

Pays-Bas : un modèle hollandais pour les retraites ?

Henri Sterdyniak

Le système de retraites néerlandais comporte deux piliers principaux. Le système public verse une pension forfaitaire, relativement généreuse, financée par l'impôt selon le principe de répartition. Les fonds de pensions, organisés sur une base professionnelle, couvrent la quasi-totalité de la population. S'y ajoutent des dispositifs individuels d'épargne. Cela semble être le modèle préconisé par la Banque mondiale. Toutefois, l'originalité du modèle hollandais est que la plupart des fonds professionnels sont à prestations définies, gérés de façon à assurer une prestation dépendant des derniers salaires perçus, de sorte que le risque financier est socialisé. Dans les années 80, a été mis en place un système d'assurance sociale du salaire, le régime VUT, pour financer les préretraites de 60 à 65 ans. Globalement, le niveau de vie des retraités est équivalent à celui des actifs. Leur taux de pauvreté est très bas.

Le système est confronté à trois défis. La hausse du ratio de dépendance devrait entraîner une augmentation du poids des retraites publiques (de l'ordre de 4 points de PIB d'ici 2040), qu'il faudra financer. La gestion des fonds de pension est délicate lorsque les Bourses fluctuent fortement. Les Pays-Bas prévoit de relever ces défis en diminuant fortement le montant de la dette publique avant 2020 et en accumulant des actifs à l'étranger. Les Pays-Bas avaient réagi à la forte hausse du chômage des années 80-90 par le partage du travail (extension du travail à temps partiel) et par l'extension des préretraites. Il leur faut maintenant revenir sur cette stratégie pour mettre sur pied une politique d'incitation au travail des travailleurs seniors. Toutefois, les Pays-Bas n'envisagent pas de réduire le niveau relatif des retraites.

Le ralentissement de 2002-2003 a jeté une certaine incertitude sur les perspectives du système en remettant en cause leurs trois piliers : le plein-emploi, les excédents budgétaires et la forte rentabilité des fonds de pensions.

Les perspectives démographiques

Les perspectives démographiques sont semblables, bien que légèrement plus favorables, à celles de la moyenne des pays de l'UE.

Le taux de fécondité supérieur à 3 jusqu'à 1965 a chuté pour se situer entre 1,5 et 1,6 de 1977 à 1997. Il a légèrement remonté au dessus de 1,7 depuis 2000. Les projections nationales prévoient une stabilité de ce taux à 1,75. De 2000 à 2050, l'espérance de vie passerait de 75,5 à 80 ans pour les hommes, de 80,5 à 82,5 ans pour les femmes ; cette faible hausse de l'espérance de vie des femmes ne se retrouve pas chez Eurostat, qui prévoit un chiffre de 85 ans. Le taux d'immigration resterait modéré, de l'ordre de 35 000 soit 0,2 d'entrants par an pour 100 habitants. La population augmenterait de 15,9 millions en 2000 à 17,7 millions en 2030, puis se stabiliserait à ce niveau.

Les Pays-Bas avait en 2000 un ratio de dépendance (personnes de plus de 65 ans/personnes de 15 à 64 ans) relativement bas : 20 %, contre 24 % en moyenne dans l'UE ; ils se situaient au deuxième rang après l'Irlande. D'ici 2050, le ratio de dépendance doublerait mais resterait relativement faible (41 % contre 49 % en moyenne dans l'UE) ; les Pays-Bas figureraient parmi le groupe des pays à ratio favorable avec le Danemark, l'Irlande, la Suède et le Royaume-Uni. La place des Pays-Bas serait moins favorable si la remontée récente du taux de fécondité n'était pas durable et si la hausse de la durée de vie moyenne des femmes était plus prononcée.

L'évolution macroéconomique.

En 1982, année où le taux de chômage avait culminé à 11,5 %, les Pays-Bas ont mis en place une politique de modération salariale (par les accords de Wassenaar) : le salaire par tête a stagné de 1982 à 1997. Celle-ci leur a permis de stabiliser leur taux de chômage entre 5 et 6 % de 1990 à 1996, puis à passer entre 2 et 3 % de 2000 à 2002. De 1983 à 2002, l'emploi a crû de 36,3 % (soit au taux de 1,6 % par an pour une croissance de 1,2 % de la population active potentielle) contre 14,6 % dans l'UE (0,7 % par an). Durant ces 19 années de *miracle hollandais*, le taux de croissance des Pays-Bas a été de 2,8 % l'an en moyenne, contre 2,4 pour la zone euro.

Le solde courant est largement excédentaire depuis le début des années 80 ; l'excédent moyen a été de 3 % du PIB durant les années 81-90 ; de 4,5 % durant les années 91-2000. Il devrait être de 3,8 % du PIB en 2003. Les Pays-Bas accumulent donc des avoirs importants sur l'étranger.

Le solde public s'était creusé jusqu'à plus de 5 points de PIB au début des années 80 ; il était encore déficitaire de 5,3 points de PIB en 1990 ; la dette, au sens de Maastricht, a atteint 77 % du PIB. A partir de 1991, a été mis en œuvre une politique de réduction du déficit public, qui a permis de dégager un excédent primaire structurel de 2,8 points en 1997. Cet excédent s'est légèrement réduit depuis (tableau 1). La dette au sens de Maastricht était de 52,6 % du PIB, fin 2002.

Tableau 1 : Les finances publiques des Pays-Bas

En % du PIB

	1990	1997	2002
Dépenses primaires*	52,2	44,2	45,0
Charges d'intérêt nettes*	4,1	4,4	2,7
Recettes	49,5	47,1	46,2
Solde public	-5,3	-1,1	-1,6
Solde structurel	-7,5	-1,7	-0,5
Solde structurel primaire	-3,3	2,8	2,2

* par rapport au PIB potentiel

La récession en cours a particulièrement frappé les Pays-Bas, qui après une croissance de 0,2% en 2002, devraient connaître une croissance de -0,7% en 2003, de 1 % en 2004. Le taux de chômage devrait remonter jusqu'à 6 % en 2004. Les autorités budgétaires ont laissé le solde primaire structurel se réduire (de 3,3 % en 2000 à 2,2 % en 2002), mais prévoient des politiques budgétaires nettement restrictives en 2004 et 2005 (1 point de PIB

chaque année, pour retrouver un excédent structurel primaire de l'ordre de 4 points de PIB. Celui-ci, donne une (petite) marge de manœuvre pour l'avenir d'abord pour réduire la dette publique, puis pour financer les dépenses de retraites.

Le Marché du travail

Après une période de fort chômage de 1982 (11,2% de taux de chômage) à 1995 (6,6%), les Pays-Bas ont connu de 1998 à 2002, un taux de chômage inférieur à 3 %. Celui-ci devrait repasser au-delà de 5% en 2004. Le CPB estime que 5 % représente le taux de chômage naturel, que l'OCDE situe plutôt à 4%. Pourtant, les 5 années de chômage inférieur à 3% n'ont guère montré de forte hausse de salaire, la part du salaire dans le PIB ayant été stable.

La période récente est caractérisée par une hausse importante des taux d'activité (tableau 2) qui concerne les jeunes (+ 10 points en 10 ans), les femmes (+ 13 points) et les seniors de 55-59 ans (+ 17 points) et de 60-64 ans (+ 7 points).

Tableau 2 : Les taux d'activité aux Pays-Bas

En %

	1982	1992	1997	2002
Hommes 15-24 ans	53,2	62,5	69,0	72,0
Hommes 24-59 ans	92,3	92,5	93,1	93,3
Hommes 55-59 ans	69,8	61,8	69,9	76,8
Hommes 60-64 ans	37,4	23,3	21,2	30,9
Hommes +65 ans	nd	nd	5,3	6,0
Femmes 15-24 ans	51,3	61,0	66,0	70,2
Femmes 24-59 ans	40,6	61,4	69,4	74,8
Femmes 55-59 ans	17,9	25,3	32,3	44,0
Femmes 60-64 ans	7,7	6,3	8,3	13,0
Femmes +65 ans	nd	nd	1,2	1,8
Taux de chômage	5,7	5,5	5,5	3,2

En même temps, les Pays-Bas se caractérisent par un taux de travailleurs à temps partiel très important. Celui-ci est passé de 28 % de la population active en 1990 à 34 % en 2002 ; ce niveau étant le plus élevé parmi les pays de l'OCDE. Le taux est de 15% pour les hommes, mais de 59% pour les femmes. Il correspond pour l'essentiel à du temps partiel choisi.

Bien que l'âge requis pour toucher une retraite publique soit de 65 ans, l'âge moyen de fin d'activité était, en 2001, de 61 ans. Ceci s'explique par trois dispositifs. Un nombre important de hollandais reçoivent une allocation Handicapés (en 2002, ils étaient 980 000, soit 9 % de la population de 15 à 65 ans). Les chômeurs de plus de 57,5 ans peuvent toucher leur indemnité jusqu'à 65 ans en étant dispensés de recherche d'emploi. En 2000, les chômeurs dispensés de recherche d'emploi (et ne figurant pas dans les statistiques de chômage) représentaient 3% de la population active. Le dispositif de préretraites (le VUT) a été développé sur la base d'un système par répartition, financé par les employeurs, pour garantir un taux de remplacement de l'ordre de 80 % à partir de 60 ans.

Les autorités se donnent comme objectif d'augmenter le taux d'emploi des 55-64 ans de 0,75 point par an. En fait, celui-ci a déjà augmenté de 10 points de 1997 à 2002.

Tableau 3 : quelques indicateurs du marché du travail

En%

	1992	2002
Taux de participation	60,8	68,5
Taux de chômage	6,5	4,1
Taux d'emploi	56,9	65,7
Durée du travail		
12-19 heures	6,1	9,1
20-34 heures	18,3	25,6
+ de 35 heures	75,6	65,3
Taux d'emploi en eq temps plein	56,9*92,4=52,6	65,7*89,1=58,5

La Protection sociale

Selon Eurostat, le niveau de vie moyen des personnes de plus de 65 ans est de 93 % de celui des personnes de 0 à 65 ans (contre 89 % dans l'ensemble de l'UE). 4 % des plus de 65 ans seraient en dessous du seuil de pauvreté contre 6 % des moins de 65 ans (contre 9 et 10 % en Europe). Les Pays-Bas apparaissent comme un pays particulièrement égalitaire.

Tableau 4 : Part des prestations sociales dans le PIB en 2000

En %

	Pays-Bas	France
Maladie	7,5	8,2
Invalidité	3,0	1,7
Vieillesse-Survie	10,9*	12,4
Famille	1,2	2,7
Chômage	1,3	1,9
Logement	0,4	0,9
Exclusion	1,3	0,4
<i>Total</i>	<i>25,6</i>	<i>28,2</i>

* dont AOW 4,8% ; fonds de pension 3,1% ; survie 0,4 % et invalidité 2,7%

Tableau 5 : Taux de cotisation en 2001

en %

	Cotisations salariales	Cotisations patronales	Plafond annuel
Maladie :			
– AWBZ ¹	10,25 %		27 009 euros
– ZFW ²	1,70 %	6,25 %	25 480 euros
Vieillesse AOW	17,90 %		27 009 euros
Survie ANW	1,25 %		27 009 euros
Invalidité WAO ³			
– Partie fixe		6,10 %	
– Partie variable		1,66 % (moyenne)	39 780 euros
Chômage WW	5,25 %	4,38 %	39 780 euros
<i>Total</i>	<i>36,35 %</i>	<i>18,39 %</i>	

¹assurance obligatoire pour les frais exceptionnels ; ² assurance pour les frais courants obligatoire pour les salariés de salaire inférieur à 29 813 euros ; ³ la partie fixe finance les cotisations des invalides de longue durée ; la partie variable des 5 premières années d'invalidité.

S'ajoutent une cotisation pour pré-retraites de l'ordre de 2 points partagés entre salariés et employeurs et une cotisation aux fonds de pensions de l'ordre de 10 point au dessus du salaire minimum.. *Source* : Francis Lefebvre (2001).

Les trois piliers

Le système de retraite comporte théoriquement trois piliers, en fait cinq si on tient compte des pensions d'invalidité et des pré-retraites.

La pension publique (AOW)

Créée en 1957, la pension publique de vieillesse de base (AOW) représente actuellement 4,7 % du PIB et devrait atteindre 9 % du PIB en 2040. C'est une pension forfaitaire versée à toute personne de plus de 65 ans ayant résidé de 15 à 65 ans aux Pays-Bas, et ayant payé des cotisations sur ses revenus du travail. La pension est versée quelque soit le statut ou les revenus du bénéficiaire. Chaque année de cotisations donne droit à 2 % de la pension à taux plein.

La pension complète, donc après 50 années de résidence, est fixée à un niveau telle que la pension nette représente 70 % du salaire minimum net pour une personne seule, soit 825 euros par mois et 50% du salaire minimum net pour chaque membre d'un couple. Cette somme est augmentée si la personne seule ou le couple ont des personnes à charge. La pension est indexée sur le salaire minimum, qui lui-même est indexé sur un indice de salaire moyen à qualification constante (bien que le gouvernement ait la possibilité de remettre en cause cette dernière indexation). La pension diminue donc légèrement relativement au salaire moyen. Le salaire minimum vaut environ 55% du salaire moyen.

Elle est financée sous le principe de la répartition par une taxe de 17,9 % sur le revenu salarial imposable des personnes de moins de 65 ans dans la limite des deux premières tranches de l'impôt sur le revenu (soit 80 % du salaire moyen). Le système est donc redistributif : chacun cotise selon ses revenus et touche une pension forfaitaire. Mais cette progressivité a deux limites : les revenus du capital ne cotisent pas ; les cotisations sont plafonnées. Cette taxe n'est pas non plus payé par les retraités : le taux de cotisations salariés est ainsi de 36,35% ; celui des retraités de 11,95% (tableau 5).

Pour faire face à l'augmentation future du nombre de poids de l'AOW (4,3 points de PIB) et des dépenses de santé (3,6 points de PIB selon le gouvernement), le gouvernement a pris deux types de mesures. En Janvier 1998, il a décidé que le taux de cotisations retraites ne dépassera pas 18,25 % (sur les deux premières tranches), ce qui correspond à 5 % du PIB : le surplus de dépenses sera financé par le budget de l'Etat, ce qui représentera environ 4 % du PIB en 2040. Ceci évitera d'augmenter les taxes portant sur le travail. L'objectif est de dégager des marges budgétaires pour financer cette hausse de charge. Une réduction drastique de la dette publique a été engagée de façon à assainir les finances publiques. Le ratio de dette sur PIB est passé de 70 % en 1997 à 52 % en 2002. Le solde public primaire est actuellement en excédent de 2 % du PIB. Le gouvernement prévoit de stocker fictivement une partie des excédents publics futurs dans un fonds de réserve (« le fonds AOW ») qui achètera des obligations publiques pour un montant de 0,5 à 0,7 point de PIB par an. Ceci devrait empêcher la tentation d'utiliser les éventuelles cagnottes à réduire les impôts. Le fonds créé en 1997 devrait avoir accumulé 15 points de PIB en 2020. Il sera utilisé ensuite pour lisser la bosse de dépenses des années 2030.

Globalement, la hausse des charges pourrait être financée par les économies sur la charge nette d'intérêt de la dette publique, l'objectif étant d'annuler celle-ci en 2025 (3 points en 2040) et par les recettes fiscales induites par la croissance des revenus des actifs des fonds de

pensions (3 points en 2040). Comme ceux-ci fonctionnent sur le principe EET (exonération des sommes placées/exonération des produits/taxation des rentes), le gouvernement perd des recettes fiscales durant la phase de constitution des actifs, mais en gagne quand ceux-ci sont transformés en revenu.

Il existe aussi une prestation survie (ANW) versée aux veufs/veuves, soit handicapées, soit de plus de 50 ans ; soit ayant un enfant de moins de 18 ans. C'est une allocation différentielle, qui porte le revenu de son bénéficiaire à 70% du salaire minimum. Elle est financée par cotisations.

Les fonds de pensions professionnels

Ils sont établies et gérés par les partenaires sociaux. Les pensions complémentaires font parties du contrat salarial. Les entreprises ne sont théoriquement pas obligées de procurer des retraites complémentaires à leurs salariés, mais elles doivent participer au fonds de pension de la branche à laquelle elles appartiennent quand il y en a un et que celui-ci a été généralisé par l'Etat. Lorsqu'un fonds de pensions existe dans une entreprise, les salariés sont obligés d'en être membres. Les accords diffèrent selon les branches. Le gouvernement et les partenaires sociaux visent à porter ce pourcentage à 100 %. Le système est cogéré par les entreprises et les syndicats. Salariés et employeurs cotisent. Les cotisations et les produits financiers ne supportent pas de prélèvement mais les prestations sont taxées (système EET). Les entreprises du secteur public ou les fonctionnaires bénéficient de retraites complémentaires selon des bases identiques à celles du secteur privé.

Généralement ne cotisent que les plus de 25 ans (ce qui favorise l'emploi et les revenus des plus jeunes). Il existe un délai avant d'être intégré au régime (1 an généralement) et les travailleurs précaires ou temporaires (en CDD par exemple) ne sont généralement pas couverts. En 2001, 91 % des salariés de plus de 25 ans étaient couverts par des fonds de retraite d'entreprise, une proportion très supérieure à la situation des pays où ceux-ci sont à la discrétion des employeurs (Royaume-Uni, Etats-Unis...). Cependant, seulement 83% des retraités recevaient une pension supplémentaire.

Les retraites professionnelles sont entièrement capitalisées. Elles sont généralement à prestations définies (table 5) et visent à assurer conjointement à la pension publique un taux de remplacement brut de 70 % pour une retraite à 65 ans après 40 ans d'activité, soit un taux de remplacement net de 95 %, compte tenu de taux de cotisation de 36,35 % pour les actifs, de 13,20 % pour les retraités (qui ne paient ni cotisations chômage, ni cotisations retraites). Les salariés acquièrent donc 1,75% de taux de remplacement par années travaillées. Le salaire de référence est soit le dernier salaire *atténué* dans la majorité des cas (c'est-à-dire que les augmentations de salaire dans les 5 dernières années ne sont pris en compte que sous un certain plafond), ou le salaire à 55 ans (s'il est plus élevé) soit une moyenne des salaires sur une certaine période. En principe, les cotisations et les prestations ne portent que sur la partie du salaire supérieur au salaire minimum (puisque celui-ci est couvert par l'AOW), le taux de remplacement est donc légèrement plus faible pour les couples bi-actifs, puisque qu'il n'est que de 50% pour la partie de leur salaire inférieur au salaire minimum..

6. Typologie des fonds de pensions en 2001

en % des personnes couvertes

Prestations définies	97,1
-dernier salaire	56,1
-salaire moyen	32,8
-autres	8,1
Contributions définies	2,7
Autres	0,2

Source : CPB

Les fonds de pensions peuvent être créés par une entreprise, une branche, une profession ou être gérés par une compagnie d'assurances. En nombre de cotisants, les fonds d'entreprises représentent 13,5 %, les fonds sectoriels 70,7 %, les fonds professionnels 0,7 %, les compagnies d'assurances, 15%. Elles doivent obéir au *Pension and Saving Fund Act* (PSW), qui comporte un grand nombre de dispositifs contraignants. La gestion et la politique financière des fonds de pensions sont surveillées par le PVK (*Pensioen and Verzekeringskamer*, Autorité de surveillance des pensions et assurances, tant pour la couverture des engagements que pour le type de placements effectués. Les fonds sont gérés par les entreprises et les salariés (et les retraités s'il s'agit de fonds à cotisations définies. Les hommes et les femmes doivent être traités de manière identique. La transférabilité des fonds doit être assurée en cas de changement d'employeurs. Les fonds n'ont le droit de couvrir que cinq risques : retraite, pension de réversion, pension temporaire de veuvage, pension d'orphelin, pension de jonction (pour remplacer l'AOW avant 65 ans), pension d'invalidité. Depuis 2002, ils doivent donner le choix entre la pension de réversion ou une pension plus forte. Depuis 1995, les droits acquis pendant la période de mariage sont partagés entre les deux partenaires en cas de divorce (sauf si le contrat de mariage stipule explicitement que chacun conserve ses droits propres).

Les actifs des fonds de pensions doivent être gérés de façon prudente ; ils doivent couvrir leurs engagements futurs sur la base d'un taux de croissance des salaires de 1,75 % et d'une rentabilité réelle des placements de 5,75 %. Les taux de cotisations sont augmentés si les actifs deviennent trop faibles relativement aux engagements.). Les pensions sont généralement indexées sur les salaires. Les gestionnaires peuvent aussi décider de limiter l'indexation des pensions, mais ils ne le font guère. En sens inverse, de fortes rentabilités boursières permettent des « vacances de cotisations ». Aussi les risques sont-ils théoriquement supportés par les actifs : le système n'est pas très éloigné d'un système par répartition avec réserves.

Les fonds de pension néerlandais sont parmi les plus importants du monde et leurs actifs représentaient 132 % du PIB en 2001. La part des actions est passée de 10% en 1990 à 40% en 2000. La part de placements étrangers dans l'actif des fonds de pensions néerlandais est passé de 25 % en 1996 à 60 % en 2000. La rentabilité réelle des fonds aurait été de 10 % l'an de 1984 à 1998. . De 1992 à 2002, la rentabilité moyenne des placements des fonds a été de 8,0%, soit 5,4% en termes réels. Les projections du CPB reposent sur un taux d'intérêt réel de 4 % et une rentabilité des actions de 8,5%, soit de 5,8% pour le portefeuille pris globalement.

Le taux apparent de cotisations était de 6,8% en 2001 (soit 9,7 % du taux au dessus du salaire minimum) ; les pensions versées représentaient 4,1 % du PIB.

Le ratio entre les actifs et les engagements des fonds de pension était de 150% fin 1999 ; il serait passé à 110 % fin 2002 (soit les niveaux des années 90-95). Certains fonds (180 sur 950)

sont passés en dessous de la barre de 105 %. Depuis 2001, le PVK a décidé de renforcer sa supervision, en particulier des fonds en difficulté. De 2002 à 2007, il devrait y avoir à la fois hausse des cotisations (de 4 points selon le CPB) et réductions des pensions, ce qui contribuerait à freiner l'activité.

Le krach de 2001 a fait naître la crainte que certains fonds, à population active vieillissante, soient incapables de relever les cotisations pour garantir l'indexation des pensions. On peut craindre aussi que le système devienne de plus en plus instable puisque le ratio « Engagement des Fonds de pension/salaires » doit passer de 2,7 en 2001 à 4,5 en 2030 (Van Ewijk, 2003). Aussi, certains plaident-ils pour réduire la part des actions dans les actifs, ou pour qu'ils détiennent des obligations indexées sur les salaires (que l'Etat pourrait émettre). D'autres préconisent le passage à des systèmes de Contributions définies.

Les réformes ne prévoient pas de faire face au vieillissement de la population en réduisant le niveau de vie des retraités. Selon le CPB, les pensions versées représenteront 12,9% du PIB en 2040 pour un taux de cotisations apparent de 7,2% et un montant d'actifs gérés de 195% du PIB. Ceci sous l'hypothèse d'une rentabilité réelle des placements supérieure de 4 points au taux de croissance des salaires réel (1,75%). Dans ce cas, en effet, les actifs rapportent 7,8 points de PIB ; les cotisations rapportent 3,6 points de PIB.

7. Recettes et dépenses des fonds de Pension.

	2001	2040
Contributions aux fonds (en % des salaires/du PIB)	6,8/3,1	7,2/3,6
Prestations versées (en % du PIB)	4,1	12,9
Actifs détenus (en % du PIB)	121	195

Source : CPB (2001)

L'épargne retraite individuelle

Le troisième pilier est lui aussi très développé. Il est entièrement en contributions définies. Les contributions sont déductibles du revenu imposable (sous la limite d'un plafond). Les sommes épargnables sous le système EET doivent permettre d'assurer globalement une retraite de l'ordre de 70 % du dernier salaire net, compte tenu des sommes épargnés dans le deuxième pilier. Ce pilier concerne les non-salariés ou les salariés qui ne peuvent obtenir 70% de leur dernier salaire dans le deuxième pilier, soit en raison d'une carrière trop courte, soit en raison d'un plafond de salaire couvert. A partir de 2005, aucune discrimination ne sera plus possible entre homme et femme en matière d'assurance-retraite. Les hollandais peuvent aussi épargner dans des comptes d'assurance-vie sous des formules TEE. Les actifs détenus représentaient 58 % du PIB en 2001.

Les préretraites

Théoriquement, l'âge donnant droit à une retraite (publique ou professionnelle) est de 65 ans. Toutefois, de nombreux salariés arrêtent en fait de travailler aux alentours de 60 ans. L'âge moyen de fin d'activité est de 61 ans.

Ceci est permis par quatre dispositifs (tableau 8).

Les chômeurs de plus de 57,5 ans peuvent toucher leur indemnité jusqu'à 65 ans en étant dispensés de recherche d'emploi. Toutefois, ils doivent accepter tout emploi satisfaisant qui leur serait proposé. La prestation chômage est de 70% du dernier salaire (parfois augmenté jusqu'à 85% par des accords de branches).

Tableau 8 : Situation des hommes en 2000

	55-60 ans	60-65 ans
Au travail	55	21
En invalidité	32	38
En pré-retraite	4	27
Au chômage	6	9

Le système d'invalidité (WAO, WAZ ou WAjong) est très développé aux Pays-Bas. Le calcul de la pension d'invalidité dépend de la durée et de la gravité de l'invalidité. Pendant une première période, la pension perçue représente 70 % du dernier salaire. Cette période est de 1 an pour une personne de 40 ans ; de 2 ans pour une personne de 50 ans ; de 6 ans au-delà de 58 ans. Dans la seconde période, le niveau de la pension est calculé selon la formule :

70% du salaire de référence égal à $\text{salaire minimum} + (\text{âge d'entrée en invalidité} - 15) * 0,02$ (dernier salaire—salaire minimum).

Cependant, dans de nombreuses branches, l'entreprise verse un complément qui assure le maintien d'une pension de l'ordre de 70% du salaire. Depuis 1992, la définition de l'invalidité a été rendue plus rigoureuse et le cas des anciens handicapés a été revu. Depuis 1998, le taux de prime payé par les entreprises est modulé suivant les coûts générés dans le passé. Mais, ces mesures n'ont guère fait baisser le nombre d'invalides jusqu'à présent. Selon le CPB, le nombre d'handicapés devait passer de 950 000 en 2001 à 1 250 000 en 2020 (compte tenu de la structure par âge de la population).

Le dispositif de préretraites (le VUT, retraites précoces volontaires) a été développé, à titre temporaire, au début des années 80 dans certains secteurs couverts par une convention collective. Il garantit un taux de remplacement brut de l'ordre de 80 % (soit 90% en net) à partir de 60 ans aux travailleurs qui quittaient volontairement leur emploi (après un minimum de 10 ans de carrière). Son but était de favoriser l'emploi des jeunes. Il est financé par répartition par une cotisation spécifique d'abord payée par les seuls employeurs, puis progressivement à la charge des employeurs et des employés (0,85% pour les employeurs, 1,1 pour les salariés en moyenne en 2000). Il couvre actuellement 70% des travailleurs du secteur privé et 100 % des travailleurs du public. Ce système devrait être mis en extinction, mais par avant 2020 (car le gouvernement ne veut pas que des salariés ayant cotisé pour la pré-retraite de leurs anciens en soient eux-mêmes privés).

De nombreux accords professionnels (couvrant 75% des salariés en 1999) comportent, dans le cas des fonds de pension du deuxième pilier, des dispositifs de pré-retraites entre 60 et 65 ans relativement avantageux, financés par capitalisation. Dans certains cas, le travailleur partant entre 60 et 65 ans n'a pas de pénalité par rapport à celui partant à 65 ans.

Le gouvernement souhaite augmenter le taux d'activité des plus âgés. Il veut obliger les chômeurs à rechercher un travail quelque soit leur âge (alors qu'aujourd'hui il en sont dispensé au-delà de 57,5 ans) ; il veut réduire les possibilités d'entrer dans le système d'invalidité, hors handicap médical sérieux. Le VUT devrait être mis en extinction. A partir

de 2005, les dispositifs de retraites avant 65 ans financés par capitalisation devront vérifier le principe de neutralité actuariel ou du moins s'en rapprocher (c'est le FER, *flexible early retirement*). Dans la plupart des accords, il faudra partir à 62 ans pour avoir droit à une retraite au taux de 70%, les départs précoces seront fortement pénalisés, les départs tardifs légèrement récompensés.

Par ailleurs, depuis 2002, le crédit d'impôt pour personne active augmente avec l'âge. Les employeurs reçoivent une réduction de cotisations pour les salariés de plus de 58 ans. Les dispositifs de retraites devront être aménagés pour que le salarié senior qui travaille à temps partiel ou qui accepte un travail moins rémunéré ne souffre pas d'une retraite plus faible. Le gouvernement souhaite réduire les hausses de salaire par ancienneté. Depuis 2003, toute discrimination d'âge en matière d'embauche ou de formation est interdite.

Conclusion

Les Pays-Bas sont un exemple type de système à 3 piliers. Toutefois, le premier pilier est relativement généreux et le deuxième est un système quasi obligatoire à prestations définies, qui fait que les risques sont répartis sur l'ensemble des actifs et des retraités. Le financement repose sur la capacité à dégager des excédents publics et extérieurs dans les années à venir. Il serait facilité par la réduction des possibilités de pré-retraites.

Références bibliographiques

CAREY D., 2002 : « Coping with population ageing in the Netherlands », *OECD mimeo*, 6 mars.

CPB, 2000 : *Ageing in the Netherlands*.

VAN DALEN H.P. and HENKENS K. (2003) : "Early-retirement reform : can it and will it work", *Aging and Society*, 2002.

VAN EWIK C. and Van DE VEN M. (2003) : "Pension funds at risk", *CPB report 2003-1*.

DOSSIERS FRANCIS LEFEBVRE, 2001 : *Pays-Bas, juridique, fiscal, social*, 2001.

KREMERS J. J. M., 2000 : « Pension reform: issues in the Netherlands », *NBER mimeo*.

MINISTRY OF SOCIAL AFFAIRS AND EMPLOYMENT, 2002 : *National Strategy Report on Pensions*.

OCDE, 2000 : *Etudes Economiques, Pays-Bas*, Mars.

OCDE, 2002 : *Etudes Economiques, Pays-Bas*, Janvier.

PENSIOEN AND VERZEKERINGSKAMER (2002), *Information on the regulations governing pensions*, mars.

SOCIAL-ECONOMISCHE RAAD (2000) : *Les retraites complémentaires aux Pays-Bas*.

TER RELE H. and HABETS I. (2001) : "Future public pensions in the Netherlands", *mimeo*.

VERNIERES L. , 2001 : « Evolution et perspectives du système de retraite des Pays-Bas », *Questions retraites*, mai.

Annexe

Une projection des dépenses publiques de pensions

	2002		2050		
Population (en millions)	16,15		16,90		
	Structure	Taux d'activité	Structure	Taux d'activité rose	Taux d'activité gris
15-19 ans	5,9	60,0	5,3	59,3	59,3
20-24 ans	6,0	81,7	5,6	81,6	81,6
25-54 ans	44,9	84,1	35,9	89,2	86
55-59 ans	6,3	60,3	6,9	75	64
60-65 ans	4,7	22,0	6,0	56	30
+ de 65 ans	13,5	3,9	26,1	6	5
Taux de chômage	3,2			3,2	4,0
Taux					
– d'activité	47,9			46,0	43,6
– de retraité	18,7			29,7	31,8
– ratio retraité/actif	39,0			64,6	73,0
Pensions publiques (en % du PIB)	7,9			11,8	13,0

Calcul : OFCE.