

LES RÉGIMES DE RETRAITES COMPLÉMENTAIRES DU SECTEUR PRIVÉ EN ALLEMAGNE

MAUD KLEIN ET PIERRE ACHARD

AMBASSADE DE FRANCE, BONN, ALLEMAGNE

Depuis que, vers le milieu du XIX^e siècle, de grandes entreprises allemandes (Gutehoffnungshütte en 1832, Bayerische Hypotheken- und Wechselbank 1845, Krupp et Henschel en 1858, Siemens en 1872, BASF en 1879...) leur ont ouvert la voie, les retraites complémentaires assurées par l'employeur ont connu un essor croissant et se sont généralisées dans les années 1960-1970 en République fédérale d'Allemagne.

Facultatives et toujours considérées comme partie intégrante du salaire, elles connaissent une grande diversité de forme. Toutefois le traitement fiscal et les besoins de financement des entreprises ont contribué au développement massif des engagements directs des entreprises financés par la dotation aux provisions. Les dispositions légales ont fait l'objet d'une codification en 1974 et l'expérience acquise depuis, illustre — malgré la carence des données statistiques — l'impact de l'intervention du législateur.

L'enjeu se chiffre à 370 Mrds DM (fin 1990), montant estimé des actifs cumulés de ces régimes de retraites qui représentent un flux annuel d'environ 30 Mrds DM et des prestations annuelles de 16 Mrds DM (fin 1989).

UNE GRANDE LIBERTÉ...

Le système allemand de retraites complémentaires d'entreprise est caractérisé par la grande liberté de choix que laisse le législateur aux contractants, entreprises et salariés.

Cette liberté concerne autant le versement des prestations de vieillesse, la nature du contrat ou le mode de financement, de sorte que l'entreprise peut se tailler « sur mesures », en fonction de sa taille, de ses capacités financières, de ses besoins d'investissements et de leurs rendements et

enfin du traitement fiscal, le régime qui lui convient, et qui est dans la plupart des cas un assemblage de plusieurs formules.

1. Diversité quant aux prestations versées

Elles peuvent prendre la forme d'un versement unique en capital ou d'une rente mensuelle. Elles peuvent se définir par un montant mensuel fixe, convenu au moment du contrat (500 DM) ou en fonction de l'ancienneté (x DM par mois et par année d'ancienneté), ou par un pourcentage du dernier salaire, se rapportant soit à la seule retraite d'entreprise (15 % du dernier salaire par exemple) soit à l'ensemble des prestations-vieillesse (90 % du dernier salaire), l'employeur s'engageant alors à combler la différence entre le pourcentage garanti et celui assuré par le régime général.

2. Diversité quant au contrat

Le droit à la retraite peut résulter d'un contrat individuel, (la forme écrite est requise pour bénéficier des avantages fiscaux liés aux provisions pour retraite), d'un « règlement interne sur les pensions » sorte de contrat collectif s'appliquant à un grand nombre de salariés ou d'un accord d'entreprise négocié entre le Comité d'entreprise et la direction.

3. Diversité quant au financement

A la différence du régime général d'assurance-vieillesse, les régimes complémentaires sont financés par capitalisation et non par répartition. A cet égard, on peut différencier entre les modes externes — dans lesquels le salarié peut être associé au financement — et les modes internes de financement — où seul l'employeur cotise.

Le choix de l'entreprise détermine le moment où sa liquidité sera grevée, le traitement fiscal et la possibilité de recours aux fonds à des fins d'investissements.

— Dans la formule de *l'assurance-vie, ou assurance directe*, l'employeur souscrit au bénéfice d'un ou de plusieurs (assurance de groupe) salariés une assurance-vie. C'est une formule particulièrement adaptée aux petites entreprises du fait de l'absence de coût de gestion et de la prévisibilité du coût financier (le contrat définit en règle générale non pas la prestation future de vieillesse mais la prime versée, en une fois ou par mensualités).

— L'entreprise peut faire appel à une « *caisse de pension* » dotée du statut de mutuelle d'assurance et chargée exclusivement de la gestion des pensions complémentaires d'une ou plusieurs entreprises. Il en existe 230, cumulant des actifs de 76 Mrds DM à fin 89.

— L'entreprise peut avoir recours à une « *caisse de soutien* », fonds spécial doté de la personnalité juridique, mais émanant de l'entreprise.

L'entreprise peut disposer librement des actifs, à condition de les rémunérer à un taux proche du marché (au moins 5 % et 1 point au-dessus du taux d'escompte local). Cette formule, qui fut le pilier initial des retraites complémentaires, a perdu de son importance, et leur nombre s'était stabilisé depuis longtemps autour de 5 000. Depuis peu, elle connaît une sorte de renaissance, due à ses avantages pour l'entreprise (les versements n'apparaissent pas au passif du bilan, les montants peuvent être adaptés chaque année aux capacités financières de l'entreprise...) et au développement de modèles sophistiqués (réassurance des fonds...).

— Enfin, l'entreprise peut prendre un *engagement direct* vis-à-vis de ses salariés, donnant lieu à dotation aux provisions pour retraite. Pour éviter le risque que constituerait pour les droits des salariés la faillite de l'entreprise, le législateur impose qu'ils soient, une fois devenus inaliénables, réassurés auprès de l'Association de Garantie des retraites créée à cet effet.

Cette formule a connu un grand succès et a maintenant, de loin, distancé toutes les autres.

Estimation
(Fédération des organismes
de retraite complémentaire [ABA])

en Mrds DM

275

Total des actifs - fin 1990	370
dont	
engagements directs avec dotation	
aux provisions	230 - 250
caisses de pension	80
caisses de soutien	20 - 25
assurances-vie directes	25 - 20

... *DANS UN CADRE RÉGLEMENTAIRE QUI S'EST RIGIDIFIÉ*

1. Ces régimes complémentaires, nés de façon spontanée dans les entreprises dès le milieu du XIX^e siècle, ont fait l'objet en 1974, c'est-à-dire alors que 66 % des salariés de l'industrie en bénéficiaient déjà, d'une loi qui codifiait le droit existant et posait des conditions minimales. Ainsi la « loi sur les retraites d'entreprise » dispose notamment :

— que les droits acquis à une prestation de retraite deviennent *inaliénables* au terme d'un certain délai (âge et ancienneté), même si le salarié quitte l'entreprise ;

— que l'entreprise « *ajuste* » tous les trois ans les prestations versées en fonction de l'évolution du pouvoir d'achat et en fonction de la capacité financière de l'entreprise ;

— que les engagements soient *réassurés*.

Ces trois mesures, qui alourdissent les engagements à long terme des entreprises et les rendent surtout moins prévisibles, ont été encore aggravées par la jurisprudence qui a interprété la deuxième disposition de façon très extensive : sauf dans les cas où l'ajustement serait incompatible avec la situation financière de l'entreprise, celle-ci doit relever les prestations versées aux retraités de sorte à compenser intégralement l'inflation, ou au moins dans la mesure de la croissance des salaires nets des actifs de l'entreprise.

De plus, une loi de 1982 a relevé de 5,5 à 6 % le taux de rendement fictif des provisions pour retraites. Il correspond au rendement fictif que l'entreprise doit prendre en compte pour calculer le montant de la dotation aux provisions. Celui-ci baisse donc lorsque le taux de rendement est relevé.

2. Les statistiques disponibles semblent refléter une réaction de *désaffection* des entreprises à la suite de ces mesures, suivie d'une stabilisation.

Les statistiques sont peu fiables : la dernière enquête systématique de l'Institut des Statistiques date de 1976. Depuis, l'institut IFO a réalisé périodiquement pour le compte du Ministère du Travail des enquêtes, qui ne couvrent toutefois qu'une partie des questions et ne sont pas représentatives de toutes les branches¹.

Néanmoins, si l'on se limite aux résultats relatifs à l'industrie, on constate un infléchissement depuis 1979 : En 1981, 67 % des entreprises offraient à leurs salariés des retraites complémentaires ; ce chiffre passe à 63 % en 1984, à 61 % en 1987 et à 64 % en 1990. Si l'on considère non plus les entreprises mais les salariés, l'effet de rattrapage n'est pas confirmé : 72 % des salariés bénéficient de retraites complémentaires en 1984 et en 1987 et 70 % seulement en 1990.

Les raisons avancées par les entreprises pour ce recul sont :

— pour 39 % la situation économique défavorable de l'entreprise ;

— pour 40 % les coûts trop élevés, le manque croissant de flexibilité dans les conditions offertes et des craintes d'aggravation des contraintes légales et jurisprudentielles.

Le développement des régimes de retraite complémentaire dans les autres branches est estimé à 29 % des salariés (31 % des entreprises) dans

1 Une enquête systématique est effectuée actuellement par l'Institut de Statistiques.

le commerce, à 90 % des salariés dans le secteur banques et assurances, et aux environs de 50 % dans les autres services.

... *POUR LES ENJEUX IMPORTANTS*

Les estimations données par les professionnels — avec toutes les réserves qui s'imposent du fait de l'absence de statistiques officielles illustre l'importance de l'enjeu : 370 Mrds DM environ à la fin 90.

La prédominance massive de la formule des engagements directs s'explique par le régime fiscal et par l'avantage qu'ils représentent pour la capacité d'autofinancement des entreprises.

1. Le régime fiscal

Pour le salarié, ni les dotations aux provisions, ni les cotisations versées par l'employeur à une caisse de soutien ne sont imposables. En revanche, les cotisations à une caisse de pension ou à une compagnie d'assurance-vie sont considérées comme partie intégrante du salaire et, à ce titre, passible de l'impôt sur le revenu. Toutefois, elles peuvent être, dans la limite de 300 DM/mois, imposées forfaitairement à 15 % directement auprès de l'employeur.

Pour le retraité, les prestations sont imposées si elles sont versées par mensualités — uniquement pour le montant représentant la part de rendement dans le cas de l'assurance-vie et des caisses de pensions ; elles ne le sont pas si elles donnent lieu au versement d'un capital en une fois.

Pour l'entreprise, les cotisations versées à une assurance-vie ou à une caisse de pension constituent des dépenses d'exploitation déductibles du bénéfice imposable. Toutefois, certains plafonds par salarié sont fixés, qui rendent souvent nécessaire, pour arriver au niveau de prestation souhaité, un complément sur la base des dotations aux provisions, ou des caisses de soutien.

Dans le cas de l'engagement direct et des caisses de soutien, les dotations aux provisions pour retraites diminuent d'autant le bénéfice imposable. Il s'agit ici d'une déductibilité anticipée.

En outre, les dotations aux provisions ont l'avantage considérable de ne pas peser sur la liquidité puisque les fonds restent dans l'entreprise et sont disponibles par exemple pour le financement d'investissements (il faut à cet égard rapprocher de ce régime la formule des caisses de soutien, celles-ci pouvant accorder des prêts aux entreprises, toutefois contre une rémunération proche des taux du marché).

2. L'effet sur la capitalisation des entreprises

Les dotations aux provisions pour retraites s'effectuent à si long terme

qu'elles acquièrent presque le caractère de capital propre. Leur importance pour la capacité à investir — sans avoir recours à des financements extérieurs, explique de toute évidence l'attrait qu'elles exercent sur les entreprises. Dans le bilan cumulé de toutes les sociétés par actions allemandes² (1986) les provisions pour retraites représentent 98 Mrds, et les dettes à long terme totales (établissements de crédits et autres) 71 Mrds, pour un capital social de 91 Mrds DM et des réserves de 114 Mrds DM.

3. L'effet sur les marchés des capitaux

Les régimes de retraite financés par capitalisation jouent, bien sûr, par rapport aux régimes obligatoires reposant sur le principe de la répartition, un rôle beaucoup plus important de collecteurs de capitaux. Les actifs totaux, estimés à 350 Mrds fin 1989 sont à comparer aux 414 Mrds de capitaux placés par le secteur de l'assurance-vie à la même date — qui incluent d'ailleurs déjà pour 20 Mrds DM environ les assurances directes offertes par l'employeur. Or, deux tiers de ces actifs — représentant l'encours des engagements directs avec dotation aux provisions — ne parviennent pas sur le marché financier, ou dans une mesure très limitée lorsque l'entreprise elle-même investit en valeurs mobilières. Aussi les milieux boursiers souhaiteraient une incitation plus forte aux formules reposant sur le financement externe, ce qui supposerait aussi que soient encouragés les mécanismes de financement externe ce qui supposerait aussi que soient encouragés les mécanismes de financement externe des entreprises (relèvement des seuils prescrits pour les placements des investisseurs institutionnels, incitations fiscales, développement des titres émis par les entreprises...).

278

DES AVANTAGES CERTAINS ET DES RISQUES BIEN MAÎTRISÉS POUR LES DOTATIONS AUX PROVISIONS

1) La prédominance de la formule des dotations aux provisions s'explique par les avantages qu'elles représentent pour l'entreprise et qui consistent :

- en un avantage en termes de financement de l'entreprise : il est égal à la différence entre les taux du marché des capitaux et les 6 % de rémunération comptable que l'entreprise doit provisionner : les professionnels estiment que le financement des grandes entreprises est assuré à raison de 25 % environ par les capitaux propres, de 30 % par les dotations aux provisions et de 40-45 % par le recours au financement externe ;
- en un avantage en termes de coût : le coût de gestion des provisions

2 La forme juridique de société par actions est relativement peu répandue en RFA, la plupart des entreprises sont des SARL.

pour retraites est en effet minime. Dans une entreprise comme Henkel, qui connaît une grande tradition en la matière, 3 à 4 personnes seulement, rattachées au service des salaires, suffisent pour gérer l'ensemble des opérations afférentes aux engagements directs.

Le coût comparatif des différentes formules peut être estimé de la façon suivante, selon un professionnel :

5 à 10 % (ou même jusqu'à 20 %) pour les assurances directes

2 à 4 % pour les caisses de pension

1 à 4 % pour les fonds de soutien, selon les types

0,5 à 2 % pour les dotations aux provisions (y.c. la cotisation au fonds de garantie et les frais de consultant).

— en un avantage fiscal, qui est toutefois souvent surestimé : il réside dans un report d'impôt à long terme.

2) Les risques liés à la gestion par l'entreprise du capital accumulé et des prestations sont, notamment depuis l'intervention du législateur en 1974, bien maîtrisés.

— La gestion des fonds par l'entreprise, et non par des professionnels de l'assurance, ne semble pas avoir soulevé de problème particulier. La loi fixe certains principes de gestion et impose l'application des règles actuarielles pour le calcul des provisions. La gestion est assurée soit par un actuaire interne à l'entreprise soit par des consultants extérieurs. Ceux-ci, qu'ils soient conseillers fiscaux ou spécialisés dans les retraites complémentaires, composent, notamment pour les grandes entreprises, le « cocktail » approprié à la structure du personnel et aux besoins particuliers de l'entreprise, en dosant les différentes formules de retraite. Il semble, en tout état de cause, que la qualité de la gestion par l'entreprise n'ait jamais été sérieusement mise en doute, ni par les bénéficiaires ni par les syndicats. Ces derniers n'ont pourtant aucune influence sur la gestion des fonds — pas plus que sur la détermination de la formule ou des montants affectés, la « cogestion » se limitant dans ce domaine à la détermination des catégories de bénéficiaires.

— Le risque d'insolvabilité, ou même de difficulté financière, est couvert par le fonds de garantie mutuelle (Pensionssicherungsverein, Cologne) rendu obligatoire par la loi de 1974 pour toutes les entreprises offrant des engagements directs ou une caisse de soutien. Ce fonds appelle les cotisations nécessaires au règlement des droits acquis à l'encontre d'entreprises en difficultés (cf. *annexe 2*) et confie le versement des prestations à un syndicat d'assurance-vie (regroupant environ 75 entreprises). L'annexe retrace l'évolution de ce fonds ; l'année 1982, celle de la faillite AEG *, se démarque de l'évolution générale. En cas de difficultés financières n'allant pas jusqu'à l'insolvabilité, le Fonds est autorisé à s'ingérer dans la gestion de

* AEG n'avait pas inscrit ses provisions au passif. Depuis 1987, cette inscription au passif du bilan est obligatoire.

l'entreprise pour mobiliser toutes les réserves, avant de prendre lui-même le risque en charge.

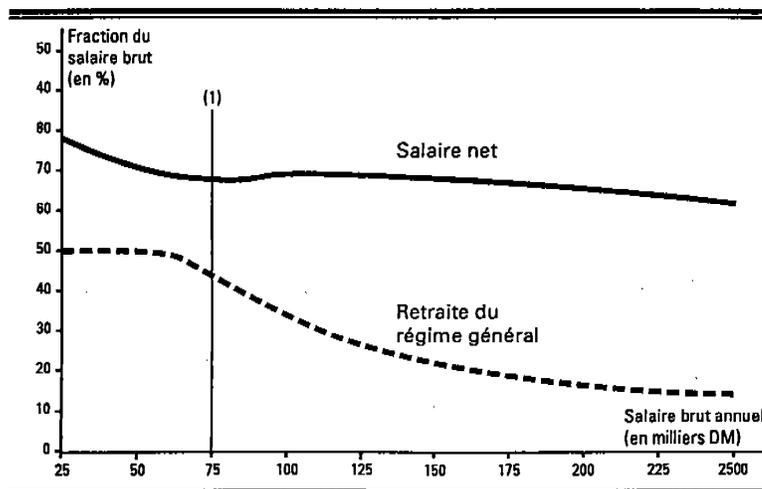
Les retraites complémentaires sont, en RFA, nées dans les entreprises et s'y sont développées comme prestations facultatives et de droit privé. Ce double caractère, qui n'est nullement mis en cause par les syndicats, est essentiel aux yeux du patronat. Celui-ci n'a pas apprécié l'ingérence du législateur que constituait la définition de garanties minimales (inaliénabilité des droits, réassurance, réajustement des prestations).

Ce double caractère privé et facultatif explique sans doute l'absence d'obligation légale de fournir les informations nécessaires, et donc l'absence de statistiques régulières. Les pouvoirs publics en sont réduits à procéder à des enquêtes sur échantillon — d'un coût élevé et d'une fiabilité limitée.

Une autre raison explique également cette lacune statistique : le régime des retraites complémentaires privées ne donne lieu à débat que d'une façon très marginale et épisodique, dans des petits cercles d'initiés. Même l'élaboration à Bruxelles d'une directive sur les caisses de retraite, qui risque pourtant non seulement de limiter les prêts des caisses de soutien aux entreprises mais surtout d'ouvrir le marché allemand à la concurrence étrangère, tant du point de vue de la nationalité que de celui de la structure des systèmes, n'a pas réussi à troubler un milieu convaincu de jouer un rôle décisif dans une société dont l'évolution démographique condamnerait à terme les régimes de retraite fondés sur la seule répartition.

280

Graphique 1
Retraites du régime général comparées au salaire d'activité



(1) Plafond d'assujettissement à la cotisation d'assurance-retraite
1990 = DM 75 000 (ou 6 300 / mois)

Source: ABA

EVOLUTION DU PENSIONS-VERSICHERUNGS-VEREIN
du 1^{er} janvier 1975, début de son activité, au 31 janvier 1990

Exercice	Adhérents (Nombre) (31/12/91)	Taux d'appel préliminaire (0/00)	Taux d'appel définitif (0/00)	Base de calcul (Mio DM)	Volume des cotisations (Mio DM)	Nombre de cas réglés	Volume des dommages (Mio DM)	Nombre de bénéficiaires enregistrés	Avant droits enregistrés (droit indivisible)	Somme du bilan (Mio DM)	Placements (Mio DM)	Fonds de pédagogie n. (Mio DM)	Nombre de salariés du BSVAG
1975	31 045	1,5	1,5	73	110,6	240	74,7	5 060	7 200	93,2	82,9	34,4	36
1976	31 685	1,5	1,8	83	159,5	267	163,6	8 614	8 705	120,7	89,8	35,0	41
1977	32 102	1,7	1,8	91	170,9	246	128,2	4 745	5 008	198,6	175,0	88,3	42
1978	32 770	1,7	0,7	98	71,3	187	77,6	4 765	6 705	295,3	285,2	101,6	43
1979	32 518	0,5	1,1	108	119,0	154	127,5	5 346	8 116	265,2	228,8	114,3	48
1980	32 547	0,0	1,4	120	187,0	161	170,7	6 870	6 985	348,0	314,5	139,5	50
1981	33 095	0,8	2,0	134	260,0	246	276,9	11 70	13 220	477,0	456,5	156,1	59
1982	33 977	1,4	6,9	145	1 002,3	363	1 220,3	39 564	55 490	1 293,9	1 079,7	11,1	71
1983	33 746	3,7	3,7	148	550,7	322	516,9	10 689	14 992	663,4	622,6	120,3	81
1984	33 969	1,8	2,6	164	427,5	369	391,6	8 036	15 801	733,8	700,6	269,5	85
1985	34 622	1,6	1,4	180	265,3	366	379,5	7 461	9 746	812,6	787,8	276,0	86
1986	34 040	1,0	1,1	192	227,7	332	373,5	8 135	13 448	854,3	821,3	336,0	87
1987	35 725	0,6	1,0	210	477,9	307	585,7	15 891	19 873	1 022,5	879,9	356,0	103
1988	35 813	1,2	0,9	218	201,9	200	310,7	4 460	7 606	956,0	928,5	368,0	106
1989	36 051	0,6	0,6	230	142,4	172	200,4	4 954	7 196	901,7	870,8	371,6	105
1990	36 712	0,3	0,3	242	76,0	142	332,0	5 732	5 960	786,6	730,4	372,6	102

Tableau 3 : (enquête Bavière 1990)

Formules de retraites offertes selon la taille de l'entreprise
(en % du nombre des entreprises offrant des retraites complémentaires)
(une entreprise peut offrir plusieurs formules)

	Entreprises de... salariés			
	20-199	200-999	1000 et plus	Total
Engagements directs avec dotation aux provisions	44,3	81,6	90,0	53,2
Caisse de soutien	11,0	25,2	34,6	14,8
Caisse de pension	8,7	4,7	15,5	8,6
Assurance-vie directe	51,8	28,6	12,7	45,5

Source : Ministère du Travail de Bavière.

Tableau 4 : (enquête Bavière 1990)

Provisions moyennes pour retraités par salarié
(pour les entreprises offrant des engagements directs)
en Mrds de DM

Branche	
Industrie	27,310
dont :	
Metallurgie	18,938
Electricité	35,360
Chimie/papier	31,396
Commerces et services	25,444
dont :	
Commerce gros détail	15,983
Banques/assurances	35,077
Divers	16,905
Total	26460

Source : Ministère du Travail de Bavière.

Tableau 5 : (enquête Bavière 1990)

Montant des provisions pour retraites constituées par
les entreprises offrant des engagements directs
(en milliers de DM)

	Entreprises de ... salariés			
	20-199	200-999	1000 et plus	Total
Total des provisions	1 092,102	1 743,504	14 885,335	17 710,941
Nombre de salariés bénéficiant d'engagements directs	45,949	92,669	530,740	699,358
Provisions par salariés	23,6	18,8	28,0	26,5

Source : Ministère du Travail de Bavière.

283

Tableau 6 : (enquête Bavière 1990)

Formes des prestations versées
(capital/rente selon la taille de l'entreprise en % du nombre
des salariés bénéficiaires de retraites complémentaires)

	Entreprises de... salariés			
	20-199	200-999	1 000 et plus	Total
Capital	43,3 33,6	20,1 16,0	9,1 2,8	37,3 6,7
Rente	54,9 68,6	86,8 86,4	94,6 97,6	62,6 94,0

Source : Ministère du Travail de Bavière.

Tableau 7: (enquête Bavière 1990)

Répartition du montant des rentes complémentaires en fonction du
salaire d'activité (en % du nombre des bénéficiaires)

Rente salaire de base	- de DM 100	DM 100-300	DM 301-500	DM 501-1,000	+ de DM 1,000	Total
2,000	2,6	38,5	26,9	8,4	3,6	100
4,000	2,4	14,1	54,0	19,0	10,5	100
6,000	0,6	8,1	14,9	44,8	31,6	100
8,000	0,3	4,2	5,1	15,5	74,9	100
10,000	0,3	3,7	2,9	3,4	89,7	100

Source : Ministère du Travail de Bavière.

Tableau 8: (enquête Bavière 1990)

Objectifs poursuivis par l'entreprise
qui offre des retraites complémentaires
(en % des entreprises offrant des retraites complémentaires)

Motivation déclarée	Entreprises de salariés			
	20-199	200-999	1,000 et plus	Total
Satisfaction du besoin de sécurité	40,7	42,7	52,7	41,8
Responsabilité sociale de l'entreprise	52,4	72,7	86,4	57,9
Avantages fiscaux	31,8	38,5	30,9	32,7
Récompense pour fidélité à l'entreprise	72,3	82,1	79,1	74,2
Susciter le sentiment de Communauté dans l'entreprise	41,6	41,0	33,6	40,9
Promotion de l'image de marque de l'entreprise	8,8	15,8	15,5	10,3
Concurrence sur le marché du travail	9,5	26,1	44,6	14,5
Comportement des entreprises concurrentes	3,3	5,1	3,6	3,6

Source : Ministère du Travail de Bavière.