

Questions retraite

Document de travail de la Branche Retraites de la Caisse des dépôts et consignations
 Contact : Laurent Vernière ☎ 01 40 49 89 55 — laurent.verniere@caissedesdepots.fr
 Yves Guégano ☎ 01 40 49 93 40 — yves.guegano@caissedesdepots.fr

n° 2001 - 41
 Juillet 2001

Allemagne : la réforme 2002 du système de retraite.

Dossier préparé par Laurent Vernière.

Lors de son arrivée au pouvoir en 1998, le gouvernement Schröder a aboli ou suspendu les principales dispositions de la réforme du régime d'assurance vieillesse GRV¹ votée en 1997, réforme qui devait entrer en vigueur en 1999. En juin 2000, il a présenté un nouveau projet de réforme qualifiée de structurelle. Son prédécesseur, le chancelier Kohl, avait rencontré de nombreuses difficultés à obtenir un consensus sur des mesures d'ajustement nécessaires pour enrayer la croissance des dépenses, afin de stabiliser durablement le taux de cotisation pour la retraite. Pour contourner ces obstacles et rendre acceptable une diminution relative des pensions versées par le régime public, le nouveau chancelier a choisi d'innover en créant un dispositif facultatif d'épargne retraite individuelle en capitalisation, destiné à compléter la pension versée par le régime GRV, dans le but d'au moins maintenir le taux de remplacement net instantané.

Le contenu du projet de loi initial a été substantiellement modifié au cours des débats parlementaires, même si son architecture a été globalement conservée. Pour éviter l'enlisement de la réforme, deux projets de loi distincts ont été déposés auprès du Parlement, le premier concernant la modification des paramètres du régime GRV dont l'adoption ne nécessitait que le vote du Bundestag (Chambre des députés) pour entrer en vigueur, le second concernant la création du dispositif d'épargne

retraite dont l'adoption réclamait en plus le vote du Bundesrat (Sénat) puisqu'il comportait des dispositions fiscales. Après plus de huit mois de discussions, les deux lois ont été votées en mai 2001, modifiant le paysage de la retraite allemand puisqu'un deuxième étage de régimes d'entreprise en capitalisation est en voie d'être généralisé et un troisième étage d'épargne retraite individuelle est créé.

QUESTIONS RETRAITE EN DIRECT SUR VOTRE E-MAIL

Si vous souhaitez recevoir chaque mois, automatiquement la version pdf de Questions Retraite, il vous suffit de vous abonner gratuitement, sur le site :

www.cdc.retraites.fr

à la rubrique Questions Retraite.

Vous pouvez également télécharger à partir du site, tous les "Questions Retraite" parus à ce jour.

cdc.retraites.fr présente également des études et des informations sur la retraite et l'indemnisation des risques professionnels pour les employeurs, les affiliés et les retraités de la CNRACL, de l'IRCANTEC et de FONPEL, des simulateurs de calcul des pensions ainsi qu'un Observatoire des débats parlementaires, recueil hebdomadaire des textes et analyses, observatoire des fonds de pension, revue de presse et analyse bimensuelle, monographie des régimes de retraite publique en Europe, comparaison des dispositifs, risques professionnels.

 **Le projet de réforme initial présenté en juin 2000.**

Le projet de réforme déposé en juin 2000 était articulé autour de deux mesures centrales :

- À partir de 2011, un "facteur d'égalisation" des pensions liquidées dans le régime GRV devait être introduit pendant une durée de 20 ans, destiné à diminuer progressivement le taux de remplacement instantané

¹ Le régime GRV (*Gesetzliche Rentenversicherung*) est le régime d'assurance vieillesse obligatoire. Pour une description du système de retraite allemand et de ses réformes, cf. "Evolutions et réformes du système de retraite en Allemagne". Questions Retraite, n°2000-32, Octobre 2000. Laurent VERNIERE.

de la pension nette standard de 70 % à 64 % du salaire moyen net des assurés (cf. annexe pour les définitions). Augmenté linéairement de 0,3 point par an de 2011 à 2030, année où il aurait atteint 6 %, ce "facteur d'égalisation" était en fait un abattement sur les pensions liquidées, similaire à la diminution du taux d'annuité dans les régimes en annuités. La diminution du taux de remplacement instantané de la pension standard n'aurait touché que les nouveaux retraités et non pas le stock de retraités. Compte tenu du calendrier retenu, l'effort d'ajustement du montant des pensions aurait concerné les générations nées après 1945 dans l'hypothèse d'un départ à la retraite à 65 ans et l'effet maximal les générations nées après 1965.

- Un dispositif facultatif d'épargne retraite individuelle ("Altersvermögensgesetz" ou AVmG) devait être mis en place à partir de 2001 avec un taux de cotisation fixé initialement à 0,5 % puis croissant de 0,5 point par an pour atteindre 4 % en 2008, taux maximum maintenu à ce niveau les années suivantes. Les cotisations, en totalité à la charge des salariés, devaient être complétées par des avantages fiscaux sous la forme de subven-

tions d'un montant annuel maximum de 400 DM et de déductions fiscales, en faveur des salaires inférieurs à un plafond annuel de 35 000 DM pour aider les titulaires de faibles salaires à constituer un capital retraite.

Ces deux mesures, diminuer relativement les pensions de l'assurance vieillesse et les compléter par une épargne retraite volontaire subventionnée, auraient permis de stabiliser le taux de cotisation à l'assurance vieillesse jusqu'en 2015 et de limiter son augmentation à 2,5 points en 2030, tout en affichant un taux de remplacement net de la pension standard complétée de la retraite en capitalisation légèrement supérieur à 70 %.

La loi sur le régime d'assurance vieillesse adoptée en mai 2001.

a) La modification de la règle d'indexation des pensions.

La réforme 1999 avait prévu de diminuer le taux de remplacement instantané de la pension standard de 70 % à 64 % en introduisant une composante démographique ("demographische Faktor") dans la formule de revalorisation des pensions, afin

de prendre en compte l'allongement prévisible de l'espérance de vie à 65 ans. Ce choix, qui conduisait à diminuer le montant relatif des pensions de tous les retraités par rapport au salaire net moyen des assurés, avait soulevé de nombreuses critiques en raison de la remise en cause du principe de la stabilité du taux de remplacement instantané pour les générations successives.

Le projet de loi initial de la réforme Schröder avait également un objectif identique, à savoir ramener le taux de remplacement instantané de la pension standard de 70 % à 64 % d'ici 2030, en choisissant de faire porter progressivement l'ajustement sur les nouveaux retraités, via le mécanisme d'abattement de la pension liquidée. Les pensions auraient continué à être revalorisées en fonction de l'indice d'évolution du salaire net moyen. Cette mesure aurait conduit, en raison de la longue phase de transition prévue avant son plein effet, à un montant relatif de pension liquidée en diminution pour les générations successives de nouveaux retraités pouvant avoir validé un nombre de points identique.

Comme la précédente tentative, cette option n'a pas été acceptée pour des raisons similaires et a été abandonnée. Pour la rem-

placer et obtenir néanmoins un ralentissement de la progression des dépenses, le choix s'est porté sur la modification de la formule de revalorisation des pensions, qui permet de diminuer le taux de remplacement instanta-

né de la pension standard via l'évolution relative de la valeur du point de retraite par rapport au salaire moyen². En notant VP la valeur brute du point de retraite, SB le salaire brut moyen soumis à cotisation, TC le taux

de cotisation au régime d'assurance vieillesse GRV, AVA le taux de cotisation au dispositif facultatif d'épargne retraite nouvellement créé, la nouvelle formule d'indexation distingue deux périodes :

- De 2001 à 2010, elle s'écrit³ :

$$VP_t = VP_{t-1} \times \frac{SB_{t-1}}{SB_{t-2}} \times \left(\frac{100 - TC_{t-1} - AVA_{t-1}}{100 - TC_{t-2} - AVA_{t-2}} \right)$$

- À partir de 2011,

$$VP_t = VP_{t-1} \times \frac{SB_{t-1}}{SB_{t-2}} \times \left(\frac{90 - TC_{t-1} - AVA_{t-1}}{90 - TC_{t-2} - AVA_{t-2}} \right)$$

De 2001 à 2010, la valeur brute du point de retraite augmentera comme l'indice d'évolution du salaire brut de l'année antérieure, net des cotisations retraite obligatoires versées au régime

GRV et des cotisations retraite facultatives versées au dispositif d'épargne retraite AVmG. La montée en charge du dispositif AVmG, étalée entre 2002 et 2008 ralentira la progression de

l'indice de revalorisation des pensions. À partir de 2011, seulement 90 % de la progression du salaire brut moyen seront pris en compte. Comme, à partir de 2009,

$$AVA_t = AVA_{t+1} = 4 \%$$

l'index de revalorisation s'écrit en fait à partir de 2011 :

$$VP_t = VP_{t-1} \times \frac{SB_{t-1}}{SB_{t-2}} \times \left(\frac{86 - TC_{t-1}}{86 - TC_{t-2}} \right)$$

Compte tenu des taux de cotisation projetés jusqu'en 2030 (régime GRV et dispositif AVmG), il est possible de calculer l'impact de la nouvelle formule de revalorisation sur le taux de remplacement de la pension standard. C'est ce que retrace le graphique suivant qui exprime

la diminution relative de la pension standard brute par rapport au salaire brut moyen des assurés. L'effet de la cotisation au dispositif d'épargne retraite AVmG diminuera progressivement la pension standard brute relativement au salaire brut moyen d'environ 4 % jusqu'en 2010. A par-

tir de 2011, ce sont les effets combinés de la prise en compte que d'une fraction de la progression du salaire brut et de l'augmentation du taux de cotisation au régime GRV qui contribuent à cette diminution. En 2030, la pension standard brute devrait avoir diminué de 8,4 %

² Dans les régimes en points, cela reviendrait à diminuer le rendement brut effectif (RBE) en revalorisant moins le point de retraite par rapport au salaire de référence.

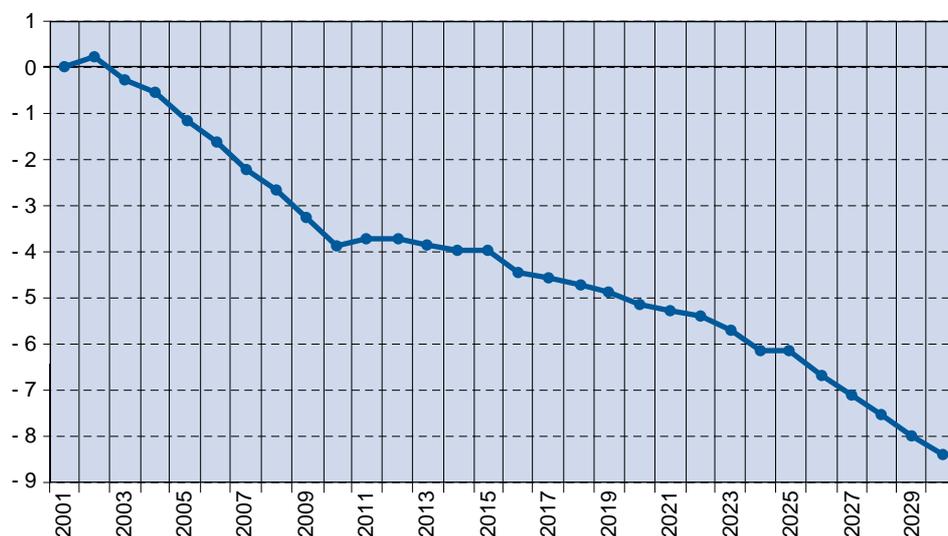
³ TC et AVA sont exprimés en points.

relativement au salaire brut moyen. En faisant l'hypothèse que tous les taux de prélèvements obligatoires, hors retraite, resteraient constants dans le

futur, cette diminution signifie que le taux de remplacement net de la pension standard serait également inférieur de 8,4 % par rapport au niveau atteint en 2001,

passant de 69,1 % à 63,3 %, ce qui correspond à l'objectif de la réforme 1999 et du projet de loi initial 2000 du gouvernement Schröder.

2001-2030. Diminution relative (en %) de la pension standard brute par rapport au salaire brut moyen.



Toutefois, en présentation, ce n'est pas le résultat affiché en raison de la modification de la définition du salaire net moyen des assurés utilisé pour calculer le taux de remplacement net de la pension standard. En effet, pour masquer l'impact du choix de la nouvelle formule de revalorisation des pensions, le salai-

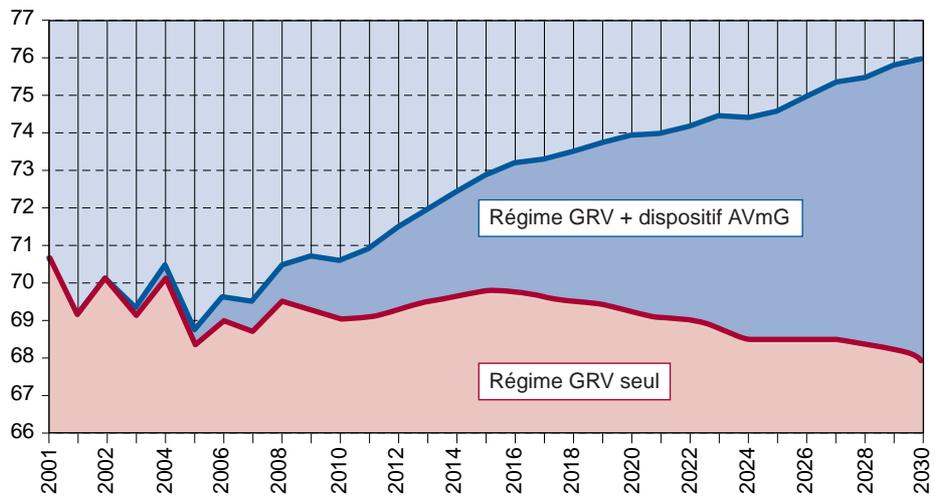
re net moyen est déterminé "net de tous prélèvements obligatoires, y compris les contributions facultatives au dispositif d'épargne retraite AVmG". Ce faisant, la pension nette standard est rapportée à un indicateur de salaire net plus faible que celui utilisé jusqu'à présent, ce qui mécaniquement accroît le

taux de remplacement net affiché. C'est pourquoi les tableaux récapitulatifs de l'impact de la réforme indiquent que le taux de remplacement net instantané de la pension standard ne diminuerait que d'un point d'ici 2030, passant de 69,1 % en 2001 à 68 % en 2030.

2000-2030. Taux de cotisation projeté du régime GRV (en points).



Taux de remplacement net de la pension standard (en %).



Cet artifice de présentation ne doit pas occulter le fait que la pension standard brute du régime GRV devrait diminuer relativement de près de 9 % par rapport au salaire brut moyen, ce qui était l'objectif du projet de

réforme initial. Néanmoins, en utilisant le recours à la formule de revalorisation des pensions pour atteindre ce résultat, ce sont tous les retraités qui sont touchés et non pas uniquement les nouveaux liquidants comme

le prévoyait le principe du facteur d'abattement sur les pensions liquidées.

Entre 2000 et 2020, le taux de cotisation au régime GRV devrait être inférieur au taux de l'année

2000 et, en 2030, il devrait atteindre 21,8 %, soit 2,5 points de plus par rapport à l'année 2000. Pendant les 20 prochaines années, le taux de cotisation devrait donc être à peu près stable, ce qui était le principal objectif de la réforme.

Le taux de remplacement net instantané de la pension standard devrait dépasser 70 % à partir de 2008 en y intégrant l'effet du dispositif d'épargne retraite individuelle. En 2030, la part facultative devrait représenter près de 10 % du taux de remplacement net.

b) Les autres dispositions de la réforme du régime GRV.

Plusieurs autres dispositions complètent la loi de réforme du régime GRV. Initialement, en attendant le vote de la loi, le gouvernement Schröder avait prévu de revaloriser les pensions, en 2000 et en 2001, comme l'indice d'évolution des prix à la consommation. Cette mesure a effectivement été mise en œuvre en 2000⁴ mais, pour l'année 2001, les pouvoirs publics allemands sont revenus sur leur décision et ont décidé de revaloriser les pensions selon l'ancienne formule, à savoir en fonction de l'évolution du salaire net moyen.

La seconde mesure d'envergure concerne les pensions de réver-

sion. A compter du 1^{er} janvier 2002, pour les couples mariés âgés de moins de 40 ans et pour les couples qui se marieront après cette date, la pension de réversion diminue de 60 % à 55 % de la pension à taux plein due au conjoint décédé, avec une condition de durée de mariage d'un an au moins⁵. La "petite" pension de réversion, égale à 25 % de la pension du conjoint décédé, versée à ceux qui ne peuvent bénéficier de la "grande" pension de réversion, sera soumise à des conditions de revenus plus restrictives et sa durée de versement est limitée à 24 mois. L'impact de la réforme de la pension de réversion a toutefois été légèrement atténué par l'introduction d'un bonus par enfant élevé durant la période de mariage, bonus égal à un point de la pension du conjoint décédé par enfant élevé.

Une mesure d'amélioration des droits, au titre des périodes d'éducation des enfants, a été prise en faveur des titulaires de faibles salaires ou de carrières incomplètes ayant élevé des enfants : les pensions versées après 2001 sont rétroactivement améliorées pour les assurés dont le salaire était inférieur au salaire moyen pendant les dix premières années de l'enfant, à condition d'avoir versé des cotisations pendant 25 années. Le salaire de ces assurés est aug-

menté de 50 % dans la limite du salaire moyen, augmentant d'autant le nombre de points acquis au cours de ces périodes dans la limite d'un point par an. Les assurés qui ont arrêté de travailler pour élever leurs enfants (au delà du deuxième) ont également droit à la validation gratuite de points de retraite supplémentaires.

Enfin, une mesure nouvelle permet aux couples bi-actifs, assurés pendant au moins 25 années, de "partager" leurs droits individuels à la retraite acquis pendant la période de mariage de sorte que le conjoint survivant bénéficie de droits améliorés.

Par ailleurs, les mesures relatives aux pensions d'invalidité adoptées dans la réforme 1999 créant des demi-pensions ont été suspendues, sans que toutefois les dispositions concernant l'âge de liquidation soient remises en cause. Le gouvernement s'est engagé à déposer, avant la fin de l'année 2001, un nouveau projet de loi réformant les pensions d'invalidité. En l'absence de vote, les dispositions décidées lors de la réforme 1999 entreraient automatiquement en vigueur au 1^{er} janvier 2002.

⁴ L'indexation sur les prix à la consommation en 2000 aurait permis au régime GRV d'économiser 3,5 milliards de DM.

⁵ Pour bénéficier de cette pension de réversion totale, le bénéficiaire doit remplir l'une des trois conditions suivantes : être âgé d'au moins 45 ans ou être frappé d'incapacité professionnelle ou élever des enfants.

3 La création du dispositif d'épargne retraite individuelle AVmG et le renforcement des régimes de retraite d'entreprise.

a) Les principales caractéristiques du dispositif d'épargne retraite AVmG.

Pour compléter les ressources des retraités, un dispositif facultatif d'épargne retraite individuelle est mis en place à partir de 2002 dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

- la population éligible au dispositif AVmG est composée des différentes catégories d'assurés du régime GRV : les ouvriers, les employés et les professions indépendantes affiliées, les bénéficiaires de prestations de remplacement du salaire, les tierces personnes s'occupant des personnes dépendantes, les assurés à temps de travail très partiel assujettis. Les fonctionnaires et les assurés volontaires sont exclus du dispositif,
- le dispositif d'épargne retraite individuelle AVmG est facultatif. Il est alimenté par les cotisations des assurés dans la limite d'un plancher et d'un plafond. Les employeurs ne contribuent pas à l'abondement du dispositif,
- des incitations fiscales sont attribuées dans la limite d'un taux de cotisation maximum qui s'applique au salaire plafonné. Ce taux augmentera progressivement entre 2002 et 2008. A partir de 2008, le taux de cotisation maximum est fixé à 4 %. Pour les titulaires de bas salaires, une cotisation minimale, inférieure au taux de 4 %, est exigée pour bénéficier des aides fiscales : de 2002 à 2004, la cotisation minimale est de 88 DM pour un assuré sans enfant, 74 DM avec un enfant et 59 DM avec deux enfants et plus. À partir de 2005, elle sera respectivement de 176 DM, 147 DM et 117 DM,
- l'assiette des cotisations est constituée du salaire de l'année précédente dans la limite du plafond brut de la sécurité sociale. En 2001 ce plafond brut annuel est de 104 400 DM alors que le salaire brut moyen annuel est estimé à 54 684 DM.
- pour inciter au développement de l'épargne retraite, des subventions publiques forfaitaires sont attribuées qui dépendent uniquement de la composition du ménage. En régime de croisière, à partir de 2008, les assurés bénéficieront d'une subvention de 300 DM par adulte du ménage et de 360 DM par enfant. Ces subventions sont proratisées lorsque le taux de cotisation choisi par l'assuré est inférieur au taux maximal autorisé. Les titulaires de revenus élevés peuvent demander que les incitations fiscales alimentent leur compte spécial de déductions fiscales. Lorsque les déductions fiscales liées au dispositif d'épargne retraite sont supérieures au montant des subventions forfaitaires, le contribuable reçoit la différence sous la forme d'un crédit d'impôt. Les subventions sont financées par le budget de l'État,

Taux de cotisation maximum et incitations fiscales du dispositif AVmG.

Années	Taux de cotisation maximum du salarié	Subvention par adulte	Subvention par enfant	Épargne retraite maximale
• 2002 et 2003	1 %	75 DM	90 DM	1026 DM
• 2004 et 2005	2 %	150 DM	180 DM	2053 DM
• 2006 et 2007	3 %	225 DM	270 DM	3080 DM
• 2008 et suivantes	4 %	300 DM	360 DM	4107 DM

La subvention par adulte et celle par enfant sont proratisées en fonction de l'effort contributif effectif du salarié par rapport au maximum autorisé.

- l'épargne maximale autorisée est calculée y compris les subventions pour adultes et enfants. De la sorte, le taux de cotisation effectif est inférieur au taux maximum et, comme les aides sont forfaitaires, ce sont les faibles salaires qui reçoivent les incitations les plus fortes. Un exemple relatif à un couple bi-actif ayant deux enfants est fourni dans le tableau suivant.

Année 2008. Epargne constituée dans le dispositif AVmG pour un couple bi-actif avec deux enfants.

Salaire de l'année précédente	Cotisation AVmG (1)	Subvention adultes (2)	Subvention enfants (3)	Épargne retraite (4 = 1 + 2 + 3)	Crédit d'impôt (5)	Aides fiscales en % de l'épargne retraite (6 = (2 + 3 + 5) / 4)
DM / année	DM / année	DM / année	DM / année	DM / année	DM / année	%
40 000	293	600	720	1 613	-	82 %
50 000	680	600	720	2 000	-	66 %
60 000	1 080	600	720	2 400	-	55 %
80 000	1 880	600	720	3 200	-	41 %
100 000	2 680	600	720	4 000	-	33 %
150 000	4 680	600	720	6 000	572	32 %
200 000	6 680	600	720	8 000	1658	37 %

La subvention par adulte et celle par enfant sont proratisées en fonction de l'effort contributif effectif du salarié par rapport au maximum autorisé.

- Les critères d'éligibilité pour bénéficiaire des incitations fiscales imposent un certain nombre de restrictions :
- l'épargne retraite est bloquée jusqu'à l'âge de 60 ans ou jusqu'à ce que son titulaire liquide une pension de retraite de l'assurance vieillesse ou une pension d'invalidité partielle. Les droits à une rente viagère ne peuvent pas être cédés à un

tiers et l'épargne retraite accumulée ne peut être utilisée pour cautionner des emprunts,

- la sortie se fait, obligatoirement, soit en rente viagère constante ou croissante depuis la date de liquidation, soit sous la forme d'un capital immédiatement converti en versements partiels jusqu'à l'âge de 85 ans, puis, après 85 ans en rente viagère,
- l'épargne retraite collectée devra être gérée par des gestionnaires financiers agréés, fonds de pension, fonds d'épargne, plans d'épargne des banques, etc. Les épargnants individuels pourront changer de gestionnaire financier sans perte de droits,
- les gestionnaires financiers doivent garantir au moins le reversement de l'épargne retraite accumulée (garantie du capital nominal).
- les gestionnaires financiers doivent avoir reçu une certification pour les produits d'épargne qu'ils proposent comme véhicules pour l'investissement financier de l'épargne retraite, agrément fourni par l'Office fédéral de contrôle des assurances. Cette certification n'est pas une garantie sur la sécurité et le rendement financier des produits

d'épargne offerts par les institutions financières mais un agrément qui permet de bénéficier des incitations fiscales. Les frais de conclusion d'un contrat devront être répartis sur une période de 10 ans et les obligations d'information des épargnants seront à la charge des gestionnaires.

Le coût budgétaire direct des aides fiscales est estimé à 20 milliards de DM à partir de 2008. Le gouvernement allemand estime toutefois que le coût net pourrait être inférieur en raison des économies sur la subvention budgétaire fédérale versée au régime *GRV* en raison du ralentissement des dépenses induit par la réforme.

b) Le renforcement des régimes de retraite d'entreprise.

Par rapport au projet de loi initial, la loi votée comporte un volet supplémentaire concernant le renforcement des régimes de retraite d'entreprise en vue de généraliser le deuxième étage du système de retraite. Deux mesures ont été instituées :

- afin d'étendre la place des dispositifs de retraite complémentaire d'entreprise, les assurés auront, à partir de 2002, légalement le droit de convertir une fraction de leur rémunération

en contributions à un régime d'entreprise. Le montant des contributions est plafonné à 4 % de la rémunération dans la limite du plafond de la sécurité sociale. L'exercice de ce droit est toutefois conditionné à la signature d'un accord collectif entre les employeurs et les représentants des salariés. Par ailleurs, les salariés exerçant le droit à convertir pourront bénéficier des mêmes incitations que celles offertes aux dispositifs d'épargne retraite individuels *AVmG*, à condition que les régimes d'entreprise remplissent des critères d'éligibilité identiques,

- à compter de 2002, la loi autorise la création de fonds de pension ("*Pensionsfonds*") qui s'ajoute aux quatre types de régimes d'entreprise existants. Les fonds de pension sont des organismes de services financiers, externes à l'entreprise, chargés du versement des pensions et de la gestion financière des actifs représentant la contrepartie des engagements de retraite des salariés d'un ou plusieurs employeurs. Seules les sociétés de bourse et les compagnies d'assurance mutuelle sont autorisées à gérer ces fonds de pension.

Les fonds de pension devront satisfaire les mêmes critères d'éli-

gibilité que ceux qui s'appliquent aux dispositifs d'épargne retraite (AVmG) pour que les salariés prétendent aux incitations fiscales. En particulier, ils devront offrir aux contributeurs la garantie du capital et la sortie ne pourra se faire qu'en rente viagère. Les contributions aux fonds de pension pourront être versées par les employeurs ou par les salariés dans le cadre du nouveau droit à convertir une fraction de leur rémunération. Celles versées par les employeurs seront exonérées de l'impôt sur les sociétés et de cotisations sociales. Celles versées par les salariés ne sont pas imposables à l'impôt sur le revenu et sont exonérées de cotisations sociales jusqu'à la fin 2008.

c) Les régimes actuels de retraite d'entreprise.

Le deuxième étage du système de retraite allemand comprenait jusqu'à présent quatre types de régimes de retraite d'entreprise facultatifs bénéficiant de divers avantages fiscaux:

- les caisses de pension ("Pensionskassen") sont des organismes du type entreprises d'assurance vie, constitués par un ou plusieurs employeurs dans le but exclusif de gérer les pensions complémentaires des salariés de ces entreprises. Les contributions sont essentiel-

lement versées par les employeurs pendant la période d'activité du salarié mais ce dernier peut également compléter l'abondement de son employeur. Les caisses de pension sont supervisées par l'Office fédéral de contrôle des assurances et leur règles de gestion financière sont identiques à celles des sociétés d'assurance.

Les contributions aux caisses de pension sont exonérées d'impôt sur les sociétés et de taxe professionnelle puisqu'elles viennent en déduction du bénéfice fiscal. Les contributions des employeurs sont considérées comme un élément de rémunération et donc soumises à l'impôt sur le revenu et aux cotisations sociales. Cependant, dans la limite de 3408 DM par an, elles peuvent être imposées à l'impôt sur le revenu à un taux constant de 20%. Les contributions versées par les employeurs sont exonérées de cotisations sociales et celles versées par les salariés, qui se déduisent de leur rémunération, le sont également jusqu'en 2008.

- le recours direct à l'assurance ("Direktversicherung") : l'entreprise souscrit auprès d'une société d'assurance un contrat d'assurance individuelle ou de groupe en faveur de ses salariés. Les compagnies d'assu-

rance supporte le risque de versement de la prestation. Le traitement fiscal et social des contributions ou primes est similaire à celui des caisses de pension.

- la couverture directe par l'entreprise ("Direktzusage") : l'entreprise assume le rôle d'assureur dans le cadre d'un contrat qui détermine les conditions de versement de la prestation, rente viagère ou capital. Trois formes de prestations sont disponibles :

- le plan de retraite par lequel l'entreprise garantit au salarié une pension de retraite, y compris la pension versée par le régime GRV, en proportion de son dernier salaire,
- les plans de retraite proportionnelle : la pension promise est fixée en proportion du dernier salaire quel que soit le montant de la pension du régime GRV,
- les plans de retraite forfaitaire : l'entreprise s'engage à verser au salarié une pension ou un capital d'un montant fixe qui dépend du nombre d'années de présence dans l'entreprise.

L'employeur doit constituer des provisions comptables pour couvrir ses engagements réévalués

actuariellement tous les trois ans. Figurant au bilan, les provisions sont déductibles du bénéfice et ne sont donc pas taxées à l'impôt sur les sociétés et à la taxe professionnelle. Elles sont également exonérées de cotisations sociales.

Les différents risques assumés par l'entreprise peuvent être ré-

assurés auprès d'une compagnie d'assurance. Le risque d'insolvabilité est obligatoirement couvert auprès d'un fonds de garantie.

- les caisses d'allocation ("Unterstützungskasse") : une ou plusieurs entreprises s'associent pour créer une caisse d'allocation chargée de gérer exclusi-

vement leurs engagements en matière de retraite. Elles ont financées par les contributions des entreprises. Le traitement social des contributions est identique au mécanisme de la couverture directe, par contre le traitement fiscal est moins avantageux.

1998. Répartition des engagements des régimes d'entreprise.

	Montants des engagements (Milliards DM)	Répartition en %
• Caisses de pension	125,2	22,3 %
• Recours direct à l'assurance	73,5	13,1 %
• Couverture directe par l'entreprise	318,2	56,7 %
• Caisses d'allocation	44,2	7,9 %
• Total	561,1	100,0 %

La couverture directe par l'entreprise et les caisses de pension étaient les deux principaux dispositifs de retraite complémentaires utilisés par les entreprises allemandes. Le poids de la couverture directe s'explique essentiellement par les nombreux avantages fiscaux attachés à ce dispositif.

Compte tenu des règles fiscales en vigueur et des critères d'éligibilité exigés, seules les caisses de pension et le recours direct à l'assurance pourront, avec les fonds de pension nouvellement

créés, être utilisés comme véhicules permettant aux salariés d'exercer leur nouveau droit à convertir 4 % de leur salaire en contributions à un régime de retraite complémentaire et bénéficiaire des incitations fiscales. Les deux autres types de régime d'entreprise (couverture directe et caisses d'allocation) devront se transformer en fonds de pension pour remplir les critères d'éligibilité afin que les assurés puissent bénéficier des incitations fiscales.

La nouvelle législation s'est éga-

lement efforcée d'améliorer la portabilité des droits à la retraite afin de ne pas entraver la mobilité des salariés. Elle a abaissé à l'âge de 30 ans et 5 années de participation à un régime d'entreprise la limite d'âge à partir de laquelle les droits sont acquis.

Le deuxième étage des régimes d'entreprise reste facultatif mais les autorités allemandes ont choisi de généraliser les incitations fiscales afin d'accroître le rôle de ces dispositifs au moment où la pension servie par le régime public GRV est appelée à dé-

croître relativement. Le but est d'offrir des opportunités pour que les salariés puissent compléter sur une base volontaire leurs droits à la retraite via les dispositifs d'entreprise ou via le dispositif d'épargne retraite individuelle. La création d'un nouveau dispositif d'entreprise, les fonds de pension, permet d'instituer des régimes à cotisations définies alors que l'essentiel des engagements actuels sont à prestations définies, faisant porter la totalité du risque sur les entreprises.

Remarques de conclusion.

De nombreux commentaires ont été consacrés en priorité à dénoncer la rupture du "consensus" que provoquerait l'introduction d'une dose de capitalisation dans le système de retraite allemand, consensus défini à partir d'une organisation du système de retraite autour d'un régime collectif unique censé couvrir la totalité des besoins des retraités proportionnés au niveau de vie moyen des actifs. Cette critique a peut-être un intérêt du point de vue de l'histoire des institutions mais elle tend à négliger de nombreux aspects : elle ne rend pas compte, d'une part, de la place déjà occupée par les régimes facultatifs d'entreprise et, d'autre part, du traitement inéquitable des fu-

tures générations qu'aurait induit, en l'absence de réforme, la dérive du régime GRV. L'objectif de stabiliser durablement le taux de cotisation répond à des préoccupations macro-économiques mais vise également à restaurer l'équité entre les générations. Ce risque d'inéquité a été longuement expertisé dans le cas allemand et a été un élément déterminant des choix retenus par les autorités : la réforme du régime GRV est destinée à améliorer le bilan cotisations/pensions des générations nées après 1970, au détriment relatif des générations du baby boom. L'introduction de la prévoyance individuelle facultative largement subventionnée est un moyen de contourner les difficultés en permettant à ces générations nées après 1970 d'avoir un niveau de vie relatif au moins équivalent à celui de leurs aînés.

D'autres critiques semblent plus pertinentes en ce sens qu'elles mettent l'accent sur les risques ou les incertitudes entourant le cheminement de la réforme adoptée :

- pour déterminer le profil du taux de cotisation en projection, le gouvernement allemand a retenu un scénario macro-économique qualifié d'optimiste avec résorption du chômage et forte remontée des taux d'activité aux âges

élevés. Un scénario médian plus réaliste conduirait à des résultats moins favorables, notamment une diminution plus accentuée du taux de remplacement net de la pension standard, avec le risque de remettre en chantier le processus de réforme,

- les règles de gestion financière des nouveaux flux d'épargne retraite ne sont pas encore totalement finalisées, laissant planer des doutes sur l'attractivité auprès des assurés du dispositif AVmG,
- le traitement fiscal des revenus de retraite devra sans doute être modifié. En effet, actuellement, les retraités ne sont quasiment pas imposés sur les pensions reçues du régime GRV. Or le dispositif d'épargne retraite est fondé sur la règle exonération des cotisations et des revenus financiers et imposition à la sortie de la rente viagère. Une harmonisation des modalités d'imposition des différentes sources de revenus des retraités devra sans doute être entreprise et des décisions sont attendues de la Cour constitutionnelle fédérale,
- l'efficacité des mesures prises en faveur des régimes d'entreprise ainsi que le rôle joué par les fonds de pension nouvel-

lement créés vont dépendre des accords noués par les partenaires sociaux pour créer

une dynamique permettant de généraliser les régimes d'entreprise tout en allégeant les

risques supportés par les entreprises.

ANNEXE

La pension standard brute est l'indicateur de référence du système de retraite allemand : c'est le montant brut de la pension liquidée pour une durée d'assurance validée de 45 années réalisée au salaire brut moyen sous plafond. Comme le régime GRV est un régime en points dont le salaire de référence est le salaire brut moyen sous plafond, la pension standard est égale au produit de 45 points acquis pendant la vie professionnelle mul-

tipliés par la valeur du point de retraite fixé annuellement. La pension standard est nette lorsque sont déduits les prélèvements obligatoires pesant sur les retraités (la part salariale de la cotisation à l'assurance maladie et à l'assurance dépendance).

Le taux de remplacement net instantané est le rapport entre la pension standard nette et le salaire moyen sous plafond net de prélèvements obligatoires

(cotisations sociales salariales et impôt sur le revenu). Jusqu'à la fin des années 1990, la cible en matière de pilotage du régime GRV était celle d'un taux de remplacement net instantané de 70 % pour la pension standard. Depuis la réforme de 1992, les pensions étaient revalorisées en fonction de l'indice d'évolution du salaire net moyen des assurés. De la sorte, était préservé le niveau de vie relatif des retraités par rapport à celui des actifs.

Bibliographie

- 1) Ministère des Affaires Sociales. Die neue rente : Solidaretät mit Gewinn
<http://www.bma.bund.de/de/neuerente>
- 2) The German Pension Reform and its Implications for the Financial Markets. Special Report, Deutsche Bank, Global Markets Research, Février 2001.
- 3) Company Pension Schemes in Germany. Deutsche Bundesbank, Monthly Report, Mars 2001.