

N° 131 • août 2001

Les régimes de retraite facultatifs, présentés ici dans sept pays, relèvent de plans collectifs d'entreprise ou de plans individuels encadrés.

Au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et aux États-Unis, ces systèmes visent à compléter une retraite publique universelle et généralement modeste.

En Allemagne et au Japon, ils sont liés à la politique de ressources humaines des entreprises. Ils sont apparus récemment en Espagne et en Italie pour compléter les retraites de base.

La couverture de la population salariée atteint environ 50 % au Royaume-Uni, aux États-Unis et au Japon, elle est très large aux Pays-Bas, et encore limitée en Italie.

Certaines catégories de travailleurs en restent toutefois exclues. Selon les pays, parmi la grande diversité des plans de retraite facultatifs, des types de produits différents dominent : plans d'entreprise à prestations définies aux Pays-Bas et en Allemagne, avec sortie en capital au Japon, plans à cotisations définies en Italie et en Espagne, offre plus diversifiée aux États-Unis et au Royaume-Uni. Des avantages fiscaux ont encouragé le développement des retraites facultatives. Un cadre légal, une autorité de contrôle et des règles de gestion prudentielles assurent la protection des adhérents.

Carole BONNET,
Martine BURDILLAT,
Nicole COEFFIC, Christel COLIN,
Michèle LELIÈVRE,

Ministère de l'Emploi et de la solidarité, DREES,
et **Bernard SALZMANN,**

Ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie,
Direction de la prévision,

d'après l'étude réalisée par

Yves CHASSARD
et **Giovanni TAMBURI,**
Bernard BRUNHES Consultants

Les systèmes de retraite complémentaire non obligatoires dans sept pays

Les systèmes de retraite non obligatoires relèvent, dans la plupart des pays industrialisés, de plans mis en place sous l'égide des entreprises. Ils s'appliquent à une population appartenant ou ayant été employée par une entreprise ou une profession données. Il s'agit de régimes collectifs, distincts de ceux relevant de l'assurance ou de la sécurité sociale, et qui versent des prestations s'ajoutant à la prestation de retraite des régimes obligatoires. À ces dispositifs de nature collective peuvent en outre s'ajouter des plans individuels. Ces derniers constituent en effet, dans certains pays, une possibilité réglementairement encadrée d'affiliation en l'absence de formules d'entreprise, ou une alternative possible à l'affiliation à un plan d'entreprise. La description et l'analyse comparée de ces dispositifs font apparaître qu'ils empruntent à la fois au deuxième et au troisième des « piliers » ou « niveaux » usuellement mis en avant pour la comparaison internationale des systèmes de retraite, à savoir :



- un premier niveau constitué par les régimes relevant de l'assurance sociale obligatoire ou de la sécurité sociale, pour lesquels on parle souvent de « régimes de base » ;

- un deuxième niveau, dit complémentaire, qui peut comprendre deux types de dispositifs : une composante obligatoire définie par la loi et une composante non obligatoire ou volontaire lorsque les acteurs concernés (entreprises et/ou organisations de travailleurs, employés) ne sont soumis à aucune obligation légale d'instituer ou de souscrire une couverture complémentaire de retraite. Cette composante est dite non obligatoire dans la mesure où le promoteur d'un plan de retraite, l'employeur dans ce cas, jouit d'une totale liberté de choix, tandis que le salarié peut être obligé d'adhérer au plan mis en place par son employeur ;

- un troisième niveau regroupant enfin les formes d'épargne retraite volontaire individuelles qui sont généralement proposées par les institutions financières (banques, assurances...).

La présentation effectuée ici des systèmes de retraite facultatifs existant dans sept pays industrialisés (Allemagne, Espagne, États-Unis, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni) est issue d'une étude réalisée pour le compte de la DREES et de la Direction de la prévision par la direction des études de Bernard Brunhes Consultants. Elle est organisée autour de quatre grandes questions : l'architecture et l'orientation initiale des systèmes, les principales caractéristiques des produits offerts, l'étendue de la couverture de la population, la protection des droits des adhérents.

L'origine et l'architecture des systèmes

Dans l'ensemble des pays étudiés (excepté en Italie), des caisses de pension au profit des salariés ont été mises en place entre le milieu du

XIX^e et le début du XX^e siècle dans l'administration et dans un certain nombre de grandes entreprises, et ce, à leur propre initiative. Le développement et la transformation de ces caisses en régimes complémentaires d'entreprise se sont effectués de manière différenciée selon les pays, parallèlement au développement de l'assurance vieillesse publique. Ils peuvent constituer des modes de couverture complémentaires qui restent très répandus dans certains pays.

■ Royaume-Uni, Pays-Bas et États-Unis : un développement ancien des régimes de retraite non obligatoires, conçus de façon plus ou moins complémentaire au régime public d'assurance vieillesse.

Ce sont le Royaume-Uni, les Pays-Bas et les États-Unis qui ont l'histoire la plus ancienne en matière de retraites complémentaires facultatives. La volonté de consacrer aux retraites une part modérée des ressources publiques y est affichée dès les années 50. Les législations successives ont alors favorisé le partenariat avec les agents privés, tout en fournissant un cadre légal réglementé pour encourager l'essor des dispositifs complémentaires.

Dans ces trois pays, la retraite de base versée par la sécurité sociale, universelle et forfaitaire, conduit – pour les catégories moyennes et supérieures – à des taux de remplacement relativement faibles que l'instauration, le maintien ou le développement de retraites complémentaires d'entreprise vise à améliorer.

Au Royaume-Uni, la législation adoptée en 1948 prévoyait déjà trois niveaux de retraite : une pension universelle, d'un montant calculé en fonction seulement de la durée de cotisation, des prestations complémentaires versées sous conditions de ressources, et des retraites volontairement instituées par les administrations et les entreprises, et encouragées par des avantages fiscaux : les

pensions d'entreprise. Ces dernières se développent très rapidement et, lorsqu'en 1958, le gouvernement ajoute à la pension universelle un volet proportionnel aux gains, qui devient en 1975 le SERPS (« *State Earnings-related Pension Scheme* »), il y associe le principe dit de « *contracting out* », au terme duquel les entreprises, qui proposent à leurs salariés une couverture au moins équivalente par le biais de plans de retraites d'entreprise, peuvent demander une exemption d'affiliation à cette retraite proportionnelle. En 1986 sont lancés les plans de retraite individuels, considérés comme une alternative au SERPS ou à la retraite d'entreprise pour les salariés non couverts par un plan d'entreprise ou pour les travailleurs indépendants. Les « *stakeholder pensions* », mises en place en avril 2001, présentent des objectifs identiques mais sont mieux encadrées légalement. En avril 2002, le SERPS devrait être remplacé par une nouvelle pension d'état complémentaire obligatoire (« *State Second Pension* »), *a priori* beaucoup plus généreuse.

Aux Pays-Bas, les fonds de pension d'entreprise se sont développés depuis les années 30 dans une optique sectorielle et, en 1956, les bases du système de protection sociale sont définitivement jetées, avec l'instauration d'une structure à trois niveaux : un régime universel par répartition qui octroie à tous les résidents une pension à l'âge de 65 ans, de montant uniforme, des retraites complémentaires en capitalisation et un troisième niveau d'épargne volontaire individuelle. Aux États-Unis enfin, les retraites complémentaires se développent dans les années 30, et ce mouvement, favorisé par la fiscalité, s'amplifie dans les années 50, aussi bien dans le secteur public que privé. De nombreux plans sectoriels se mettent alors en place, le plus souvent sur la base de prestations définies. À partir des années 80, les en-

reprises développent plutôt l'épargne salariale et se désengagent progressivement des plans à prestations définies.

L'intégration de ces systèmes de retraite non obligatoires avec le régime de base est parfaitement établie aux Pays-Bas avec un objectif explicite de taux de remplacement égal à 70 % de la rémunération finale, après quarante années de cotisations. Les retraites à prestations définies au Royaume-Uni sont souvent intégrées avec la prestation correspondante de la sécurité sociale, particulièrement si le plan n'a pas obtenu l'exemption du SERPS. Aux États-Unis, l'organisation d'une complémentarité avec le régime public dépend du type de plan de retraite. Un objectif de taux de remplacement global de 50 à 75 % du dernier salaire ou d'une moyenne des derniers salaires après une carrière complète (entre 30 et 40 ans) est ainsi visé par un certain nombre d'entre eux.

■ Allemagne et Japon : des régimes de retraite non obligatoires qui trouvent leur origine dans la politique de ressources humaines des entreprises.

En Allemagne, l'instauration de plans de retraite professionnels est liée à la volonté des entreprises de fidéliser leur main-d'œuvre dans le contexte de la reconstruction du lendemain de la guerre. Les employeurs, qui décident librement de l'affiliation de telle ou telle catégorie de salariés, ont utilisé cette marge de manœuvre comme un véritable outil de gestion des ressources humaines. Le lien avec la retraite de base est clairement exprimé par les promoteurs de plans, qui garantissent en moyenne aux adhérents un taux de remplacement tenant compte de la retraite de la sécurité sociale,

et compris entre 60 et 65 % de la rémunération moyenne finale.

La « réforme Riester » des retraites qui a été adoptée par le Parlement en mai 2001 et doit entrer en vigueur en janvier 2002 rompt toutefois avec cette tradition. Elle prévoit l'introduction d'une épargne retraite individuelle pour compenser la baisse programmée des prestations légales. Cette prévoyance facultative par capitalisation bénéficiera d'une aide de l'Etat, sous forme de subvention directe pour les bas salaires et d'exonérations fiscales pour les ménages plus aisés. Ces aides atteindront 38 euros par an pour une personne seule¹ en 2002-2003 si le ménage consacre 1 % de son revenu brut à la prévoyance facultative, et de 154 euros à partir de 2008 pour une cotisation de 4 %. Les plans de retraite ainsi mis en place, qu'ils soient individuels ou proposés par les entreprises ou les branches (ils se substitueraient alors aux promesses de pension actuelles ou les complèteraient), devront garantir une rente viagère. Les syndicats, après s'être opposés à la réforme, souhaitent désormais être associés à la mise en place et à la gestion de ces plans. La réforme « Riester » rompt avec la logique de complémentarité organisée avec la retraite obligatoire. En effet, malgré l'objectif mis en avant par le gouvernement, l'utilisation d'un système à cotisations définies ne peut garantir sur le long terme un taux de remplacement global (cf. infra).

Au Japon, les premières retraites professionnelles ont été mises en place dans le cadre des contrats de travail « à vie », forme d'emploi prédominante au début du siècle dernier. L'entreprise s'engageait alors à verser des indemnités de fin de service au moment où le salarié quittait l'entreprise, et ce, quelles qu'en soient les raisons. Le capital versé à l'occasion d'un départ en retraite pouvait ainsi être considéré comme une forme de prestation complémentaire non

obligatoire. Même si la législation au début des années 40 introduit un régime obligatoire d'assurance vieillesse et une couverture complémentaire obligatoire pour les salariés, beaucoup d'entreprises ont perpétué la tradition des indemnités de fin de service. Depuis le début des années 60, la puissance publique encourage la transformation des indemnités de fin de service en plans de retraite prévoyant la possibilité d'une sortie en rente. Toutefois, la sortie en capital reste le plus souvent choisie pour des raisons fiscales, de sorte que perdure dans ce pays une séparation entre la sécurité sociale et les plans de retraite complémentaire.

■ Espagne et Italie : une apparition plus récente des retraites non obligatoires pour compléter la retraite de base.

Les régimes de retraite à adhésion facultative en Espagne prennent vraiment leur essor durant la première moitié du XX^e siècle, sur une base volontaire puis sectorielle étendue, à côté du premier régime obligatoire d'assurance vieillesse – institué en 1919 – qui n'offrait que des prestations modestes et ne couvrait que les salariés à bas revenus. L'accélération rapide de l'inflation conduisit toutefois à la faillite de ces régimes gérés par capitalisation et à, partir de la fin des années 70, les organisations syndicales cherchent plutôt à améliorer la couverture et le montant des prestations servies par le régime général de base. Au début des années 90, les perspectives financières défavorables du régime d'assurance vieillesse incitent toutefois le gouvernement à favoriser de nouveau le développement de régimes complémentaires non obligatoires. Le Pacte de Tolède, accord signé en 1995 par tous les partis représentés au Parlement, confirme cette position. Il affirme la volonté de faciliter l'établissement de régimes facultatifs en capitalisation ouverts à tous les citoyens, sous

1. À laquelle s'ajoutent des suppléments familiaux pour un couple et par enfant.

forme de plans individuels comme de plans d'entreprise, tout en maintenant les régimes de pension financés par l'État sous conditions de ressources et le régime général de pensions contributives financé en répartition.

En Italie, les retraites complémentaires non obligatoires émergent plus tardivement (hormis dans le secteur bancaire). L'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés s'est en effet constamment améliorée au cours du siècle dernier depuis sa mise en place dans les années 30. À cela s'ajoutent les généreuses indemnités de fin de contrat versées par les employeurs en application du code du travail. À partir des années 90, la décision de diminuer les prestations du régime obligatoire fait apparaître les régimes non obligatoires comme un complément souhaitable aux assurances sociales. Le développement des régimes de retraite non obligatoires après 1995 est néanmoins freiné par le durcissement de la politique budgétaire à la veille de l'entrée de l'Italie dans l'Union économique et monétaire, qui se traduit par des allègements fiscaux plus limités que ceux consentis dans d'autres pays.

En Italie, aucune relation spécifique n'est instituée entre la retraite de base et celle versée par les régimes non obligatoires, les régimes d'entreprise dans ce pays étant exclusivement à cotisations définies. En Espagne, les plans à prestations définies fixent souvent l'objectif d'un taux de remplacement global de 60 à 75 % du dernier salaire à 65 ans et après trente-cinq années de cotisation.

Les caractéristiques des produits offerts

■ **Les plans de retraite couvrent une gamme étendue de produits et d'options.**

La gamme des produits s'étend du véritable plan de retraite à un produit proche d'un placement financier. Le modèle type de la première catégorie

est le plan d'entreprise, auquel les salariés sont obligatoirement affiliés et qui assure des prestations définies. Dans les plans à prestations définies, l'employeur s'engage à verser au salarié une rente viagère, dont le montant est calculé en fonction du nombre d'années de service et du salaire de référence (dernier salaire, moyenne des salaires).

Le modèle type de la seconde catégorie est un plan individuel, auquel la personne souscrit librement. Il est à cotisations définies. Quand ce type de plan est installé dans le cadre de l'entreprise, l'engagement de l'employeur ne porte que sur le niveau de l'abondement et les prestations, qui dépendent du rendement des cotisations placées en capitalisation, n'ont plus de lien avec le salaire de référence. La sortie s'effectue alors souvent en capital. Ces plans ne peuvent être toutefois confondus avec l'épargne individuelle car la perception du capital est soumise à des critères d'âge, et ils sont encadrés par une fiscalité et des règles de gestion spécifiques.

Les pays se distinguent selon qu'ils privilégient des produits proches de l'un ou l'autre de ces modèles ou qu'ils offrent une palette diversifiée (tableaux 1). Aux Pays-Bas et en Allemagne, les plans de retraite sont quasiment tous conformes au premier modèle type et prévoient donc des prestations définies dans le cadre de plans d'entreprise. Ceci devrait toutefois évoluer en Allemagne à la suite de la réforme de 2001. Le Japon privilégie, lui aussi, essentiellement des plans d'entreprises à prestations définies, mais leur sortie s'effectue le plus souvent en capital ou en rente temporaire. Les autres pays ont une offre qui s'éloigne davantage de ce modèle. Les plans sont majoritairement à cotisations définies en Italie (plans d'entreprise) et en Espagne (plans individuels). Dans les pays anglo-saxons (États-Unis et Royaume-Uni), l'offre des produits, diversifiée, s'étend du véritable plan

d'entreprise au plan individuel. Aux États-Unis, la gamme des produits est ainsi particulièrement étendue et les plans à cotisations définies, qui prennent plutôt la forme de plans individuels et d'épargne salariale, dominent, même s'agissant des plans d'entreprise. Au Royaume-Uni, à l'inverse, les plans d'entreprise à prestations définies concernent encore la majorité des salariés.

Dans la période récente, l'option cotisations définies est de plus en plus souvent choisie dans les pays qui ouvrent les deux options. Ce choix est en effet moins contraignant pour l'entreprise en termes de niveau et de coût des engagements pris.

■ **Une affiliation plus ou moins obligatoire aux plans d'entreprise.**

La nature des décisions présidant à l'installation d'un plan ainsi que les modalités de son financement déterminent assez largement les conditions d'affiliation des salariés aux plans de retraite. En effet, le financement d'un plan de retraite, aussi bien professionnel qu'individuel, peut être décidé et assuré par l'employeur seul, ou conjointement par l'employeur et le salarié. Les plans d'entreprise sont fréquemment co-financés, sauf en Allemagne et au Japon où la participation du salarié n'est pas toujours envisagée. La contribution d'un adhérent à un plan individuel est par définition requise, même si elle est parfois renforcée par l'abondement qu'y apporte son employeur, lorsque celui-ci ne propose pas de retraite professionnelle. C'est le cas au Royaume-Uni et pour les plans proposés par la réforme Riester en Allemagne.

Dans les plans d'entreprise, l'affiliation des salariés est en général obligatoire. C'est le cas en Allemagne, où l'employeur désigne les catégories de salariés éligibles, aux USA pour les plans d'entreprise traditionnels, ainsi qu'au Japon. Dans d'autres pays, la liberté d'affiliation est conditionnelle. L'affiliation est ainsi obligatoire aux

T 1a Allemagne, Pays-Bas, Japon :
 prédominance des plans d'entreprise à prestations définies

Pays	Allemagne	Pays-Bas	Japon	
Types de produits	- Engagement de retraite inscrit comme provision au bilan des entreprises (formule majoritaire) - Contrat d'assurance passé par l'employeur avec une compagnie d'assurance - Caisse de pension (fonctionne comme une mutuelle ou compagnie d'assurance) - Caisse de secours (institution autonome de prévoyance mise en place par l'employeur)	- Fonds de pension sectoriel ou d'entreprise - Plan d'entreprise avec contrat d'assurance	Fonds de pension des salariés	Plan de retraite agréé
Prestations ou cotisations définies	Prestations définies	Presque tous à prestations définies	Jusqu'en 2000, tous à prestations définies	Prestations définies
Champ : entreprise / autre	Entreprises, parfois groupes d'entreprises (pour les caisses de pension)	L'employeur peut choisir un fonds d'entreprise, un fonds sectoriel ou l'adhésion au fonds d'une autre entreprise	Pour grandes unités (grandes entreprises ou regroupement d'entreprises)	Entreprises d'au minimum 15 salariés
Obligatoire ou facultatif pour salariés (ou autres adhérents)	Le salarié est obligé d'adhérer mais l'employeur peut choisir les catégories de salariés affiliés (mais pas sur le critère du temps partiel).	Tous les salariés de l'entreprise sont obligatoirement affiliés	Tous les salariés sont obligatoirement affiliés	
Caractéristiques des prestations	Rente viagère intégrée à la sécurité sociale assurant un taux de remplacement. La revalorisation des retraites en fonction du coût de la vie est prévue.	Rente viagère intégrée à la sécurité sociale assurant un taux de remplacement. Revalorisation prévue.	- Rente viagère pour le volet substitutif de la sécurité sociale. Revalorisation prise en charge par l'État - Pour le volet complémentaire, rente, le plus souvent temporaire (10 à 15 ans), ou capital (le plus souvent choisi par salariés)	Obligation de prévoir une sortie en rente, pas nécessairement viagère (le plus souvent, rente temporaire de 10 à 15 ans). Toutefois, le salarié peut demander une sortie en capital (plus avantageuse fiscalement)
Qui assure le financement ?	L'employeur assure généralement seul le financement, mais, pour les caisses de pension, le salarié cotise aussi.	En majorité, financement conjoint de l'employeur et du salarié.	A la charge de l'employeur, mais pour le volet substitutif à la retraite de sécurité sociale, le salarié cotise aussi.	A la charge de l'employeur (peut permettre d'externaliser sa promesse d'indemnité de fin de service)
Période d'attente	5 à 10 ans	1 à 3 ans et condition d'âge minimum (18, 21 ou 25 ans selon le plan)	1 an au plus	
Période de stage	12 ans ou 10 ans si âge \geq 35 ans ; ou période plus courte, au choix de l'employeur	1 an	Pour les plans se substituant au volet sécurité sociale, pas de période de stage	1 à 5 ans

Pays-Bas, sauf s'il existe une clause spéciale d'exemption (par exemple pour les travailleurs étrangers ou temporaires) ou s'il existe un régime de substitution au moins équivalent en droits. Par contre, en Italie et en Espagne, le salarié a le libre choix d'adhérer aux plans de retraites proposés par les entreprises.

■ Quatre formes possibles de prestation avec parfois des possibilités de sortie anticipée.

Quatre formes de prestations sont possibles : une rente viagère, une

rente temporaire, un capital ou une combinaison entre rente et capital. Pour les plans intégrés à la retraite de base, la sortie se fait sous forme de rente viagère (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni). Dans certains plans, le choix est laissé au bénéficiaire, dont la décision peut cependant être orientée par les règles fiscales (Japon, Italie).

Généralement, les prestations offertes par les plans d'entreprise sont servies à l'âge normal de liquidation de la retraite (souvent 65 ans), mais la sortie anticipée est couramment

envisagée sous certaines conditions explicitement mentionnées. Ces exceptions sont par exemple admises aux Pays-Bas par certains fonds sectoriels. En Espagne, il existe une possibilité de retrait des droits en cours d'acquisition en cas de maladie grave de l'adhérent ou d'un membre de sa famille. Au Royaume-Uni, les cadres supérieurs bénéficient très souvent d'un assouplissement de l'âge minimum auquel la pension peut être versée et l'autorité fiscale admet dans les plans agréés des clauses visant la retraite anticipée à partir de 50 ans.

Pour les sorties en rente viagère, se pose en outre le problème de l'indexation. Elle n'est prévue que dans certains pays (Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne).

La préservation des droits du bénéficiaire en cas de changement d'employeur n'est enfin pas un problème entièrement résolu, ni au niveau de chaque pays, ni a fortiori au niveau européen, malgré l'importance accrue de cette question du fait de la croissance de la mobilité sur le marché du travail. En théorie, la préservation est acquise dans tous les plans d'entreprise examinés, à moins que l'adhérent ne décide d'encaisser ses droits et ne soit autorisé à le faire (comme au Japon). Mais la sauvegarde de la valeur réelle des droits préservés n'est généralement pas as-

surée. La possibilité de transférer les droits préservés d'un plan à l'autre pose de délicats problèmes de mise en œuvre, sauf dans le cas où, comme en Italie et en Allemagne par exemple, les plans d'entreprise ne sont pas propres à un seul employeur, mais en regroupent plusieurs sur la base du secteur d'activité, voire de la région.

■ Des règles fiscales souvent modulées selon le contenu des plans de retraite.

Les règles fiscales qui s'appliquent aux plans de retraite facultatifs concernent trois éléments distincts : les cotisations ou versements de l'employeur, les cotisations ou versements des salariés, les rentes ou le capital perçus par les salariés.

Le régime le plus largement appliqué dans tous les pays est celui de l'exemption fiscale des cotisations sociales versées par les employeurs et par les salariés avec en corollaire une taxation des rentes et du capital (régime dit EET). Les rentrées fiscales auxquelles les administrations publiques renoncent au départ sur les cotisations sont donc théoriquement compensées par les ressources perçues au moment de la taxation des revenus de ces produits.

Certaines conditions sont cependant parfois associées à la mise en œuvre de ce principe général. Il s'agit soit de limitations apportées aux exemptions, soit d'une modulation de la taxation des revenus. Quelques exemples permettent d'illustrer ce propos.

T 1b Espagne, Italie :
une législation récente instituant des plans à cotisations définies

Pays	Espagne			Italie	
Types de produits	Plan lié à l'emploi	Plan d'association	Plan individuel	Plan fermé (fonds de pension)	Plan ouvert (fonds de pension)
Prestations ou cotisations définies	Prestations définies ou cotisations définies ou mélange des deux			Cotisations définies Prestations définies possible pour indépendants	Cotisations définies
Champ : entreprise / autre	Entreprises, souvent grandes entreprises	Plans institués par une association, un syndicat, une organisation professionnelle au profit de leurs membres	Tout individu qui n'est pas membre d'un autre type de plan peut adhérer	Fonds par secteur économique (formule privilégiée), par catégorie de travailleurs ou par profession (notamment indépendants), ou fonds régionaux, ou fonds pour membres d'une association coopérative	Tout individu peut adhérer, notamment les salariés ayant choisi de ne pas souscrire au plan de leur entreprise ou travaillant dans un secteur non couvert
Obligatoire ou facultatif pour salariés (ou autres adhérents)	Les salariés sont libres d'adhérer	Les membres sont libres d'adhérer		Les salariés et non salariés sont libres d'adhérer	
Caractéristiques des prestations	Sortie en rente (temporaire ou viagère) ou en capital, ou mélange des deux. Dans la pratique, la sortie en capital est privilégiée. Pour les plans à prestations définies, taux de remplacement intégré à la sécurité sociale.			Sortie en rente mais sortie partielle en capital possible	
Qui assure le financement ?	Adhérent et employeur	Adhérent		Adhérent et employeur (pour salariés)	Adhérent
Période d'attente	2 ans			Aucune	
Période de stage	En principe, pas de période de stage			5 ans	
				Les anciens fonds (1993), qui comptent 800 000 adhérents, doivent s'aligner progressivement sur la nouvelle législation.	

6

En Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni, les exemptions fiscales des contributions des employeurs de l'impôt sur les sociétés dépendent des modalités de gestion du plan retenues par l'entreprise. En Allemagne, les contributions de l'employeur sont déductibles, mais elles représen-

tent pour les salariés un revenu en nature soumis à l'impôt, lorsque les promesses de prestation complémentaire sont réalisées par le biais d'un contrat d'assurance ou par la constitution d'une Caisse de Pension. Aux Pays-Bas, le traitement fiscal plus favorable ne s'applique qu'aux plans

agréés, c'est-à-dire à ceux prévoyant uniquement une sortie en rente.

Concernant la déductibilité des contributions des adhérents de l'assiette de l'impôt sur le revenu, certaines conditions peuvent moduler l'ouverture des exonérations fiscales. C'est le cas en Italie où la partie de

T **1c** Royaume-Uni et États-Unis :
diversification de l'offre

Pays	Royaume-Uni		États-Unis				
Types de produits	Pension d'entreprise	Plan individuel et, depuis 2001, Skateholder pension	Plan de retraite à prestations définies (*)	Plan de retraite à cotisations définies (*)	Épargne salariale - Plan d'achat de rente	Épargne salariale - Plan 401 K	IRA (Individual Retirement Account) - plan individuel
Prestations ou cotisations définies	En majorité, prestations définies	Cotisations définies	Prestations définies	Cotisations définies	Cotisations définies		
Champ : entreprise / autre	Entreprises, administrations du secteur public.	Les salariés non couverts par un plan d'entreprise et les indépendants peuvent choisir d'adhérer, éventuellement en substitution de l'adhésion au régime légal (SERPS)	Entreprises ou groupes interentreprises, sectoriels ou professionnels		Entreprises	Entreprises	Libre choix d'adhésion du salarié, de l'indépendant, ou même dans certains limites du conjoint qui ne travaille pas.
Obligatoire ou facultatif pour salariés (ou autres adhérents)	Désormais, le salarié est incité à ne pas refuser le plan d'entreprise		Tous les salariés de l'entreprise ou de la catégorie sont obligatoirement affiliés sauf les travailleurs à temps partiels (exclus)			Le salarié choisit d'épargner	
Caractéristiques des prestations	Sortie en rente (partielle ou totale) Pour les plans avec exemption de cotisation au SERPS, prestation au moins équivalente à celle du SERPS. Pour les autres, prestation calculée de manière à compléter la prestation SERPS	Sortie en rente (partielle ou totale)	Rente intégrée à la sécurité sociale avec taux de remplacement garanti. Plans négociés avec syndicats prévoient un montant de rente fixe par année de service	Capital	Rente	Capital	
Qui assure le financement ?	L'employeur cotise, mais le plus souvent le salarié aussi	Adhérent, plus employeur si l'adhérent a opté pour substitution au SERPS	En général, employeur seul		Adhérent et employeur	Adhérent et employeur	Adhérent et éventuellement employeur
Période d'attente	Admission entre 18 et 25 ans, ou après 1 ou 2 ans d'emploi		1 an ou avoir atteint 21 ans Ou 2 ans si pas de période de stage				
Période de stage	2 ans maximum		5 ou 7 ans pour droits complets et droits réduits pour durées inférieures				
(*) Il existe des plans hybrides, qui sont une combinaison des deux.							

l'indemnité de fin de contrat de travail transférée aux plans de retraite est entièrement exonérée d'impôt, tandis que l'exonération des cotisations des salariés, comme d'ailleurs les abondements de l'employeur, est plafonnée. Les montants déductibles sont, en outre, quelquefois soumis à cotisations sociales, comme c'est le cas aux États-Unis.

Quant à l'imposition des prestations, son taux peut varier, par exemple selon la nature de la sortie, en rente ou en capital. C'est le cas en Italie, et surtout au Royaume-Uni, où seules les retraites sont imposées, les prestations en capital ne l'étant pas dans des limites statutaires. Les principes d'imposition peuvent également varier en fonction de l'âge, de la situation matrimoniale de l'adhérent, ou du montant de la rente (Japon).

Le barème peut être plus favorable que celui applicable à des sources analogues de revenu, comme au Japon et en Espagne, pays dans lequel le rendement du patrimoine correspondant aux plans n'est pas considéré comme un revenu au titre de l'impôt sur les personnes physiques. Le barème peut également être plus ou moins favorable selon la nature de l'opérateur, comme en Allemagne : les prestations en capital servies par une Caisse de Pension ou en vertu d'un contrat d'assurance ne sont pas imposées si le contrat est en vigueur depuis au moins douze ans, alors que les prestations en capital servies dans le cadre d'une Caisse de Secours ou de provisions au bilan sont imposées sur un tiers du capital versé.

Enfin, le traitement fiscal préférentiel des produits peut s'inscrire dans la limite d'un certain montant de la promesse globale de retraite (sécurité sociale + complémentaire). C'est le cas aux États-Unis, aux Pays-Bas et en Allemagne où l'autorité fiscale a confirmé en 1998 que le traitement fiscal préférentiel se justifiait seulement si la promesse globale

n'excédait pas 75 % du dernier salaire. En Italie, les allègements fiscaux sont pour l'instant beaucoup moins favorables aux plans facultatifs que dans les autres pays. Ainsi, les limites pour la déductibilité fiscale sont fixées à 6 % du revenu imposable plafonné pour les travailleurs indépendants.

Ces dispositifs fiscaux traduisent donc, par leur diversité, une certaine volonté publique d'intervention sur le marché des opérateurs, afin de réguler et d'orienter l'utilisation des masses financières ainsi recueillies. La conditionnalité de l'ouverture de règles fiscales avantageuses pour la taxation des prestations illustre également une orientation publique d'intégration de ces revenus dans le traitement global de l'imposition des revenus.

Les populations couvertes

L'importance de ces régimes complémentaires non obligatoires est très variable d'un pays à l'autre. Pour mesurer leur ampleur, différents indicateurs peuvent être utilisés : le taux de couverture des adhérents à ces régimes, la part des prestations versées dans la retraite globale ou bien encore le volume d'actifs détenus par les établissements financiers. Toutefois, il est difficile de comparer précisément le taux de couverture des populations affiliées aux régimes non obligatoires du fait principalement de l'existence de doubles comptes (aux États-Unis les individus peuvent souscrire à plusieurs plans) et de l'absence d'information, notamment pour les prestations versées sous forme de capital (Japon par exemple).

■ Une couverture très large aux Pays-Bas mais encore très limitée en Italie.

Aux Pays-Bas, la grande majorité des salariés (80 %) est couverte par des systèmes de retraite complémentaire facultatifs. Dans la plupart des

autres pays, ces derniers couvrent environ la moitié des salariés : 50 % aux États-Unis, entre 30 % et 60 %, selon que l'on prend en compte ou non les plans individuels, en Espagne, un peu moins de la moitié au Royaume-Uni et au Japon. En Allemagne, la réunification a fait diminuer le taux de couverture moyen puisque seulement 10 % des salariés de l'industrie manufacturière et 20 % des salariés du commerce ont souscrit à une retraite complémentaire non obligatoire dans les nouveaux Länder, contre respectivement 65 % et 30 % de ceux des anciens Länder. L'Italie fait enfin exception : seuls 10 % des salariés sont aujourd'hui couverts par ces dispositifs, qui y ont été implantés plus tardivement. Ces chiffres globaux recouvrent en outre d'importantes disparités sectorielles : à titre indicatif, la couverture par les plans de retraite facultatifs est quasiment complète dans le secteur public aux Pays-Bas, aux États-Unis et en Allemagne.

Ces systèmes fournissent également des parts variables du revenu total des retraites. Au Royaume-Uni, 25 % de ce revenu proviennent ainsi des retraites complémentaires privées contre 18 % aux États-Unis et 8 % en Allemagne.

L'importance des actifs gérés par les fonds reflète à la fois l'étendue de la couverture et l'ancienneté de l'implantation des régimes non obligatoires. Ils avoisinent 100 % du PIB au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, 40 % du PIB aux États-Unis, 14 % du PIB en Allemagne et au Japon contre 6 % du PIB en Espagne et moins de 1 % du PIB en Italie (tableau 2).

■ Un accès limité pour certaines catégories de travailleurs.

Les régimes de retraite complémentaire facultatifs ne couvrent cependant pas toute la population active intéressée, même là où ils sont bien implantés. Excepté en Allema-

gne où l'employeur a le droit de sélectionner les bénéficiaires des plans de retraite parmi les salariés selon leur âge et leur catégorie, et aux États-Unis où les salariés à temps partiel ne peuvent s'affilier aux plans d'entreprise traditionnels, il s'agit rarement de restrictions à l'affiliation.

Les législations nationales prévoient en effet généralement, quel que soit le type de retraites (professionnelles ou individuelles), une clause de non-discrimination à la souscription. Les instances européennes interviennent également, par exemple pour garantir l'égalité de traitement entre hommes et femmes (encadré).

Dans ce cadre, l'absence d'affiliation est surtout liée à la position (statut et secteur d'activité) des personnes sur le marché du travail. Fréquemment, les indépendants et les salariés des petites et moyennes entreprises, souvent dépourvues de tels dispositifs, ne peuvent souscrire à un régime de retraite professionnel. Dans la plupart des pays, le taux de couverture des régimes facultatifs complémentaires croît en effet avec la taille de l'entreprise : il variait par exemple en 1993 en Allemagne, de 19 % dans les industries de 20 à 49 salariés à 90 % dans celles de plus de 1000 salariés. Les employeurs des secteurs de l'agriculture, du bâtiment et du commerce offrent en outre plus rarement ce type de couverture à leurs salariés que ceux de l'industrie.

Les travailleurs à temps partiel et les salariés embauchés sur des périodes courtes sont en outre pénalisés par le fait que tous les pays prévoient une durée minimale dans l'entreprise pour adhérer au plan de retraite (période d'attente) ainsi qu'une durée d'adhésion minimale avant de pouvoir bénéficier des prestations du plan (période de stage). Dans la plupart des pays, une période d'attente assez courte est prévue (3 ans maximum, fréquemment 1 an), parfois assortie d'une condition d'âge minimal pour pouvoir cotiser au plan. Elle est beaucoup plus longue en Allemagne (5 à 10 ans). Cette disposition permet de ne pas inclure dans la couverture retraite facultative les salariés embauchés pour de courtes périodes, surtout en début de carrière. Quant aux périodes de stage, elles n'excèdent pas 2 ans dans certains pays, comme l'Espagne, les Pays-Bas, ou le Royaume-Uni. Elles peuvent être plus longues ailleurs : 5 ans en Italie, au Japon et aux États-Unis et jusqu'à 10 à 12 ans en Allemagne. Si le sala-

rié quitte l'entreprise avant d'avoir accompli la période de stage, ses droits sont perdus et ses cotisations remboursées, sauf aux États-Unis où des droits peuvent être acquis pour une période inférieure à la durée de stage, mais de manière réduite.

La protection des droits des adhérents et des bénéficiaires

La protection des souscripteurs repose dans la plupart des pays sur trois outils : un encadrement légal, l'intervention étendue de l'autorité de tutelle et de contrôle, et des règles de gestion administrative et prudentielle, plus ou moins rigoureuses.

Si, avant la deuxième guerre mondiale, il n'y avait généralement pas d'encadrement légal spécifique, au tournant des années 50, l'extension du champ d'application de la sécurité sociale est allée de pair avec la mise en œuvre de supports juridiques plus précis pour la prévoyance complémentaire, et en particulier pour les régimes d'entreprises, les plus répandus durant

L'Europe et les retraites complémentaires professionnelles facultatives

La mise en œuvre des règles inscrites dans différents traités européens permet à l'influence de l'Union Européenne de s'exercer sur certains aspects des retraites facultatives. Les principes qui justifient l'intervention européenne concernent : l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, la libre circulation des personnes, la liberté de mouvement des capitaux, la libre prestation des services et la libre concurrence. Trois instances interviennent : la Cour de justice pour l'égalité de traitement et la concurrence; la DG V, au plan social, pour la mobilité des personnes et le maintien des droits acquis; la DG XV, au plan économique, pour favoriser le marché des capitaux et la libre prestation des services. Les initiatives de chacune de ces instances ne procèdent pas des mêmes processus de décision, de sorte que la consistance de l'encadrement juridique diffère sur chacun de ces points.

L'exemple de l'égalité entre les hommes et les femmes est, à cet égard, intéressant. Ainsi, une directive récente (97/81/EC) confirme la compatibilité avec le droit européen de l'exclusion d'un travailleur à temps partiel de l'affiliation à un plan de retraite d'entreprise, à condition qu'elle puisse se justifier par des arguments objectifs ou des situations de fait ne mettant pas en cause la non discrimination selon le sexe. La Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a également estimé que, dans un plan à prestations définies, le taux de contribution des salariés masculins devait être fixé au même niveau que celui des femmes, mais que, pour obtenir en principe une égalité de résultat, il est admis que l'employeur prévoit un abondement plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Ces interventions ont cependant des limites. En raison d'une espérance de vie plus longue pour les femmes, la solution adoptée par la CJCE peut en effet conduire à les pénaliser.

On peut noter plus généralement que le dispositif qui fait référence pour la construction juridique de la Cour en matière de non discrimination, est uniquement le plan de retraite non obligatoire institué et financé par l'employeur. Cette forme de protection complémentaire est très répandue et spécifique à l'expérience anglo-saxonne, alors que d'autres pays retiennent des critères différents pour qualifier les régimes professionnels non obligatoires.

T 02 montant estimé des actifs des fonds de pension en 1998

	En milliards de dollars	En % du PIB
Allemagne	302,2	14,2
Espagne	34,8	6,3
États-Unis	3424,0	40,2
Italie	8,4	0,7
Japon	518,3	13,6
Pays-Bas	410,0	108,4
Royaume-Uni	1369,0	99,1

Source : DREES/DP d'après l'étude de Bernard Brunhes Consultants.

cette période. Depuis lors, la couverture complémentaire privée s'est considérablement étendue voire généralisée. C'est sur cette base que la protection légale et conventionnelle des adhérents et des bénéficiaires de fonds s'est structurée pour s'inscrire aujourd'hui dans un cadre législatif concernant à la fois les régimes de retraite, la législation fiscale et les règles applicables aux assurances. Toutefois, seuls les États-Unis disposent d'une loi cadre (l'ERISA, « *Employment Retirement Income Security Act 1974* ») constituant un ensemble quasi consolidé de règles juridiques, se conjuguant avec les règles fiscales.

La plupart des législations fixent des règles dans les domaines concernant les droits des affiliés, le cadre institutionnel des fonds de retraite, leur gestion administrative et financière et l'information de leurs adhérents. Sur ce dernier point, la réglementation veille en effet à ce qu'un droit général d'information soit respecté selon les statuts prévus par la loi, surtout pour les affiliés à des plans de retraite individuels, qui encourrent davantage de risques financiers. Certaines procédures contraignantes exigent une déclaration relative aux principes d'investissement.

■ Des instances de contrôle ministérielles ou indépendantes.

Une instance de contrôle dispose, dans la plupart des pays, de pouvoirs élargis d'intervention pour délivrer un agrément administratif aux régimes de retraite facultatifs, et veiller au respect de leurs statuts. Elle garantit également le respect des droits des cotisants et peut en général enquêter, le cas échéant, sur le fonctionnement de tel ou tel fonds. Des informations et des rapports détaillés doivent lui être soumis périodiquement.

Une première source de différences entre les pays porte sur le profil de ces instances de contrôle des pensions privées. En Italie, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, il s'agit d'un or-

ganisme de droit public jouissant d'un statut juridique propre. Au Japon, la tutelle relève directement du ministère des Affaires sociales pour les régimes d'entreprise et du ministère des Finances pour les plans individuels en capitalisation. En Espagne, il s'agit d'un système à plusieurs niveaux. Au niveau supérieur, le ministère de l'Économie et des Finances assure la tutelle de l'ensemble des fonds et plans agréés. Chaque plan est, par ailleurs, sous la responsabilité d'une Commission de Contrôle composée d'une majorité absolue légale des représentants des adhérents ainsi que de ceux des promoteurs et des bénéficiaires.

L'Allemagne présente à cet égard une spécificité puisque c'est le seul pays qui ne soit pas doté d'un organisme central de contrôle des retraites non obligatoires. Toutefois, le législateur s'est doté d'une gamme diverse de moyens d'action. La promesse de pension fait par exemple partie des engagements pris par l'employeur dans le contrat de travail. Le promoteur est soumis également à une obligation légale de réassurance auprès d'un consortium d'assurance vie.

■ Des régimes d'entreprise soumis dans la plupart des pays à des règles de gestion et de réassurance.

Dans le cas des régimes de retraite d'entreprise, une législation de base prévoyant les règles de gestion susceptibles de garantir la sécurité et la protection des souscripteurs et des bénéficiaires existe dans la plupart des pays. Dans la majorité des cas étudiés, l'agrément administratif est un préalable pour que le plan de retraite d'entreprise puisse se constituer en tant que tel. Différentes modalités de gestion de ces plans existent toutefois. Leur gestion administrative et financière peut être interne à l'entreprise, c'est-à-dire prendre la forme de provisions au bilan de l'entreprise², comme en Allemagne. Elle peut aussi prendre la forme d'une caisse autonome au sein de l'entreprise (Allemagne ou Italie).

Mais elle est le plus souvent « externalisée », c'est-à-dire déléguée à une personne morale juridiquement et surtout financièrement distincte de l'entreprise : trust³ (Royaume-Uni, États-Unis, Japon), compagnie d'assurance-vie (Espagne, Allemagne, États-Unis, Italie, Japon et Royaume-Uni), banque (États-Unis, Italie, Japon et Royaume-Uni) ou institution financière spécialisée gérant un ou plusieurs fonds (ensemble des pays considérés). Ainsi, dans beaucoup de pays, à l'exception notable de l'Allemagne et du Japon pour certains fonds, la loi exige que l'institution de retraite professionnelle soit juridiquement indépendante du promoteur du plan, pour garantir une séparation stricte entre le fonds et les actifs de l'entreprise, et pour que le provisionnement des engagements soit effectué (partiellement ou totalement comme aux Pays-Bas et en Espagne), parfois selon une norme comptable obligatoire.

La plupart des législations ont également introduit un système de réassurance pour prémunir les bénéficiaires potentiels des plans de retraite contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise ou de faillite des établissements financiers. Des dispositions sont pré-

2. Inscription au passif du bilan des entreprises de la valeur actuelle des engagements vis-à-vis des salariés.

3. Au Royaume-Uni, un trust est une convention par laquelle le fondateur confie à des administrateurs la responsabilité de gérer des fonds au profit exclusif des bénéficiaires. Lorsqu'un employeur instaure un trust dans le cadre d'un fonds de pension, il définit ainsi à travers un acte fondateur toutes les caractéristiques du plan et il désigne également les administrateurs. Ces derniers, personnes morales, veillent au respect des statuts ainsi définis conformément aux règles générales du trust. La « *trust law* » est une loi coutumière qui, à l'origine, avait été conçue pour les œuvres de bienfaisance. Au Japon, un trust est un contrat sans échéance passé entre un employeur et un prestataire financier (banques de patrimoine souvent filiales de l'entreprise émettrice du fonds), dont le but est d'accumuler des actifs destinés à couvrir les engagements de l'employeur prévus au plan de retraite.

vues pour qu'en cas de liquidation ou de rachat d'entreprise, les droits des salariés soient une créance prioritaire. Ce sont les Pays-Bas et l'Espagne qui font cette fois exception puisqu'ils ne prévoient ni fonds national de garantie ni obligation de réassurance.

■ Un pouvoir de décision diversement partagé entre les représentants des employeurs et des salariés au sein des régimes d'entreprise.

La répartition des pouvoirs dévolus à l'employeur et aux salariés dans l'administration des régimes de retraite professionnels est différente selon les pays, tant en ce qui concerne la mise en place que la gestion et le contrôle de ces régimes. L'initiative traditionnellement dominante de l'employeur dans de nombreux pays s'est souvent progressivement infléchie avec le recours croissant à la négociation collective. La décision de mettre en place un plan de retraite d'entreprise et la définition

de ses contours (financement, droits) reviennent ainsi aux partenaires sociaux en Italie, en Espagne, et aux Pays-Bas lorsqu'il existe une convention collective, ou aux États-Unis lorsque le plan couvre des salariés déjà représentés par un syndicat. Au contraire, l'employeur conserve en ce domaine un pouvoir décisionnaire unilatéral en Allemagne, au Japon et au Royaume-Uni (tableau 3).

Des représentants des adhérents aux régimes de retraite, la plupart du temps les partenaires sociaux de l'entreprise, sont souvent associés à la gestion des fonds. Ceci recouvre en fait deux volets distincts : le choix des gestionnaires du dispositif et la détermination des stratégies de placement. En Espagne, les représentants des adhérents sont majoritaires dans les organes qui assurent la gestion des fonds et influencent très fortement le choix des gestionnaires. Il en est de même aux Pays-Bas où ils figurent en nom-

bre égal avec les employeurs au sein du conseil de gestion. En Italie, les modes de gestion des fonds sont déterminés par ceux qui les financent, et qui peuvent être les employeurs ou les salariés selon le type de fonds. Au Royaume-Uni, depuis la réforme de 1995, les affiliés ont la possibilité de désigner au moins le tiers des administrateurs du fonds (« trustees »). Aux États-Unis, les « trustees » sont désignés par les syndicats et les employeurs qui participent à des plans interentreprises, mais ils restent nommés par la direction dans le cas de plans concernant une seule entreprise. Enfin, au Japon, l'institution est en principe gérée paritairement, mais dans la pratique, les décisions importantes sont souvent prises par l'employeur et le Président du fonds nommé par l'entreprise.

■ Des normes de gestion prudentielles plus strictes pour les ré-

T 03 pouvoir de « décision sociale » des plans d'entreprises

	Mode de gestion paritaire				Mixte	Mode de gestion employeur		
	Espagne	Pays-Bas	Italie	Japon (fonds EPF)		États-Unis	Allemagne	Japon plans de retraite agréés, indemnités de fin de service
Pouvoir de décision								
installation du plan	partagé si convention collective			consultation d'au moins la moitié des salariés + des syndicats si plus de 1/3 des salariés sont syndiqués	partagé si syndicats	employeur		
choix du profil du plan	partagé	partagé si convention collective	partagé	partagé si syndicats	employeur (financement) consultation obligatoire pour d'autres options	employeur		
Gestion des plans								
représentation des adhérents	majoritaire	oui		le droit de gérer revient à ceux qui financent le fonds				
	équilibrée		oui		gestion paritaire en principe, en pratique, les décisions importantes sont prises par l'employeur et le président du fonds			
Nomination des administrateurs par les adhérents ou représentants d'adhérents					oui, pour les plans inter-entreprises			1/3

gimes en prestations définies, plus libérales pour les plans en cotisations définies dans les pays anglo-saxons.

La nature des risques financiers encourus par les adhérents dépend du type de régime de retraite non obligatoire. Dans le cadre de plans professionnels souscrits en prestations définies, l'adhérent encourt essentiellement un risque de sous-provisionnement et d'insolvabilité de l'entreprise, l'employeur ayant généralement garanti un taux de remplacement. Lorsque l'employeur s'est engagé dans un régime à cotisations définies – donc seulement sur un niveau de versement régulier de cotisations – le risque est plutôt de nature financière (chute des revenus financiers) ou économique (niveau des taux d'intérêt, inflation) puisque le montant des prestations dépendra essentiellement des stratégies de placements sur les marchés.

L'encadrement de la gestion financière des fonds peut être, à cet égard, plus ou moins rigoureux suivant le système de surveillance prudentielle retenu.

Des normes de gestion quantitatives précises et parfois sévères sont fixées pour pratiquement tous les régimes nationaux en prestations définies. Il existe le plus souvent une palette de normes de solvabilité et de liquidité (Allemagne, Espagne, États-Unis, Pays-Bas, Royaume-Uni) qui sont définies pour ces régimes. Ces normes visent la plupart du temps à garantir une couverture actuarielle imposée (Allemagne, Espagne, États-Unis, Japon, Royaume-Uni jusqu'en 2000). Elles comportent aussi et surtout des restrictions concernant les placements en actions qui limitent la diversification des allocations de portefeuille. Le cadre fixé est particulièrement rigoureux au Japon où l'administration impose une valeur actuarielle de la prestation servie par les régimes non obligatoires supérieure d'au moins 30 % à celle des assurances sociales, et limitait jusqu'à très récemment les placements en actions à 30 % du portefeuille. Au Royaume-Uni, le gouvernement, après consultation auprès de l'ensemble des acteurs de l'industrie, vient de décider

la suppression du ratio prudentiel (« *Minimum Funding Requirement* ») qui avait été imposé aux régimes d'entreprise en prestations définies en 1995 après l'affaire Maxwell. Cette méthode d'évaluation actuarielle des capitaux de couverture retenait dans le principe une proportion d'obligations s'accroissant avec l'âge des assurés. Cette décision, qui s'inscrit dans une vaste réforme de la surveillance prudentielle, a été prise surtout pour répondre à court terme à un déficit d'obligations d'État britanniques dans un contexte de réduction de la dette publique.

L'approche qualitative, généralement encadrée par une réglementation plus « légère », est principalement privilégiée pour encadrer les systèmes à cotisations définies, notamment dans les pays anglo-saxons. Il existe en effet dans ces pays peu de contrôle réglementaire sur les procédures suivies par les gestionnaires d'investissements, et les règles de prudence en vigueur, inspirée de la « *Trust Law* » au Royaume-Uni, obéissent à des principes généraux dit de « personne prudente ». C'est en particulier le cas aux États-Unis, où les plans non négociés sont en outre placés avec davantage de liberté. En Italie, où les plans d'entreprise sont comme aux États-Unis majoritairement à cotisations définies, les stratégies de placements sont au contraire encadrées par des paramètres plus restrictifs.

Compte tenu de ces règles, et en 1996 selon l'OCDE⁴, respectivement la moitié et les trois quarts du portefeuille des fonds de pension était composé d'actions aux USA et au Royaume-Uni. La part des actions était, à cette date, inférieure à 40 % pour les Pays-Bas. Elle avoisinait 25 % pour l'Espagne et moins de 10 % en Allemagne et en Italie. ●

4. OCDE, 1998, « *Préserver la prospérité dans une société vieillissante* ».

Glossaire

Plan à prestations définies : il comporte la promesse de versement d'un certain montant au salarié pour sa retraite, qui dépend de la durée de carrière et du salaire. Il est de type « chapeau » quand un niveau de retraite globale est garanti, le plan ne prenant effectivement en charge que la différence par rapport à la retraite de base (plan dit « intégré » au régime public d'assurance vieillesse). Il est de type « additif » quand la prestation est indépendante de ce que le salarié peut recevoir comme prestation de retraite par ailleurs.

Plan à cotisations définies : le plan prévoit le montant des cotisations collectées, et le niveau de la prestation servie dépend du rendement des placements effectués.

Période d'attente : durée minimale de la relation de travail requise pour que le salarié ait le droit de participer au plan de retraite

Période de stage : durée minimale de cotisation requise pour ouvrir droit au bénéfice du plan de retraite.

Vecteur financier : le promoteur du plan de retraite choisit entre différents « vecteurs », c'est-à-dire différents moyens de financement des engagements vis-à-vis des adhérents, par exemple : un contrat avec une compagnie d'assurance ou une mutuelle, des provisions au bilan de sa propre entreprise, la constitution ou l'utilisation d'un fonds de pension (institution externe qui gère les cotisations collectées), etc. La diversité des options possibles explique en partie l'éventail des produits actuellement offerts.