

Effets économiques des régimes : impact sur le marché du travail

Les systèmes de retraite ont un impact sur le revenu des retraités et sur l'épargne ; ils affectent également le marché du travail. Ils influencent l'âge auquel les salariés cessent de travailler et les conditions dans lesquelles ils changent d'employeur pendant leur carrière. Pour les employeurs qui instaurent des régimes de retraite spécifiques pour leurs salariés, ces régimes constituent un outil de gestion du personnel.

Beaucoup d'économistes américains considèrent que les régimes complémentaires aux Etats-Unis entrent dans le cadre de ce qu'ils appellent un « contrat implicite » entre l'employeur et le salarié. Dans ce modèle, l'employeur prend les décisions clés concernant les régimes de retraite et, plus généralement, la gestion du personnel. On peut considérer que ce schéma décrit en fait un système « paternaliste ». Il illustre les pratiques de certaines grandes entreprises américaines pendant les années de croissance qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. Cependant, compte tenu du besoin actuel de flexibilité sur le marché du travail, les entreprises sont moins attachées qu'auparavant à la stabilité de leurs effectifs, et cette attitude pourrait bien constituer la principale cause du recul actuel des régimes de retraite complémentaires aux Etats-Unis.

Une étude des régimes complémentaires réalisée en Irlande teste la validité de deux théories économiques utilisées pour expliquer les relations entre les caractéristiques des salariés et des entreprises et les droits à pension. D'une part, la théorie du marché du travail concurrentiel suppose que les salariés « paient » pour leurs pensions sous forme d'une réduction de leur salaire direct : les pensions se substitueraient au salaire. D'autre part, la théorie de la segmentation du marché du travail considère qu'il existe un marché du travail à deux vitesses : une partie des salariés cumulent de bonnes conditions de travail, des salaires élevés et des régimes de retraite favorables ; d'autres cumulent des désavantages.

Cette étude montre que, contrairement aux prévisions de la théorie du marché concurrentiel, salaires et pensions de retraite seraient complémentaires et non substituables. Pour certains employeurs, ces régimes consti-

tuent un instrument leur permettant de stabiliser la main-d'œuvre. D'autres entreprises n'ont pas besoin de cet instrument dans la mesure où la stabilité de leur personnel revêt moins d'importance.

Les régimes complémentaires posent certains problèmes concernant la mobilité de la main-d'œuvre entre les Etats membres de l'Union européenne. Depuis quelques années, ce problème est de plus en plus souvent évoqué au sein de l'Union, compte tenu de l'objectif de création d'un Grand Marché. Or, la tâche s'est avérée décourageante pour les décideurs, principalement en raison de la diversité des régimes de retraite à l'intérieur de l'Union européenne. La difficulté majeure ne concerne pas le versement des prestations, mais la manière de cumuler les périodes d'activité sans entraîner la perte de droits à pension. Dans un certain nombre d'Etats membres, le changement d'emploi, que ce soit ou non à l'intérieur des frontières nationales, entraîne la perte d'une partie substantielle de ces droits.

S'il est nécessaire de prendre des mesures concernant les retraites complémentaires permettant de faciliter la mobilité, il ne faut pas s'attendre à des résultats immédiats. La seule approche réaliste serait une approche graduelle fondée sur des critères minima appliqués aux régimes en ce qui concerne, par exemple, les périodes de préservation des droits, une action renforcée des partenaires sociaux, et la simplification de l'affiliation transfrontalière à un régime de retraite complémentaire. La Commission européenne a pour tâche de promouvoir la discussion afin de faire prendre conscience à un plus grand nombre que des mesures s'imposent.

L'approche qui repose sur le « contrat implicite » indique pourquoi les employeurs sont susceptibles d'être intéressés par le versement de pensions à leurs salariés, alors que la théorie de la « segmentation » du marché du travail présente les raisons pour lesquelles cela ne s'applique qu'à certains employeurs. L'une des conséquences majeures de la constitution de retraites dans ces conditions est la perte des droits à pension qui pénalise les salariés mobiles.

Bryn Davies

Régimes de retraite et théories du marché du travail aux Etats-Unis

Lucy apRoberts *

Fringe benefits est un terme souvent utilisé par les Américains pour désigner les régimes de retraite professionnels et, plus généralement, les éléments de la rémunération des salariés autres que le salaire direct. Le terme « *fringe* » (« *frange* ») implique que ces formes de rémunération n'ont qu'une importance limitée par rapport au salaire et elles ont en fait été souvent négligées par les économistes.

Dans le modèle néoclassique standard, la rémunération totale des salariés est une donnée qui correspond à la productivité marginale. Selon cette hypothèse, les avantages complémentaires (*fringe benefits*) ne peuvent avoir un impact sur la rémunération totale et c'est pourquoi ils n'ont souvent suscité qu'un intérêt limité. On partait généralement du principe que les salariés décident de la part de rémunération qu'ils souhaitent recevoir sous forme de salaire direct, d'assurance maladie, de congés payés, etc. Dans ce modèle, l'employeur ne participe pas au processus de prise de décision : la structure de la rémunération ne dépend que des préférences du salarié.

Jusqu'aux années 80, ce type d'analyse était couramment appliqué aux régimes de retraite complémentaires, en les assimilant à des plans d'épargne individuels. On considérait que les salariés appliquaient les mêmes critères lorsqu'ils décidaient de la part de salaire à affecter à leur fonds de pension que lorsqu'ils décidaient de la somme à déposer sur un compte d'épargne individuel. Ainsi, on supposait que les salariés décidaient de la part de rému-