

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 14 décembre 2011 à 9 h 30
« Emploi et retraite en Europe : étude de cas »

Document N°5
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Emploi et retraite en Europe : le cas des Pays-Bas

Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi des Pays-Bas

Emploi et retraite en Europe : le cas des Pays-Bas

Introduction

Le problème du vieillissement de la population est aujourd'hui plus pressant que jamais. Selon les projections démographiques publiées par *Statistics Netherlands*, le nombre de personnes de plus de 65 ans aux Pays-bas va augmenter de 2,6 millions en 2010 à 4,6 millions en 2040 (sur une population totale de 17,8 millions cette même année). L'augmentation du nombre de personnes âgées est en partie due à une chute du taux de fécondité, de 2,6 enfants par femme en 1970 à 1,5 en 1983. Depuis 2000, il est resté relativement stable autour de 1,7 enfant par femme. Une autre raison tient à la hausse de l'espérance de vie. En 2000, l'espérance de vie à la naissance était de 75,5 ans pour les hommes et 80,5 ans pour les femmes. En 2010, elle avait progressé à 78,5 ans pour les hommes et 82,5 ans pour les femmes. Elle devrait continuer à augmenter pour atteindre respectivement 83,7 ans et 86,6 ans en 2050.

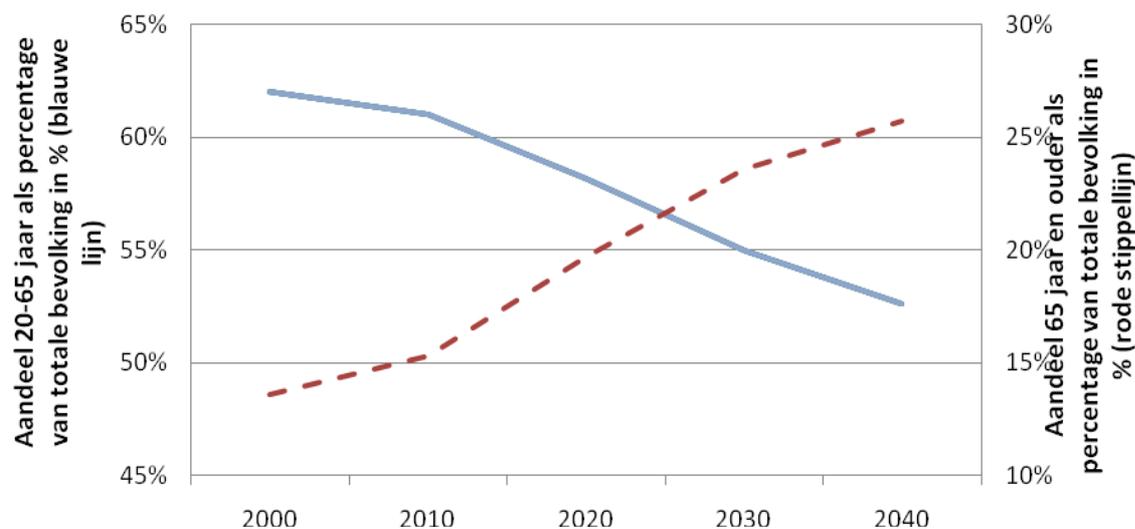
Parallèlement, la taille relative de la population en âge de travailler (entre 20 et 64 ans) va diminuer. Comme le montrent le tableau 1 et le graphique 1, la population en âge de travailler a atteint pour la première fois en 2003 plus de 10 millions de personnes. Elle devrait rester stable autour de 10 millions de personnes jusqu'en 2023, puis devrait passer à nouveau sous la barre des 10 millions de personnes. Selon l'âge légal de la retraite retenu, en 2040 la population en âge de travailler serait comprise entre 9,4 millions (pour un âge de la retraite de 65 ans) et 9,7 millions de personnes (pour un âge de la retraite de 67 ans).

Tableau 1 Projections de population à l'horizon 2040

	1990	2000	2010	2020	2030	2040
Population	14,9	15,9	16,6	17,2	17,7	17,8
- dont < 20 ans	3,8	3,9	3,9	3,8	3,8	3,8
- dont 20-64 ans	9,2	9,8	10,1	10,1	9,8	9,4
- dont 65 ans et plus	1,9	2,2	2,6	3,4	4,2	4,6
Population active potentielle (âge de la retraite de 65 ans)			10,1	10,0	9,7	9,4

(Source: Statistics Netherlands, population forecast 2010-2040)

Graphique 1: Part des 20-65 ans (en bleu) et des plus de 65 ans (en pointillés rouges) en pourcentage de la population totale (source: Statistics Netherlands)



Aux Pays-Bas, la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus a augmenté : elle représentait 22% de la population en âge de travailler en 2001, 25,7% en 2010, et devrait atteindre 48,9% en 2040. Le vieillissement devrait conduire à une hausse des dépenses publiques en matière de retraite, santé et dépendance. De plus, si la taille de la population active par rapport à la population inactive diminue, cela risque de conduire à des pénuries de main d'œuvre sur le marché du travail et à une croissance économique plus faible.

Le marché du travail va bientôt atteindre un tournant : à partir de 2020, la population active néerlandaise va diminuer. Cette diminution de la population active aura lieu dans un contexte de reprise étonnamment rapide du marché du travail après la crise. De fait, certains secteurs économiques néerlandais subissent déjà des pénuries de main d'œuvre. Dans le même temps, les finances publiques sont affaiblies en raison de cette même crise.

Une intervention est donc nécessaire afin d'enrayer, ou du moins atténuer les effets à venir de la baisse de la population active. Le gouvernement néerlandais estime qu'il est de la responsabilité partagée du Gouvernement et des partenaires sociaux d'engager les politiques visant à améliorer le vieillissement actif, c'est-à-dire de s'assurer que les gens seront en mesure de travailler dans de bonnes conditions jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de la retraite. Cela devrait conduire à l'augmentation nécessaire de la participation des travailleurs âgés sur le marché du travail.

Tableau 2 Taux d'emploi par groupes d'âge, genre ou état de santé

Taux d'emploi	2001	2005	2011 (Septembre)
Total	66,5	68,1	71,3
Seniors (55-64 ans)	33,5	41,7	53,2 ¹
Femmes	54,4	58,1	63,8
Handicapés / invalides	51,2	45,2	46,6 ²

(Source: Statistics Netherlands, 2011)

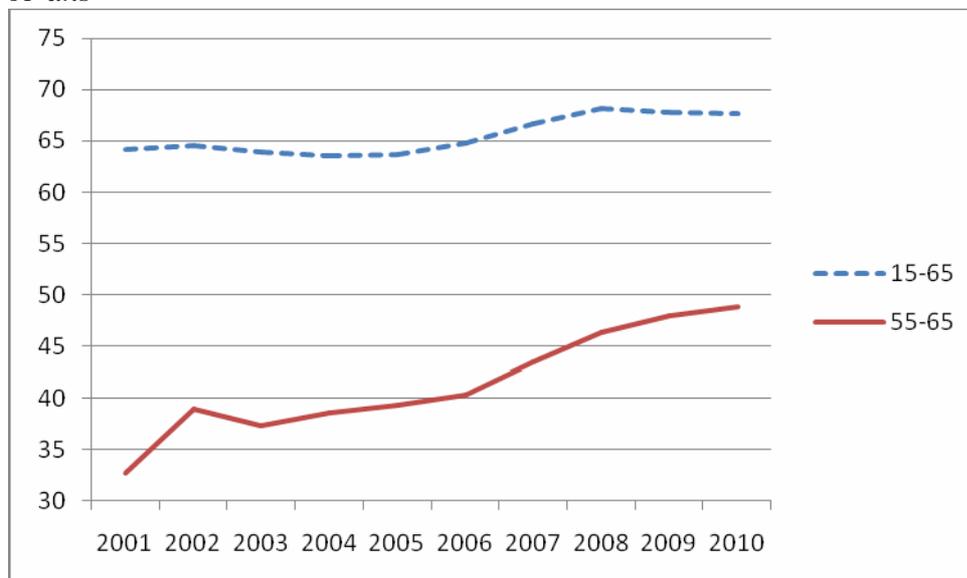
¹ 2ème trimestre

² Le chiffre le plus récent sur la participation au marché du travail des personnes avec un handicap est de 2009.

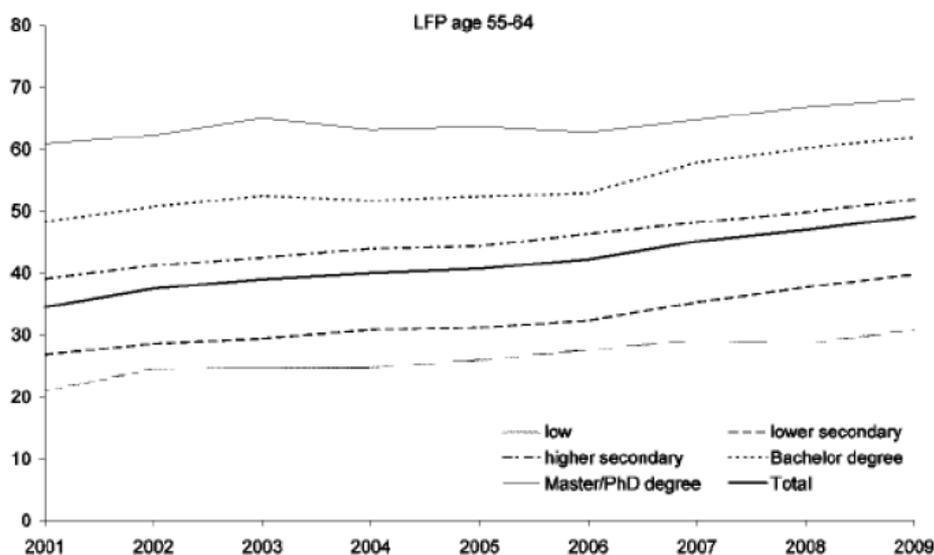
Au cours des 10 dernières années, les Pays-Bas ont connu une augmentation considérable du taux d'emploi (tableau 2) : 5 points d'augmentation en moyenne pour toutes les classes d'âges et près de 20 points pour les seuls travailleurs âgés (55 – 64 ans). L'augmentation de la participation au marché du travail peut être expliquée par un changement de politique depuis les années 1990. Les politiques ont alors eu pour objectif de faire croître la participation totale au marché du travail, notamment *via* le développement de dispositifs visant à réduire les barrières à l'embauche en développant la flexibilité du travail. Par ailleurs, une augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail a été possible en soutenant la création de garderies et en stimulant les emplois à temps partiel permettant de concilier vie de famille et travail. Ces différentes mesures se sont avérées particulièrement efficaces. Aujourd'hui, plus de 70% des Néerlandaises travaillent, selon la définition du BIT. Un autre facteur important de l'augmentation de la participation au marché du travail a été l'instauration de politiques actives sur le marché du travail. Les instruments de ces politiques ont été rendus plus efficaces en les décentralisant au niveau des municipalités et en les concentrant davantage sur le retour sur le marché du travail. Enfin, une réforme du système de retraite, constituée principalement par la suppression des programmes de retraite anticipée mais aussi l'introduction d'incitations financières pour les employeurs à embaucher des travailleurs âgés, a été mise en place.

Ainsi, on constate que ces politiques, rompant avec les interventions passées sur le marché du travail, ont été couronnées de succès. Toutefois, ces améliorations ne semblent pas être suffisantes pour éviter les pénuries de main-d'œuvre induites par le vieillissement démographique ou pour maintenir le système de sécurité sociale financièrement viable sur le long terme. Pour cette raison, le gouvernement néerlandais a cherché des moyens pour continuer à améliorer le taux de participation au marché du travail.

Graphique 2: Augmentation de la participation au marché du travail des 15-65 ans et des 55-65 ans



Graphique 3 : Augmentation de la participation au marché du travail des travailleurs âgés en fonction du niveau d'éducation



Les Pays-Bas ont un taux de chômage relativement bas de 5,6%. Ce taux montre que la solution pour lutter contre les pénuries de main-d'œuvre ne pourra passer uniquement par un retour des chômeurs sur le marché du travail. Par conséquent, la politique néerlandaise vise des groupes de personnes au-delà du simple groupe des chômeurs afin d'augmenter la participation sur le marché du travail à travers, par exemple, l'augmentation du temps de travail des femmes en emplois à temps partiel (75%) et l'augmentation de l'emploi des personnes handicapées. De même, les marges d'augmentation de la participation au marché du travail sont importantes chez les travailleurs âgés. La participation des personnes âgées entre 55 et 64 ans est, bien qu'elle ait augmenté, considérablement plus faible que celle de la moyenne des néerlandais. Par ailleurs, leur employabilité peut être améliorée. Comme le montre le tableau suivant, 22% des demandeurs d'emploi officiellement enregistrés ont plus de 55 ans alors qu'ils ne représentent que 2% des attributions d'offres de postes vacants diffusées dans les bureaux de l'emploi.

Tableau 3 : Demandeurs d'emploi par groupes d'âge

AGE	Demandeurs d'emploi	Attribution d'offres de postes vacants
<25	8%	33%
25-39	31%	47%
40-54	40%	18%
55+	22%	2%

Source: Social Security Agency

C'est dans ce contexte que les réformes aux Pays-Bas visant à améliorer la participation au marché du travail des travailleurs âgés doivent être appréhendées.

Ce document décrit les principaux facteurs qui ont déterminé la hausse du niveau de participation des travailleurs âgés aux Pays-Bas. Par ailleurs, il présente les discussions en cours sur l'augmentation de l'âge de la retraite de 65 à 67 ans et les mesures

d'accompagnement prévues sur le marché du travail. Enfin, il fait le point sur les événements actuels, dont les effets de la crise, ainsi que sur les réformes en préparation.

La première partie traite des moyens mis en oeuvre par le gouvernement néerlandais afin d'accroître la participation des travailleurs âgés, avant tout en limitant leurs possibilités de quitter le marché du travail avant l'âge officiel de la retraite. Il sera montré que les réformes entreprises, comme par exemple la loi sur le handicap et le système d'allocations chômage, expliquent une bonne partie de l'augmentation des taux d'emploi des seniors. Cette première partie se concentre également sur le rôle des incitations financières pour rendre attractive l'embauche des seniors par les employeurs et inciter les travailleurs âgés à la prolongation d'activité. La deuxième partie se penche sur le rôle de la flexibilité du marché du travail pour les travailleurs âgés. Il apparaît que la flexibilisation des contrats de travail aux Pays-Bas a augmenté les possibilités de choix de prolongation d'activité des employés tout en facilitant la décision d'embauche des seniors par les employeurs. La troisième partie aborde la notion plus large de l'évolution de la perception des néerlandais sur la question du vieillissement actif et la prolongation des carrières, ainsi que les changements de comportement qu'elle induit. Cette nouvelle perception a été voulue et impulsée par le gouvernement néerlandais en direction de l'ensemble de la société mais aussi des partenaires sociaux. Pour faire évoluer la perception des néerlandais sur les questions de vieillissement actif, le gouvernement a fortement mis l'accent sur le besoin de développer la formation et l'éducation tout au long de la vie, mais aussi de développer des outils afin d'améliorer (ou ne pas dégrader) la santé des travailleurs – conditions essentielles à une augmentation durable du taux d'emploi des seniors.

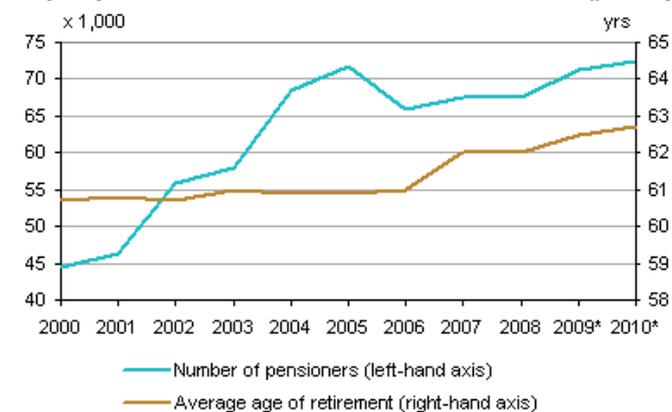
1 Pensions, invalidité et chômage

Une partie de la politique suivie par le Gouvernement néerlandais a eu pour but de limiter les possibilités de prendre des voies détournées pour accéder à une retraite anticipée. Ces voies détournées prennent le plus souvent effet dans la législation des pensions, de l'invalidité et du chômage.

Le système de retraite néerlandais est composé de trois piliers. Le premier est le régime général des pensions de vieillesse (AOW). C'est une pension de base pour les personnes âgées de 65 ans et plus. Chaque résident légal aux Pays-Bas est en droit de percevoir l'AOW (sous condition de résidence aux Pays-Bas pendant un certain nombre d'années – de 15 ans à 65 ans pour avoir une pension AOW pleine, soit 50 ans de résidence), qui est financé par des contributions sur les salaires ou revenus d'activité. Le deuxième pilier est formé par les régimes de retraite professionnelle et complète le régime AOW. La gestion du deuxième pilier relève de la responsabilité des partenaires sociaux. Le troisième pilier est constitué des régimes de retraite privés.

Bien que l'âge officiel de la retraite soit de 65 ans, l'âge effectif de liquidation des droits est beaucoup plus faible (62,8 ans). Cela montre qu'il est possible de quitter le marché du travail avant l'âge de 65 ans. Comme l'indique le graphique 4, une augmentation de l'âge moyen de liquidation des droits à retraite est néanmoins observée depuis 2000 et surtout depuis 2006. Diverses explications peuvent être avancées ; nous allons ici nous concentrer uniquement sur celles en rapport avec les politiques conduites.

Graphique 4 : Flux de nouveaux retraités et âge moyen de liquidation de la retraite



Les régimes de préretraite (VUT) ont été introduits dans les années 1970 comme une mesure temporaire. Ils ont été le résultat de négociations collectives. Durant cette période qui fut caractérisée par un chômage élevé des jeunes, les VUT avaient pour but de permettre aux travailleurs âgés de partir à la retraite anticipée, afin de « faire de la place dans l'emploi » pour les jeunes. Les régimes VUT ont été négociés par secteur, plutôt qu'au niveau national, ce qui a eu pour conséquence la création de 300 régimes différents. Les régimes étaient financés par répartition : d'une part par les salariés *via* un prélèvement sur les salaires, et d'autre part par les employeurs. Le gouvernement a subventionné ces régimes en leur octroyant des exonérations fiscales. Le nombre de seniors néerlandais qui en bénéficiaient a augmenté rapidement, passant de près de 20 000 dans les années 80 à quelques 150 000 dans les années 90, pour rester stable par la suite. Les coûts élevés de ces régimes et la nécessité d'une participation accrue des seniors sur le marché du travail ont abouti en 1997 à un accord entre le gouvernement et les partenaires sociaux pour que ces régimes deviennent des régimes en capitalisation (en cotisation définie), où chaque assuré financera lui-même sa propre pré-pension avec la possibilité de cesser de travailler à un âge précoce contre une baisse des prestations. Les assurés peuvent toutefois cumuler une préretraite avec un revenu du travail à temps partiel alors que c'était impossible avant cette réforme.

La réforme a eu peu d'effets sur les âges effectifs de départ à la retraite, car les régimes de prépension permettaient encore de quitter le marché du travail assez tôt dans de bonnes conditions. En 2005, le gouvernement néerlandais a décidé qu'il ne devait plus soutenir ces régimes financièrement : continuer de le faire aurait contribué au sentiment que le passage à la retraite *via* une retraite anticipée était devenue la norme (Rapport de Stratégie nationale des Pensions, 2005). Par conséquent, les avantages fiscaux de la retraite anticipée et de la préretraite ont été supprimés à compter du 1^{er} janvier 2006.

En contrepartie, depuis le 1^{er} janvier 2006, une nouvelle réglementation est entrée en vigueur, appelée « levensloopregeling » (cycle de vie). Initialement prévue comme un moyen de permettre aux salariés, quel que soit leur âge, de mettre de côté une partie de leur salaire pour bénéficier d'un congé (parental, sabbatique, etc.), la réglementation peut être utilisée comme un dispositif de préretraite. Alors que, pour les salariés, ce dispositif est facultatif, l'employeur a l'obligation de coopérer si l'employé souhaite utiliser cette possibilité. Bien que l'introduction du dispositif à la suite de la suppression des préretraites puisse suggérer que le plan d'épargne « cycle de vie » ait été présenté comme une nouvelle forme de retraite anticipée, son but était bien de créer une plus grande flexibilité dans la carrière. Dans

l'hypothèse où ce dispositif est utilisé pour une retraite anticipée, une partie de l'exonération fiscale doit être remboursée par le bénéficiaire.

Ce dispositif n'a toutefois eu que peu de succès. Sa complexité relative ne le rendait pas attractif face au régime « épargne – revenu individuel ». Ce dernier régime offre aux employés la possibilité d'épargner peu (jusqu'à environ un maximum de 620 € par an) avec des avantages fiscaux importants, avec la faculté d'utiliser l'épargne défiscalisée après une période de 4 ans. Comme il n'est pas possible de cumuler les deux avantages fiscaux, les néerlandais ont continué à privilégier le régime « épargne – revenu individuel ».

En outre, en dépit de la réduction des avantages fiscaux, en cas d'utilisation du « levensloopregeling » comme dispositif de préretraite, il s'est avéré que ce dispositif était utilisé comme une voie de retraite anticipée par plus de 50% des participants en 2010. Face à ce constat, le gouvernement a proposé en octobre 2010 d'abandonner le « levensloopregeling » et le dispositif « épargne – revenu individuel » afin de les remplacer par un plan d'épargne « vitality » qui ne permet pas d'utiliser l'épargne comme moyen de sortie précoce du marché du travail (voir infra).

Le gouvernement a aussi choisi de développer une approche globale en créant un ensemble (« package ») d'incitations financières (pour 2,2 milliards d'euros) afin de promouvoir les investissements dans la santé, l'éducation et la mobilité des salariés. Le « package » a été présenté au Parlement, mais la décision finale quant à son adoption n'a pas encore été prise. Outre les incitations fiscales pour les employeurs à embaucher des personnes de 55 ans et plus et pour les salariés à travailler après l'âge de 62 ans, le « package » contient un certain nombre de mesures visant spécifiquement à améliorer les niveaux de compétences des salariés.

Actualités

En réponse à la première crise économique en 2009, le gouvernement néerlandais a proposé une série de mesures, parmi lesquelles l'introduction temporaire de chômage partiel. Dans le cadre de ce « package », le gouvernement a proposé d'augmenter l'âge de la retraite. La réforme est dans sa dernière phase avant l'adoption. En octobre dernier, le gouvernement a soumis un projet de loi de retraite au Parlement. Si le projet de loi est adopté, l'âge légal de la retraite passera de 65 à 66 ans en 2020 et, en fonction de la hausse de l'espérance de vie jusqu'en 2015, de 66 à 67 ans en 2025. Par la suite, tous les cinq ans, il sera décidé si une nouvelle hausse de l'âge de la retraite est nécessaire en fonction de la hausse de l'espérance de vie. L'âge légal de la retraite du régime de retraite public sera également applicable aux pensions complémentaires professionnelles en capitalisation.

Dans le cadre du plan d'épargne « vitality », les incitations à épargner volontairement, *via* une exonération d'impôt sur le montant épargné, sont renforcées pour les travailleurs (salariés et indépendants). Ce mécanisme est particulièrement bénéfique pour les travailleurs qui s'attendent à connaître une période de baisse de revenu, par exemple pendant une période de formation ou parce qu'ils ont besoin de prendre soin d'une personne malade de leur entourage. Il n'y a aucune restriction quant à la finalité de l'épargne. Par conséquent, les travailleurs peuvent toujours utiliser leur épargne pour quitter le marché du travail de manière anticipée. Afin de limiter cette possibilité toutefois, le montant maximal qui peut être épargné est de 20 000 euros et les personnes âgées de 62 ans et plus ne peuvent retirer plus de

10 000 euros par an. Ainsi, l'utilisation de cette épargne pendant de longues périodes de congés ou de retraite anticipée est devenue impossible.

Invalidité

Pendant longtemps, l'invalidité (WAO) a été fréquemment utilisée comme un moyen de quitter le marché du travail avant l'âge officiel de la retraite. Bien qu'il ait diminué depuis 2005, le nombre de personnes bénéficiaires de prestations d'invalidité reste très élevé. Ceci s'explique non pas par l'afflux de nouveaux cas, mais par un nombre important de personnes présentes dans le dispositif depuis longtemps³. Par conséquent, pour essayer de réduire le nombre total de personnes en invalidité, la politique néerlandaise n'a pas visé seulement une réduction du flux, mais aussi une réduction des niveaux d'incapacité pour permettre des retours (partiels) en emploi.

Ainsi, les conditions pour être reconnu comme « handicapé » ont été modifiées, par exemple en ne reconnaissant pas les personnes de manière automatique comme invalides ou handicapées mais en exigeant le passage par un dispositif de maladie durant une période minimale. On a cherché également à modifier le comportement des employeurs et des employés. Le « Gatekeeper Act » de 2002 vise, en combinant des mesures dans des domaines tels que l'organisation et les conditions de travail au sein des entreprises, à une réintégration par étape d'invalides au sein des entreprises. Une réduction importante du nombre de nouveaux invalides a été obtenue *via* le transfert complet des coûts, aux employeurs, de la période de congé de maladie obligatoire pour l'ouverture de droits à invalidité. En 2004, les employeurs ont été chargés de ces paiements, avec un maximum de 100% du salaire la première année et 70% la deuxième année de maladie. Pour les employeurs, cette mesure a constitué une incitation importante pour tout mettre en œuvre pour améliorer la santé de leurs employés. Dans le même temps, les employeurs peuvent prendre des assurances privées pour couvrir ce risque.

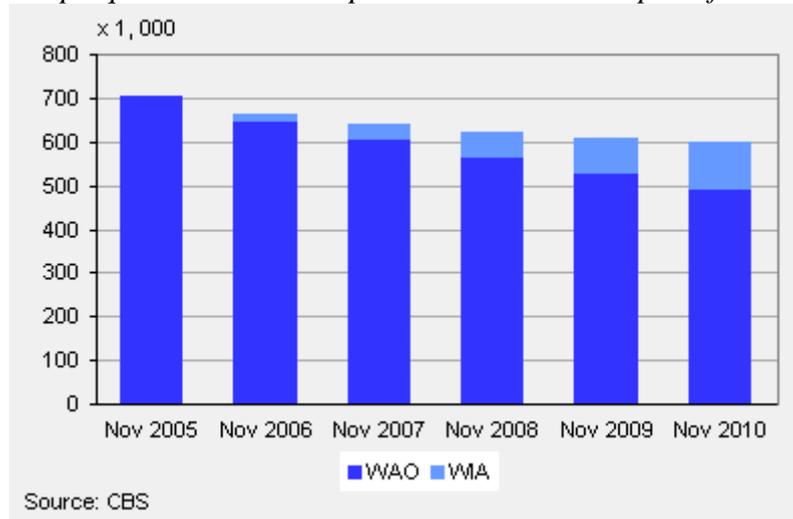
Un deuxième changement majeur a été introduit en 2005 par la « Loi sur le travail » : un revenu en fonction de la capacité de travail (WIA). La WIA va progressivement remplacer la WAO. Les nouveaux entrants en invalidité sont directement intégrés au WIA. Les personnes déjà dans le dispositif WAO y restent. Le nouveau dispositif d'invalidité WIA a pour vocation de rendre plus attractif le retour à l'emploi des invalides. Le nouveau régime distingue les invalides en trois groupes en fonction de leur capacité à reprendre un emploi :

1. Les personnes avec un handicap de moins de 35% ne reçoivent pas de pension d'invalidité. La reconnaissance du handicap maintient la capacité à travailler, moyennant des adaptations par l'employeur du poste de travail et du contenu des tâches si nécessaire ;
2. Les personnes qui sont entièrement invalides (80% ou plus) reçoivent des prestations d'invalidité basées sur 70% du niveau de leur dernier salaire avant d'entrer dans le dispositif. Pendant les cinq premières années d'invalidité, des réévaluations de l'état de santé sont régulièrement effectuées ;
3. Les personnes ayant un handicap important (compris entre 35 et 80%) reçoivent des prestations pouvant aller jusqu'à 70% de leur dernier salaire avant la reconnaissance de l'invalidité (en fonction du degré d'incapacité). Le bénéficiaire peut utiliser sa capacité de travail restante pour occuper un emploi et augmenter ainsi ses revenus.

³ Ageing and Employment Policies, Netherlands, *OECD*, 2005, p 81

Cette réforme a entraîné une chute brutale des flux annuels de nouveaux entrants dans le régime des prestations d'invalidité et a entraîné une baisse du nombre de bénéficiaires d'environ 100 000 personnes. Cette tendance s'observe également chez les travailleurs âgés. En 2010, environ 7 500 entrées dans le dispositif WIA concernent des employés de 55 ans et plus. En 2002, ce nombre était proche de 15 000.

Graphique 5 : Nombre de personnes dans les dispositifs WAO et WIA



Les allocations chômage

En plus du système de retraite et du nouveau dispositif d'invalidité, les allocations chômage pouvaient permettre à de nombreux travailleurs âgés de quitter le marché du travail avant 65 ans. Plusieurs changements ont eu lieu pour empêcher le chômage d'être une « trappe à inactivité ».

Tout d'abord, en 2004, a été aboli le dispositif spécifique pour les seniors – les seniors au chômage bénéficiaient d'un dispositif passerelle leur permettant une transition entre le chômage et la retraite -. Deuxièmement, la durée maximale de l'indemnisation du chômage a été ramenée de cinq à trois ans. Troisièmement, l'indemnité de chômage est dorénavant basée sur les antécédents de travail et n'est plus liée à l'âge. Quatrièmement, les chômeurs de 57,5 ans et plus ont - comme d'autres - l'obligation de rechercher activement un emploi et ne peuvent donc plus être dispensés de recherche d'emploi, sauf, à titre exceptionnel, si les services de l'emploi ou les municipalités jugent qu'une personne n'aurait pas ou trop peu de chances de trouver un emploi.

Certaines des mesures temporaires, destinées à assurer la transition vers le nouveau système, sont toujours en place. Ces mesures continuent d'offrir une protection supplémentaire aux travailleurs âgés. Par exemple, l'entente sur le revenu pour les chômeurs âgés (IOW) qui a été introduite en 2009 pour les personnes âgées de 60 ans et plus. L' IOW se terminera en 2016, mais pourra être prolongé jusqu'en 2021, comme partie du « package vitalité ». L'IOW permet de ne pas prendre en compte parmi les ressources des seniors certains types de patrimoine (par exemple, une maison). Elle procure un revenu de remplacement qui est aussi élevé que le niveau des prestations sociales, mais qui peut être inférieur à celui qu'obtiendra

l'assuré à l'âge de la retraite. Les bénéficiaires de l'IOW doivent cependant continuer de rechercher un emploi.

Grâce à ces réformes, le système de prestations chômage n'est plus aujourd'hui considéré comme une voie possible de transition vers une retraite anticipée. Surtout, l'afflux de travailleurs âgés dans le régime n'est pas plus élevé que l'afflux des personnes des autres groupes d'âge. Toutefois, lorsque les travailleurs âgés entrent dans le dispositif d'indemnisation du chômage, ils sont encore susceptibles d'y rester pour une durée plus longue que les autres groupes d'âges.

Actualités

Pendant la crise, le chômage partiel a été introduit afin de limiter les licenciements massifs. Les employeurs qui comptaient sur un retournement conjoncturel pouvaient avoir accès à une prestation partielle complémentaire pour leurs salariés. Entre avril 2009 et décembre 2010, 7 800 entreprises ont fait appel à ce dispositif pour 77 000 salariés. Aujourd'hui, la reprise économique ne nécessite pas de réintroduire ce dispositif qui n'aura été que transitoire.

Politiques actives sur le marché du travail

Les politiques nationales visant à inciter les gens à travailler, et qui découragent le bénéfice de prestations pendant une trop longue période, ont été accompagnées, dans la Loi sur l'aide sociale (2005), de mesures de réinsertion qui se développent aux niveaux local et régional. Les municipalités sont responsables de la mise en œuvre de cette loi. Elle contient une incitation pour les municipalités à réintégrer le plus de personnes possible vers l'emploi : le budget alloué est divisé en une « partie revenus », pour financer les allocations versés aux bénéficiaires et une « partie travail » pour financer la réinsertion sociale des bénéficiaires. En cas de réintégration réussie, les municipalités peuvent conserver la « partie revenus » qu'ils ont réussi à économiser et la dépenser selon leurs propres priorités. Grâce à ce mécanisme, au cours du début des années 2000, le nombre de personnes bénéficiaires d'avantages sociaux a diminué de manière significative. Cependant, avec la crise en 2009, il a augmenté.

Le service public de l'emploi qui fait partie de l'Agence de la Sécurité sociale est un autre acteur public dans le domaine de la réinsertion des assurés. Cette organisation est responsable du calcul et du versement des prestations de chômage pour les demandeurs d'emploi remplissant toutes les conditions (notamment rechercher activement un emploi) pour la recevoir. En général, les mesures de réinsertion ne sont pas destinées à des groupes cibles spécifiques, mais doivent être adaptées à chacun des individus concernés (circonstances économiques, qualifications, etc.). Il y a des exceptions à ce principe, par exemple le programme « Talent 45 + », mis en place entre 2007 et 2009, qui se composait d'une campagne de sensibilisation dans le but d'améliorer la réinsertion des chômeurs de 45 ans et plus. La mise en œuvre de ce programme a conduit à former 300 gestionnaires locaux afin qu'ils se concentrent d'avantage sur la collaboration régionale / locale des responsables publics chargés de la réinsertion d'une part et des acteurs privés d'autre part.

Les incitations fiscales

Outre la limitation des sorties directes vers la retraite, le gouvernement néerlandais cherche également à accroître la participation des travailleurs âgés, par des avantages fiscaux et des mesures visant à baisser leur coût salarial, pour les rendre plus attractifs financièrement pour les employeurs. Les mesures actuelles, en place depuis 2009, comprennent :

- un bonus pour les gens qui continuent à travailler après l'âge de 62 ans sous la forme d'un crédit d'impôt général sur le revenu. La prime varie avec l'âge et le revenu et est payée à la fin de chaque année travaillée entièrement, après l'âge de 62 ans ;
- un allègement fiscal pour les personnes de 56 ans et plus recevant un revenu lié à un emploi. Cet allègement augmente avec l'âge du bénéficiaire ;
- un crédit pour les contributions sociales des employeurs qui embauchent des chômeurs âgés de plus de 49 ans ou qui arrivent à retenir des employés âgés de plus de 61 ans ;
- un régime d'indemnisation temporaire (2009) destiné à compenser le risque d'absence pour maladie lors de l'embauche de chômeurs de longue durée (personnes âgées de plus de 54 ans qui sont au chômage depuis plus d'un an). L'indemnité prévue par le régime couvre l'obligation de continuer à payer le salaire des employés en cas de période de maladie d'une durée de plus de 13 semaines.

Actualités

Le "package vitalité" a financé une partie des mesures mentionnées ci-dessus afin d'encourager la participation des travailleurs âgés au marché du travail et de réaffecter les moyens pour atteindre cet objectif d'une manière plus efficace. Or la participation au marché du travail diminue fortement après l'âge de 62 ans. En réponse à ce constat, l'allègement fiscal pour les personnes recevant un revenu du travail au-delà de 56 ans et la prime pour les personnes qui travaillent après 62 ans sont combinés en un nouveau bonus pour les personnes âgées de 61 ans et plus, qui ne dépendra pas de l'âge ni du revenu. Avec les mesures du "package vitalité", les employeurs bénéficient encore de l'exonération d'une partie de leurs contributions quand ils gardent en emploi des travailleurs âgés, mais l'exonération est plus élevée lorsqu'ils embauchent des travailleurs âgés. L'exonération est supérieure dans ce cas parce qu'il est très difficile pour les travailleurs âgés devenus chômeurs de retrouver ensuite un nouvel emploi. Il en résulte les mesures suivantes, prévues à partir de janvier 2013 :

- Remplacement de la prime pour les assurés qui travaillent après l'âge de 62 ans et de l'allègement fiscal pour les personnes de 56 ans et plus recevant un revenu lié à un emploi par une prime annuelle pour les salariés de 61 ans et plus. Le bonus est indépendant de l'âge et du revenu.
- L'exonération de cotisations des employeurs qui maintiennent en emploi des travailleurs de 62 ans et plus diminuera alors que l'exonération de cotisations des employeurs pour l'embauche de salariés de 55 ans et plus ou pour l'embauche de chômeurs de plus de deux ans de 50 ans et plus sera maintenue.

2 Droit du travail

Une autre part de l'augmentation du taux d'emploi des seniors peut être due au droit du travail (et notamment des contrats) néerlandais. Depuis la loi de 1999, les contrats de travail assurent une plus grande flexibilité tout en garantissant une stabilité. Le but de cette loi était d'équilibrer le besoin de flexibilité des employeurs et la sécurité des employés. Elle a été mise en place en réaction aux préoccupations croissantes concernant le développement d'un système dual avec des travailleurs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et ceux ayant des modalités de travail flexibles. En substance, la loi prévoyait plus de droits pour le second groupe tout en rendant les procédures de licenciement un peu plus faciles dans le premier groupe. Le tableau suivant montre une augmentation progressive du pourcentage de travailleurs indépendants et une diminution progressive du nombre de personnes ayant un contrat à durée indéterminée.

	1996	2000	2005	2010
Indépendants	11,8%	11,6%	13,4%	14,2%
Employé avec un contrat de travail flexible	8,8%	7,7%	7,1%	8,1%
Contrat à durée déterminée, ≥ 1 an avec un nombre d'heures prédéterminé	1,6%	1,1%	1,3%	1,7%
Contrat à durée déterminée, < 1 an avec un nombre d'heures prédéterminé	2,6%	3,2%	3,8%	5,2%
Contrat à durée indéterminée avec un nombre d'heure prédéterminer	75,1%	76,5%	74,3%	70,9%
Total	100%	100%	100%	100%

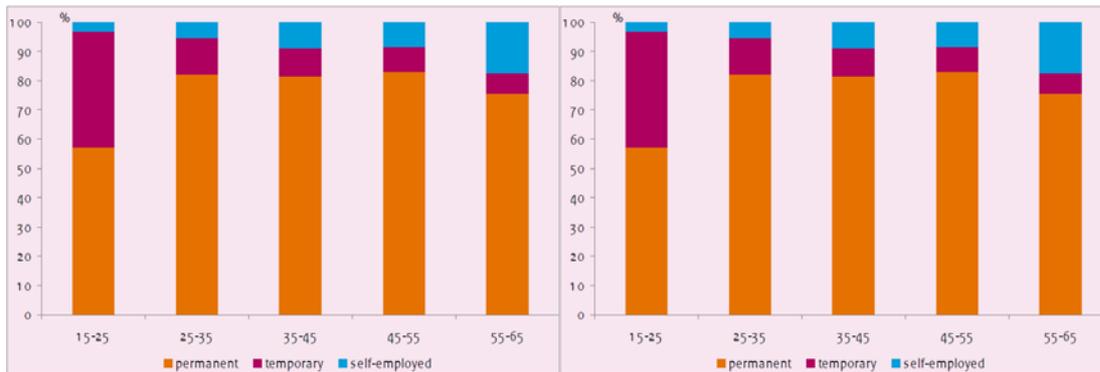
Source: Statistics Netherlands

La loi contribue à garantir une certaine flexibilité à l'embauche pour les employeurs et à décharger ces derniers en partie de contraintes de gestion de personnels liées à la situation économique en mutation. Mais, elle crée le risque de moins protéger les personnes, notamment les plus fragiles économiquement et socialement, comme les jeunes et les personnes sans qualification. La pratique est cependant plus nuancée. Ce ne sont pas uniquement les catégories les plus vulnérables qui utilisent les contrats flexibles (notamment pour les travailleurs indépendants). Par exemple, les hommes les plus instruits comme les femmes les moins instruites ont tendance à être plus souvent travailleurs indépendants à la fin de leur carrière, car c'est un moyen de rester sur le marché du travail.

Graphique 6 : Type de contrat de travail durant la carrière

A) hommes les plus instruits

B) femmes les moins instruites



3 Créer les conditions pour un maintien sur le marché du travail

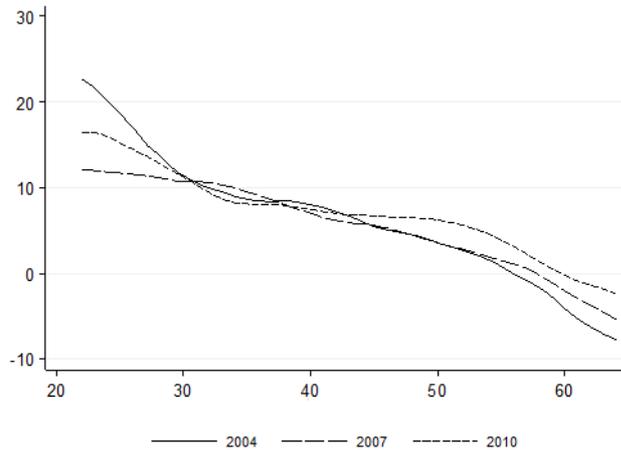
Education et formation

Les gouvernements successifs aux Pays-Bas ont tous reconnu l'éducation et la formation comme des outils importants pour contribuer à l'employabilité, pas seulement s'agissant de la formation initiale, mais aussi pour l'apprentissage et la formation tout au long de la carrière. Aux Pays-Bas, la formation est considérée comme nécessaire à plusieurs titres. La formation favorise l'apprentissage « en action » et empêche que les travailleurs puissent accumuler du retard par rapport aux nouvelles technologies, qui par nature évoluent vite. Grâce à la formation sur le poste de travail même, les travailleurs ont également la possibilité d'effectuer une grande variété de tâches et d'obtenir ainsi une plus grande mobilité au sein de l'entreprise. Elle peut également contribuer à une meilleure productivité. La formation diminue la probabilité que des personnes cumulent les désavantages : comme les personnes ayant un faible niveau de scolarité semblent avoir plus de difficultés à s'adapter au changement, la formation améliore leurs chances. Enfin, la formation peut constituer une aide importante pour passer d'un emploi à un autre, ou d'une entreprise à l'autre. Elle améliore la mobilité et la flexibilité des travailleurs. Acquérir de nouvelles compétences peut être important, surtout pour les travailleurs âgés qui ont eu des emplois exigeant physiquement et qui souhaitent (ou sont obligés de) passer, par exemple, à des tâches administratives pour pouvoir prolonger leur carrière.

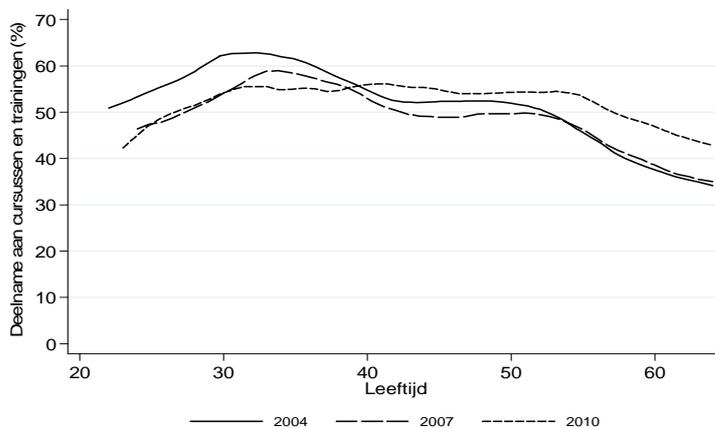
L'éducation est de la compétence de l'État, tandis que les employeurs et les partenaires sociaux ont pour responsabilité partagée, avec le gouvernement, de gérer les dispositifs d'apprentissage et de formation tout au long de la vie. Plusieurs mesures gouvernementales ont été introduites récemment. L'actuel programme en cours (2007-2013), en vertu du règlement du Fonds social européen, prévoit 374 000 000 € alloués aux partenaires sociaux pour la formation des employés à faible niveau de qualification. En 2005, le projet « Stimuler et faciliter les partenariats régionaux pour l'apprentissage des adultes » a été introduit. Ce projet est un effort conjoint du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi et du ministère

de l'Education, de la Culture et des Sciences. Il vise à traduire par des actions au niveau local les objectifs de l'Union Européenne et de l'Etat néerlandais en matière d'apprentissage des adultes. L'objectif principal du projet était de stimuler et de faciliter la coopération entre les gouvernements locaux et régionaux, les services publics de l'emploi, les établissements d'enseignement, les employeurs et les employés. La plupart des mesures ont été en général dirigées vers les travailleurs peu qualifiés et les demandeurs d'emploi.

Graphique 7 : L'évolution de la connaissance subjective



Graphique 8 : Participation à une formation durant la carrière en fonction de l'âge



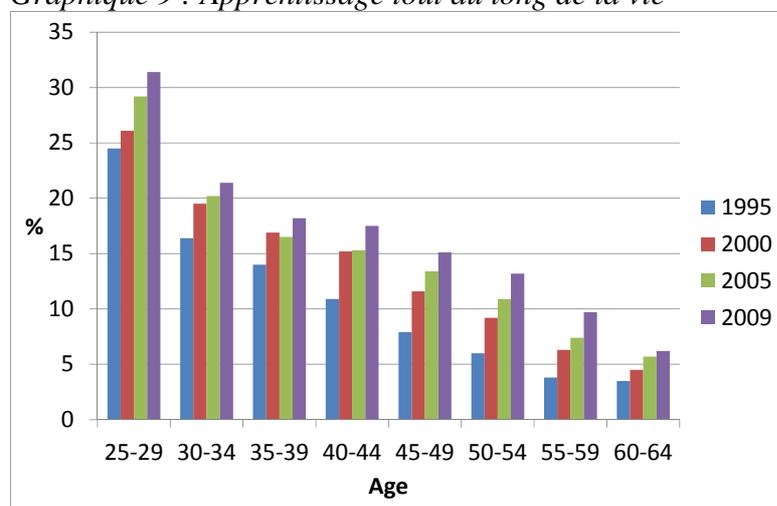
ROA (2011), Life-long-learning in the Netherlands.

Bien que le projet « apprentissage et travail » ait cessé d'exister en janvier 2011, le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi ainsi que le ministère de l'Education, de la Culture et des Sciences vont encore travailler ensemble pour promouvoir des activités d'apprentissage tout au long de la vie. En décembre 2010, les deux ministères ont introduit conjointement le projet « excelleren.nu ». L'objectif de ce projet est d'encourager l'apprentissage dans les petites et moyennes entreprises afin d'accroître l'employabilité, notamment celle des travailleurs âgés. Au moins 500 entreprises dans 14 secteurs sont informées sur la façon de promouvoir l'apprentissage. Par ailleurs, le gouvernement a introduit le certificat d'apprentissage préalable. Ce certificat fournit des informations objectives sur les aptitudes et compétences des travailleurs. Cet instrument est particulièrement utile pour les travailleurs âgés, car ils ont souvent acquis des compétences en situation et n'ont pas de diplôme pour le prouver. Le

certificat d'apprentissage préalable réduit l'asymétrie d'information entre les travailleurs et les employeurs et rend donc plus facile les changements d'emploi pour les salariés.

Bien qu'il n'existe pas d'évaluation directe disponible sur les effets du projet « excelleren.nu », la participation à des programmes de formation durant la carrière a augmenté parmi tous les groupes d'âge dans la période 2005-2009. Une étude du Centre de recherche sur l'éducation et le marché du travail (ROA) indique que le taux de participation des travailleurs âgés (55-64 ans) à une formation a augmenté de 40% en 2004 et 2007 à 48% en 2010. En raison de la baisse du taux de participation à une formation des travailleurs âgés entre 16 et 24 ans, le taux global de participation à une formation est resté inchangé durant cette période. Ces évolutions sont observées à la fois pour les travailleurs hautement qualifiés et ceux peu qualifiés. Les graphiques 8 et 9 montrent la relation entre la participation à une formation et l'âge.

Graphique 9 : Apprentissage tout au long de la vie



Actualités

La formation est un volet important du « package vitalité ». Afin de stimuler la formation parmi les employés, le gouvernement a annoncé la réduction du seuil de déduction fiscale pour les frais de formation pour les employés de 50%, soit dès 250 €. Par ailleurs, le gouvernement veut promouvoir la mobilité intersectorielle, à savoir la mobilité des travailleurs depuis les secteurs faisant face à une demande d'emploi importante vers les secteurs en pénurie de main d'œuvre. Dans cette perspective, le gouvernement a annoncé qu'il est disposé à fournir une contribution financière (d'un niveau non encore déterminé) aux partenaires sociaux qui devraient les aider à mettre en œuvre un plan d'action. Jusqu'ici, aucun plan n'a été présenté. Les deux mesures doivent encore être soumises à l'approbation du Parlement.

Améliorer les conditions de travail

Aujourd'hui, de bonnes conditions de travail et la possibilité d'articuler vie professionnelle et vie privée sont considérées comme des facteurs importants pour l'employabilité durable des

travailleurs. Dans les dernières années, aucune réforme importante n'a eu lieu en matière de législation sur les conditions de travail. Une nette tendance est cependant la recherche de l'élimination des obstacles présents dans la législation qui empêchent d'atteindre l'objectif « d'employabilité durable », ce qui conduit à améliorer, globalement, la législation existante sans édicter de nouvelles lois. Par conséquent, les plans d'action seront de plus en plus fondés sur des accords entre les partenaires sociaux qui définissent les conditions de travail dans les conventions collectives. Cette nouvelle approche est basée sur la conviction que les employeurs et les employés sont tout autant responsables de la question de l'amélioration du bien-être au travail.

Quant à l'âge de la retraite, les partenaires sociaux ont convenu de prendre des mesures afin de porter en 2020 la participation au marché du travail des seniors (au-delà de 50 ans) au niveau de celle des autres groupes d'âge en 2020. Cet engagement doit encore être adopté par les organisations de branches des partenaires sociaux, dans leurs conventions collectives. En outre, ils doivent élaborer un plan d'action global. Néanmoins, les partenaires sociaux ont déjà convenu d'utiliser la même approche que celle du gouvernement, à savoir le concept d'employabilité durable, en étant vigilants sur trois points :

1. la santé des travailleurs (santé et style de vie) ;
2. l'éducation et la formation ;
3. les mobilités (internes et externes).

Cette approche va au-delà des conditions de travail *stricto sensu* et est étroitement liée à l'évolution des autres mesures détaillées dans ce document. La mesure la plus récente visant à promouvoir l'employabilité durable (automne 2011) est une subvention temporaire financée par le Fond de Solidarité Européen, avec un budget de 24 M € afin de permettre aux employeurs qui le souhaitent d'obtenir un chèque de 24 000 € afin de financer un « coaching » externe ayant pour but l'amélioration de l'employabilité des salariés.

Conclusion

La participation au marché du travail des personnes âgées néerlandaises a augmenté de façon significative. Ce document a tenté de décrire brièvement le contexte politique sous-jacent qui a contribué à ce développement. Il a été démontré que, déjà depuis le début des années 1990, la priorité des politiques de l'emploi et des politiques sociales néerlandaises avait changé, passant d'un modèle basé sur la seule garantie d'un filet de sécurité pour les travailleurs qui sortaient de l'emploi, vers un modèle de « tremplin » vers l'emploi. Bien sûr, le système de sécurité sociale vise toujours à offrir un filet de sécurité (temporaire) pour ceux qui ont besoin d'aide, mais il vise aussi à encourager les gens à se prendre eux-mêmes en charge, principalement grâce à un travail rémunéré. Les changements d'orientation politique ont été la traduction d'un changement de mentalité aux Pays-Bas, qui voit le travail et l'accès à l'emploi comme un besoin prioritaire et qui peut compter sur un large soutien populaire. Les bonnes performances en matière d'emploi des seniors aux Pays-Bas sont le résultat d'un processus long et progressif de réformes qui doivent continuer dans les années à venir.

Annexe : le système de retraite aux Pays-Bas

Les pensions de retraite aux Pays-Bas proviennent essentiellement de deux sources :

- le régime de base, qui verse des pensions à l'ensemble des résidents âgés de 65 ans ou plus ;
- les régimes professionnels, instaurés et gérés pour la plupart par les partenaires sociaux, qui concernent la grande majorité des personnes exerçant une activité professionnelle (les salariés du secteur privé et du secteur public et les travailleurs indépendants).

1. Le régime de base

Le régime de retraite de base, le « Algemene Ouderdoms Wet » (AOW) ce qui signifie « Loi générale sur les pensions de vieillesse », a été créé en 1957. Il verse des prestations de vieillesse forfaitaires, sans condition de ressources, ni restriction sur le cumul emploi-retraite.

Le régime de base est financé par des cotisations prélevées sur le revenu salarial imposable de la population âgée de moins de 65 ans, dans la limite des deux premières tranches de l'impôt sur le revenu (soit environ 90 % du salaire moyen). Le taux de cotisation est de 17,9 %.

La pension de base est une pension universelle versée aux personnes âgées de 65 ans ou plus. La seule condition, hormis la condition d'âge, est une condition de résidence aux Pays-Bas avant 65 ans. Un bénéficiaire ayant résidé aux Pays-Bas pendant 50 ans, entre les âges de 15 ans et 65 ans, perçoit la pension forfaitaire complète. Ceux qui ont passé une partie de leur vie à l'étranger touchent l'allocation au *prorata* de la durée de leur résidence aux Pays-Bas.

En réponse à la première crise économique en 2009, le gouvernement néerlandais a proposé une série de mesures parmi lesquelles l'augmentation de l'âge de la retraite. La réforme est dans sa dernière phase avant l'adoption. En octobre dernier, le gouvernement a soumis un projet de loi de retraite au Parlement. Si le projet de loi est adopté, l'âge légal de la retraite passera de 65 à 66 en 2020 et, dépendant du développement de l'espérance de vie jusqu'en 2015, de 66 à 67 en 2025. Par la suite, tous les cinq ans, il sera décidé si une nouvelle hausse de l'âge de la retraite est nécessaire en fonction du développement de l'espérance de vie. L'âge légal de la retraite du régime de retraite public sera également applicable aux pensions complémentaires professionnelles en capitalisation.

Même s'il est limité par les conventions collectives actuelles, le travail après l'âge de perception de la pension AOW (65 ans) est possible sans limite de cumul entre revenus d'activité et pension. Ainsi, actuellement, la quasi-totalité des salariés néerlandais est couverte par des conventions collectives qui prévoient le départ à la retraite à 65 ans et seulement un tiers d'entre-eux a la possibilité, par le biais des conventions collectives, de travailler après 65 ans.

En plus du nombre d'années d'assurance accumulées, le montant de la pension est également fonction de la situation familiale du pensionné (célibataire, marié, parent isolé). En

général, les montants sont ajustés par le ministère tous les six mois, sur la base de l'évolution des salaires. Les montants indiqués ci-après sont ceux en vigueur au 1er janvier 2011.

Montants bruts au 1er janvier 2011	Montants mensuels	Allocation de vacances (montant mensuel)
Personne seule	1 067,47 €	58,62 €
Parent isolé	1 345,36 €	75,35 €
Personne mariée ou vivant en ménage avec partenaire âgé de 65 ans ou plus	743,60 €	41,87 €
Personne mariée ou vivant en ménage avec partenaire âgé de moins de 65 ans (allocation spéciale AOW pleine)	1 454,11 €	83,74 €
Personne mariée ou vivant en ménage avec partenaire âgé de moins de 65 ans (sans allocation spéciale AOW pleine)	743,60 €	41,87 €

Le montant de la pension net pour une personne seule correspond à 70 % du salaire minimum garanti, celle pour parent isolé (personne vivant seule et supportant la charge d'un enfant de moins de 18 ans) s'élève à 90 %.

Les personnes mariées ou vivant en couple et qui ouvrent droit à pension perçoivent chacune une pension représentant 50 % du salaire minimum garanti. Lorsque l'un des membres du couple n'a pas atteint l'âge de 65 ans, une allocation spéciale peut éventuellement être attribuée. Cependant, les éventuels revenus du partenaire âgé de moins de 65 ans peuvent entraîner une réduction ou suppression du droit à l'allocation spéciale. Enfin, l'allocation spéciale sera définitivement supprimée à partir du 1er janvier 2015.

Par ailleurs, une allocation de vacances est réservée chaque mois et versée une fois par an (au mois de mai) en plus de la pension de vieillesse, ainsi qu'un bonus compensatoire mensuel inclus dans le montant brut de la pension.

Puisque tout résident âgé a droit à la pension, le régime de base ne valide pas de droits pour des périodes de non-emploi ni ne fournit pas de pensions de réversion. Il existe toutefois un dispositif public, distinct du régime de retraite de base, qui verse des pensions de réversion avant l'âge de 65 ans⁴. Celles-ci sont versées en règle générale pendant six mois, mais la durée est prolongée si le bénéficiaire a des enfants à charge, s'il est invalide ou s'il a atteint l'âge de 50 ans. La pension de réversion est censée garantir un revenu total de 70 % du salaire minimum, en tenant compte des autres ressources du bénéficiaire. Ce dispositif est financé par des cotisations à la charge des salariés prélevées au taux de 1,25 % sur la même assiette que les cotisations pour le régime de retraite de base.

⁴ Ce dispositif est couramment désigné par le sigle ANW.

L'AOW fournit 48 % des revenus des plus de 65 ans selon l'OCDE.

L'AOW est principalement financée par des cotisations sociales, à hauteur de 18,25% des revenus. Le solde de l'AOW est par nature équilibré car le budget de l'Etat comble les besoins de financement éventuels : l'écart négatif entre les recettes et les dépenses du régime est financé par le budget de l'Etat, à hauteur au final de près d'un tiers des dépenses.

Selon les projections de 2010 de la Commission européenne, les dépenses de pension au titre de l'AOW augmenteraient de 6,5 % de PIB en 2010 à 10,5 % de PIB en 2060. Les mesures récentes visant à relever l'âge de la retraite devrait avoir un effet à la baisse sur la part des dépenses en pourcentage du PIB évalué à 0,7 point de PIB à horizon 2024, lorsque l'âge d'ouverture des droits à la retraite sera de 67 ans⁵.

2. Les régimes professionnels

Les retraites privées par capitalisation, majoritairement professionnelles, sont très développées et représentent 42 % des revenus des plus de 65 ans selon l'OCDE.

Le fonctionnement de ces régimes est encadré par la législation et un organisme public⁶, qui est chargé de surveiller à la fois les caisses de retraite professionnelles et les compagnies d'assurance.

Les régimes professionnels néerlandais se composent de 651 caisses de retraite à la fin de l'année 2008 (plus de 900 au début des années 2000). 543 d'entre-eux sont des fonds à employeur unique et 95 des fonds de branche (dont 69 obligatoires). Ensemble, ces régimes couvrent environ 6 millions de membres. Le montant des actifs détenus par les fonds de pension en 2008 était d'environ 445 millions d'euros. Le nombre de fonds de pension diminue progressivement : au vu des risques encourus, et des exigences en matière de sécurité financière, les fonds à employeur unique ferment progressivement au profit de fonds plus collectifs.

La proportion de salariés âgés de 25 ans ou plus affiliés à un régime professionnel est supérieur 90% selon l'OCDE. Les salariés âgés de moins de 25 ans sont généralement exclus, ainsi que ceux embauchés avec un contrat précaire. Certaines petites entreprises n'offrent pas de régime professionnel à leurs salariés. En outre, il existe souvent une période de « stage » suivant l'embauche pendant laquelle la nouvelle recrue n'est pas affiliée.

Un régime professionnel peut concerner le personnel d'une seule entreprise, d'une administration publique, les salariés de tout un secteur d'activité ou encore une profession libérale. Les grands régimes sont gérés par des caisses autonomes, de branche ou d'entreprise. Certaines entreprises - généralement relativement petites - souscrivent un contrat de groupe auprès d'une compagnie d'assurance. L'instauration d'un régime n'est pas obligatoire mais les régimes négociés au niveau d'un secteur ou d'une profession ont souvent été étendus par le législateur à l'ensemble des entreprises de la branche ou l'ensemble de la profession. Les syndicats jouent un rôle dans la gestion des régimes négociés.

⁵ <http://www.cpb.nl/eng/pub/cpbreeksen/notitie/19jun2009/notitie.pdf>.

⁶ Cet organisme est le « Pensioen- & Verzekeringskamer » (PVK).

Les fonds de pension néerlandais sont les plus importants au monde en termes de ratio actifs/PIB : fin 2010, ce ratio s'établissait à plus de 130% environ.

La modalité de calcul des prestations varie d'un régime à l'autre, mais elle est relativement uniforme. La très grande majorité des régimes, couvrant 95 % des affiliés, est à prestations définies : la pension représente un pourcentage du salaire. Le salaire servant de base au calcul est très majoritairement celui de carrière, alors que ce n'était pas le cas il y a encore 10 ans, ou le salaire final de carrière était encore majoritaire. L'exclusion de la tranche de salaire en dessous du salaire minimum dans le calcul de la pension conduit à des taux de remplacement, offerts par les régimes professionnels, faibles pour les bas salaires.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<i>Defined benefit</i>									
Final pay scheme	59	56	54	49	12	11	10	3	1
Career-average scheme	31	32	32	35	73	74	77	85	87
Other	8	8	8	10	10	9	9	1	0.5
<i>Defined contribution</i>									
Other	1	3	3	3	3	4	4	5	5
	2	1	3	3	3	2	0,5	3	2

Source: DNB Statistics Bulletin, December 2008

Plus précisément, les régimes professionnels sont très généralement des régimes différentiels (et non additifs) par rapport au régime de base. Les cotisations et les prestations ne portent que sur la partie du salaire qui dépasse le salaire minimum (celui-ci étant couvert par le régime de base). La formule de calcul la plus courante est d'accorder, à une personne qui liquide ses droits à 65 ans après avoir effectué une carrière d'une durée de 40 ans tout en étant affiliée au même régime, une pension qui, associée à la pension de base, permet d'obtenir une pension globale équivalente à 70 % du salaire brut de fin de carrière.

Contrairement à la pension de base, la pension professionnelle n'est pas différenciée selon la situation familiale du bénéficiaire.

La plupart des régimes professionnels revalorisent les pensions en cours de paiement. Cependant, l'indexation ne constitue pas un droit acquis. Elle peut être remise en cause en fonction de la situation financière du régime.

Les régimes professionnels offrent la possibilité de choisir une pension de réversion en plus de la pension de retraite, mais cette option est assortie d'une réduction actuariellement neutre de la pension de retraite.

Peu de personnes touchent une pension professionnelle pleine. D'une part, la plupart des carrières sont d'une durée inférieure à 40 ans. D'autre part, un changement de régime en cours d'une carrière entraîne une réduction de droits. Il existe des accords entre certains régimes qui prévoient la possibilité de transférer intégralement les droits d'un régime à l'autre, mais d'une manière générale la portabilité n'est pas parfaite. Les salariés qui changent de régime au cours de leur carrière subissent généralement une perte de droits par rapport à ceux qui restent toute une carrière durant affiliés au même régime.

Les régimes professionnels sont financés par des cotisations patronales - et parfois salariales - et par les rendements obtenus sur les placements de leurs fonds. En 2002, l'ensemble des cotisations représentait en moyenne 16% du salaire brut.

Les gestionnaires des fonds de pension ont une large liberté quant à la composition de leurs portefeuilles. Il n'y a notamment aucune contrainte sur les proportions placées en actions ou en titres à rendement fixe. Comme aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, le gestionnaire de fonds de pension est tenu de se comporter en « bon père de famille », c'est-à-dire qu'il est tenu de respecter les règles de bonne pratique en matière de prise de risque et de diversification en vigueur dans la profession.

Depuis les crises (du début des années 2000 à celle de 2008), certains employeurs proposent d'instaurer des cotisations salariales là où il n'y en avait pas auparavant. Le patronat cherche également à réduire les dépenses des régimes : en relevant l'âge de la retraite, en faisant calculer les pensions sur la base du salaire moyen de carrière ou du salaire moyen d'une partie de la carrière, plutôt que sur le salaire de fin de carrière (voir supra); en refusant plus souvent qu'auparavant des revalorisations systématiques des pensions en cours de paiement.

3. L'épargne retraite individuelle

Les Néerlandais peuvent souscrire auprès de compagnies d'assurance des contrats d'assurance vie et d'assurance retraite. Les contrats prévoyant une sortie sous forme de rente – viagère ou à durée limitée – bénéficient de conditions fiscales avantageuses.

4. Les ressources des personnes qui cessent leur activité professionnelle avant 65 ans

Bien que le régime de base ne verse pas de pensions de retraite avant l'âge de 65 ans, de nombreux Néerlandais cessent leur activité professionnelle avant cet âge. L'âge moyen de fin d'activité était de 61 ans en 2001 et de 63,5 ans en 2009.

Dans les années 80, de nombreux régimes conventionnels de préretraite avaient vu le jour. Depuis le début des années 2000, le gouvernement souhaite rompre avec la culture de la cessation précoce d'activité. L'utilisation des droits provenant des pensions complémentaires par capitalisation avant l'âge légal de départ à la retraite est de plus en plus découragée fiscalement. De plus, depuis le 1er janvier 2006, les dispositifs fiscaux favorisant l'épargne préretraite (« prepensioen ») et le départ anticipé à la retraite financé par répartition (« VUT ») ont été supprimés et il n'existe plus de dispositifs de retraite anticipée en tant que tels aux Pays-Bas.

En contrepartie, depuis le 1er janvier 2006, une nouvelle réglementation est entrée en vigueur, appelée « levensloopregeling » (cycle de vie). Initialement prévue comme un moyen de permettre aux salariés de mettre de côté une partie de leur salaire pour bénéficier d'un congé sabbatique, la réglementation peut être utilisée comme un dispositif de préretraite. Les employés peuvent capitaliser jusqu'à 210% de leur salaire annuel brut moyen avec un maximum de 12% déductible par an, ce qui correspond à un congé payé pendant 2,1 ans, ou un congé payé à 70% pendant 3 ans. Le gouvernement néerlandais, qui n'a pas interdit l'utilisation de ce dispositif pour financer des préretraites, considère cependant que celui-ci est trop cher et ne profite finalement qu'aux revenus les plus élevés. Au cas où ce dispositif est

utilisé pour une retraite anticipée, une partie de l'exonération fiscale devrait être remboursée par le bénéficiaire.

Une forte proportion de la population néerlandaise en âge de travailler, dont de nombreuses personnes relativement âgées, touche une allocation dite d'invalidité.

Le régime d'incapacité de travail a fait l'objet d'une réforme au milieu des années 2000. Depuis le 1er janvier 2006, un nouveau dispositif d'invalidité met davantage l'accent sur les capacités restantes des travailleurs et non pas sur leur incapacité pour améliorer le retour à l'emploi. Dans l'ancien dispositif (qui reste en vigueur pour les assurés en invalidité avant le 1er janvier 2004), un assuré peut prétendre à des prestations d'incapacité de travail après avoir été dans l'incapacité de travailler pendant 2 ans et se trouve encore atteint d'une incapacité de travail d'au moins 15 % à l'issue de cette période. Le degré d'incapacité de travail est déterminé en fonction de ce qu'une personne pourrait encore gagner si elle exerçait un travail normal compte tenu de son état de santé et de ses compétences).

Le montant de l'allocation dépend du degré d'incapacité et du dernier salaire perçu avant la survenance de l'incapacité ainsi que de l'âge de l'assuré au moment de la survenance du risque. La durée du droit aux prestations est fonction de l'âge de l'assuré. Lorsque le droit à prestation expire, l'assuré peut prétendre à une prestation dite « prolongée » pour la période suivante.

Dans le nouveau dispositif, il faut avoir une incapacité de travail d'au moins 35% pour pouvoir prétendre à une allocation. Le revenu professionnel du salarié n'est plus totalement pris en compte, induisant des pensions d'invalidité plus faibles, pour inciter l'assuré à cumuler un revenu professionnel à l'indemnité versée.

Les dispositifs de prise en charge de l'invalidité représentent 2,9% du PIB en 2007 (5,3% pour les pensions) et 8,3% de la population des 20-64 ans en bénéficient selon l'OCDE.