dipl. ens. sup. | 63 | 1 735 | 42,13 | 89 |
| Femmes | | | | |
| Ensemble | 52 | 502 | 30,33 | 55 |
| Ouvrières | 55 | 295 | 28,64 | 34 |
| semi-qualifiées | 54 | 274 | 28,63 | 30 |
| qualifiées | [57] | [406] | [30,25] | [51] |
| ouvr. qual. échelons supérieurs | - | - | - | - |
| Employées | 51 | 563 | 30,60 | 61 |
| semi-qualifiées | [24] | [266] | [24,43] | - |
| qualifiées, échelons inférieurs | 43 | 414 | 30,20 | 51 |
| qualifiées, échelons interm. | 55 | 556 | 30,47 | 64 |
| qualifiées, échelons supérieurs | 58 | 626 | 26,74 | 59 |
| très qualifiées, non dipl. ens. sup. | [87] | [1 104] | [40,51] | - |
| très qualifiées, dipl. ens. sup. | [82] | [1 374] | [50,15] | - |

a) Employés ou ouvriers du secteur public retraités bénéficiant d'une pension de droit direct au titre de l'assurance pension légale et de pensions de droit direct au titre du régime complémentaire du secteur public, âgés de 65 ans et plus.

b) Retraités remplissant les mêmes conditions qu'en a), mais âgés de 55 ans et plus.

[] Effectif réduit

Source : Infratest Sozialforschung, 1990, vol. III, tab. 3-A1-01-1-1/2-1 et 3-A2-04-1-1/2-1.

Tous niveaux de qualification confondus, la part des retraités masculins bénéficiant d'une retraite complémentaire du secteur public est nettement plus élevée que dans le secteur privé. Seuls les diplômés de l'enseignement supérieur font exception. Ils sont généralement moins bien rémunérés que dans le secteur privé et leurs pensions sont donc moins importantes que celles dont bénéficient leurs homologues du secteur privé. La corrélation entre le niveau de qualification et la proportion de retraités recevant une pension complémentaire dans le secteur public n'est comparable à celle du secteur privé que pour les femmes employées. Dans l'ensemble, les écarts par rapport au secteur privé sont encore plus marqués pour les femmes que pour les hommes ⁴⁴.

La part des pensions complémentaires dans le montant total des pensions est nettement plus importante dans le secteur public que dans le secteur privé, et les écarts ne sont pas aussi marqués entre les niveaux de qualification. Cette constatation vaut pour l'ensemble des salariés, mais spécialement pour les ouvriers, hommes ou femmes.

L'analyse cohorte par cohorte offre une perspective intéressante des différences entre les salariés du secteur public et privé. Le tableau 7 révèle que, contrairement aux régimes privés, les pensions du secteur public sont plus élevées pour les cohortes « jeunes », et notamment pour les femmes. Cette différence peut être attribuée au fort accroissement du niveau des prestations en raison de l'adoption progressive de régimes différentiels au milieu des années 1960.

Tableau 7 - Couverture assurée par les régimes complémentaires du secteur public et montant des pensions mensuelles versées en fonction de l'âge (1986)

| Classe d'âge | Hommes | | Femmes | |
|--------------|-------------------------------|---------------|-------------------------------|---------------|
| | Couverture ¹⁾ en % | Pension en DM | Couverture ¹⁾ en % | Pension en DM |
| 65-75 | 12 | 672 | 7 | 536 |
| 75-85 | 8 | 458 | 3 | 300 |
| 85 + | 6 | 271 | 2 | 80 |

¹⁾ couverture = pourcentage de la classe d'âge recevant une pension.
Source : Infratest Sozialforschung, 1990, vol. Z, fig. 1-1a et 1-1b.

En résumé, avec ce type de promesse de pension, qui comble explicitement l'écart de taux pour maintenir le niveau de vie précédent, les salariés du secteur public sont beaucoup mieux lotis que leurs homologues du secteur privé lorsqu'ils cessent leur activité professionnelle. Cette affirmation reste vraie même après l'introduction de la nouvelle grille des prestations qui affectera les futures cohortes de retraités.

44. Les chiffres entre crochets ne doivent ici encore pas donner lieu à une interprétation en raison des effectifs réduits.

6. Perspectives

L'évolution future des pensions complémentaires en général, et des régimes d'entreprise en particulier, sera déterminée par plusieurs acteurs et de nombreux facteurs ; joueront avant tout les conditions démographiques et économiques, notamment sur le marché du travail, mais aussi l'évolution des régimes de retraite de base (assurance pension légale et régime de retraite des fonctionnaires) et les décisions d'ordre politique, concernant par exemple la fiscalité.

Il n'est possible de mentionner ici que certains aspects de l'articulation très complexe des différents facteurs énumérés ci-dessus. Il s'agit plus ou moins d'un lieu commun, mais les décisions prises par les entreprises concernant leurs régimes de retraite sont tout particulièrement tributaires de l'évolution future du marché du travail. Dans l'Allemagne aujourd'hui unifiée, la situation se complique encore par les grandes disparités entre les parties Est et Ouest du pays. Cette situation coïncide avec le vieillissement de la population active, mais également avec un afflux d'immigrants (plus jeunes pour la plupart). Si une pénurie de main-d'œuvre qualifiée se fait jour, on peut s'attendre à ce que les entreprises étendent ou améliorent leurs régimes de retraite afin d'attirer la main-d'œuvre. Les estimations concernant l'évolution du marché du travail pour les 10 à 15 années à venir sont néanmoins sujettes à controverse.

Les problèmes de financement de l'assurance pension légale résultant de la pression démographique pourront être résolus par une réduction du niveau des prestations, ce qui se traduira par une couverture insuffisante, du moins pour une partie des retraités. Certains avancent que les régimes de retraite complémentaires devraient/ou pourraient alors compenser ces pertes et maintenir le niveau général des pensions. Comme nous l'avons vu plus haut, cette solution est peu satisfaisante dans la mesure où une grande proportion des salariés n'est pas couverte par un régime complémentaire ⁴⁵. Il faudrait donc un développement considérable des régimes d'entreprise pour que ceux-ci couvrent les catégories qui en sont aujourd'hui exclues.

Les tendances actuelles vont cependant dans la direction opposée. Dans le contexte de crise que nous traversons, les prestations versées au titre des régimes d'entreprise sont considérées comme un handicap dans la concurrence par les coûts (de la main-d'œuvre). Nombreuses sont les entreprises qui réduisent ces prestations afin de faire baisser les coûts de la main-d'œuvre hors salaire direct. Les retraites d'entreprise ne sont toutefois pas les premières dépenses touchées car elles jouent un rôle très important pour les salariés dans leur préparation financière à long terme de la retraite. Certaines des dispositions de la BetrAVG sont également dissuasives. A l'avenir,

45. On a également noté que ce sont précisément les catégories de salariés qui ne sont pas couverts par un régime de retraite d'entreprise qui perçoivent les pensions les plus faibles de la part du régime légal.

les réductions de prestations et la fermeture des régimes aux nouveaux embauchés sont beaucoup plus probables qu'une extension de la couverture d'entreprise. Dans le cadre des débats sur les modifications à apporter à l'assurance pension légale, il n'est pas possible de réellement compter sur un quelconque rôle compensateur de la part des régimes d'entreprise.

La loi réformant le système de retraite, votée en 1989 et entrée en vigueur le 1er janvier 1992, est avant tout destinée à assurer la stabilité financière à long terme de l'assurance pension légale en introduisant des mesures visant à un « partage équitable » de la charge croissante du financement (induite dans une large mesure par la pression démographique) entre les cotisants, les retraités et l'Etat ⁴⁶. L'une des mesures votées porte sur le niveau des pensions : comparées au salaire net moyen, les pensions doivent rester constantes dans le temps, et l'on y parviendra essentiellement en indexant les pensions versées au titre de l'assurance pension légale sur la croissance du salaire net moyen. Salariés et employeurs disposent ainsi d'informations plus fiables sur l'« écart » à combler par les autres mécanismes d'assurance vieillesse. En outre, cette décision politique sur la stabilité d'un niveau net de pension facilite le calcul du taux de cotisation nécessaire pour équilibrer le budget de l'assurance pension légale. Les entreprises disposent ainsi également d'informations plus fiables sur l'évolution de cet élément important du coût de la main-d'œuvre.

Une autre disposition de la réforme du système de retraite porte sur l'âge de la retraite ⁴⁷. Cet aspect revêt également une importance directe pour les entreprises. Au début du siècle prochain, il en coûtera plus cher aux salariés qui souhaiteront prendre leur retraite plus tôt (c'est-à-dire avant d'avoir atteint un âge de référence, progressivement porté à 65 ans, égal pour les hommes et les femmes). Il s'agit en fait de reculer l'âge d'ouverture des droits. Les régimes d'entreprise (ainsi que les régimes de retraite complémentaires du secteur public) sont souvent liés à l'âge de la retraite de l'assurance pension légale ⁴⁸. A l'avenir, le maintien de cette situation dépendra dans une grande mesure des conditions du marché du travail. Comme on peut le remarquer aux Etats-Unis, les régimes d'entreprise sont susceptibles d'avoir une influence majeure sur la date à laquelle les salariés quittent l'entreprise ⁴⁹.

Au début 92, une pension partielle a été introduite dans l'assurance pension légale, ce qui permet de combiner un emploi à temps partiel et le versement d'une partie seulement de la pension. Jusqu'à présent, on ne sait pas

46. Voir Schmähl, 1992a.

47. Pour de plus amples informations, voir Schmähl, 1992b.

48. Les employeurs ne sont toutefois pas tenus de verser une pension d'entreprise en cas de retraite anticipée. Ils peuvent également procéder à des réductions actuarielles (article 6, BetrAVG). En 1988, près des deux tiers des employeurs accordant des pensions d'entreprise calculaient des réductions actuarielles en cas de retraite anticipée, voir Ahrend, Förster et Walkiewicz, 1990, p. 87 sq.

49. Voir Burkhauser et Quinn, 1989.

quelle sera la réaction des entreprises. Il se peut que les retraites d'entreprise ne soient versées pour l'essentiel qu'au moment de la liquidation de l'intégralité de la pension légale. Mais employeurs et salariés sont libres de conclure des accords individuels ou collectifs sur des retraites complémentaires partielles pour les affiliés percevant une pension partielle au titre de l'assurance pension légale.

Dans le cadre de l'unification de l'Allemagne, il a été décidé de transposer intégralement le système économique et social ouest-allemand à l'ancienne RDA, et la fonction complémentaire des régimes d'entreprise dans les nouveaux Länder doit être envisagée sous le même angle que celui qui prévaut dans la partie Ouest de l'Allemagne ⁵⁰.

L'ancienne RDA comptait un nombre très limité de régimes de retraite d'entreprise. Il a depuis été mis fin à la plupart d'entre eux, les droits ont expiré ou ont été transférés au sein de l'assurance pension légale. La situation économique actuelle des nouveaux Länder est extrêmement délicate et constitue un grave obstacle à l'introduction de nouveaux régimes d'entreprise. Seules les entreprises économiquement saines dont l'avenir semble assuré peuvent prendre des engagements à long terme tels que les promesses de pension. Au cours du processus de transformation, ce sont notamment les secteurs industriels disposant de taux de couverture élevés dans la partie Ouest de l'Allemagne (par exemple les grandes entreprises de la sidérurgie, de l'industrie électrique et de l'automobile) qui sont en difficulté ou déjà en faillite dans les nouveaux Länder. Il n'existe à ce jour aucun grand organisme dans le secteur de la banque et de l'assurance, autre branche bénéficiant d'un fort taux de couverture. Seules quelques branches florissantes telles le bâtiment et la construction connaissent une meilleure situation et, même dans cette branche, une partie seulement des salariés sont couverts ⁵¹. L'harmonisation dans les deux parties de l'Allemagne sera donc progressive et devrait prendre un certain temps.

Les choses sont différentes pour une filiale est-allemande d'une société d'Allemagne de l'Ouest. Dans ce cas, on peut s'attendre à ce que le régime d'entreprise existant soit étendu aux salariés est-allemands notamment afin d'éviter les problèmes de personnel résultant d'une inégalité de traitement entre les salariés en fonction de leur lieu de travail, mais aussi en raison de capacités financières supérieures à celles des entreprises strictement est-allemandes. Les régimes d'entreprise pourraient ainsi contribuer à la construction d'« îlots de prospérité et de richesse », tels que Opel à Eisenach.

Mais même les entreprises qui n'ont pas la chance « d'avoir un oncle fortuné à l'Ouest » ont la possibilité de faire des promesses de pension tout en tenant compte de la précarité de la situation économique. L'assurance

50. Pour une analyse du processus de transformation concernant l'assurance pension légale, voir Schmähl, 1992c.

51. Voir Niermann, 1993, p. 21 sq.

directe qui prévoit des cotisations fixes pour un nombre limité d'années et qui permet aux salariés de participer au financement ou même de régler eux-mêmes la totalité des cotisations (« assurance par conversion de salaire », voir point 3) en constitue un bon exemple. La période de promesse contraignante peut dans ce cas être limitée et le risque est supporté par la compagnie d'assurance⁵². On peut également envisager d'autres formes. Le fait que les régimes d'entreprise versent des prestations sociales non obligatoires peut être considéré comme un avantage car ils permettent une souplesse accrue. Les montages peuvent être personnalisés suivant la situation des salariés et des entreprises, ce qui n'est pas le cas pour les systèmes fortement réglementés. Il est ainsi plus facile de parvenir à une solution satisfaisante.

A long terme, la partie Est de l'Allemagne ne nécessitera aucun aménagement spécifique. Les structures, les défis et les problèmes des régimes d'entreprise seront identiques dans toute l'Allemagne.

* *
*

Bibliographie

- Ahrend Peter, Wolfgang Förster et Norbert Walkiewicz (1990). *Die betriebliche Altersversorgung in Bayern. Situationsanalyse- Anregung*. Ministère bavarois du Travail et des Affaires sociales, Munich.
- Bauer Uwe (1992). « Die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes », in ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (ed), *Handbuch der betrieblichen Altersversorgung*, vol. I, *Grundlagen und Praxis*. Wiesbaden : Forkel.
- Bischoff Hans-Albrecht (1991). « Pensionskassen », in ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (ed), *Handbuch der betrieblichen Altersversorgung*, vol. I, *Grundlagen und Praxis*. Wiesbaden : Forkel.
- Blomeyer Wolfgang et Klaus Otto (1984). *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Kommentar*. Munich : C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung.
- Burkhauser Richard V. et Joseph F. Quinn (1989). « American Patterns of Work and Retirement », pp. 91-113, in Winfried Schmähl (ed), *Redefining the Process of Retirement. An International Perspective*. Berlin/Heidelberg/New York : Springer.
- Fischer Wolfram (1978). « Die Pionierrolle der betrieblichen Sozialpolitik im 19. und beginnenden 20. Jhd. », in Hans Pohl (ed.), *Betriebliche Sozialpolitik deutscher Unternehmen seit dem 19. Jahrhundert, Beiheft der Zeitschrift für Unternehmensgeschichte*, cahier 12, Wiesbaden, pp. 34-51.

52. Pour une version spéciale de l'assurance directe recommandée pour les entreprises de la partie Est de l'Allemagne, voir Niemann, 1993, p. 22 sq. et Rößler, 1992.

- Förster Wolfgang (1992). « Möglichkeiten eines betrieblichen Versorgungssystems », pp. 117-129, in Wolfgang Förster et Norbert Rößler (eds), *Betriebliche Altersversorgung in der Diskussion zwischen Praxis und Wissenschaft. Festschrift zum 60. Geburtstag von Peter Ahrend*. Cologne : Dr. Otto Schmidt.
- Gehrhardt Heinz et Heinz Rössler (1991). « Versicherungsverträge mit privaten Versicherungsunternehmen », in ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (ed), *Handbuch der betrieblichen Altersversorgung*, vol. I, *Grundlagen und Praxis*, Wiesbaden : Forkel.
- Heissmann Ernst (1967). *Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen*, 6^e édition, Cologne.
- Henke Klaus-Dirk (1988). « Die betriebliche Altersversorgung aus einkommensteuer-systematischer Sicht », *Finanzarchiv N.F.*, vol. 46, n° 2, pp. 268-282.
- Herbais Pierre-Guillaume d' (1990). *Mémento des retraites : Analyse comparée des régimes de base et complémentaires des salariés et des fonctionnaires dans la CEE*. Paris : Comité européen de réflexion sur les retraites.
- Heubeck Klaus (1986). « Betriebliche Altersversorgung - heute und morgen », pp. 3-16, *Aus dem Kreise seiner Mitarbeiter, Wegweiser für die Altersversorgung - Georg Heubeck zum 75. Geburtstag*. Stuttgart : Fachverlag für Wirtschaft und Steuern Schäfer.
- Heubeck Georg (1991). « Die Pensionsrückstellung », in ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (ed), *Handbuch der betrieblichen Altersversorgung*, vol. I, *Grundlagen und Praxis*. Wiesbaden : Forkel.
- Ifo-Institut (1990). *Befragung der Bereiche Industrie und Handel zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung*. Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung, à la demande du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, Munich.
- Infratest Sozialforschung (1990). « Alterssicherung in Deutschland 1986 », vol. III : *Rentner mit Zusatzsicherung* et vol. Z : *Zusammenfassender Bericht*, Munich.
- Koch Peter (1988). « Zur Geschichte der betrieblichen Altersversorgung », pp. 1-18, ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (ed), *50 Jahre für die betriebliche Altersversorgung*. ABA : Heidelberg.
- Matschke Manfred Jürgen (1989). « Betriebliche Altersversorgung », *WISU*, n° 1, 2/89, pp. 31-34, 95-99.
- Meier Herbert (1986). « Die Netto-Versorgungslücke bzw. der Brutto-Versorgungsbedarf aus betrieblicher Altersrente bei Eintritt des Arbeitnehmers in der Alters-Ruhestand », pp. 43-67, *Aus dem Kreise seiner Mitarbeiter, Wegweiser für die Altersversorgung - Georg Heubeck zum 75. Geburtstag*. Stuttgart : Fachverlag für Wirtschaft und Steuern Schäfer.
- Niemann Udo (1993). « Betriebliche Altersversorgung in den neuen Bundesländern », *Betriebliche Altersversorgung*, n° 1, pp. 20-23.
- Reichwein Roland (1965). *Funktionswandlungen der betrieblichen Sozialpolitik, Dortmunder Schriften zur Sozialforschung*, vol. 26. Cologne et Opladen : Westdeutscher Verlag.
- Rößler Norbert (1992). « Spezielle Versicherungslösungen für die betriebliche Altersversorgung von Arbeitnehmern im Beitrittsgebiet », *Betriebliche Altersversorgung*, n° 5, pp. 169-173.
- Rosenberg Peter (1992). « Wie leistungsfähig ist die "zweite Säule" ? », pp. 101-116, in Wolfgang Förster et Norbert Rößler (eds), *Betriebliche Altersversorgung in der Diskussion zwischen Praxis und Wissenschaft. Festschrift zum 60. Geburtstag von Peter Ahrend*. Cologne : Dr. Otto Schmidt.

- Sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme (1983). *Gutachten der Sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme*, vol. 1, *Vergleich der Alterssicherungssysteme und Empfehlungen der Kommission*. Gouvernement fédéral, ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, Bonn.
- Schmähl Winfried (1991a). « Coordination and Integration of Old Age Pension Schemes - Some Experiences from a German Point of View », pp. 23-52, in Werner Puschra et Jae-Sung Min (eds), *Policy Issues in National Pension Schemes : Korea and Germany*. Séoul : Fondation Friedrich Ebert (également en coréen).
- Schmähl Winfried (1991b). « On the Future Development of Retirement in Europe Especially of Supplementary Pension Schemes - An Introductory Overview », pp. 31-70, in Winfried Schmähl, 1991c.
- Schmähl Winfried (ed) (1991c). *The Future of Basic and Supplementary Pension Schemes in the European Community - 1992 and beyond*. Baden-Baden : Nomos.
- Schmähl Winfried (1992a). « The "1992 Reform" of Public Pensions in Germany : Main Elements and Some Effects », *European Journal of Social Policy* (sous presse).
- Schmähl Winfried (1992b). « Changing the Retirement Age in Germany », *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 17 (n° 62, janvier 1992), pp. 81-104.
- Schmähl Winfried (1992c). « Transformation and Integration of Public Pension Schemes - Lessons from the Process of the German Unification », *Public Finance*, vol. 47, supplément : Pierre Pestieau (ed), *Public Finance in a World of Transition*, Actes du 47^e congrès de l'Institut International des Finances Publiques, St. Petersburg, 1991, pp. 34-56.
- Schmähl Winfried (1993). « Die europäische Dimension der Alterssicherung », *Hamburger Jahrbuch*, vol. 38, pp. 137-154.
- Schneider Hans-Peter (1983). « Zusatzversorgung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Einzelgutachten », pp. 207-241, in *Gutachten der sachverständigenkommission Alterssicherungssysteme*, vol. 2, *Darstellung der Alterssicherungssysteme und der Besteuerung von Alterseinkommen*. Gouvernement fédéral, ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, Bonn.
- Schoden Michael (1986). *Betriebliche Altersversorgung, Leitfaden und Kommentar für die Praxis*. Cologne : Etat fédéral.
- Schwarzbauer Fritz et Hans Unterhuber (1991). « Unterstützungskassen », in ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (ed), *Handbuch der betrieblichen Altersversorgung*, vol. I, *Grundlagen und Praxis*. Wiesbaden : Forkel.
- Sozialbericht 1990. Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales, Bonn.
- Uebelhack Birgit (1992). « Die betriebliche Altersversorgung », in ABA - Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (ed), *Handbuch der betrieblichen Altersversorgung*, vol. I, *Grundlagen und Praxis*. Wiesbaden : Forkel.
- Uhle Carlhans (1987). *Betriebliche Sozialleistungen. Entwicklungslinien und Ansätze einer Erklärung ihrer Bereitstellung*. Cologne : Müller Botermann Verlag (Reihe Märkte - Branchen - Unternehmungen vol. 7).
- Wyatt (1992). *1992 Benefits Report Europe USA*. The Wyatt Company SA : Bruxelles.

Les régimes de retraite complémentaires aux Pays-Bas

Erik Lutjens *

L'institut de recherches économiques et sociales (IRES) a pris l'initiative d'organiser un colloque international sur les régimes de retraite professionnels. La présente contribution propose une description de la situation hollandaise et met l'accent sur le rôle respectif des employeurs, des salariés et des syndicats dans le domaine des régimes de retraite complémentaire. Elle donne un aperçu des régimes en vigueur à la date de rédaction (octobre 1993), et couvre les retraites complémentaires des salariés du secteur public, du secteur privé ainsi que les dispositions régissant la retraite des travailleurs indépendants.

Aperçu du système de retraite aux Pays-Bas

Les régimes de retraite aux Pays-Bas s'organisent suivant un système à trois étages :

1. Le premier étage est constitué par les régimes légaux de sécurité sociale. Ils s'appliquent à toutes les personnes résidant aux Pays-Bas et sont régis par les textes suivants :

- la loi générale sur les pensions de vieillesse (*Algemene Ouderdoms Wet, AOW*),
- la loi générale sur les veuves et les orphelins (*Algemene Weduwenen Wezenwet*),
- la loi générale sur l'invalidité (*Algemene Arbeidsongeschiktheidswet : pensions d'invalidité*).

* Université libre d'Amsterdam, Pays-Bas.