

- 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. 1, *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. 1, *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 :

I. 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.

Ces régimes assurent un niveau minimum de prestations. La loi sur l'assurance invalidité (*Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering*) s'applique exclusivement aux personnes occupant un emploi et apporte, en cas d'invalidité, un complément aux prestations versées au titre de la loi générale sur l'invalidité, indexé sur le dernier salaire (à concurrence de Dfl 78, 865, chiffre de 1993). La durée de versement de cette allocation dépend de l'âge du salarié.

II. Outre les régimes légaux de sécurité sociale, le salarié peut dans certains cas être affilié à un régime de retraite complémentaire professionnel. Ce régime constitue le deuxième étage du système. Il vise généralement à garantir aux retraités un revenu, qui, cumulé à celui procuré par le premier étage, représente un pourcentage raisonnable du revenu perçu avant le départ en retraite (pendant la période d'activité). Il existe des régimes différents pour les salariés du secteur privé, du secteur public et les travailleurs indépendants.

III. Enfin, le troisième étage est constitué par les régimes volontaires que toute personne résidant aux Pays-Bas peut souscrire en son nom, sur une base individuelle. Ces régimes de retraite individuels peuvent revêtir la forme d'une police d'assurance privée souscrite auprès d'une compagnie d'assurances, d'un plan volontaire de retraite complémentaire professionnel auprès d'un fonds de pension, ou encore d'un plan d'épargne. Les pensions relevant de ce troisième étage revêtent une importance particulière pour les personnes ne bénéficiant pas d'un régime de retraite complémentaire, ou pour celles qui perçoivent une pension de retraite trop maigre car elles n'ont pas travaillé un nombre d'années suffisant ou ont changé d'emploi.

Que ce soit pour les régimes de retraite complémentaire du deuxième étage ou pour les plans de retraite individuels relevant du troisième étage, les incitations fiscales constituent un facteur important.

1. Les régimes de retraite complémentaire

Aux Pays-Bas, la retraite complémentaire est considérée comme relevant des partenaires sociaux, c'est-à-dire les employeurs et les salariés, ainsi que les organisations patronales et les syndicats. Il n'existe aucun régime légal de retraite complémentaire général obligatoire. Les mesures adoptées par le pouvoir législatif sur les régimes de retraite complémentaire se concentrent sur deux aspects :

- La création de conditions optimales pour la mise en place et le développement de régimes de retraite complémentaire. Ces conditions englobent un régime fiscal favorable, des pensions légales de base forfaitaires, une réglementation visant à protéger les droits à pension (dispositions portant sur le financement) et la législation sur l'affiliation obligatoire à un fonds de pension sectoriel.

- La lutte contre les inégalités, notamment entre hommes et femmes, ainsi qu'au niveau des droits des personnes quittant le fonds de manière anticipée.

Bien qu'il n'existe aucun régime de retraite complémentaire général obligatoire, des régimes complémentaires légaux s'appliquent à des catégories particulières de salariés, notamment les travailleurs du secteur public. Il existe en outre une réglementation prévoyant de rendre obligatoire l'affiliation à un fonds de pension sectoriel pour toute une branche d'activité.

Régimes du secteur privé

Les employeurs du secteur privé ne sont pas tenus de mettre en place un régime de retraite complémentaire pour leurs salariés, mais, le cas échéant, ils doivent respecter certaines exigences. Outre ces régimes instaurés volontairement par les employeurs, l'affiliation à un fonds de pension sectoriel peut également être obligatoire. Ainsi, pour les salariés du secteur privé, un régime de retraite complémentaire peut être mis en place sur la base :

- soit d'une promesse de pension faite par l'employeur ;
- soit d'une affiliation obligatoire à un fonds de pension sectoriel.

Promesse de pension

Une promesse de pension fait partie des conditions d'embauche sur la base desquelles un salarié commence à travailler pour un employeur. Cette promesse de pension peut s'appliquer au salarié de diverses manières :

- La promesse de pension peut en premier lieu être incluse dans le contrat de travail de chaque salarié.
- Une promesse de pension est parfois établie par écrit sous la forme d'un document distinct, généralement désigné aux Pays-Bas par le terme « promesse de pension écrite ».
- Une promesse de pension est souvent définie dans le cadre d'une convention collective. Aux Pays-Bas, la convention collective est contraignante pour les employeurs et les salariés. Si la convention collective prévoit une promesse de pension, l'employeur se trouve donc dans l'obligation (aux termes de la loi sur les conventions collectives) de l'honorer pour tous ses salariés. Un salarié n'a dans ce cas pas la liberté d'en être exempté, sauf s'il existe une disposition permettant de telles conventions d'exemption.
- Si une entreprise s'est dotée d'un régime de retraite d'entreprise, tous les nouveaux salariés sont automatiquement considérés comme affiliés à ce régime de retraite, même si l'employeur n'a fait aucune promesse de pension individuelle aux nouveaux salariés. Dans ce cas, le nouveau salarié est libre d'opter pour l'exemption.

Affiliation obligatoire à un fonds de pension sectoriel

Conformément à la loi régissant l'affiliation obligatoire à un fonds de pension sectoriel, le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi est habilité, à la demande d'une délégation représentant une branche d'activité donnée, à rendre obligatoire l'affiliation à un fonds de pension sectoriel pour tous les salariés de cette branche, à laquelle vient alors s'étendre le fonds de pension sectoriel. Cela implique qu'il existe déjà un fonds de pension sectoriel en vigueur, administré conjointement par les employeurs et les syndicats, avant que cette affiliation ne soit déclarée obligatoire.

Aux termes de la loi sur l'affiliation obligatoire, l'affiliation à un fonds de pension sectoriel peut en fait être déclarée généralement contraignante. Ainsi crée-t-on en pratique un régime de retraite légal pour les salariés de la branche couverte par le fonds de pension sectoriel.

Il existe aux Pays-Bas 81 fonds de pension sectoriels, dont 66 obligatoires. Le tableau ci-après indique l'importance relative des fonds de pension sectoriels obligatoires et des autres régimes de retraite du secteur privé.

En 1985, les Pays-Bas comptaient 2,716 millions de salariés, dont 2,100 millions étaient affiliés à un régime de retraite complémentaire et 616 000 en étaient dépourvus.

Nombre des fonds de pension sectoriels
et des fonds de pension d'entreprise et nombre de salariés en bénéficiant

	Fonds de pension sectoriels		Fonds de pension d'entreprise		Total	
	1985	1991	1985	1991	1985	1991
Nombre de fonds	77	81	1 011	1 020	1 088	1 101
Nombre de fonds obligatoires	63	65	-	-	63	65
Nombre d'affiliés	1 499 077	2 203 977	450 344	531 601	1 949 421	2 735 658

Source : Financiële gegevens pensioenfondsen 1991 en 1985, Verrekeringskamer.

Convention d'exemption

Ni le salarié ni son employeur ne sont libres de sortir du fonds de pension sectoriel obligatoire. Néanmoins, une exemption à l'affiliation à un fonds de pension sectoriel obligatoire est possible dans deux cas.

Premièrement, le fonds de pension sectoriel est lui-même habilité à exempter un employeur si ce dernier a mis en place un régime de retraite de substitution pour ses salariés. Les droits à pension découlant de ce régime de substitution doivent au moins être équivalents à ceux que les salariés auraient obtenus en étant affiliés au fonds de pension sectoriel obligatoire.

Deuxièmement, le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi est en droit d'accorder, ponctuellement et dans des cas spéciaux, une exemption à

l'obligation d'affiliation aux fonds sectoriels obligatoires. Le ministre fait par exemple usage de ce droit dans le cas de travailleurs étrangers occupant un emploi temporaire aux Pays-Bas et qui seraient sinon contraints de s'affilier à un fonds de pension sectoriel obligatoire.

Avantages et inconvénients

Les arguments suivants sont généralement présentés comme des avantages d'une affiliation obligatoire à un fonds de pension sectoriel :

- L'exploitation des fonds de pension sectoriels repose sur la solidarité et, plus précisément, sur la solidarité intergénérationnelle entre salariés. Les salariés versent en effet une cotisation moyenne, indépendamment de leur âge. En outre, la solidarité joue également entre les salariés en bonne santé et les salariés plus souvent malades, tous les salariés étant admis sans examen médical préalable. De même, en période d'invalidité, les droits à pension d'un affilié continuent de s'accumuler, alors même que ce dernier ne cotise pas, et ce, sans sélection médicale préalable.
- En cas d'obligation d'affiliation à un fonds de pension sectoriel, tout salarié qui change d'emploi en restant dans la même branche est assuré de conserver ses droits à pension. L'affiliation au même fonds de pension sectoriel se poursuit simplement.
- Dans le cas d'un fonds de pension sectoriel obligatoire, tous les employeurs de la branche concernée doivent adhérer au fonds de pension au nom de leurs salariés. Le système d'affiliation obligatoire réduit donc le nombre des salariés dépourvus de tout régime de retraite complémentaire.
- L'affiliation obligatoire à un fonds de pension limite la concurrence entre employeurs au niveau des conditions d'embauche dans la branche concernée. Les coûts imputables aux pensions ne sont plus des facteurs de concurrence.

Les aspects suivants sont habituellement présentés comme des inconvénients d'une affiliation obligatoire à un fonds de pension sectoriel :

- L'obligation d'affiliation conduit à la création induite de monopoles. Les employeurs n'ont plus toute latitude pour mettre sur pied le régime de retraite de leur choix ou pour choisir l'organisme qui gèrera ce régime de retraite. Une société possédant plusieurs filiales aura des difficultés à proposer des conditions d'embauche uniformes dans toutes ses filiales si certaines d'entre elles sont tenues de s'affilier à un fonds de pension sectoriel et d'autres non. D'aucuns estiment parfois que l'obligation d'affiliation à un fonds de pension sectoriel est contraire aux dispositions de l'article 85 du traité de Rome, portant sur le droit de la concurrence. Un tribunal de première instance (*Subdistrict Court*)¹ aux Pays-Bas a décidé en avril 1992 que les régimes de retraite relevaient des conditions d'embauche et du domaine de la sécu-

rité sociale, auxquels ne s'applique pas l'article 85. Le 22 octobre 1993, la Haute Cour des Pays-Bas a néanmoins demandé à la Cour de justice européenne si le système d'affiliation obligatoire était compatible avec l'article 85 du traité de Rome.

- On constate aux Pays-Bas une nette tendance à l'individualisation et à une plus grande flexibilité dans les conditions d'embauche, régimes de retraite compris. En outre, les salariés sont de plus en plus nombreux à souhaiter organiser leurs modalités de cotisation à un régime de retraite en fonction de leurs besoins. Un régime de retraite uniforme pour l'ensemble d'un secteur n'est guère compatible avec cette évolution.

Consultation

Aux Pays-Bas, les régimes de retraite complémentaire résultent souvent de négociations collectives entre employeurs et organisations patronales, d'une part, et syndicats, d'autre part. C'est notamment le cas lorsqu'une promesse de pension s'inscrit dans le cadre d'une convention collective. L'exploitation d'un fonds de pension sectoriel repose toujours sur une négociation collective entre les organisations patronales et les syndicats de la branche d'activité concernée. En l'absence d'une telle consultation au niveau de la branche, un fonds de pension sectoriel ne pourrait pas fonctionner.

En l'absence de toute convention collective, l'employeur demande le consentement préalable du comité d'entreprise (s'il y en a un ; à partir de 35 salariés, une entreprise doit normalement comporter un comité d'entreprise) pour toute décision concernant un régime de retraite. Si les syndicats ne participent pas à un fonds de pension par le biais d'un fonds de pension sectoriel ou via les règles édictées par une convention collective, les représentants des salariés au sein du comité d'entreprise participent aux négociations sur le régime de retraite.

Gestion des régimes de retraite

Comme nous l'avons vu plus haut, un employeur n'est pas tenu de mettre sur pied un régime de retraite complémentaire pour ses salariés, mais, le cas échéant, il doit se plier à certaines exigences. Ces exigences sont définies dans la loi sur les fonds de pension et les caisses d'épargne (*Pensioen- en Spaarfondsenwet*, PSW). L'exigence faite à l'employeur de garantir que les droits à pension de tous ses salariés sont protégés, et donc d'investir des capitaux prévus à cette fin hors de la société, constitue l'une des dispositions clés de la PSW.

1. NdT : Le terme de *Subdistrict Court* a été traduit approximativement car il ne correspond à aucun niveau de juridiction connu par ailleurs.

La protection des fonds réservés aux pensions peut être assurée par un fonds de pension ou par une compagnie d'assurances. La législation laisse à l'employeur le choix entre les options suivantes :

- Adhérer à un fonds de pension sectoriel. S'il existe un fonds de pension sectoriel obligatoire, l'employeur n'a naturellement pas le choix.
- S'affilier au fonds de pension d'une autre entreprise. Le fonds de pension d'une entreprise peut accueillir une ou plusieurs autres entreprises qui ont avec la première des liens économiques ou juridiques.
- Souscrire une assurance pension auprès d'une compagnie d'assurances. Dans ce cas, l'employeur souscrit l'assurance et c'est le salarié qui en bénéficie.
- Autoriser le salarié à souscrire pour son propre compte une police d'assurance pension auprès d'une compagnie d'assurances. Le salarié souscrit alors la police d'assurance et en est également le bénéficiaire. L'employeur doit autoriser le salarié à souscrire cette assurance.

Les fonds de pension couverts par la PSW sont des personnes morales indépendantes, qui sont distinctes sur le plan juridique de l'entreprise initiatrice. Pour cette raison, l'actif des fonds de pension est distinct des capitaux de l'entreprise.

Les fonds de pension ont souvent le statut de fondation et, parfois, de société à responsabilité limitée ou d'association.

Les compagnies d'assurances sont naturellement des personnes morales distinctes de l'entreprise initiatrice. Aux Pays-Bas, les compagnies d'assurances doivent avoir le statut de sociétés anonymes ou de mutuelles.

Aux termes de la troisième directive assurance-vie, depuis le 20 mai 1993, les régimes de retraite peuvent être gérés via un accord conclu avec une compagnie d'assurances basée à l'étranger.

Les fonds de pension et les compagnies d'assurances constituent en fait le vecteur financier par lequel une entreprise gère son régime de retraite. Dans le cadre de cette procédure, les fonds de pension et les compagnies d'assurances sont à leur tour tenus de servir les pensions aux salariés.

Gestion des fonds de pension et représentation des salariés

Les fonds de pension sont gérés par un conseil de gestion. La PSW donne voix au chapitre aux salariés en ce qui concerne la gestion des fonds de pension. Employeurs et salariés doivent être représentés en nombre égal au sein du conseil de gestion.

Aucune disposition légale ne prévoit la participation à la gestion des fonds de pension des retraités ou des personnes ayant quitté le régime de façon anticipée. Néanmoins, la PSW interdit les statuts et règles fermant l'accès des conseils de gestion aux personnes qui ne sont plus des affiliés actifs.

En outre, dans certains cas, les fonds de pension sont tenus d'instaurer un comité d'affiliés au sein duquel peuvent être représentés retraités et personnes ayant quitté le régime de façon anticipée. Les fonds de pension sont

obligés d'instaurer un tel comité d'affiliés à la demande d'associations dans le cas de fonds de pension sectoriels ou, dans le cas de régimes d'entreprise, à la demande d'au moins 5 % des salariés, des salariés retraités, des personnes ayant quitté le régime de façon anticipée et de leurs parents vivants. Un comité d'affiliés est habilité à donner un avis consultatif au conseil de gestion d'un fonds de pension sur toutes les questions concernant le fonds, et doit être en mesure d'apporter ses conseils sur toute décision d'importance à prendre, telles que les mesures d'ordre général, les révisions des statuts, des règles adoptées par le fonds de pension concernant les retraites ou encore le niveau des pensions servies, etc.

Le comité d'affiliés ou dix pour cent au moins de ses membres sont en droit de déposer une réclamation auprès de la Chambre des assurances, organisme de tutelle des fonds de pension aux Pays-Bas.

Régimes du secteur public

Des régimes légaux de retraite complémentaire ont été instaurés pour les fonctionnaires et les autres catégories de salariés du secteur (semi-)public. La loi générale sur les pensions des fonctionnaires s'applique, elle, aux fonctionnaires. La participation à ces régimes de retraite est obligatoire.

Aujourd'hui, les pensions du secteur public sont définies par la loi, que ce soit en ce qui concerne l'affiliation ou la nature des régimes. Néanmoins, pour des motifs politiques, il a été décidé que les régimes de retraite destinés aux fonctionnaires seraient privatisés, puis structurés selon le modèle des régimes complémentaires du secteur privé. Cette décision prendra effet au 1^{er} janvier 1996.

Régimes des travailleurs indépendants

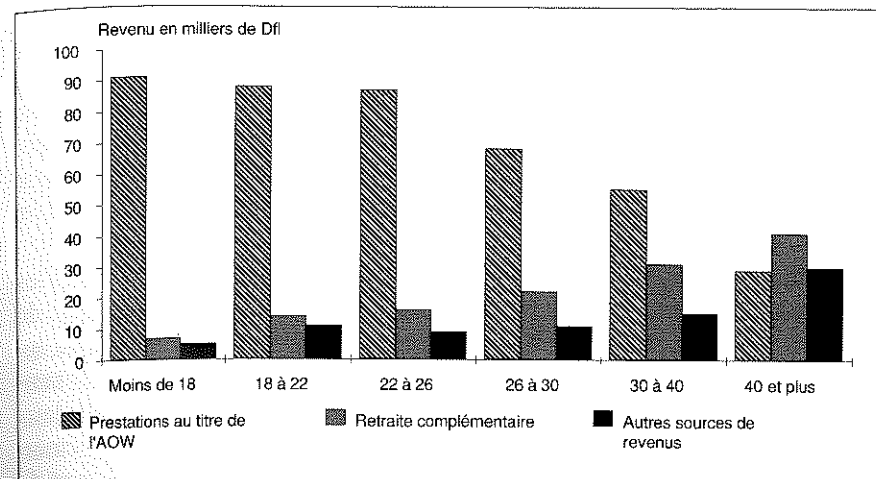
Pour les travailleurs indépendants comme pour les salariés du secteur privé, il n'existe aucun régime légal de retraite complémentaire. Il incombe au travailleur indépendant de choisir ou non de s'affilier à un régime de retraite complémentaire. Cependant, comme dans le cas d'affiliation obligatoire à un fonds de pension sectoriel, à la demande d'un nombre suffisant de représentants de travailleurs indépendants, le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi est en droit de rendre obligatoire l'affiliation à des régimes de retraite complémentaires pour une catégorie donnée de travailleurs indépendants spécialisés. En 1992, il existait onze fonds de pension obligatoires pour les travailleurs indépendants.

La part des retraites complémentaires

Le graphique ci-après présente l'importance relative du régime légal de base (AOW), d'une part, et des retraites complémentaires, d'autre part, dans le revenu total. Il donne une représentation graphique de la composition du revenu total des personnes percevant une pension au titre du régime légal de

base (1989). Ce graphique est divisé en six catégories de revenu, et révèle que dans la catégorie de revenu la plus faible, c'est la pension versée au titre du régime légal de base qui constitue la majeure partie du revenu total.

Structure du revenu des retraités en fonction du niveau de revenu (1989)



Conditions de préservation des droits

Aux termes de la PSW, le cumul des droits acquis doit être immédiatement préservé. A cette fin, l'employeur doit transférer les capitaux réservés aux pensions (les cotisations) dans le fonds de pension ou à la compagnie d'assurances chargée de la gestion du régime de retraite.

S'il est mis fin à l'affiliation au régime de retraite avant l'âge de la retraite (départ anticipé), le salarié se voit accorder un droit à pension non contributif. Ce droit à pension doit être fixé en pourcentage des droits à pension que le salarié aurait obtenus s'il avait continué à être affilié au régime de retraite jusqu'à l'âge de la retraite, au prorata des années travaillées.

Ce droit non contributif peut être exprimé sous la forme d'une somme nominale. Aucune loi ne fait obligation d'indexer ce droit non contributif, ni d'indexer les pensions dont le versement a déjà commencé. La PSW comprend toutefois une disposition prévoyant l'égalité de traitement des divers droits lorsqu'il y a indexation. Si les pensions en cours de versement sont indexées, les droits non contributifs des personnes ayant quitté le régime de façon anticipée doivent être indexés suivant les mêmes principes que ceux appliqués aux pensions déjà servies.

En outre, la PSW comprend des dispositions régissant le transfert des droits à pension (versement d'une valeur dite de transfert). Lorsqu'un salarié change d'emploi, le fonds de pension ou la compagnie d'assurances est

en droit de transférer la valeur de ses droits à pension à l'organisme gérant le fonds de pension du nouvel employeur. Jusqu'à présent, le salarié n'était pas en droit de procéder à un tel transfert, mais, début mai 1993, un projet de loi visant à accorder au salarié le droit à un tel transfert a été soumis au parlement. Cette mesure doit entrer en vigueur le 1^{er} avril 1994.

2. Tendances et évolution

Flexibilité

Aux Pays-Bas, les régimes de retraite complémentaire sont de manière générale définis sous la forme d'accords collectifs uniformes, et le salarié n'a guère le choix en ce qui concerne son affiliation ou la teneur du plan de retraite.

Néanmoins, suite aux changements sociaux et à l'évolution des modèles de travail, un nombre élevé de voix s'élèvent, qui demandent davantage de diversité et de possibilités de choix en ce qui concerne les régimes de retraite complémentaire. En termes d'évolution sociale, on a constaté, notamment, un accroissement du nombre des célibataires et des foyers où les deux parents travaillent. En termes de modèles de travail, on assiste à l'émergence d'horaires de travail de plus en plus flexibles, à une augmentation du travail à temps partiel, à l'entrée des femmes sur le marché du travail ainsi qu'au vieillissement de la population, dont on peut penser qu'elle aboutira à une augmentation du nombre des personnes âgées occupant un emploi.

Cette évolution peut tout particulièrement se répercuter sur trois aspects des régimes de retraite :

- Le type de régime : les pensions fondées sur le dernier salaire sont les plus courantes aux Pays-Bas, bien qu'on suppose que le dernier salaire soit également le plus élevé. Compte tenu du vieillissement évoqué, ce ne sera plus toujours le cas, notamment si une mobilité descendante accompagnée d'une baisse de salaire est possible au cours d'une deuxième phase de la carrière. Un régime fondé sur le salaire moyen sera de toute évidence de plus en plus souvent l'objectif à atteindre.
- Le choix de l'âge de la retraite : aux Pays-Bas, la plupart des régimes de retraite fixent l'âge de la retraite à 65 ans. Il est souhaitable de parvenir à une plus grande flexibilité à cet égard. Le salarié pourrait choisir lui-même, dans une certaine limite, l'âge de son départ en retraite. Un abaissement de l'âge de la retraite aurait naturellement des conséquences sur le montant total des retraites à verser.
- Le choix d'une pension pour les personnes à charge : il est de moins en moins souvent acquis que le régime de retraite doit automatiquement prévoir une pension pour les personnes à charge. Ni les célibataires ni les foyers où les deux parents travaillent n'ont besoin d'une telle disposition. Un certain nombre de régimes de retraite laissent donc le choix aux salariés. S'ils choisissent un régime ne pré-

voyant pas de pension pour les personnes à charge, le montant de leur pension de retraite sera plus élevé.

Mobilité professionnelle

Les régimes de retraite ne devraient pas entraver la mobilité professionnelle. Aux Pays-Bas, la loi sur les pensions de retraite prévoit donc une préservation et une protection des droits à pension acquis.

En complément, le Parlement débat actuellement d'un projet de loi qui accorderait le droit de transférer les droits à compter du 1^{er} janvier 1994. Aujourd'hui (dernier trimestre 1993), les fonds de pension et les compagnies d'assurances peuvent accepter de coopérer et d'assurer ce transfert, mais le salarié n'est pas légalement en droit de l'exiger.

Réduction des prestations versées au titre de la sécurité sociale

Aux Pays-Bas, on cherche à limiter les prestations fournies au titre de la sécurité sociale (premier étage). Une loi, récemment entrée en vigueur, prévoit la réduction des pensions d'invalidité. Par ailleurs, le Parlement discute actuellement un projet de loi visant à diminuer le montant des pensions versées en cas de décès. Compte tenu du vieillissement de la population, le coût des pensions de vieillesse légales fait en outre l'objet de débats toujours plus nombreux. D'aucuns suggèrent de les réduire aussi. On tend ainsi à diminuer les prestations versées au titre de la sécurité sociale, et le rôle des régimes de retraite complémentaire est donc amené à s'accroître à l'avenir. Les partenaires sociaux disposeront alors d'un champ d'action plus étendu.

* *
*