



COMMUNAUTE ECONOMIQUE EUROPEENNE
COMMISSION

ETUDES

*Les régimes complémentaires
de sécurité sociale
dans les pays de la CEE*

Les régimes
complémentaires
de
sécurité sociale
dans les pays
de la CEE

SOMMAIRE

	Pages
AVANT-PROPOS	7
INTRODUCTION	9
1. Le traité de Rome et la sécurité sociale	9
2. La prise en considération des régimes complémentaires	10
3. Définition des régimes complémentaires	10
<i>PREMIERE PARTIE : IMPORTANCE DES REGIMES COMPLEMENTAIRES</i>	12
CHAPITRE I : <i>Essai d'inventaire</i>	12
1. Belgique	12
2. Allemagne	14
3. France	14
4. Italie	16
5. Pays-Bas	17
CHAPITRE II : <i>Indications fournies par les enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre</i>	19
1. L'importance des régimes complémentaires évaluée en fonction des charges qu'ils représentent pour les entreprises	20
2. Variations selon les secteurs industriels	25
3. Variations selon l'importance des entreprises	31
4. Structures des charges conventionnelles	32
5. Evolution de 1959 à 1962	33
<i>DEUXIEME PARTIE : LES REGIMES COMPLEMENTAIRES DE PENSION</i>	35
CHAPITRE I : <i>Les pensions complémentaires en Allemagne</i>	35
<i>Section 1 : Les différents types de régimes complémentaires de retraite</i>	36
1. Trois types de formules	36
2. Importance respective des diverses formules	37
<i>Section 2 : Fondement juridique des régimes complémentaires de retraite et nature des droits des bénéficiaires</i>	38
1. La notion de « devoir de protection » de l'employeur	38
2. Base juridique des droits des bénéficiaires	39
3. Résiliation de l'engagement pris par l'employeur – Les clauses de résiliation	41
<i>Section 3 : Financement – Incidences de la réglementation fiscale</i>	41

	Pages
<i>Section 4 : Les prestations</i>	43
1. Les éventualités couvertes	43
2. Conditions d'octroi des prestations	43
3. Mode de calcul des prestations	44
<i>Section 5 : Pensions complémentaires et pensions légales</i>	44
CHAPITRE II : <i>Les régimes complémentaires de pension en France</i>	46
<i>Section 1 : Les régimes complémentaires de retraite des ouvriers et employés</i>	47
1. L'obligation d'instituer un régime complémentaire	47
2. L'UNIRS (Union nationale des institutions de retraite des salariés)	48
3. Le financement des régimes complémentaires de retraite	49
4. Les bénéficiaires	50
5. Les prestations : exemple de l'UNIRS	50
<i>Section 2 : Le régime complémentaire de retraite des cadres</i>	53
<i>Section 3 : La coordination des régimes complémentaires de retraite</i>	54
<i>Section 4 : Pensions complémentaires et pensions légales</i>	56
CHAPITRE III : <i>Les pensions complémentaires aux Pays-Bas</i>	57
<i>Section 1 : Le cadre réglementaire et les différents types de régimes</i>	58
<i>Section 2 : Les régimes professionnels</i>	59
1. Les bénéficiaires	59
2. Le financement	60
3. Les prestations	60
<i>Section 3 : Les régimes d'entreprise</i>	61
<i>Section 4 : Pensions légales et pensions complémentaires</i>	62
CHAPITRE IV : <i>Autres pays</i>	64
<i>Section 1 : Belgique</i>	64
1. Les régimes « professionnels »	64
2. Réalisations sur le plan de l'entreprise	65
<i>Section 2 : Italie</i>	65
TROISIEME PARTIE : LES REGIMES COMPLEMENTAIRES COUVRANT D'AUTRES RISQUES	67
CHAPITRE I : <i>Les régimes complémentaires d'assurance chômage</i>	67
<i>Section 1 : L'assurance chômage complémentaire en France</i>	67
1. Les bénéficiaires	67
2. Organisation et financement	67
3. Prestations	68
<i>Section 2 : La « sécurité d'existence » en Belgique</i>	69

CHAPITRE II : <i>Prestations complémentaires diverses</i>	70
<i>Section 1 : Belgique</i>	70
<i>Section 2 : Allemagne</i>	71
<i>Section 3 : France</i>	71
<i>Section 4 : Italie</i>	74
<i>Section 5 : Pays-Bas</i>	75
CONCLUSION	76
<i>Section 1 : Régimes complémentaires et évolution de la sécurité sociale</i>	76
1. Sécurité sociale et prévoyance privée	76
2. Exigence d'une pension assurant le maintien du niveau de vie	77
3. Maintien du salaire en cas de suspension involontaire de l'activité professionnelle	77
<i>Section 2 : Perspectives communautaires</i>	78
1. Harmonisation des régimes de sécurité sociale	78
2. Entraves à la libre circulation	78
ANNEXES	84
I. Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans l'agriculture	84
II. Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans l'industrie du bâtiment	87
BIBLIOGRAPHIE	98

AVANT-PROPOS

Dès 1959, la Haute Autorité de la CECA publiait une étude sur les régimes complémentaires de sécurité sociale en vigueur dans les secteurs relevant de sa compétence, mines et sidérurgie. En 1960, la Commission de la CEE décidait d'engager des recherches dans ce même domaine, mais en visant à déterminer les avantages de sécurité sociale « extra-légaux » dont bénéficient l'ensemble des salariés.

Cette étude est le résultat à la fois d'investigations entreprises avec le concours des partenaires sociaux dans certains secteurs industriels et de l'exploitation de la documentation disponible dans les six pays.

En dépit des lacunes qu'elle présente et qui sont dues à la difficulté de saisir un ensemble de réalisations complexe, mouvant et mal répertorié, cette étude permet d'aborder pour la première fois, dans une perspective européenne, ces « marches » de la sécurité sociale que représente la prévoyance collective privée.

L'opportunité d'une telle exploration procède de la nécessité de parvenir progressivement à une représentation aussi exacte que possible de la réalité sociale dans les pays de la Communauté, condition première de toute action communautaire.

Sur un plan moins général, cette opportunité s'est révélée plus particulièrement à propos des problèmes soulevés par la réalisation de la libre circulation des travailleurs. C'est ainsi qu'à diverses reprises la commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants a exprimé le souhait qu'une telle étude soit entreprise.



INTRODUCTION

1. *Le traité de Rome et la sécurité sociale*

Les dispositions du traité de Rome concernant la sécurité sociale se situent sur deux plans distincts.

Les premières prévoient l'adoption des mesures nécessaires, dans le domaine de la sécurité sociale, à l'établissement de la libre circulation des travailleurs (art. 51).

Les secondes se placent dans la perspective plus large d'une politique sociale communautaire, objet d'un chapitre distinct du Traité. Il s'agit de l'article 117 où la nécessité est affirmée de « promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'oeuvre qui permettront leur égalisation dans le progrès », et de l'article 118 où il est précisé que la Commission a pour mission d'assurer une collaboration étroite entre les Etats membres, notamment en matière de sécurité sociale.

Dans le premier cas, l'objectif est de garantir aux travailleurs se déplaçant sur le territoire de la Communauté une protection sans faille, par le moyen d'une « coordination »⁽¹⁾ des diverses réglementations de sécurité sociale applicables dans les six pays.

Dans le second cas, on parle généralement de « l'harmonisation » des régimes de sécurité sociale, notion qui se prête à des interprétations diverses, mais qui signifie pour le moins qu'un rapprochement doit s'opérer, dans le progrès et par étapes, entre les régimes assez différents appliqués dans les pays membres. Un tel rapprochement peut être atteint à la fois au plan du détail des réglementations par l'adoption de certaines dispositions identiques (p. ex. liste unique des maladies professionnelles indemnisées, conditions d'octroi des diverses prestations) et au plan global, par la recherche d'un niveau de protection sociale sensiblement équivalent dans l'ensemble de la CEE.

En matière de coordination, une réglementation communautaire fut adoptée dès 1959. Les règlements n° 3 et n° 4 sur la sécurité sociale des travailleurs migrants garantissent aux salariés et assimilés : l'égalité de traitement, la totalisation des périodes d'assurance et d'emploi accomplis dans plusieurs Etats de la Communauté, tant pour l'ouverture du droit à prestations que pour le calcul de leur montant, l'exportation des prestations. Depuis 1959, diverses améliorations et compléments ont été apportés à la réglementation initiale, notamment par l'adoption de dispositions particulières pour les travailleurs frontaliers et saisonniers. Une révision générale de la réglementation est en cours, révision qui, à la lumière

des six premières années d'application, devrait aboutir à la fois à son perfectionnement et à sa simplification.

Parallèlement aux efforts entrepris sur le plan de la « coordination » la Commission avait à assumer la responsabilité qui lui incombe dans l'application des articles 117 et 118. Avant que ne puissent être esquissées les lignes directrices d'une politique d'harmonisation, il convenait de rendre possible la comparaison des diverses situations nationales. A cette fin furent élaborés des monographies⁽²⁾, des tableaux comparatifs⁽³⁾, des études générales⁽⁴⁾.

Puis, sur la base de cette documentation comparative, fut organisée une large consultation des milieux les plus directement intéressés par l'évolution de la sécurité sociale. Ce fut la conférence européenne sur la sécurité sociale de décembre 1962 à laquelle participaient les représentants des organisations professionnelles des employeurs et de travailleurs, des dirigeants d'organismes de sécurité sociale, des experts, et, en tant qu'observateurs, des représentants des gouvernements⁽⁵⁾.

A la suite de cette confrontation et compte tenu des conceptions en présence, les services de la Commission ont élaboré un premier programme d'harmonisation comportant à la fois des orientations générales à long terme et un programme immédiat limité à quelques points précis. Ce programme a été soumis aux représentants des gouvernements et c'est en collaboration avec eux et avec les partenaires sociaux que la Commission s'efforce actuellement de réaliser, dans les domaines où un accord a été possible, une action d'harmonisation.

(1) Le terme « coordination » est utilisé ici dans le sens traditionnel qui lui est donné en droit international de la sécurité sociale, sens qui ne correspond pas à celui que ce terme a dans les dispositions du traité de Rome, qui l'utilisent, et où il implique une modification des législations nationales en vue de leur rapprochement.

(2) Complétant celles établies par la Haute Autorité de la CECA, consacrées au régime général de sécurité sociale et aux régimes spéciaux des mines, des monographies furent établies par les services de la CEE pour les autres régimes de sécurité sociale.

(3) Tableaux comparatifs des régimes de sécurité sociale applicables dans les Etats membres des Communautés européennes (3^e édition, juillet 1964).

(4) Série « politique sociale », n° 3 - étude sur la physiologie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE; n° 4 - étude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE; n° 5 - financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE.

(5) Les travaux de cette conférence ont porté sur trois thèmes fondamentaux : le champ d'application de la sécurité sociale; le financement; les prestations. Voir « Actes de la conférence européenne sur la sécurité sociale ».

2. La prise en considération des régimes complémentaires de sécurité sociale

Sur le double plan de la « coordination » et de l'« harmonisation » l'attention s'est portée en premier lieu sur les législations de sécurité sociale. Il est apparu très vite, toutefois, qu'une appréciation convenable de la réalité sociale exigeait un dépassement d'une conception trop formelle de la sécurité sociale et qu'il était indispensable de tenir compte non seulement des garanties légales, mais aussi des avantages de même ordre qui les complètent, quel que soit leur fondement juridique. Bref, il convenait d'aborder le domaine quelque peu mouvant et mal délimité des « régimes complémentaires ».

En matière de « coordination » on pouvait, à juste titre, se demander si les mesures prises en ce qui concerne les législations de sécurité sociale ne laissaient pas subsister certains obstacles à la libre circulation tenant à l'existence de régimes complémentaires. Dans l'affirmative, il n'est pas contestable que les principes posés par l'article 51 du traité de Rome imposent la recherche de solutions susceptibles d'aplanir ces obstacles.

La commission administrative pour la sécurité sociale des travailleurs migrants ⁽¹⁾ a été saisie de ce problème à l'occasion de la révision des règlements n° 3 et n° 4. Sans préjuger la possibilité de recourir ultérieurement à une solution analogue à celle des règlements n°s 3 et 4, elle a souhaité que soit menée à bien une étude faisant le point sur l'importance, la nature et les caractéristiques des régimes complémentaires.

Une telle étude n'était pas moins nécessaire dans la perspective d'une recherche d'harmonisation des régimes de sécurité sociale. En effet, cette harmonisation ne peut avoir comme seule fin le rapprochement des dispositions législatives; un tel rapprochement ne doit être qu'un moyen auquel il peut être nécessaire de recourir pour parvenir progressivement à une amélioration ainsi qu'à une certaine équivalence des niveaux de protection sociale. D'où la nécessité de prendre en considération les divers éléments qui déterminent, dans chaque pays, le niveau réel de protection et, notamment, les régimes complémentaires.

La décision d'engager des recherches en la matière fut prise par la Commission, dès 1960. La documentation disponible dans les divers pays s'étant révélée insuffisante, il devait s'avérer nécessaire de faire appel aux concours des organisations professionnelles elles-mêmes. Afin de restreindre le champ d'investigation et de pouvoir recueillir des informations précises et comparables, ces recherches furent limitées à six secteurs industriels ⁽²⁾. Les partenaires sociaux accep-

tèrent d'établir, pour chacun de ces secteurs et pour chaque pays, un rapport correspondant, dans la mesure du possible, à un schéma préparé par les services de la Commission.

Cette enquête ne donna pas les résultats escomptés. Dans un grand nombre de cas, les organisations professionnelles elles-mêmes ne furent pas en mesure de procéder à l'inventaire des réalisations effectuées dans les entreprises de leur secteur, et durent se borner à transmettre à la Commission des informations partielles, et de ce fait peu comparables.

Aussi, le projet initial d'établir une série de rapports comparatifs par secteur fut-il abandonné, sauf en ce qui concerne l'industrie du bâtiment. Les renseignements plus complets obtenus et les aspects particuliers soulevés par la protection contre le chômage intempérie amenèrent les services de la Commission à établir, dès 1963, un rapport spécial à ce secteur ⁽³⁾.

Faute de pouvoir procéder à un inventaire complet des régimes complémentaires en vigueur dans les divers secteurs économiques, il est apparu opportun de regrouper les informations disponibles et de tenter de préciser la physionomie que revêt, dans chaque pays, cette zone marginale de la sécurité sociale que constituent les régimes complémentaires.

3. Définition des régimes complémentaires

La notion de régime complémentaire de sécurité sociale est mal définie. Cette imprécision tient sans doute à celle de la notion de sécurité sociale elle-même, susceptible d'une extension indéfinie. Le terme de « régime complémentaire » n'a pas, d'autre part, de signification juridique précise. L'incertitude se transforme, sur le plan international, en confusion dans la mesure où le terme utilisé dans chaque pays recouvre des réalités différentes.

Il n'a pas semblé utile toutefois de s'attacher, au seuil de cette étude, à la formulation d'une définition théorique, les préoccupations communautaires n'étant pas ici d'élaborer une théorie juridique des régimes complémentaires. Aussi, les services de la Commission se sont-ils efforcés simplement, au cours de travaux préparatoires, de dégager une série de critères susceptibles de délimiter pratiquement la « zone » des régimes complémentaires.

⁽¹⁾ Commission composée des directeurs généraux de la sécurité sociale des six pays, chargée d'interpréter, d'appliquer et de perfectionner la réglementation communautaire en la matière.

⁽²⁾ Bâtiment, textile, imprimerie, chimie, papier, construction, automobile.

⁽³⁾ L'essentiel de ce rapport est repris en annexe.

Comme on l'a souligné précédemment, au regard des problèmes de coordination comme d'harmonisation, il est nécessaire de pouvoir apprécier l'ensemble des garanties dont bénéficient les travailleurs lorsque se réalise l'une des éventualités généralement couverte par la sécurité sociale, c'est-à-dire la maladie, la maternité, l'invalidité, la vieillesse, le décès, le chômage, les accidents du travail et maladies professionnelles, les charges familiales. La question est de savoir si les travailleurs peuvent faire valoir dans ces éventualités, d'autres droits que ceux résultant des législations de sécurité sociale.

Ainsi peut-on déjà tracer une double limite à cette zone des régimes complémentaires :

— quant à l'objet de la garantie : limitation aux neuf éventualités, ci-dessus énumérées, couvertes par la norme 102 de l'Organisation internationale du travail;

— quant à la nature de la garantie : celle-ci doit conférer un droit à l'intéressé; ceci amène à écarter les avantages octroyés à titre purement bénévole, sous forme de secours, que ce soit dans le cadre de l'action sociale des entreprises ou des activités des organismes d'assistance, de bienfaisance ou même de certaines caisses de sécurité sociale.

Une troisième limite doit être posée entre les situations collectives et les situations individuelles. On ne peut tenir compte, dans le cadre de la politique sociale communautaire, que de la situation des groupes et non de celle résultant

pour l'individu de ses propres initiatives. En outre, il faut bien convenir que la notion de « régime », aussi floue soit-elle, ne peut s'appliquer qu'à la situation d'un groupe déterminé. Ne seront donc pas pris en considération les droits qui résultent d'un acte de prévoyance individuelle, mais uniquement ceux qui découlent de l'appartenance à un groupe, qu'il s'agisse de salariés d'une entreprise, d'une profession ou d'une catégorie socio-professionnelle (cadres p. ex.); enfin un quatrième critère doit être retenu, le financement des prestations complémentaires, pour partie ou en totalité, par l'employeur.

Cette étude ne porte que sur les régimes complémentaires de sécurité sociale existant en faveur des salariés. Ne seront pas abordés les régimes dont peuvent bénéficier les fonctionnaires ou agents des services publics ni ceux créés en faveur des professions indépendantes. Dans l'un et l'autre cas, il s'agit le plus souvent de régimes complémentaires légaux.

Une première partie a pour objet de déterminer, dans la mesure du possible, l'importance et les caractéristiques générales du développement des régimes complémentaires dans les divers pays.

La seconde partie est consacrée à la description des réalisations qui apparaissent les plus importantes : les régimes complémentaires de retraite.

La troisième partie regroupe les informations disponibles sur les autres prestations complémentaires couvrant d'autres éventualités, le chômage par exemple.

PREMIERE PARTIE

Importance des régimes complémentaires

ELEMENTS D'APPRECIATION

Cette première partie a pour objet de regrouper un certain nombre de données afin de répondre à la première question qui tout naturellement vient à l'esprit : quelle est l'importance respective des régimes complémentaires de sécurité sociale dans les six pays de la Communauté?

Seule une enquête systématique aurait permis de donner à cette question une réponse précise, fondée sur des données complètes et chiffrables, concernant à la fois le nombre de travailleurs bénéficiant de tels régimes (extension des régimes), le coût de ces prestations supplémentaires, et leur effet sur le niveau de protection sociale à l'égard des différents risques.

Les informations dont dispose la Commission ne permettent pas d'établir, sur ces divers points,

(une comparaison statistique des réalisations effectuées dans les six pays. Néanmoins, il est possible de parvenir à des approximations suffisantes en procédant, d'une part, à un inventaire général des principales réalisations de chaque pays et en exploitant, d'autre part, dans les résultats des enquêtes sur les coûts de la main-d'oeuvre ⁽¹⁾, les données concernant les charges de sécurité sociale, non imposées par la loi (charges conventionnelles et bénévoles des entreprises).

Cette méthode d'exposé nous entraîne à suivre un plan qui ne correspond pas aux articulations logiques du sujet à examiner, mais qui nous est imposé par le souci d'exploiter au mieux les données incomplètes et disparates de notre information, sans risquer, par un essai trop ambitieux de synthèse, d'en fausser la portée.

⁽¹⁾ Voir ci-après, première partie, chap. II.

CHAPITRE I

Essai d'inventaire

Une première tentative d'inventaire peut être effectuée en procédant au recensement des réglementations instaurant un régime complémentaire (ou prévoyant l'obligation d'instituer des régimes complémentaires), pour l'ensemble d'une profession, ou d'un secteur industriel, ou bien pour la totalité des travailleurs d'une catégorie déterminée, ceci soit à l'échelon national, soit même à l'échelon régional.

Ces réglementations peuvent avoir la forme de conventions collectives, déployées ou non dans le cadre de dispositions légales, rendues ou non obligatoires par l'intervention des pouvoirs publics (arrêté d'extension en France, arrêté royal en Belgique).

Ce recensement de ce qu'on peut appeler « les grands régimes complémentaires » laisse toutefois de côté les régimes instaurés au niveau de l'entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Ce type de « régime » pourrait sans doute être négligé, dans le cadre d'une étude au plan européen, s'il ne s'agissait que de réalisations isolées à caractère plus ou moins exceptionnel : il en est autrement dès lors que ces régimes revêtent un caractère de généralité, ce qui semble être le cas, on le verra plus loin, d'un pays au moins, l'Allemagne.

1. Belgique

En Belgique, les régimes complémentaires à caractère professionnel, qu'ils aient une portée nationale ou régionale, paraissent relativement peu nombreux et, ainsi qu'il ressort du tableau n° 1, concernent essentiellement l'indemnisation du chômage.

C'est d'ailleurs le souci d'améliorer les garanties de revenu des travailleurs, dans les secteurs où la continuité de l'emploi est particulièrement aléatoire, qui a entraîné la création, dès le lendemain de la guerre, des premiers régimes professionnels. Ces régimes devaient permettre « l'adaptation, dans une branche d'activités, des normes uniformes d'indemnisation du régime général de sécurité sociale ». Leur instauration se fait par voie de conventions collectives, conclues au sein de commissions paritaires, nationales ou régionales ⁽¹⁾, et qui peuvent être rendues

⁽¹⁾ Les commissions paritaires nationales, et éventuellement régionales, sont elles-mêmes instituées par le ministre du travail à la demande ou après consultation des organisations professionnelles intéressées. Leur statut a été fixé par l'arrêté-loi du 9-6-1945. Elles sont composées d'un nombre égal de chefs d'entreprise et de travailleurs, nommés par le roi sur proposition des organisations professionnelles représentatives; voir J. Fafchamps : « Les conventions collectives en Belgique » Bruxelles 1961, p. 28 et ss.

TABLEAU n° 1

Principaux régimes complémentaires professionnels
(situation en 1964)

Secteur	Champ d'application	Eventualité ⁽¹⁾ pour laquelle intervient le régime complémentaire
<i>A. Secteurs d'activité où fonctionnent des «fonds de sécurité d'existence»</i>		
Construction	national	chômage
Exploitations forestières et industrie des bois de mines	national	chômage
Industrie du bois	national	chômage
Imprimerie, arts graphiques et journaux	national	vieillesse
Industrie textile	régional (arrondissement de Verviers)	chômage charges familiales
Industrie de la préparation du lin	national	chômage
Ports	local (Anvers-Ostende-Gand-Bruxelles)	chômage
Industrie alimentaire	national	chômage
Industrie de la bonneterie	national	chômage
<i>B. Régimes complémentaires fonctionnant sans l'intervention d'un «fonds de sécurité d'existence»</i>		
Ciment	national	vieillesse, décès, chômage, maladie
Agglomérés de ciment	national	chômage
Miroiterie	national	chômage
Industrie alimentaire (biscuiterie, pâtisserie industrielle, biscotterie, pains d'épice)	national	chômage
Maroquinerie	national	chômage
Tabac	national	chômage
Entreprises horticoles	national	chômage
Gaz et électricité	national	vieillesse, décès
Pétrole	national	vieillesse, décès, maladie
Sidérurgie	régional (bassin de Charleroi)	vieillesse, décès
Constructions mécaniques	régional (bassin de Charleroi)	vieillesse, décès
Industrie transformatrice du bois	1 régime national et plusieurs régimes régionaux pour certains secteurs de cette industrie	chômage
Cuir et peaux	1 régime national 1 régime régional et 2 régimes propres à un secteur	chômage
Carrières	1 régime national (marbreries) 6 régimes régionaux	chômage
Briquetteries	7 régimes locaux	chômage (maladie: 2 régimes)
Commerce du bois	1 régime national	chômage
Transformation du papier et du carton	1 régime national	chômage

⁽¹⁾ Ne sont mentionnés ici que les risques correspondant à l'une des éventualités normalement couvertes par la sécurité sociale. Dans de nombreux cas, ces régimes garantissent également d'autres prestations, telles que des indemnités de licenciement et des primes diverses. Certains régimes enfin interviennent pour réaliser une compensation des charges en matière de salaire hebdomadaire garanti.

obligatoires par arrêté royal pour l'ensemble de la branche considérée. Ces régimes dits de «sécurité d'existence» comportent ou non la création d'un fonds de compensation, dénommé également «fonds de sécurité d'existence» ⁽¹⁾. Selon les cas, ils visent le chômage dans son ensemble, ou bien seulement certaines de ses formes (chômage partiel, accidentel, intermittent), selon que le secteur considéré connaît un chômage d'ordre conjoncturel, technologique, ou bien occasionnel ou saisonnier. Dès l'origine, la notion de «sécurité d'existence» a débordé le cadre de la protection contre le chômage, ainsi qu'en

témoigne la création, en 1947, du «régime» de l'industrie textile de l'arrondissement de Verviers. Mais ces «incursions» dans les autres branches de la sécurité sociale, et même au-delà, dans celui du service social, restent jusqu'à présent des manifestations isolées. On remarquera notamment

⁽¹⁾ Il convient de remarquer toutefois que si les commissions paritaires sont seules compétentes pour instaurer un régime fonctionnant dans le cadre de la législation sur les fonds de sécurité d'existence (loi du 7-1-1958), des avantages complémentaires de sécurité sociale peuvent être prévus également par des conventions collectives conclues en dehors d'elles et couvrant soit un groupe d'entreprises, soit une seule entreprise.

que les régimes professionnels de pensions complémentaires ne touchent que cinq secteurs industriels : l'imprimerie, l'industrie du ciment, le gaz et l'électricité, l'industrie et le commerce du pétrole, et la construction mécanique de la région de Charleroi.

Ce bilan, certes, est incomplet car, à côté de ces réalisations relativement faciles à recenser, il conviendrait de tenir compte des régimes complémentaires instaurés au niveau de l'entreprise, par voie de conventions collectives ou sur la seule initiative de l'employeur. Dans ce domaine, aucun inventaire n'a été fait jusqu'à présent : on peut affirmer néanmoins que de tels régimes, bien qu'assez fréquents, ne revêtent pas un caractère de généralité. Nous verrons, au cours du chapitre II, dans quelle mesure l'analyse des « enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre » permet, sur ce point, d'aboutir à des conclusions plus précises.

2. Allemagne

L'inventaire des réalisations allemandes en matière de régimes complémentaires ne peut être fait en procédant à l'énumération des principaux régimes. En effet, si l'on se fonde sur les informations disponibles, les régimes « professionnels » établis par voie de conventions collectives sont exceptionnels, du moins dans le secteur privé (1). On peut toutefois en citer un exemple : dans l'industrie du bâtiment fonctionne un régime complémentaire de pension établi par une convention collective de portée nationale (2).

Cette constatation ne doit pas amener à conclure, cependant, que les « prestations » complémentaires ont, en Allemagne, un caractère exceptionnel.

Si l'on en juge par la charge que représentent les régimes complémentaires pour les employeurs, on constate que l'Allemagne se place au second rang parmi les Six, après les Pays-Bas, et devançant sensiblement la France (3). En règle générale, l'octroi de ces prestations ne résulte pas d'accords collectifs mais d'une décision unilatérale de l'employeur : il s'agit de mesures prises dans le cadre de la « politique sociale de l'entreprise » et qui de ce fait présentent une grande variété de formules et se prêtent mal à un recensement systématique. Il est difficile, notamment, de déterminer avec exactitude le nombre de bénéficiaires de tels régimes et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés. D'après une enquête effectuée en 1957 par l'Office fédéral de statistique (Statistisches Bundesamt) sur la structure des salaires dans l'industrie et le commerce, il apparaît que dans 36% des entreprises occupant au moins 20 salariés fonctionne au moins un régime complémentaire de retraite. La main-d'oeuvre

employée dans ces entreprises représente 90% de l'emploi dans le secteur considéré, mais ceci ne signifie pas que 90% des salariés bénéficient d'un régime de pensions complémentaires, car un régime peut très bien, et cela semble souvent le cas, n'intéresser dans une entreprise qu'une catégorie de salariés, par exemple les employés ou les cadres.

3. France

La situation française se différencie très nettement de la situation allemande, ceci à tel point que l'on pourrait même parler « d'opposition » entre les formules utilisées dans l'un et l'autre pays.

Si, en Allemagne, l'importance des prestations complémentaires résulte d'une multiplicité d'initiatives individuelles, au niveau de l'entreprise, hors du cadre des accords collectifs, et de façon générale de toute institutionnalisation, la garantie de prestations complémentaires a été recherchée en France sur un plan collectif par négociations entre les organisations professionnelles de travailleurs et d'employeurs et ceci suivant un processus ayant abouti à la fois à la généralisation et à l'institutionnalisation de ces régimes dans deux domaines importants : celui des pensions et celui du chômage. Cet aboutissement facilite singulièrement, en ce qui concerne la France, cette première appréciation que nous tentons de porter ici sur l'extension prise dans chaque pays, par les régimes complémentaires.

1) Sans entrer dans le détail de l'évolution il n'est pas inutile d'en rappeler les étapes principales. En fait, c'est avant la dernière guerre que se situe le point de départ, lorsque, à la suite des accords Matignon (1936), se multiplient les conventions collectives et que celles-ci abordent, pour la première fois, le problème des retraites (4). « En introduisant dans les conventions collectives la notion de retraites, on a changé l'esprit qui présidait jusqu'alors à leur constitution. La notion de libéralité de l'employeur s'est tellement atténuée que maintenant elle est pour ainsi dire inexistante. Les régimes de retraite naîtront dorénavant d'un accord librement consenti entre parties, qu'il s'agisse d'un contrat individuel ou plus généralement d'une convention collective. La participation des salariés deviendra de plus en plus importante quant aux versements opérés, ce qui au cours de

(1) Voir Heismann : « Die betriebliche Ruhegeldverpflichtungen », Köln 1958, p. 41.

(2) Voir « Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans l'industrie du bâtiment », CEE 1963; annexe II.

(3) Voir ci-après première partie, chap. II du moins jusque 1962.

(4) Voir H. Lion dans : « Régime de retraites et de prévoyance des cadres », Sirey 1955, pp. 17 et 5.

l'évolution rapide de la question conduira jusqu'à la gestion paritaire des caisses de retraite » (1). Les régimes qui se développaient à cette époque n'avaient pas, à vrai dire, un caractère « complémentaire » car ils s'adressaient essentiellement aux cadres et ingénieurs, exclus des assurances sociales. Ils avaient un caractère facultatif (2).

L'assujettissement obligatoire des cadres à la sécurité sociale, à la suite de l'ordonnance du 4 octobre 1945, ne laissait aux intéressés la possibilité de conserver un régime particulier qu'en vue « d'accorder des avantages s'ajoutant à ceux qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale ».

C'est ainsi que l'on devait parvenir à l'établissement du régime de retraite et de prévoyance des cadres qui a lui-même « inspiré l'évolution ultérieure des régimes mis en place en faveur des autres salariés » (3). Ce régime a été instauré par voie de convention collective négociée, à l'échelon national, par les organisations syndicales d'employeurs et de cadres. La convention du 14 mars 1947 donnait au régime complémentaire de retraite un caractère obligatoire. En outre la convention a fait l'objet d'un arrêté ministériel d'agrément. Cet agrément ministériel, qui sous le régime de la loi du 23 décembre 1946 (relative aux conventions collectives) était obligatoire (4), entraîne automatiquement l'extension des conventions aux employeurs non adhérents à l'organisation patronale signataire et à leurs salariés pour ce qui est des professions et circonscriptions visées par leur champ d'application. La convention a donc des effets à la fois vis-à-vis des parties qui l'ont conclue et vis-à-vis des tiers. Outre l'instauration du régime obligatoire de retraite, la convention de 1947 donnait un modèle de régime (facultatif) supplémentaire de retraite et de prévoyance (maladie-invalidité-décès).

Au cours des années ultérieures, les régimes complémentaires de retraite se développèrent en faveur des autres catégories de salariés. A côté de régimes d'entreprises, des régimes professionnels et interprofessionnels se constituèrent. « En 1955, 1 500 000 salariés, au total, bénéficient d'un régime complémentaire de retraite. En 1958 l'Union nationale des institutions de retraites des salariés (UNIRS) est fondée par les organisations confédérales d'employeurs et de travailleurs. Nous examinerons plus loin (5) le rôle et la nature de cet organisme. Contentons-nous ici de souligner l'importance de cette étape. La création de l'UNIRS témoignait du développement des régimes complémentaires de retraite, son but immédiat étant de les regrouper et de les coordonner, elle préparait la voie, d'autre part, à la généralisation de la retraite complémentaire (6).

En octobre 1960 déjà, on estime à 5 500 000 le nombre de salariés couverts par un régime complémentaire de retraite, dont 600 000 relevant du régime des cadres, 3 500 000 de l'UNIRS et du régime du bâtiment, et de 1 000 000 à 1 500 000 des régimes indépendants. Il restait à couvrir, dans les secteurs relevant du Conseil national du patronat français, entre 1 500 000 et 2 000 000 de salariés (7).

La généralisation des retraites complémentaires ne devait pas tarder. Elle fut réalisée par l'accord du 8 décembre 1961 conclu entre le CNPF et les organisations syndicales de salariés. Cet accord fit l'objet, à la demande des signataires, d'un agrément ministériel (27-3-1962) ayant pour effet de le rendre obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial prévu par ledit accord. Ce champ d'application professionnel n'englobe pas les secteurs qui relèvent d'un régime spécial de sécurité sociale (agriculture, mines, administrations et services publics). Il convient de mentionner, d'autre part, que certaines organisations adhérentes au CNPE, opposées à l'accord ou désirant réserver leur position, ont obtenu d'être exclues de son champ d'application (ces secteurs ont été énumérés dans l'annexe II de l'accord; il s'agit essentiellement de certaines branches du commerce) (8).

Dans une large mesure ces exclusions ont eu un caractère provisoire et, au 1^{er} janvier 1965, il ne subsistait plus que quelques secteurs des commerces de détail où le nombre de salariés est peu important dans l'énumération de l'annexe II.

2) En matière d'indemnisation du chômage, la situation française n'est pas moins originale. A la différence des pays voisins, la France n'a pas englobé dans son système de sécurité sociale un

(1) Voir H. Lion, op. cit., p. 12.

(2) « Un sondage effectué à la fin de 1946, auprès des organismes qualifiés pour la gestion de ces régimes, indiquait que près de 200 000 assujettis en bénéficiaient »; idem, p. 35.

(3) « Les régimes complémentaires de retraite des salariés » par A. Leroux dans : Droit social, juillet-août 1962.

(4) L'agrément obligatoire des conventions collectives par arrêté ministériel a été abandonné par la loi du 11-2-1950. L'extension n'est donc plus automatique mais résulte d'une procédure d'extension qui peut être déclenchée à la demande d'une des parties signataires ou à l'initiative du ministre du travail.

(5) Voir ci-après p. 48.

(6) « L'Union nationale des institutions de retraite des salariés » par J. Genevray dans : Droit social, juillet-août 1962.

(7) « L'accord sur les retraites complémentaires » par F. Ceyrac, dans : Professions, cahier du Centre chrétien des patrons et dirigeants d'entreprise français, mars-avril 1962.

(8) Le champ d'application de l'accord du 8-12-1961, par référence à la nomenclature des activités économiques, fait l'objet d'un tableau détaillé publié dans le bulletin trimestriel de l'UNIRS, n° 20, juillet 1963.

régime d'assurance chômage, mais ne disposait, jusque 1958, que d'une législation d'assistance aux chômeurs. L'insuffisance des garanties offertes par cette législation ayant été plus particulièrement ressentie en 1958, où se manifestèrent certaines craintes de récession et où, d'autre part, l'entrée en vigueur du traité de Rome portait aux comparaisons avec les régimes plus favorables des pays voisins, divers projets de réforme furent déposés au Parlement. Mais en définitive ce furent les organisations professionnelles elles-mêmes qui donnèrent une solution au problème : le 31 décembre 1958 fut conclue une convention entre le Conseil national du patronat français et les confédérations nationales de salariés (CFTC, CGTFO et CGC), ayant pour objet la création d'un « régime national interprofessionnel d'allocation spéciales aux travailleurs sans emploi de l'industrie et du commerce ». Ainsi fut créé, par voie de convention collective, un véritable régime obligatoire d'assurance chômage, complémentaire au régime d'assistance resté en vigueur. L'arrêté ministériel d'agrément du 12 mai 1959 eut pour effet d'assujettir aux dispositions de la convention l'ensemble des entreprises quelle que soit leur catégorie et leur importance, dans toutes les branches représentées syndicalement par le Conseil national du patronat français, « c'est-à-dire dans lesquelles il existe une organisation syndicale rattachée au CNPF » (1) (2).

3) La protection de la vieillesse et celle du chômage apparaissent donc comme deux domaines où les régimes complémentaires, en France, ont pris une telle importance que ceux-ci peuvent être considérés, en quelque sorte, comme une partie intégrante de la sécurité sociale, lato sensu.

Quant aux autres éventualités (maladie, invalidité, décès, charges familiales) la situation est fort différente. Sans doute, les régimes complémentaires ne sont-ils pas inexistant dans ces domaines, mais ils n'ont pas pris la forme obligatoire et l'extension rencontrées en matière de vieillesse et de chômage. De ce fait, leur recensement est plus difficile et nécessiterait une véritable enquête au niveau des entreprises, au stade desquelles, le plus souvent, ces avantages complémentaires ont pu être consentis. En règle générale, ces avantages sont plus fréquemment prévus en faveur du personnel d'encadrement et des employés que des ouvriers.

4. Italie

Les régimes complémentaires semblent avoir, en Italie, une importance très limitée, du moins en ce qui concerne le secteur privé.

Bien que nos informations soient, ici encore, assez fragmentaires, il est permis de penser que les régimes existants représentent une survivance du

passé bien plus qu'une première floraison de réalisation amorçant, dans quelques secteurs favorisés, une tendance susceptible de se généraliser.

Ces régimes, en effet, ne se sont pas, dans leur majorité, développés postérieurement mais antérieurement aux assurances sociales obligatoires ou du moins à l'assujettissement obligatoire des catégories intéressées.

L'exemple des « caisses mutuelles d'entreprise » est, à cet égard, symptomatique. Datant de l'époque de la « mutualité syndicale obligatoire », certaines d'entre elles continuèrent à fonctionner après l'établissement en 1943 d'un régime légal d'assurance maladie, et se substituèrent à l'Institut national d'assurance maladie, aussi bien pour le recouvrement des cotisations que pour l'octroi des prestations. Les prestations, au moins équivalentes à celles du « régime général », sont dans certains cas plus favorables, et ceci explique en partie la difficulté que rencontre l'INAM à absorber ces caisses, dont la survivance n'a pourtant aucun fondement juridique. La solution qui doit être adoptée, aux termes d'une décision récente du conseil d'administration de l'INAM, est de les transformer en organes « délégués » de l'INAM, sans pour autant compromettre le maintien d'avantages « complémentaires », ceux-ci devant faire l'objet toutefois d'un accord d'entreprise.

Ces caisses « substitutives » du régime général couvraient, en 1962, 451 000 assurés et ayants droit (3). Le Conseil national de l'économie et du travail (CNEL) note cependant à leur sujet (4) : le caractère complémentaire ne pourra être mis vraiment en évidence que lorsque la décision du conseil d'administration de l'INAM sera mise en application. Pour le moment il n'est pas possible de préciser quelle est la part, dans l'activité de ces caisses, des prestations ayant un caractère complémentaire.

De véritables régimes complémentaires, dont le seul objet est de compléter les prestations légales

(1) Voir « Résultats et tendances du régime conventionnel d'assurance chômage » par G. A. Gau, dans : *Droit social*, mars 1963 et « La convention du 31 décembre 1958 relative à la création de l'assurance chômage » par B. Oudin dans : *Droit social*, juin 1959.

(2) Les principaux groupes d'activité intéressés exprimés en nombre de salariés couverts sont les suivants : industrie des métaux, y compris la sidérurgie (section 16 à 29 de la nomenclature des activités économiques) : 1 972 000; bâtiment et travaux publics : 1 046 000; commerce : 827 000; industries textiles et annexées : 480 000; industries alimentaires : 334 000; industries chimiques proprement dites : 251 000; transports : 239 000. Au total environ 8 000 000 de salariés étaient couverts par la convention (au 31-12-61).

(3) Consiglio nazionale dell' economia e del lavoro : *Relazione preliminare sulla riforma della previdenza sociale*; Rome 1963, p. 65.

(4) *Ibidem* p. 89; données provisoires.

de l'assurance maladie, fonctionnent toutefois dans quelques grandes entreprises. Le CNEL précise : « sur la base des informations recueillies, qui doivent toutefois être considérées comme incomplètes, il apparaît que des régimes complémentaires fonctionnent dans 182 entreprises, à la fois pour les prestations en nature et les prestations en espèce. Ces régimes couvrent environ 187 000 assurés (1).

En matière de pension il convient de distinguer entre les régimes complémentaires professionnels et les régimes d'entreprise.

Les régimes complémentaires « professionnels », c'est-à-dire intéressant l'ensemble d'une catégorie, ont, il est vrai, une certaine importance. Mais, pour la plupart, ils ne concernent pas le secteur privé mais diverses catégories d'employés des services publics. A côté du régime complémentaire légal des mineurs, on trouve, dans le secteur privé, les régimes suivants :

— le régime de prévoyance (obligatoire) des employés des entreprises agricoles et forestières couvrant 15 000 assurés et ayants droit;

— le régime de prévoyance (facultatif) des employés de l'industrie du papier et de l'imprimerie, couvrant 30 000 assurés et ayants droit;

— le régime de prévoyance (obligatoire) des cadres des entreprises commerciales d'expédition et de transport, couvrant 3 000 assurés et ayants droit;

— le régime de prévoyance (obligatoire) des employés des entreprises industrielles couvrant 320 000 assurés et ayants droit;

— le régime de prévoyance (obligatoire) des voyageurs de commerce et placiers, employés par des entreprises industrielles, couvrant 12 000 assurés et ayants droit;

soit au total 380 000 personnes couvertes, sur 1 895 000 personnes couvertes par l'ensemble de ces régimes complémentaires (2). Tous ces régimes intéressent le personnel employé ou cadre, et leur création s'explique par l'existence, jusqu'en 1950, d'un plafond d'assujettissement excluant bon nombre de salariés de l'assurance vieillesse obligatoire. Lorsque le plafond fut supprimé, ces régimes furent transformés en régimes complémentaires (3).

A côté de ces régimes « professionnels » existent des régimes d'entreprise, assez peu nombreux, il est vrai. Toujours d'après les investigations du CNEL, et réserve faite du caractère incomplet des indications recueillies, les régimes d'entreprises étaient, en 1960-1961, au nombre de 157 couvrant 191 000 assurés (4).

Dans les branches : accidents du travail et allocations familiales, il semble que les régimes complémentaires soient inexistantes ou du moins excep-

tionnels (5). En matière de chômage, le CNEL fait état d'un seul régime fonctionnant dans l'industrie du papier (chômage partiel); aucune indication n'a pu être recueillie sur d'éventuels régimes d'entreprise (6).

5. Pays-Bas

On ne peut, aux Pays-Bas, évaluer le degré de protection sociale dont bénéficient les travailleurs sans tenir compte des régimes complémentaires instaurés soit au niveau de la profession, soit au niveau de l'entreprise.

Leur importance est manifeste en matière de pensions de vieillesse et de survie où, comme on le sait, le régime légal d'assurance nationale ne garantit qu'une pension de base uniforme, sans rapport direct avec le revenu individuel du travailleur pendant sa vie active. Il est permis de penser d'ailleurs que, dans l'esprit des législateurs, l'assurance nationale devait précisément constituer cette base sur laquelle devaient se greffer, tout naturellement, des régimes complémentaires adaptés aux besoins de chaque profession. L'instauration de tels régimes se trouvait en outre facilitée, sur le plan financier, par le fait que les employeurs ne supportent aucune charge au titre de l'assurance nationale.

Ces régimes ont été établis, ou bien pour l'ensemble d'une profession par la création de caisses professionnelles, ou bien par un accord conclu au niveau de l'entreprise avec éventuellement instauration d'une caisse d'entreprise.

Comme dans de nombreux pays, des caisses professionnelles de pension furent créées, sous forme de mutuelles libres, bien avant l'avènement des assurances sociales obligatoires. Mais aux Pays-Bas le développement de la législation sociale n'eut pas pour effet d'intégrer les réalisations préexistantes dans un système légal; bien au contraire, l'expansion des régimes professionnels en fut favorisée. En 1949 (7) le législateur intervint même pour permettre de conférer aux caisses professionnelles un caractère obligatoire pour l'ensemble de la profession considérée, ainsi que pour imposer certaines règles quant au fonctionnement des caisses. Fin 1948, il existait 20 caisses

(1) Consiglio nazionale dell' economia e del lavoro : Relazione preliminare sulla riforma, della previdenza sociale; Rome, 1963; données provisoires.

(2) Voir CNEL, op. cit., tabl. n° 1, pp. 31-32.

(3) C'est le cas p. ex. du régime de prévoyance de l'industrie du papier, institué en 1937 par une convention collective corporative (obligatoire pour toute la profession).

(4) Voir CNEL, op. cit., p. 60.

(5) Voir CNEL, op. cit., p. 89 et 107.

(6) Voir CNEL, op. cit., p. 105.

(7) Loi du 17-3-1949.

professionnelles. Du 1^{er} janvier 1949 au 1^{er} janvier 1960, 44 nouvelles caisses furent créées ⁽¹⁾, dont 31 à participation obligatoire. Au 1^{er} janvier 1965 le nombre des caisses professionnelles à caractère obligatoire était de 58. On en trouvera ci-dessous la liste:

1. Caisse de pension de l'industrie des arts graphiques
2. Caisse de pension des entreprises de production d'oignons de fleurs
3. Caisse de pension de l'agriculture
4. Caisse de pension de l'industrie métallurgique et mécanique
5. Caisse de pension de l'industrie textile
6. Caisse de pension de l'industrie (région Twentse-Gelderse)
7. Caisse de pension de la petite métallurgie
8. Caisse de pension de la santé publique et des travailleurs sociaux
9. Caisse de pension de l'industrie du cuir
10. Caisse de pension des entreprises de boucherie « De samenwerking »
11. Caisse de pension des entreprises de peinture
12. Caisse de pension de l'industrie du bâtiment
13. Caisse de pension du commerce du bois
14. Caisse de pension de la boulangerie
15. Caisse de pension de l'industrie de la chaussure et des articles en cuir
16. Caisse de pension des employés de l'industrie de la chaussure
17. Caisse de pension de la marine marchande
18. Caisse de pension de l'industrie du meuble
19. Caisse de pension des clercs de notaire
20. Caisse de pension de l'industrie transformatrice de la viande
21. Caisse de pension des entreprises de dragage
22. Caisse de pension des entreprises de briquetterie
23. Caisse de pension de l'industrie du béton
24. Caisse de pension des aides-pharmaciens
25. Caisse de pension des entreprises productrices de tuiles, de produits en grès et de briques d'ornement
26. Caisse de pension des entreprises d'emballage en bois
27. Caisse de pension de l'industrie des produits en bois et de la broserie
28. Caisse de pension de l'industrie du film et du cinéma
29. Caisse de pension des bureaux d'architectes
30. Caisse de pension de l'industrie de la confection

31. Caisse de pension des entreprises de commerce en matériaux de construction
32. Caisse de pension de l'industrie du carton et des sacs en papier
33. Caisse de pension de la pâtisserie
34. Caisse de pension des entreprises de gros en verre à vitre, en couleurs, de transformation du verre et de verrerie d'art
35. Caisse de pension de l'industrie du grès artificiel
36. Caisse de pension des entreprises de transport et portuaires de Rotterdam
37. Caisse de pension des entreprises de confection de vêtements, sur mesure
38. Caisse de pension de l'industrie de transformation des fruits et légumes
39. Caisse de pension du commerce de détail des carburants
40. Caisse de pension des coopératives de construction de logements
41. Caisse de pension de l'industrie du lin
42. Caisse de pension de l'industrie des boissons
43. Caisse de pension RAMAZZO-SZS
44. Caisse de pension de l'industrie de la fécule
45. Caisse de pension des cordonniers
46. Caisse de pension de l'industrie du carton de paille
47. Caisse de pension du commerce de produits agricoles et alimentaires
48. Caisse de pension de l'industrie de la confiserie et de la chocolaterie
49. Caisse de pension de l'industrie de transformation du sucre
50. Caisse de pension de l'industrie des sabots
51. Caisse de pension des opticiens
52. Caisse de pension des professions de l'hôtellerie et de la restauration
53. Caisse de pension des entreprises de nettoyage
54. Caisse de pension des entreprises de couverture bitumeuse
55. Caisse de pension des transporteurs routiers professionnels
56. Caisse de pension du commerce en gros de produits alimentaires
57. Caisse de pension de l'industrie de la poterie et de la porcelaine
58. Caisse de pension de la pêche maritime.

A ces régimes professionnels obligatoires s'ajoutent les régimes professionnels facultatifs et les régimes d'entreprises. Ces derniers peuvent pren-

⁽¹⁾ Voir ministerie van Sociale zaken en Volksgezondheid, Jaarverslag 1959, bijlage 3.

dre la forme soit d'une caisse de pension d'entreprise soit d'un règlement de pension prévoyant une assurance-groupe auprès d'une compagnie d'assurance.

Au 1^{er} janvier 1964 les régimes professionnels, obligatoires ou non, couvraient 1 089 000 assurés. Ce chiffre comprend environ 20 000 travailleurs indépendants, de sorte que le nombre de salariés couverts s'établit à environ 1 069 000. En outre, les caisses d'entreprise (caisses de pension ou « d'épargne ») étaient au nombre d'environ 1 685, couvrant, selon une évaluation approximative, 495 000 personnes. Enfin les régimes de pension d'entreprise fonctionnant sans constitution d'une caisse autonome intéressaient près de 150 000 personnes. Au total on parvient à un chiffre de 1 714 000 soit plus de 80% de la main-d'oeuvre salariée, masculine, entre 18 et 64 ans, employés dans le secteur privé.

Si, comme en Allemagne, en France et même en Italie, le domaine des pensions constitue aux Pays-Bas le terrain d'élection des régimes complémentaires, on ne peut négliger pour autant les prestations complémentaires s'ajoutant, dans les

autres secteurs de la sécurité sociale, aux prestations prévues par la loi.

La garantie, au niveau de la profession, de prestations plus avantageuses que celles prévues par la loi se trouve facilitée d'ailleurs par le mode de gestion de certaines branches de la sécurité sociale. En effet, ce sont des « associations professionnelles » au nombre de 26, qui gèrent l'assurance maladie (prestations en espèce), l'assurance chômage, et les allocations familiales. Celles-ci ont la possibilité d'appliquer des règles d'indemnisation plus favorables que celles prévues par la loi : il semble que cette faculté soit très souvent utilisée en matière d'indemnités de maladie et, dans une moindre mesure, en ce qui concerne l'indemnisation du chômage ⁽¹⁾.

En outre, les conventions collectives prévoient, dans certains secteurs, l'obligation à la charge directe de l'employeur de compléter les prestations accordées en cas d'accident du travail.

Enfin, dans le domaine des soins de santé, fonctionnent des régimes complémentaires d'entreprise et même certains régimes professionnels (c'est le cas p. ex. de l'imprimerie).

CHAPITRE II

Indications fournies par les enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre

Les enquêtes, effectuées par l'Office statistique des Communautés européennes, sur le coût de la main-d'oeuvre constituent la seule source à laquelle on puisse se référer, à l'heure actuelle, pour évaluer, sur la base de données statistiques comparables, l'importance des régimes complémentaires dans les pays de la CEE.

Ces enquêtes ont porté, successivement, sur 14 branches industrielles en 1959, et 1962 sur 8 branches en 1960 et sur 13 branches en 1961 ⁽²⁾. Les développements qui suivent se fondent essentiellement sur l'exploitation des trois premières enquêtes. Toutefois, quelques compléments ont été insérés, sur la base des résultats de l'enquête de 1962 connus ultérieurement.

Tendant essentiellement à la détermination, d'une part, des coûts de la main-d'oeuvre et, d'autre part, des revenus des travailleurs, elles ne concernent la sécurité sociale qu'à titre accessoire, c'est-à-dire en tant qu'élément du coût de la main-d'oeuvre.

C'est ainsi que, dans les tableaux donnant pour chaque branche le montant horaire (ou mensuel, pour les employés) des dépenses en salaires et en charges patronales afférentes, apparaît une

rubrique « contributions de sécurité sociale » comportant les sous-rubriques suivantes.

⁽¹⁾ En ce qui concerne le chômage intempérie dans l'industrie du bâtiment, voir en annexe les extraits du rapport spécial de la CEE consacré aux régimes complémentaires dans ce secteur.

⁽²⁾ En 1959 et 1962 : industrie du sucre, brasseries et malteries, filatures de laine, filatures de coton, fabrication des fibres synthétiques, fabrication des pâtes à papier, du papier et du carton, industrie chimique, industrie du caoutchouc, cimenteries, poterie, porcelaine et faïencerie, fabrication des machines-outils, industrie électro-technique, construction navale et réparation de navires, fabrication d'automobiles et de camions; en 1960 : fabrication de chocolat, de confiserie et de biscuits, fabrication de conserves de fruits et de légumes, fabrication de pâtes alimentaires, fabrication de chaussures, fabrication du contre-plaqué, fabrication des meubles en bois, fabrication du verre creux et du verre plat, mécanique de précision et optique; en 1961 : préparation et mise en conserve de viande, préparation et mise en conserve de poissons, bonneterie, confection, transformation du papier, fabrication d'articles en pâte, en papier et en carton, imprimerie, tannerie, mégisserie, transformation des matières plastiques, fabrication des matériaux de construction en terre cuite, production et première transformation des métaux non ferreux, fabrication des ouvrages en métaux (subdivisée en six sous-branches), construction de machines et tracteurs agricoles, construction et réparation d'avis; voir Office statistique des Communautés européennes, statistiques sociales n° 3 - 1961, n° 1 - 1963, n° 2 et n° 5 - 1964.

1) Contributions légales :

- a) maladie, maternité, invalidité, pensions, chômage;
- b) accidents du travail et maladies professionnelles,
- c) allocations familiales,
- d) salaire hebdomadaire garanti (Belgique),
- e) autres contributions légales;

2) Charges conventionnelles, contractuelles ou bénévoles ⁽¹⁾ :

- a) mutuelles d'entreprise ou d'industrie,
- b) régime complémentaire de retraite,
- c) compléments de salaire en cas de maladie ou d'accident,
- d) contribution au régime complémentaire d'assurance chômage,
- e) allocations familiales contractuelles,
- f) autres suppléments familiaux,
- g) autres.

Les résultats concernant ces rubriques sont donnés successivement en moyennes en monnaie nationale, moyennes en francs belges et en pourcentage du total de la charge salariale. Il ne paraît pas utile de les reproduire en détail dans ce rapport, et l'on se bornera à en extraire les indications les plus significatives concernant :

- l'importance des « charges conventionnelles » selon les pays, en valeur absolue, et en comparaison avec les charges légales,
- la variation des charges conventionnelles selon les secteurs et selon les entreprises,
- la structure des charges conventionnelles.

Il convient, toutefois, de formuler quelques réserves quant à la portée de ces indications.

En premier lieu, les enquêtes portent sur trois années successives, mais chaque fois sur des branches différentes si bien que, dans la mesure où les indications recueillies présentent des différences d'une enquête à l'autre, il est difficile de déterminer leur signification; s'agit-il d'une évolution dans le temps, ou bien de différences entre branches industrielles ⁽²⁾ ?

Il est probable, d'autre part, que les « charges » indiquées dans la rubrique qui nous intéresse correspondent à des « régimes » assez hétéroclites et que l'on y retrouve non seulement les cotisations patronales à de véritables régimes complémentaires mais aussi des prestations accordées par les entreprises, à titre bénévole, sans que leur octroi soit garanti par un droit du travailleur (notamment dans les sous-rubriques *f*, autres suppléments familiaux, et *g*, autres).

Enfin, il convient de ne pas oublier que ces indications ne portent que sur les charges incombant à l'employeur et qu'elles ne permettent pas, par conséquent, de comparer avec exactitude l'importance des régimes complémentaires, selon les pays, quant au niveau de prestations qu'ils sont susceptibles de garantir. Il faut tenir compte en effet de ce que ces régimes sont financés tantôt uniquement par les entreprises, comme c'est généralement le cas en Allemagne, tantôt par une double cotisation du travailleur et de l'employeur, comme c'est la règle en France et aux Pays-Bas.

1. L'IMPORTANCE DES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES, ÉVALUÉE EN FONCTION DES CHARGES QU'ILS REPRÉSENTENT POUR LES ENTREPRISES

1) Importance des charges sociales conventionnelles selon les pays, évaluée d'après la répartition des industries, dans les différentes classes (de coût moyen).

Les tableaux nos 2, 3 montrent, pour chaque pays et pour chacune des enquêtes sur les salaires, comment les industries se répartissent par classe d'importance de la charge, exprimée successivement en valeur absolue (en FB) et en valeur relative (en % du coût total). Ces tableaux permettent de comparer, en même temps, la position respective des pays et le niveau de la charge ainsi que la concentration ou la dispersion autour du groupe modal (classe d'importance comprenant le plus grand nombre d'observations).

On remarque immédiatement que les pays se répartissent en deux groupes : d'une part, la Belgique, l'Italie (et le Luxembourg) où les charges se situent dans la presque totalité des industries au niveau le plus bas; d'autre part, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas où le niveau des charges, dans la plupart des branches, est plus élevé.

En ce qui concerne le premier groupe de pays, les positions sont sensiblement équivalentes pour les ouvriers. En règle générale, les charges conventionnelles ne dépassent pas 1% du coût horaire total, et elles sont souvent nulles. Dans quelques secteurs, elles se situent entre 1 et 2%. Par contre, pour les employés, si cela reste vrai pour l'Italie, on constate en Belgique un niveau

⁽¹⁾ La ventilation entre les différents postes de cette rubrique n'a pas été prévue dans l'enquête portant sur 1959.

⁽²⁾ Toutefois, la comparaison entre les résultats de l'enquête de 1959, et ceux de la dernière enquête effectuée en 1962, portant toutes deux sur les mêmes branches d'industrie, devrait permettre de discerner quelques tendances - voir ci-après sous V.

de charge plus élevé dans un plus grand nombre de branches, fréquemment de 2 à 4%, et dans certains cas davantage, jusqu'à 8%.

En ce qui concerne le second groupe de pays, les observations suivantes peuvent être faites.

Pour l'Allemagne, et dans une moindre mesure pour les Pays-Bas, les résultats de l'enquête de 1959 diffèrent sensiblement de ceux des enquêtes suivantes. On remarquera notamment qu'en 1959 le niveau de la charge est en général plus élevé et, d'autre part, que la dispersion autour du groupe modal est franchement plus accusée. Mais il est malaisé d'interpréter ces différences entre les résultats des trois enquêtes, celles-ci ayant porté sur des branches différentes : s'agit-il d'une évolution selon laquelle les charges conventionnelles auraient tendance à faiblir, ou bien s'agit-il de différences imputables aux branches couvertes par chaque enquête ⁽¹⁾ ? On peut même se demander si, lors de la première enquête (1959), la rubrique « charges conventionnelles », qui ne comprenait pas de ventilation entre des postes précis, n'a pas donné lieu à une interprétation différente selon les pays, plus large pour les uns, plus stricte pour les autres.

Compte tenu de cette réserve, on peut admettre que les trois pays occupent des positions assez proches. En ce qui concerne les ouvriers, le groupe modal se situe dans la classe 1% à 2% ou 2% à 3%, mais dans certains secteurs la charge est plus élevée, notamment en Allemagne et aux Pays-Bas. Dans ce dernier pays, il semble d'ailleurs que les charges conventionnelles soient en général légèrement plus élevées que dans les deux autres, qu'elles soient exprimées en valeur absolue ou en valeur relative. En ce qui concerne les employés, on observera que la France se situe en retrait des deux autres pays, avec des charges conventionnelles comprises le plus souvent entre 2 et 4%, alors qu'en Allemagne et aux Pays-Bas, les taux les plus fréquents s'établissent entre 4 et 6%. Dans les trois pays, mais surtout dans les deux derniers, les charges sont plus élevées pour les employés que pour les ouvriers.

2) Charges de sécurité sociale légales et conventionnelles

Les tableaux n° 3 et n° 4 permettent de comparer l'importance *moyenne relative*, dans les cinq pays, des charges conventionnelles de sécurité sociale, à la fois par rapport au coût total de la main-d'oeuvre et en les comparant aux charges légales de sécurité sociale. Les chiffres donnés ont été établis en calculant, pour chaque rubrique, une moyenne arithmétique pondérée sur la base, pour chaque industrie, des effectifs des établissements ayant participé aux enquêtes.

a) Si l'on considère, en premier lieu, ce que représentent les charges conventionnelles par rapport au coût total de la main-d'oeuvre, on remarque que les positions des cinq pays se distinguent plus nettement que précédemment (point 1). Pour les ouvriers, la moyenne est nettement plus élevée aux Pays-Bas. Puis viennent l'Allemagne, et nettement en retrait, la France ⁽²⁾; enfin l'Italie et la Belgique, sensiblement au même niveau. En ce qui concerne les employés, l'Allemagne vient en tête, suivie de près par les Pays-Bas. L'écart avec la France s'accroît et la Belgique se rapproche de la position française.

La différence entre le niveau moyen des charges conventionnelles, suivant qu'il s'agit d'ouvriers ou d'employés, mérite d'être notée. Sauf en Italie, il apparaît que les régimes complémentaires dont bénéficient les employés occupent une place plus importante que ceux intéressant les ouvriers. La différence est particulièrement marquée pour la Belgique où le niveau de la charge est six fois plus élevé pour les employés que pour les ouvriers, mais il est vrai que, pour cette dernière catégorie, la charge n'atteint même pas 0,5%. L'écart est moins grand en Allemagne, mais reste très prononcé : dans ce pays également les initiatives les plus nombreuses ont été prises en faveur du personnel employé et notamment des cadres qui, rappelons-le, échappent à l'assurance obligatoire (maladie et pensions) à partir d'un certain niveau de revenu. En France et aux Pays-Bas, on note encore une différence du simple au double entre les charges conventionnelles correspondant respectivement aux ouvriers et aux employés, ce qui provient, sans nul doute, du plus large développement, au bénéfice de cette catégorie, des avantages complémentaires de vieillesse.

Afin de nuancer quelque peu l'image donnée par ces taux moyens calculés sur la base des trois enquêtes, et de compléter les indications fournies par les tableaux n° 2 et n° 3, il est intéressant de noter, pour chaque enquête, les taux extrêmes relevés, selon les branches, dans chaque pays (tabl. n° 6). On constatera que dans un même pays les charges conventionnelles subissent des variations parfois considérables d'un secteur à l'autre, ce qui témoigne d'un développement assez peu homogène des régimes complémentaires.

⁽¹⁾ Les résultats de la dernière enquête effectuée en 1962 et portant sur les mêmes branches que l'enquête 1959, semblent indiquer toutefois qu'une évolution se dessine effectivement en Allemagne dans le sens d'une diminution des charges conventionnelles (diminution relative en pourcentage du coût total de la main-d'oeuvre - stagnation en valeur absolue) voir ci-après point V.

⁽²⁾ Les résultats de l'enquête 1962 font apparaître une réduction sensible de l'écart entre les positions de l'Allemagne et de la France.

TABLEAU n° 2

Importance des charges sociales conventionnelles, contractuelles ou bénévoles dans les industries de la CEE (1959-1961)
Ouvriers

Classe d'importance (montant moyen par heure de travail)	Nombre d'industries																		
	Allemagne			Belgique			France			Italie			Luxembourg			Pays-Bas			
	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	
<i>En FB</i>																			
de 0 à moins de 0,50	1	3	2	11	7	17	5	3	2	13	8	16	—	—	2	3	1	2	2
de 0,50 à moins de 1,00	3	4	10	—	—	—	5	4	10	1	—	1	1	—	—	1	4	7	7
de 1,00 à moins de 1,50	5	1	4	1	—	—	4	1	5	—	—	—	—	—	—	2	1	5	5
de 1,50 à moins de 2,00	1	—	2	—	—	—	—	—	1	—	—	—	—	—	—	4	—	—	—
de 2,00 à moins de 2,50	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1
de 2,50 à moins de 3,00	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	14	8	18	12	7	17	14	8	18	14	8	17	1	—	2	10	6	16	16
<i>En % du coût horaire total</i>																			
de 0 à moins de 1	—	—	2	10	7	17	2	2	1	10	8	15	—	—	2	—	—	—	1
de 1 à moins de 2	3	5	10	1	—	—	8	5	8	4	—	2	1	—	—	4	1	3	3
de 2 à moins de 3	6	2	4	1	—	—	3	1	8	—	—	—	—	—	—	1	3	8	8
de 3 à moins de 4	—	1	2	—	—	—	1	—	1	—	—	—	—	—	—	1	2	2	2
de 4 à moins de 5	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	—	—	—
de 5 à moins de 6	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	—	—	1
6 et plus	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	14	8	18	12	7	17	14	8	18	14	8	17	1	—	2	10	6	16	16

TABLEAU n° 3

Importance des charges sociales conventionnelles, contractuelles ou bénévoles dans les industries de la CEE (1959-1961)
Employés

Classe d'importance (montant mensuel moyen)	Nombre d'industries																		
	Allemagne			Belgique			France			Italie			Luxembourg			Pays-Bas			
	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	1959	1960	1961	
<i>En FB</i>																			
de 0 à moins de 250	—	1	3	4	4	11	—	1	—	12	8	16	1	—	2	—	—	—	—
de 250 à moins de 500	1	2	6	4	3	5	7	4	8	2	—	—	—	—	—	1	2	2	2
de 500 à moins de 750	5	3	7	3	1	—	6	3	8	—	—	—	—	—	—	2	3	8	8
de 750 à moins de 1 000	1	1	1	1	—	—	1	—	2	—	—	—	—	—	—	3	1	4	4
de 1 000 à moins de 1 250	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	—	—	—
de 1 250 à moins de 1 500	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
de 1 500 à moins de 1 750	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
de 1 750 à moins de 2 000	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
2 000 et plus	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	14	8	18	12	8	16	14	8	18	14	8	16	1	—	2	10	6	14	14
<i>En % du montant mensuel total</i>																			
de 0 à moins de 2	—	—	3	5	4	10	—	—	—	12	8	16	—	—	—	—	—	—	—
de 2 à moins de 4	—	1	5	5	3	6	9	6	11	2	—	—	1	—	2	1	—	—	—
de 4 à moins de 6	5	5	8	1	1	—	5	2	7	—	—	—	—	—	—	—	4	10	10
de 6 à moins de 8	2	1	1	1	—	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	3	2	4	4
de 8 à moins de 10	1	1	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	4	—	—	—
de 10 à moins de 12	4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	2	—	—	—
12 et plus	2	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total	14	8	18	12	8	17	14	8	18	14	8	16	1	—	2	10	6	14	14

TABLEAU n° 4

*Les charges de sécurité sociale légales et conventionnelles
exprimées en pourcentage du total des dépenses en salaires et en charges patronales afférentes
(1959-1961) (1)*

Ouvriers

Catégorie de charges	Allemagne	Belgique	France	Italie	Pays-Bas
Charges légales	11,74	15,27	19,17	25,36	9,89
Charges conventionnelles, contractuelles ou bénévoles	2,52	0,46	1,74	0,55	3,15
Total des contributions de sécurité sociale	14,26	15,73	20,91	25,91	13,04

(1) Moyenne pondérée des résultats des trois enquêtes.

TABLEAU n° 5

*Les charges de sécurité sociale légales et conventionnelles, exprimées en pourcentage du total des
dépenses en salaires et en charges patronales afférentes (1959-1951) (1)*

Employés

Catégorie de charges	Allemagne	Belgique	France	Italie	Pays-Bas
Charges légales	8,48	9,78	12,47	17,80	5,45
Charges conventionnelles, contractuelles et bénévoles	7,55	2,95	3,71	0,68	7,37
Total des contributions de sécurité sociale	16,03	12,73	16,18	18,48	12,82

(1) Moyenne pondérée des résultats des trois enquêtes.

TABLEAU n° 6

*Charges conventionnelles exprimées en pourcentage du total des dépenses de main-d'oeuvre
Taux extrêmes relevés par enquête par pays*

Ouvriers

Pays	Taux le plus élevé	Taux le plus bas
<i>Enquête 1959</i>		
Allemagne	6,31 (industrie du ciment)	1,39 (poteries, etc.)
Belgique	2,29 (industrie du sucre)	0,05 (filatures de coton)
France	3,14 (filatures de laine)	0,69 (poterie, etc.)
Italie	1,25 (chimie)	0,22 (fibres synthétiques)
Pays-Bas	5,75 (industrie du sucre)	1,45 (industrie du caoutchouc)
<i>Enquête 1960</i>		
Allemagne	3,62 (pâtes alimentaires)	1,30 (meubles en bois)
Belgique	0,47 (chocolat)	0,00 (pâtes alimentaires)
France	2,21 (verre)	0,88 (conserves de fruits et légumes)
Italie	0,90 (mécanique de précision)	0,00 (conserves de fruits et légumes)
Pays-Bas	3,53 (chocolat)	1,54 (chaussures)
<i>Enquête 1961</i>		
Allemagne	3,50 (mobilier métallique)	0,26 (conserves de poisson)
Belgique	0,86 (boulonnerie)	0,00 (conserves de viandes)
France	3,36 (tannerie)	0,98 (conserves de poisson)
Italie	1,94 (fabrication d'avions)	0,02 (confiserie)
Pays-Bas	5,39 (imprimerie)	1,60 (bonneterie)

b) L'importance des charges correspondant aux régimes complémentaires peut encore être appréciée en opérant une comparaison avec les charges incombant aux employeurs au titre de leurs cotisations au régime obligatoire de sécurité sociale ⁽¹⁾.

Les tableaux n^{os} 4 et 5 permettent de constater :

— que dans les deux pays, Allemagne et Pays-Bas où les charges légales sont les moins importantes, on observe pour les charges conventionnelles, le niveau le plus élevé, ce qui a pour résultat d'atténuer quelque peu l'écart avec les

autres pays en ce qui concerne le niveau des charges de sécurité sociale totales;

— que, pour les employés, les charges conventionnelles sont aux Pays-Bas supérieures aux charges légales et, en Allemagne à peine inférieures à celles-ci. Afin, encore une fois, de nuancer ces observations effectuées sur la base de moyennes générales, on a relevé dans le tableau n^o 7, pour chacune des enquêtes, et pour chaque pays, les branches d'industrie où, par rapport au total « charges légales + charges conventionnelles », ces dernières atteignent le pourcentage le plus élevé.

TABLEAU n^o 7

Charges de sécurité sociale conventionnelles et bénévoles exprimées en pourcentage du total des charges de sécurité sociale

Pays	Ouvriers	Employés
<i>Enquête 1959</i>		
Allemagne		
Belgique		
France	33,80 (ciment)	65,07 (industrie du sucre)
Italie	13,89 (sucreries)	46,33 (industrie du sucre)
Pays-Bas	13,84 (fibres synthétiques)	32,90 (ciment)
	5,37 (fabrication autom.)	13,30 (industrie du sucre)
	38,46 (industrie du sucre)	69,03 (industrie électrotechnique)
<i>Enquête 1960</i>		
Allemagne	23,91 (pâtes alimentaires)	49,14 (fabrication du verre)
Belgique	2,91 (chocolat)	29,78 (fabrication du verre)
France	10,87 (fabrication du verre)	28,02 (contreplaqué)
Italie	3,38 (mécanique de précision)	3,30 (fabrication du verre)
Pays-Bas	25,93 (chocolat)	57,69 (contreplaqué)
<i>Enquête 1961</i>		
Allemagne	24,56 (mobilier métallique)	47,82 (boulonnerie-visserie)
Belgique	4,85 (boulonnerie-visserie)	41,45 (production et transformation des métaux non ferreux)
France	13,13 (tannerie-mégisserie)	28,03 (tannerie-mégisserie)
Italie	7,17 (construction et réparation d'avions)	6,35 (imprimerie)
Pays-Bas	34,69 (imprimerie)	61,02 (fûts et emballages métalliques)

2. VARIATIONS SELON LES SECTEURS INDUSTRIELS

Il ressort des indications déjà données plus haut que les charges conventionnelles, qu'elles soient exprimées en dépenses horaires ou en pourcentage du coût total, sont variables selon les secteurs, ceci de façon plus ou moins prononcée selon les pays.

Dès lors, on peut se demander quels sont les secteurs « favorisés » dans chaque pays, s'il y a sur ce point une concordance entre pays, et enfin s'il existe une relation quelconque entre le niveau des charges conventionnelles (et donc l'importance des régimes complémentaires) et telle

autre caractéristique, comme par exemple le niveau des salaires.

Les tableaux n^{os} 8 à 13 permettent dans une certaine mesure de répondre à ces questions, en présentant conjointement le classement des industries, d'une part, en fonction de l'importance des charges de sécurité sociale conventionnelles

⁽¹⁾ On doit tenir compte toutefois, en opérant ce rapprochement de ce que les charges légales correspondant aux cotisations patronales pour toutes les branches de la sécurité sociale, alors que les régimes complémentaires, financés par les contributions conventionnelles ou bénévoles ne recouvrent pas l'ensemble des risques mais, le plus souvent, se sont développés dans quelques secteurs seulement, et en fait, comme on le verra plus loin, essentiellement dans celui des pensions.

TABLEAU n° 8

Classement comparé des industries en fonction de l'importance des charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles et bénévoles, d'une part, et du niveau des gains d'autre part (1959)
Ouvriers

Industrie	Allemagne		Belgique		France		Italie		Pays-Bas	
	Charges conventionnelles	Gain brut								
Industrie du sucre	11	10	1	5	12	10	3	7	2	4
Brasseries et malteries	2	4	8	9	11	11	7	11	3	3
Filatures de laine	13	13	5	12	3	13	14	13	9	9
Filatures de coton	12	12	12	11	10	14	12	14	8	8
Fabrication des fibres synthétiques	7	7	—	—	1	2	13	9	—	—
Fabrication des pâtes à papier, du papier et du carton	5	9	3	4	7	7	4	10	4	5
Industrie chimique	4	3	2	7	6	5	2	5	1	2
Industrie du caoutchouc	9	8	10	6	13	9	10	2	7	6
Cimenteries	1	6	6	2	4	4	6	8	—	—
Poterie, porcelaine et faïencerie	14	14	11	10	14	12	11	12	10	10
Fabrication des machines-outils	6	5	7	3	8	3	5	4	—	—
Industrie électro-technique	10	11	4	8	9	8	8	6	5	7
Construction navale et réparation de navires	8	2	9	1	5	6	9	3	6	1
Fabrication d'automobiles et de camions	3	1	—	—	2	1	1	1	—	—
r (1)	0,80		0,22		0,63		0,54		0,78	

(1) Coefficient de corrélation des rangs.

TABLEAU n° 9

Classement comparé des industries en fonction de l'importance des charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles et bénévoles, d'une part, et du niveau des gains d'autre part (1959)

Employés

Industrie	Allemagne		Belgique		France		Italie		Pays-Bas	
	Charges conventionnelles	Gain brut								
Industrie du sucre	1	1	1	10	10	6	3	8	4	8
Brasseries et malteries	4	6	11	9	13	12	12	12	2	7
Filatures de laine	14	11	6	11	6	10	14	13	8	6
Filatures de coton	13	12	7	6	12	13	10	11	6	5
Fabrication des fibres synthétiques	6	4	—	—	2	4	11	3	—	—
Fabrication des pâtes à papier, du papier et du carton	7	3	3	3	5	3	2	4	1	1
Industrie chimique	3	5	4	2	7	5	4	6	7	4
Industrie du caoutchouc	9	13	12	8	9	9	6	2	10	9
Cimenteries	2	2	2	1	1	1	1	1	—	—
Poterie, porcelaine et faïence	10	14	10	12	14	14	8	14	9	10
Fabrication des machines-outils	11	9	8	5	11	7	9	10	—	—
Industrie électro-technique	5	8	5	7	8	8	7	9	3	3
Construction navale et réparation de navires	12	10	9	4	4	11	13	5	5	2
Fabrication d'automobiles et de camions	8	7	—	—	3	2	5	7	—	—
r ⁽¹⁾	0,81	0,39	0,75	0,51	0,60					

(1) Voir note du tableau n° 8.

TABLEAU n° 10

Classement comparé des industries en fonction de l'importance des charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles et bénévoles, d'une part, et du niveau des gains d'autre part (1960)

Ouvriers

Industrie	Allemagne		Belgique		France		Italie		Pays-Bas	
	Charges conventionnelles	Gain brut								
Fabrication de chocolat, de confiserie et de biscuits	7	7	1	6	5	6	4	3	2	6
Fabrication des conserves de fruits et de légumes	8	8	3	7	8	8	8	8	5	4
Fabrication de pâtes alimentaires	1	5	8	8	4	5	3	4	—	—
Fabrication de chaussures	6	4	6	5	6	7	6	6	6	5
Fabrication de contreplaqué	4	6	5	4	3	4	7	7	4	3
Fabrication des meubles en bois	5	2	4	2	7	3	5	5	3	2
Fabrication du verre creux et du verre plat	3	1	7	1	1	1	2	1	—	—
Mécanique de précision et optique	2	3	2	3	2	2	1	2	1	1
r (1)	0,55		0,00		0,76		0,95			0,43

(1) Voir note du tableau n° 8.

TABLEAU n° 11

Classement comparé des industries en fonction de l'importance des charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles et bénévoles, d'une part, et du niveau des gains d'autre part (1960)

Employés

Industrie	Allemagne		Belgique		France		Italie		Pays-Bas	
	Charges conventionnelles	Gain brut								
Fabrication de chocolat, de confiserie et de biscuits	7	4	6	5	4	6	3	3	2	3
Fabrication des conserves de fruits et de légumes	4	7	3	2	5	7	8	5	3	4
Fabrications de pâtes alimentaires	2	5	5	6	6	5	5	4	—	—
Fabrication de chaussures	6	8	8	8	8	8	4	7	6	6
Fabrication de contreplaqué	5	1	4	4	1	2	7	6	1	1
Fabrication des meubles en bois	8	6	7	7	7	4	6	8	5	5
Fabrication du verre creux et du verre plat	1	2	1	1	2	1	1	1	—	—
Mécanique de précision et optique	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3
r (1)	0,38		0,95		0,76		0,71			0,94

(1) Voir note du tableau n° 8.

TABLEAU n° 12

Classement comparé des industries en fonction de l'importance des charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles et bénévoles, d'une part, et du niveau des gains d'autre part (1961)

Ouvriers

Industrie	Allemagne		Belgique		France		Italie		Pays-Bas	
	Charges conventionnelles	Gain brut								
Préparation et mise en conserve de viande	7	8	13	9	8	7	9	9	4	8
Préparation et mise en conserve de poissons	13	12	7	12	13	13	13	13	9	9
Bonneterie	8	11	11	11	10	11	11	11	11	12
Confection	12	13	12	13	12	12	12	12	12	13
Transformation du papier : fabrication d'articles en pâte, en papier et en carton	6	9	2	7	8	8	5	9	2	10
Imprimerie	3	1	3	6	2	1	2	1	1	2
Tannerie-méjisserie	10	7	5	9	3	9	6	5	8	7
Transformation des matières plastiques	11	10	10	10	9	6	8	9	10	11
Fabrication des matériaux de construction en terre cuite	9	5	8	3	11	10	10	10	7	6
Production et première transformation des métaux non ferreux	1	2	1	1	1	3	3	2	3	1
Construction de machines et tracteurs agricoles	5	4	9	5	5	4	7	4	6	3
Construction et réparation d'avions	2	6	6	2	4	2	1	3	—	—
Fabrication des ouvrages en métaux	4	3	4	4	7	5	4	6	5	4
r (1)	0,80		0,61		0,82		0,90			0,65

(1) Voir note du tableau n° 8.

TABLEAU n° 13

Classement comparé des industries en fonction de l'importance des charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles et bénévoles, d'une part, et du niveau des gains d'autre part (1961)

Employés

Industrie	Allemagne		Belgique		France		Italie		Pays-Bas	
	Charges conventionnelles	Gain brut								
Préparation et mise en conserve de viande	12	13	13	8	11	10	12	8	8	12
Préparation et mise en conserve de poissons	13	10	5	5	12	12	13	13	5	1
Bonneterie	10	11	10	12	10	11	11	12	9	11
Confiserie	11	12	12	13	13	13	8	11	11	10
Fabrication du papier: fabrication d'articles en pâte, en papier et en carton	4	5	2	4	6	5	4	6	7	8
Imprimerie	5	4	6	7	2	1	1	1	2	9
Tannerie-mégisserie	2	6	8	3	3	7	7	3	6	2
Transformation des matières plastiques	9	9	9	2	7	6	9	9	10	7
Fabrication des matériaux de construction en terre cuite	6	2	7	10	9	9	10	10	1	5
Production et première transformation des métaux non ferreux	1	1	1	1	1	2	3	2	3	3
Construction de machines et tracteurs agricoles	7	7	11	9	8	8	6	7	12	6
Construction et réparation d'avions	8	8	4	11	4	3	2	4	—	—
Fabrication des ouvrages en métaux	3	3	3	6	5	4	5	5	4	4
r (1)	0,87		0,51		0,93		0,86		0,43	

(1) Voir note du tableau n° 8.

et bénévoles, d'autre part, en fonction du niveau des gains ⁽¹⁾.

En outre, pour mesurer la corrélation entre les deux critères on a calculé le coefficient de corrélation des rangs (formule de Spearman). Ce coefficient peut varier de + 1 à - 1. A la valeur 1 correspond l'identité parfaite des deux classements, à la valeur 0, le désordre complet, le signe + ou - indique le sens de corrélation.

On constatera que, à une exception près (enquête 1960, Belgique, ouvriers), il existe une corrélation positive entre les deux classements.

Compte tenu des variations observées pour un même pays, selon les enquêtes, il paraît difficile d'établir si cette corrélation est plus étroite dans un pays que dans les autres. S'il n'y a pas de concordance exacte entre les deux classements, il semble bien néanmoins que, dans l'ensemble, les régimes complémentaires représentent une charge relative plus élevée et connaissent donc un développement plus important dans les secteurs où le niveau des gains s'établit à un niveau supérieur à la moyenne.

On remarquera en outre, en considérant le classement établi d'après l'importance des charges conventionnelles, que l'on retrouve presque toujours, quel que soit le pays, certaines industries dans le groupe de tête du classement. Ainsi en est-il, pour l'enquête 1959, de l'industrie du ciment, de la chimie, de la construction automobile, du papier; en 1960, de la mécanique de précision et de la fabrication du verre; en 1961, de l'imprimerie, de la production des métaux non ferreux, de la construction d'avions.

3. VARIATIONS SELON L'IMPORTANCE DES ENTREPRISES

Dans un même secteur on peut observer une variation du niveau des charges conventionnelles selon les entreprises, et ceci dans la mesure notamment où les régimes complémentaires ne sont pas instaurés au plan du secteur, mais à celui de l'entreprise.

Les publications de l'Office statistique des Communautés européennes concernant les résultats des enquêtes 1960 et 1961 contiennent une étude de la relation des coûts de la main-d'oeuvre avec la classe d'importance des établissements ⁽²⁾.

Les tableaux présentés permettent également de constater le niveau des dépenses correspondant aux charges conventionnelles selon les cinq classes d'importance : de 50 à 99 salariés; de 100 à 199 salariés; de 200 à 499 salariés, de 500 à 999 salariés; de 1 000 salariés et plus. Sur la base de ces tableaux (non reproduits ici) et des moyennes figurant au tableau n° 13, on peut faire les observations suivantes :

- En Allemagne, les charges conventionnelles les plus basses sont relevées dans la première catégorie; les chiffres les plus élevés correspondent aux moyennes entreprises (de 200 à 499) et aux grandes entreprises (plus de 1 000 salariés). Il est intéressant de noter que la différence de niveau des charges entre ces groupes peut être considérable et, dans la majeure partie des cas, est de l'ordre de 1 à 3.

- On observe le même phénomène en Belgique et en Italie, où l'on relève des écarts parfois plus importants encore entre le niveau des charges conventionnelles des petites et des grandes entreprises.

- En France et aux Pays-Bas, par contre, la progression des charges conventionnelles avec la taille de l'entreprise ne paraît pas la règle.

On notera même qu'en France, en ce qui concerne les ouvriers, les charges les plus élevées apparaissent dans les petites entreprises. Dans l'ensemble on peut admettre que la taille de l'entreprise n'est pas, dans ces pays, un facteur déterminant. Il n'y a à cela rien de surprenant, car le plus souvent les régimes complémentaires ont été établis par convention collective au niveau de la branche d'industrie.

⁽¹⁾ Ces classements ont été effectués à partir des données exprimées en monnaie nationale (moyenne horaire). Le niveau des gains est déterminé par l'addition des données des rubriques suivantes du schéma de l'enquête : salaire direct (I) + primes et gratifications (II) + rémunérations payées pour journées non ouvrées (III) + avantages en nature (VII).

⁽²⁾ Pour l'enquête de 1959 cette étude n'a pas été faite.

TABLEAU n° 14

Les charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles, et bénévoles, exprimées en pourcentage du total des dépenses en salaires et en charges patronales afférentes, selon la dimension des établissements (1960-1961) ⁽¹⁾

Ouvriers

Pays	Nombre de salariés occupés dans les établissements					
	50-99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1000 et plus	Total
	Ouvriers					
Allemagne	0,87	1,26	1,67	1,62	2,45	1,75
Belgique	0,08	←	0,19	→	0,87	0,27
France	2,86	1,68	1,86	←	2,36	1,91
Italie	0,09	←		0,35	→	0,32
Pays-Bas	2,55	←		2,79	→	2,77
	Employés					
Allemagne	1,95	3,11	4,62	4,42	6,23	4,49
Belgique	0,47	←	1,95	→	5,61	2,47
France	3,29	3,46	3,54	→	4,01	3,78
Italie	0,15	←		0,41	→	0,40
Pays-Bas	4,44	←		5,75	→	5,75

⁽¹⁾ Moyenne pondérée des résultats des deux enquêtes.

4. STRUCTURES DES CHARGES CONVENTIONNELLES

Les résultats des enquêtes publiés par l'Office statistique comprennent, pour 1960 et 1961, une ventilation des charges conventionnelles et bénévoles en plusieurs sous-rubriques ⁽¹⁾, correspondant aux diverses catégories de prestations complémentaires.

L'examen des dépenses supportées par les employeurs au titre de ces diverses rubriques fait apparaître que les régimes complémentaires de retraite constituent le poste de dépenses le plus important.

Le tableau n° 15 donne le pourcentage obtenu en comparant, pour l'ensemble des secteurs visés

par chaque enquête, le montant moyen ⁽²⁾ des dépenses (horaires ou mensuelles) au titre des régimes complémentaires de retraite et le montant moyen ⁽²⁾ des dépenses conventionnelles totales. On constate qu'en Allemagne et aux Pays-Bas les régimes complémentaires représentent plus de 80% de l'ensemble des dépenses conventionnelles. Suivent la Belgique et la France : entre 45 et 55% pour les ouvriers, mais plus de 70% pour les employés; enfin l'Italie : moins de 25%. Notons dès l'abord que pour ce dernier pays les moyennes sur la base desquelles est calculé ce pourcentage ont une valeur assez limitée en raison

⁽¹⁾ Voir ci-dessus p. 20.

⁽²⁾ Moyenne pondérée des résultats des deux enquêtes (1960 et 1961).

TABLEAU n° 15

Les charges des régimes complémentaires de retraite exprimées en pourcentage du total des charges de sécurité sociale conventionnelles, contractuelles et bénévoles ⁽¹⁾

Pays	Ouvriers		Employés	
	1960-1961 ⁽¹⁾	1962	1960-1961 ⁽¹⁾	1962
Allemagne	84,2	78,3	89,0	91,7
Belgique	46,2	63,6	70,3	85,9
France	55,1	70,0	74,6	83,2
Italie	20,1	22,4	24,5	21,6
Pays-Bas	82,2	83,3	87,7	81,3

⁽¹⁾ Moyenne pondérée des résultats des deux enquêtes 1960-1961. Moyenne pondérée des résultats de l'enquête 1962.

des très grands écarts constatés d'un secteur à l'autre : en fait, dans de nombreux secteurs où l'ensemble des charges conventionnelles atteignent d'ailleurs un montant négligeable il n'y a pas de régimes complémentaires de retraite (1). Si l'on considérait uniquement les secteurs où existaient des régimes complémentaires de retraite, on obtiendrait en tout cas un pourcentage plus élevé. Quoiqu'il en soit, il est clair que les charges conventionnelles déjà très faibles, en moyenne, en Italie sont, plus que dans les autres pays, dispersées entre les diverses possibilités de prestations complémentaires.

La composition des autres charges conventionnelles est variable selon les pays. Les résultats des enquêtes permettent les constatations suivantes :

— Aucune dépense n'est mentionnée, quel que soit le pays ou le secteur, pour le poste « complément de salaire en cas de maladie ou d'accident ». Cela ne peut certes s'expliquer par l'inexistence d'avantages de ce genre et tient sans doute au fait que les charges assumées par les entreprises ne sont pas différenciées des charges de salaire direct.

— Des dépenses afférentes à un régime complémentaire de chômage ne sont indiquées qu'en France (2) (à partir de 1960). C'est d'ailleurs le poste de dépense le plus important après les régimes complémentaires de retraite. D'après l'enquête 1961, il atteint en moyenne 25% du total des dépenses conventionnelles pour les ouvriers, et 14% pour les employés. Il en résulte que les régimes complémentaires de retraite et de chômage représentent 82% (ouvriers) ou 88% (employés) du total des charges conventionnelles.

— Si l'on se réfère à l'enquête 1961 (ouvriers) on note que des dépenses relatives aux « mutuelles d'entreprises ou professionnelles » sont mentionnées pour tous les secteurs aux Pays-Bas et en France, pour la majorité des secteurs en Italie, et pour quelques-uns en Belgique. De telles dépenses n'apparaissent pas pour l'Allemagne. Il est évident que les prestations accordées par ces « mutuelles » peuvent être de diverse nature, mais il y a lieu de penser qu'il s'agit essentiellement de caisses de maladie.

— Enfin, quant aux allocations familiales contractuelles, les dépenses mentionnées font apparaître qu'elles sont assez fréquentes en Allemagne, plus rares en France et surtout en Belgique et aux Pays-Bas, exceptionnelles en Italie. Dans tous les cas, les chiffres indiqués (moyenne par secteur) sont toutefois peu importants, ce qui permet de penser qu'il ne s'agit que de réalisations limitées à quelques entreprises du secteur considéré.

5. EVOLUTION DE 1959 A 1962

Les résultats de l'enquête effectuée en 1962 permettent de compléter les développements précédents, les données les plus récentes et, d'autre part, de rapprocher ces derniers chiffres de ceux obtenus lors de l'enquête de 1959 pour les mêmes branches d'industrie.

Le tableau n° 16 compare les moyennes pondérées calculées pour 1959 et pour 1962 des charges de sécurité sociales légales et conventionnelles exprimées en pourcentage du coût total de la main-d'oeuvre.

Ce tableau permet de faire les constatations suivantes.

— En ce qui concerne les ouvriers, l'importance relative des charges conventionnelles s'est accrue dans tous les pays sauf en Allemagne. L'augmentation est particulièrement nette pour la France, où elle reflète sans nul doute la généralisation des régimes complémentaires de retraite. La diminution relevée pour l'Allemagne peut au contraire être interprétée comme le signe d'une stagnation, sinon d'une régression de ces régimes : les dépenses au titre des avantages complémentaires — et l'on a vu qu'elles correspondent pour 80% aux pensions — n'ont pas suivi en tout cas la progression des autres éléments du coût, et notamment des salaires directs. Cette évolution s'explique sans doute dans une large mesure par l'amélioration des pensions légales à la suite de la réforme réalisée en 1957.

— Les mêmes caractéristiques se retrouvent pour les employés, mais les variations sont moins accusées, aussi bien en ce qui concerne la régression observée en Allemagne que la progression notée pour les autres pays.

— Il en résulte sinon un renversement, du moins un certain glissement des positions relatives des divers pays, telles qu'elles ont été analysées au point I. Concernant les données relatives aux ouvriers, les Pays-Bas distancent nettement l'Allemagne, que la France tend à rejoindre. D'autre part, dans le groupe des pays où les charges conventionnelles sont faibles, l'écart entre l'Italie et la Belgique s'accuse. Quant à la catégorie des employés, on remarquera surtout que les Pays-Bas occupent en 1962 le premier rang, après avoir dépassé l'Allemagne.

(1) Parmi les secteurs visés par l'enquête 1961 c'est le cas de 10 secteurs sur 19 (pour les ouvriers) et de 6 secteurs sur 19 (pour les employés).

(2) Aucune dépense n'est indiquée sous cette rubrique pour la Belgique, bien que dans ce pays existent des régimes complémentaires d'assurance chômage dans plusieurs secteurs couverts par les enquêtes.

TABLEAU n° 16

*Les charges de sécurité sociale légales et conventionnelles
exprimées en pourcentage du total des dépenses en salaires et en charges patronales afférentes
en 1959 et 1962*

Rubrique	Année	Allemagne	France	Italie	Pays-Bas	Belgique
				Ouvriers		
Charges légales	1959	11,65	18,81	24,08	9,57	14,37
	1962	11,37	20,01	25,90	9,59	15,83
Charges conventionnelles, contractuelles ou bénévoles	1959	3,15	1,59	0,71	3,52	0,66
	1962	2,72	2,17	1,07	3,57	0,88
Total des contributions de sécurité sociale	1959	14,80	20,40	24,79	13,09	15,03
	1962	14,10	22,18	26,97	13,17	16,72
				Employés		
Charges légales	1959	8,32	11,99	16,81	4,86	8,99
	1962	7,73	12,97	19,46	4,68	10,28
Charges conventionnelles, contractuelles ou bénévoles	1959	9,54	3,67	0,83	8,47	3,22
	1962	8,57	4,23	0,88	8,59	3,26
Total des contributions de sécurité sociale	1959	17,86	15,66	17,64	13,33	13,21
	1962	16,30	17,20	20,34	13,27	13,54

DEUXIEME PARTIE

Les régimes complémentaires de pension

CHAPITRE I

Les pensions complémentaires en Allemagne

Comme on l'a vu précédemment, les régimes complémentaires en Allemagne portent principalement sur les pensions qui représentent, en moyenne, plus de 80% des dépenses supportées par les employeurs au titre des « charges de sécurité sociale conventionnelles ou bénévoles ».

L'importance de ces régimes, aussi bien quant à la charge qu'ils représentent qu'au regard du bénéfice qu'en retirent la majorité des salariés, ne doit pas être négligée, même si, à la différence de la France et des Pays-Bas, elle est difficile à évaluer avec exactitude et même si, d'autre part, les régimes allemands ne correspondent pas, sous bien des aspects, à ce qu'évoque la notion de régime complémentaire dans d'autres pays, et plus particulièrement en France.

Sans doute en Allemagne, comme dans d'autres pays, peut-on voir l'origine des régimes complémentaires dans les initiatives bénévoles de certains employeurs, et ceci au temps où la législation sociale n'était pas encore née. L'évolution ultérieure ne semble pas singulière à l'Allemagne, du moins pour une certaine période. Les pensions d'entreprise ne disparaissent pas avec l'apparition des premières lois d'assurances sociales, mais au contraire se multiplient. Dès lors, les pensions deviennent « complémentaires ». Pourtant, si en Allemagne comme en France, ces régimes conservent pour cadre l'entreprise, certaines différences apparaissent déjà dans l'évolution constatée dans les deux pays. Il semble bien qu'en France la participation des travailleurs au financement de ces régimes, parfois même à titre obligatoire, soit devenue assez tôt un usage relativement répandu, alors qu'en Allemagne la règle générale était, et est toujours, le financement exclusif par l'employeur. De cette différence résultèrent plusieurs conséquences. En France, l'existence d'une contribution du travailleur devait entraîner la création de « caisses de pension » et justifiait d'autre part la reconnaissance d'un droit du travailleur aux prestations promises. Le souci de garantir ce droit amena le législateur à intervenir dès la fin du XIX^e siècle et à mettre fin au régime de liberté totale accordé à la gestion des caisses de retraites. La loi du 27 décembre 1895 est la première de toute une série de mesures prises par les pouvoirs publics pour réglementer la gestion des régimes de retraite et contrôler les organismes habilités à assumer cette gestion.

En Allemagne, par contre, les employeurs supportant seuls, en règle générale, le financement des pensions d'entreprise conservèrent une liberté plus grande dans le choix des modes de gestion, ainsi d'ailleurs que pour la portée de leurs engagements. La création de caisses de retraites, tenues d'observer les prescriptions légales sur les sociétés d'assurances mutuelles, et garantissant au travailleur des droits objectifs, resta exceptionnelle. Les formules adoptées généralement permettaient à l'employeur de conserver la disposition des fonds et, d'autre part, de fixer librement les limites de ses engagements. Ainsi donc, en Allemagne, le développement des formules inspirées, comme dans les autres pays, par les conceptions paternalistes de l'époque ne fut pas entravé par l'intervention du législateur. Sans doute une évolution allait-elle néanmoins se produire, mais sans que celle-ci soit, comme en France, orientée par les pouvoirs publics soucieux d'endiguer un développement naturellement anarchique en lui imposant un cadre réglementaire et même institutionnel. Et, sur ce point, la différence entre les deux pays reste encore actuellement très marquée.

Divers facteurs jouèrent toutefois en Allemagne à l'encontre du maintien de solutions purement paternalistes, notamment l'évolution générale des conceptions sociales, le développement du droit du travail et la jurisprudence des tribunaux du travail, enfin, et dans une mesure non négligeable, les interventions de l'administration des finances. On verra qu'au terme de cette évolution les régimes de pension complémentaire, bien que leur instauration dépende toujours de la libre initiative de l'employeur, ne relèvent plus du domaine de la bienfaisance ou de l'assistance sociale des entreprises, dans la mesure où, dans la plupart des cas, les prestations sont garanties par un droit du travailleur (*Leistungen mit Rechtsanspruch*).

Les régimes complémentaires ne débordèrent pas pourtant, en règle générale, le cadre de l'entreprise, et surtout restèrent en dehors du domaine des négociations collectives entre les organisations syndicales de travailleurs et d'employeurs. Ici encore la situation en Allemagne est donc sensiblement différente de celle que l'on constate en France et aux Pays-Bas. Alors que, dans ces pays, l'intervention des organisations syndicales allait favoriser la création de régimes professionnels et

même interprofessionnels, et rendre possible l'institution de régimes complémentaires obligatoires, les régimes allemands résultent de la décision unilatérale de l'employeur d'accorder des avantages déterminés à tout ou partie de son personnel et ceci dans des conditions qui supposent la fidélité non pas à la profession ou au travail, mais à l'entreprise.

Ne faisant l'objet d'aucune réglementation de portée générale, qu'elle soit légale ou conventionnelle, les régimes d'entreprise comportent une multitude de variantes. Force est donc de se limiter à en donner les caractéristiques communes, à examiner les principales solutions auxquelles il est fait recours, et à évaluer, dans la mesure où les informations disponibles le permettent, leur importance respective.

SECTION 1

Les différents types de régimes complémentaires de retraite

L'expression allemande « d'assistance vieillesse d'entreprise » (*betriebliche Alterfürsorge*)⁽¹⁾ recouvre toutes les mesures prises par l'employeur tendant à l'attribution de pensions aux anciens salariés de l'entreprise, qu'il s'agisse de pensions d'invalidité, de vieillesse ou de survivants, qu'il s'agisse d'avantages s'ajoutant aux prestations de sécurité sociale, ou même, dans certains cas qui en tiennent lieu, dans la mesure où certains salariés sont exclus, par le jeu du plafond d'affiliation, de l'assurance vieillesse obligatoire.

1. TROIS TYPES DE FORMULES

Ces avantages complémentaires peuvent être garantis aux salariés selon diverses formules.

1) *Pensions complémentaires servies directement par l'entreprise*

L'employeur prend l'engagement vis-à-vis de son personnel, ou d'une catégorie de son personnel (ouvriers, employés, cadres), de verser directement les prestations prévues lorsque survient l'éventualité couverte et que sont remplies les conditions d'attribution. Cette formule est désignée en allemand par le terme « *betriebliche Ruhegeldverpflichtung* »⁽²⁾. Dans ce cas, il n'y a jamais participation financière du salarié : l'employeur, pour être en mesure de tenir ses engagements, peut constituer des réserves (*Anwartschaftsdeckungsverfahren*) comptabilisées au cours des années de service du bénéficiaire, ou renoncer

à tout préfinancement et imputer les sommes versées au titre de ses obligations sur les bénéfices de l'entreprise au moment où les pensions viennent à échéance (*Deckungslosen Zahlungsverfahren*). L'employeur peut, d'autre part, contracter une réassurance auprès d'une compagnie d'assurance.

En principe, la promesse de pension ne garantit pas obligatoirement un droit du futur bénéficiaire, dans la mesure où elle peut être assortie de réserves allant jusqu'à exclure explicitement ce droit. En fait, il semble bien que la jurisprudence — et les dispositions de droit fiscal — ont limité fortement l'usage et la portée de telles réserves.

2) *Caisses d'entreprise ou interentreprises*

Elles sont de deux sortes : les caisses de pension (*Pensionskassen*) et les caisses dites de « secours » (*Unterstützungskassen*).

Les caisses de pension sont des organismes dotés de la personnalité morale, financés et administrés comme des sociétés d'assurance mutuelle, et soumises au contrôle de l'inspection des assurances. Elles doivent garantir aux intéressés le droit aux prestations et peuvent être financées exclusivement par l'employeur ou prévoir également une cotisation du travailleur.

Les caisses de secours constituent une formule beaucoup plus souple et, de ce fait, ont bénéficié de la faveur des employeurs. Il s'agit d'organismes dotés de la personnalité morale (sociétés à responsabilité limitée, fondation), mais qui échappent au contrôle de l'inspection des assurances. Toutefois, l'administration des finances a renoncé à son droit de contrôle, à la condition que les statuts de la caisse excluent explicitement le droit aux prestations. En conséquence, aucune participation financière des bénéficiaires du régime ne peut être prévue. En outre, l'entreprise peut disposer en prêt des fonds de la caisse jusqu'à la réalisation de l'éventualité couverte.

Les caisses de pension ou de secours peuvent être instaurées au bénéfice du personnel d'une ou de plusieurs entreprises. Cette dernière solution est relativement fréquente pour les entreprises faisant partie d'un *konzern*, notamment dans les banques, dans le secteur de la meunerie et de

⁽¹⁾ Certains auteurs allemands préfèrent utiliser l'expression « *betriebliche Altersversorgung* » (prévoyance vieillesse d'entreprise) pour marquer la différence avec les mesures d'assistance au sens traditionnel. Voir Helga Graef : « *Die betriebliche Altersfürsorge* » (*Schriftenreihe der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände, Nordrhein-Westfalen, fascicule n° 14*).

⁽²⁾ Voir Heissmann, *op. cit.*

l'industrie chimique (1). Il existe d'autre part un exemple de caisse professionnelle dont le régime couvre l'ensemble d'un secteur industriel : il s'agit de la caisse de prévoyance complémentaire du bâtiment (Zusatzversorgungskasse des Bau-gewerbes) (2).

3) Recours aux organismes d'assurance privée ou de sécurité sociale

L'employeur peut également avoir recours, pour garantir à son personnel des avantages complémentaires, à des organismes préexistants, totalement indépendants de l'entreprise.

Il peut s'adresser tout d'abord aux compagnies d'assurance et contracter auprès d'elles soit des contrats individuels soit une assurance-groupe. Le contrat peut disposer que seul l'employeur bénéficie du droit aux prestations prévues, auquel cas le travailleur ne peut faire valoir ses prétentions que vis-à-vis de l'employeur, en se fondant sur les accords ou conventions établis entre eux. Mais le contrat peut également être conclu au bénéfice direct du travailleur. Dans de tels types de contrats, une partie de la cotisation peut être mise à la charge du bénéficiaire.

Auprès des organismes de sécurité sociale, deux possibilités peuvent être utilisées. D'une part, l'assurance volontaire supplémentaire (Höherversicherung) qui permet, au moyen de cotisations supplémentaires à celles prévues par la loi, de garantir des suppléments de prestations s'ajoutant aux pensions de vieillesse, d'invalidité et de survivants. D'autre part, « l'assurance continuée » (Weiterversicherung), au bénéfice des employés dont le salaire dépasse le plafond d'affiliation à l'assurance obligatoire (3) (21 600 DM par an); dans ce cas l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des cotisations.

On notera que, aussi bien pour l'assurance supplémentaire que pour l'assurance continuée, l'assuré a le choix entre plusieurs classes de cotisations. Une participation de l'employeur lui permet donc de choisir une classe plus élevée.

2. IMPORTANCE RESPECTIVE DES DIVERSES FORMULES

Les indications les plus récentes sont fournies par l'enquête effectuée en 1957 par l'Office fédéral de statistiques sur la structure des salaires (4).

Un premier élément d'appréciation est fourni par la fréquence des différents types de régimes (5). On constate ainsi que dans :

30% des entreprises, représentant 90% de l'emploi, fonctionne un régime quelconque;

19% des entreprises, représentant 57% de l'emploi, fonctionne un régime de paiement direct (sans réserves);

15% des entreprises, représentant 40% de l'emploi, fonctionne un régime basé sur la constitution de réserves;

15% des entreprises, représentant 40% de l'emploi, fonctionne un régime de caisse d'entreprise;

19% des entreprises, représentant 44% de l'emploi, fonctionne un régime indépendant de l'entreprise (voir point 3 du paragraphe précédent).

La portée de ces indications doit être appréciée en tenant compte :

1) de ce que dans une même entreprise peuvent fonctionner plusieurs régimes intéressant chacun une catégorie du personnel;

2) de ce que chaque régime ne bénéficie pas forcément à tout le personnel employé : il faut donc se garder de considérer les chiffres concernant le pourcentage de l'emploi comme une indication quant au pourcentage de bénéficiaires.

La fréquence des différents types de régimes n'est pas toutefois un élément suffisant pour évaluer leur importance respective. Il convient de se référer également à leur poids financier. Et l'on verra que, dans cette perspective, l'image apparaît bien différente.

Le tableau ci-dessous indique le montant annuel de dépenses (en DM) correspondant à chaque type de régime, exprimé a) par travailleur employé dans toutes les entreprises couvertes par l'enquête, b) par travailleur employé dans les entreprises où est en vigueur le type de régime considéré. Les résultats sont donnés par classe d'importance des entreprises.

Les différences entre les deux séries de chiffres tiennent à la plus ou moins grande fréquence des régimes considérés.

Que l'on considère la dépense moyenne par personne employée dans l'ensemble des entreprises ou dans celles où le régime considéré a été instauré, l'ordre d'importance des différents types de régimes reste le même.

(1) Voir Helga Graef, op. cit., p. 31.

(2) Voir annexe II.

(3) L'assurance continuée n'est possible toutefois que si l'employé a cotisé à l'assurance obligatoire pendant au moins 60 mois au cours d'une période de 10 années.

(4) Voir D^r Franz Spiegelhalter : « Der unsichtbare Lohn - Statistische Durchleuchtung des betrieblichen Sozialaufwands » (Luchterhand Verlag 1961).

(5) Ibidem p. 31, tabl. n° 13.

TABLEAU n° 17

*Variation de la dépense pro capite selon les différents types de régimes
et la dimension des entreprises*

(En DM)

Dimension des entreprises d'après le nombre de personnes employées	Tous régimes	Promesses de pension (avec paiement direct)		Promesses de pension (avec réserves)		Caisses de pension et de secours		Autres	
		(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)	(a)	(b)
		20 à 49	57	7	77	28	390	11	150
50 à 99	80	11	59	39	292	18	126	12	61
100 à 499	147	23	55	75	252	37	109	12	46
500 à 999	229	41	67	108	215	63	120	17	41
1 000 et plus	383	98	112	201	343	70	132	14	21
Toutes entreprises	239	53	94	123	308	50	126	13	31

Source: Spiegelhalter, op. cit., p. 33.

Les régimes gérés par l'entreprise viennent très largement en tête, avec une très forte prépondérance des promesses de pension financées par constitution de réserves. Suivent les caisses de pension ou de secours. Enfin, les « autres régimes », contrats d'assurance, et assurance supplémentaire ou continuée auprès des organismes de sécurité sociale.

La répartition des dépenses totales par type de régime est tout aussi éloquente :

- promesses de pension : 74% dont 52% avec constitution de réserves,
- caisses de pension ou de secours : 20,5%,
- autres : 5,5%.

Les indications du tableau permettent d'autre part de constater que l'importance des régimes complémentaires de retraite, ainsi que la place occupée par les diverses formules, varient selon la taille des entreprises. On y trouve confirmation du fait, déjà souligné au chapitre précédent, que la charge moyenne croît avec l'importance de l'entreprise : elle est sept fois plus élevée dans les entreprises employant plus de 1 000 personnes que dans les petites entreprises. Cet écart provient de ce que les régimes complémentaires sont moins fréquents dans les petites entreprises, et l'on constate en effet que, si l'on tient compte uniquement des entreprises où fonctionne un régime, la dépense par personne employée n'est pas, dans les petites entreprises, inférieure, mais au contraire souvent supérieure à celle des grandes entreprises.

On remarquera d'autre part, en ce qui concerne l'importance respective des diverses formules, que la prépondérance du système de la promesse de pension est incontestable quelle que soit la taille de l'entreprise. Toutefois, pour les petites entre-

prises, les « régimes divers » (contrats d'assurance, etc.) jouent un rôle non négligeable et représentent environ 20% (contre 5,5% en moyenne) des dépenses.

La très nette préférence des employeurs pour les formules les moins institutionnalisées, et comportant la prise en charge directe du risque par l'entreprise, a pour effet sans aucun doute de défavoriser le personnel des petites entreprises qui ne peuvent ou n'osent assumer un tel risque. Celles-ci, par ailleurs, ne semblent pas avoir fait usage, dans une large mesure, des formules mieux adaptées à leurs possibilités, telles que la création de caisses interentreprises, la souscription de contrats d'assurance-groupe (1).

SECTION 2

**Fondement juridique
des régimes complémentaires de retraite
et nature des droits des bénéficiaires**

1. LA NOTION DE « DEVOIR DE PROTECTION »
(FURSORGE PFLICHT) DE L'EMPLOYEUR (2)

Il n'est pas superflu d'évoquer ici la notion de « devoir de protection de l'employeur », notion qui semble propre au droit allemand du travail et qui, bien que ses implications juridiques n'apparaissent pas toujours très clairement, éclaire dans une certaine mesure les conceptions allemandes en matière de pensions complémentaires d'entreprise.

(1) Voir Heissmann, op. cit. p. 52 et suiv.

(2) Voir Hueck Nipperdey : « Lehrbuch des Arbeitsrechts », p. 357 et suiv.

Cette notion est apparue dans le code civil allemand : le paragraphe 618 impose au maître un « devoir de protection » à l'égard du cocontractant ⁽¹⁾. Elle est devenue un principe du droit du travail, principe qui trouve son pendant dans le devoir de loyauté du salarié vis-à-vis de l'employeur. Le « devoir de protection » se concrétise par toute une série d'obligations déterminées ⁽²⁾, sans pour autant que celles-ci en épuisent le contenu. Les prestations que l'employeur promet ou octroie à son personnel sont considérées, en général, comme une forme de réalisation de ce devoir. Le lien entre le « devoir de protection » et les prestations de vieillesse garanties par les entreprises — et cela quel que soit le type de régime adopté — a été consacré avec netteté en 1938 par une décision du « Reichsarbeitsgericht » et depuis constamment souligné par la jurisprudence.

Le « devoir de protection » ne suffit pas toutefois à entraîner pour l'employeur l'obligation d'octroyer des prestations. Cette obligation ne peut résulter que d'une décision que l'employeur est libre de prendre, et le droit aux prestations doit reposer sur une base juridique précise. Mais, lorsque l'employeur a pris cette décision, celle-ci apparaît comme « émanant » de son devoir de protection.

On peut se demander évidemment quel est l'intérêt de pareille subtilité. Il semble que cette référence au « devoir de protection » de l'employeur ait permis surtout à la jurisprudence de dégager, en l'absence de cadre réglementaire, certains critères de jugement et par là même d'orienter en quelque sorte la pratique des régimes complémentaires d'entreprise. Ainsi, bien que l'octroi de prestations complémentaires ait pour origine une décision libre de l'employeur, la jurisprudence a-t-elle pu écarter toute assimilation avec des prestations gracieuses (unentgeltliche Leistungen) et refuser de considérer une promesse de pension comme une promesse de donation (Schenkungsversprechung) au sens du code civil (B.G.B.). Il est permis de penser que cette distinction constitue le point de départ de l'évolution jurisprudentielle (et en conséquence de la pratique), tendant à restreindre progressivement la liberté de l'employeur, qu'il s'agisse du contenu de sa promesse (notamment en ce qui concerne l'insertion de clauses de résiliation) ou de la portée de son engagement, et corollairement à reconnaître, dans une large mesure, aux participants un droit aux prestations ⁽³⁾ (Rechtsanspruch).

D'autre part, en donnant comme fondement aux prestations complémentaires « le devoir de protection » de l'employeur, il semblerait que la jurisprudence ait voulu leur dénier le caractère de rémunération (Entgeltcharakter) différée. La doctrine, dans sa majorité, partage ce point de vue, mais certains auteurs soulignent à juste titre qu'il

ne peut y avoir sur ce point de règle générale, les parties restant libres de donner, implicitement ou explicitement, aux prestations le caractère d'un élément de rémunération ⁽⁴⁾.

Quoiqu'il en soit, le fait que dans la plupart des cas l'octroi de prestations complémentaires soit considéré comme fondé sur le « devoir de protection » est à rapprocher de la pratique la plus courante en matière de conditions d'attribution des prestations, selon laquelle le travailleur perd tous ses droits en quittant l'entreprise avant d'avoir atteint l'âge de la retraite.

2. BASE JURIDIQUE DES DROITS DES BENEFICIAIRES

Quel que soit le type de régime considéré, les travailleurs ne peuvent faire valoir leurs droits en invoquant uniquement le « devoir de protection » de l'employeur. Leurs droits puisent leur source dans une obligation librement consentie de l'employeur. L'obligation de l'employeur résulte normalement d'un engagement contractuel ou conventionnel, mais elle peut résulter également de l'usage dans l'entreprise (Betriebliche Übung) ou de l'application du principe de l'égalité de traitement.

Engagement de nature contractuelle (ou conventionnelle)

On l'a déjà souligné, l'institution de régimes complémentaires de retraite ne résulte qu'exceptionnellement, en République fédérale, de conventions collectives (Tarifverträge). Les conventions collectives s'étendant en général à l'ensemble d'une branche, cet instrument ne pouvait convenir à la mise en place de régimes d'entreprise. Or, le droit allemand du travail ne connaît pas de « conventions collectives d'établissement conclues entre l'employeur et les organisations syndicales ».

La « convention d'établissement » (Betriebsvereinbarung), seule forme possible d'accord collectif au niveau de l'entreprise, est conclue entre l'employeur et le personnel représenté par le conseil d'entreprise (Betriebsrat). Elle ne relève pas du

⁽¹⁾ C'était là une conséquence de la théorie de la relation de travail, développée en Allemagne, et qui tendait à rattacher le louage de services au droit des personnes. Voir Paul Durand : « Traité de droit du travail », tome II, p. 200 et suiv.

⁽²⁾ Par exemple en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

⁽³⁾ Il convient de noter toutefois que les règles appliquées par l'administration des finances en ce qui concerne l'autorisation de constitutions de réserves n'est pas étrangère à cette évolution; voir p. 41.

⁽⁴⁾ Voir Heissmann, op. cit., p. 5 et suiv.

droit des conventions collectives, mais de la législation sur la cogestion (Mitbestimmungsrecht) ⁽¹⁾.

Un régime de pension peut être instauré par voie de convention d'établissement, mais il convient de souligner ⁽²⁾ : que les régimes de retraite ne font pas partie des matières qui, aux termes de la loi, doivent obligatoirement être réglés par voie de convention d'établissement. L'employeur ayant l'intention d'instituer un régime de retraite n'est donc pas tenu d'utiliser cette procédure.

L'institution de régimes complémentaires de retraite (et ceci comporte, outre la décision d'instaurer un régime, le choix du type de régime, la détermination des ressources, du champ d'application, des conditions d'attribution et du niveau des prestations) relève donc des conventions d'établissement « facultatives » (fakultative Betriebsvereinbarung) ⁽²⁾.

Par contre, la loi prévoit une compétence obligatoire ⁽³⁾ du conseil d'entreprise dans un certain nombre de matières et notamment en ce qui concerne l'administration des oeuvres sociales (Wohlfahrtseinrichtungen) : c'est le domaine de conventions d'établissement obligatoires (erzwingbare Betriebsvereinbarung). Ainsi le conseil d'entreprise est-il compétent pour l'administration de régimes de pension, dans la mesure où ces régimes donnent lieu à une organisation administrative : ce n'est le cas que pour les caisses de pensions ou de secours.

Le droit allemand n'admet pas l'incorporation des normes de la convention collective et à fortiori de la convention d'établissement dans le contrat individuel de travail. Mais s'il admet la survie (Nachwirkung) de la convention collective, après sa cessation, jusqu'à ce qu'un autre accord ait été conclu, il n'en est pas de même en ce qui concerne la convention d'établissement. Il en résulte que les dispositions d'une convention d'établissement cessent d'exercer toute influence sur la relation de travail au moment de la dénonciation de la convention : il en est ainsi également des dispositions prévoyant l'octroi de prestations de retraite, sous la réserve toutefois que la dénonciation ne peut avoir d'effet sur les droits des travailleurs déjà pensionnés.

On est donc amené à conclure que, théoriquement du moins, l'engagement pris par l'employeur dans le cadre d'une convention d'établissement offre une moindre garantie de permanence qu'un engagement contractuel.

Sans que l'on dispose à ce sujet de données chiffrées, il semble néanmoins que cette dernière forme soit la plus répandue. Elle comporte d'ailleurs des variantes. Il peut s'agir de « promesses

individuelles » (Einzelzusage) incluses expressément dans le contrat de travail ou le complétant tacitement ⁽⁴⁾. Toutefois, lorsque l'employeur entend faire bénéficier d'un régime de retraite tout le personnel (tous les ouvriers ou tous les employés), il a recours le plus souvent à l'établissement d'un « règlement de pension » (Ruhegeldordnung ou toute autre expression équivalente), porté à la connaissance des intéressés par voie d'affichage. La nature contractuelle de l'engagement résulte de l'acceptation expresse ou tacite des intéressés. Le règlement de pension est considéré comme un élément du contrat de travail.

Conséquences de l'usage dans l'entreprise ou de l'application des principes de l'égalité de traitement

Dans de nombreux cas toutefois on se trouve en présence de régimes de fait (konkrete Ruhegeldordnung) qui ne se fondent sur aucun engagement formel de l'employeur. La jurisprudence a admis que de tels régimes pouvaient néanmoins conférer aux travailleurs un droit aux prestations, dans la mesure où celles-ci ont été octroyées de façon permanente au cours d'une certaine période et où l'employeur, en effectuant ces versements, n'a pas expressément écarté tout engagement de sa part. La jurisprudence n'a fait qu'appliquer là le principe général de l'usage conventionnel en tant que source du droit, en dégagant toutefois un certain nombre de critères adaptés au cas particulier des pensions d'entreprise ⁽⁵⁾.

Il en est de même en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement ⁽⁶⁾. Il s'agit en fait d'un aspect complémentaire ou particulier de l'usage.

Sans doute l'employeur est-il parfaitement libre de réserver le bénéfice d'un régime de retraite à une catégorie de personnel, ou d'instaurer des régimes différents pour les diverses catégories. Mais il ne peut exclure arbitrairement du bénéfice du régime un ou plusieurs travailleurs appartenant à la catégorie visée, de même qu'il ne peut délimiter arbitrairement la catégorie bénéficiaire. La jurisprudence a consacré notamment, en la matière, l'égalité de traitement entre travailleurs masculins et féminins. D'autre part, l'employeur ne peut établir de discrimination à l'égard des travailleurs étrangers.

(1) Loi du 11-10-1952, « Betriebsverfassungsgesetz ».

(2) Voir Dietz « Betriebsverfassungsgesetz » p. 562 et suiv.

(3) Voir Dietz, op. cit., p. 512 et suiv.

(4) Cette formule semble être utilisée surtout pour les cadres.

(5) Voir Heissmann, op. cit., p. 69 et suiv.

(6) Voir Heissmann, op. cit., p. 76 et suiv.

3. RESILIATION DE L'ENGAGEMENT PRIS PAR L'EMPLOYEUR - LES CLAUSES DE RESILIATION (WIDERRUFSVORBEHALTE) (1)

L'employeur ayant toute liberté d'instaurer un régime de retraite dispose également de la faculté de limiter l'engagement qu'il prend, en l'assortissant de clauses de résiliation, ou bien même en excluant expressément tout droit aux prestations (Rechtsanspruch).

L'usage des clauses de résiliation est surtout courant lorsque le régime consiste en une « promesse de pension » (Ruhegeldverpflichtung). De telles clauses peuvent également être utilisées lorsqu'il s'agit d'une « caisse de secours » (Unterstützungskasse), mais elles sont exclues dans le régime de « caisse de pension ».

Ces clauses permettent à l'employeur ou bien de résilier ses engagements ou bien de réduire le montant des prestations promises. Selon leur formulation, il est d'usage de distinguer les clauses de portée générale (allgemeine Vorbehalte) et les clauses de résiliation conditionnelle (besondere Vorbehalte). Dans le premier cas, il s'agit de clauses excluant « le droit aux prestations » ou stipulant que les prestations ont un caractère facultatif et que leur service peut à tout moment être suspendu. Dans le second cas, la résiliation est liée à la survenance de certains faits (Tatbestände); les formules, de caractère assez général, visent notamment la détérioration de la situation économique de l'entreprise et la possibilité de supporter la charge afférente aux prestations, les modifications de la législation sociale, ou de la réglementation fiscale concernant les régimes de retraite d'entreprise (2).

Si l'employeur est libre de prévoir de telles clauses et d'en choisir la formulation, il convient de souligner que les tribunaux du travail ont, dans leur jurisprudence, posé des limites assez étroites à l'usage qu'il peut en faire. En cas de « clause de portée générale », les tribunaux s'attachent à déterminer notamment si la formulation permet de fonder une résiliation discrétionnaire (nach freiem Belieben) ou bien seulement une résiliation « après appréciation équitable » (nach billigem Ermessen). Même dans le premier cas, l'employeur ne peut recourir à l'arbitraire ou à l'abus du droit, mais la charge de la preuve incombe au travailleur. Dans le second cas, par contre, l'employeur, si sa décision est contestée, doit pouvoir démontrer son caractère équitable. D'autre part, la jurisprudence a écarté la possibilité pour l'employeur de procéder à une résiliation « discrétionnaire » à l'égard des travailleurs déjà à la retraite, ou dont la retraite est proche.

En revanche, la jurisprudence a admis, dans certaines circonstances et de façon très restrictive,

que l'employeur dénonce ses engagements ou réduise les prestations promises, même si aucune clause de résiliation n'avait été prévue (Widerruf ohne Vorbehalt). C'est le cas lorsque le travailleur ou le pensionné s'est rendu fautif d'un manquement grave au devoir de loyauté (Treuepflicht), ou bien lorsque l'entreprise se trouve dans une situation économique alarmante (erhebliche wirtschaftliche Notlage).

En définitive, il paraît incontestable que la jurisprudence du travail a oeuvré surtout en faveur d'un renforcement progressif du droit aux prestations et que, sans mettre en cause la totale liberté de décision de l'employeur quant à l'instauration d'un régime de retraite d'entreprise, elle s'est attachée, dès lors qu'un engagement a été pris, à limiter au maximum la possibilité de le remettre en cause.

SECTION 3

Financement - Incidences de la réglementation fiscale

On l'a déjà souligné, la participation du travailleur au financement des régimes de retraite est exceptionnelle. Elle n'est d'ailleurs possible que lorsque ce régime a la forme d'une caisse de pension, d'une assurance-groupe ou d'une assurance continuée auprès des organismes de sécurité sociale.

En règle générale, l'employeur supporte donc seul la charge financière des régimes que d'ailleurs il a pris l'initiative d'instaurer. Le régime de promesse de pension, où l'entreprise est son propre assureur, est de loin le plus important, si l'on

(1) Voir Hueck Nipperdey, op. cit., p. 437 et suiv., Heissmann, op. cit., p. 117 et suiv., H. Craef, op. cit., p. 48 et suiv.

(2) A titre d'exemple, on citera le texte des « clauses types » (Mustervorbehalte) auxquelles se réfère la législation fiscale pour déterminer dans quelle mesure l'existence de clauses de résiliation fait perdre les avantages fiscaux dont bénéficie l'entreprise constituant des réserves destinées à financer les pensions complémentaires (sur l'aspect fiscal voir p. 41) : « L'entreprise se réserve de cesser le versement ou de diminuer le montant des prestations promises : 1) « si la situation économique de l'entreprise se détériore durablement de façon telle que le maintien du service des prestations promises ne peut plus lui être demandé (nicht mehr zugemutet werden kann); 2) si des modifications importantes interviennent en ce qui concerne le champ d'application, les cotisations, les prestations ou l'âge de la retraite, prévues par la législation de sécurité sociale ou tout autre régime de prévoyance donnant naissance à un droit aux prestations; 3) si le régime juridique et surtout le régime fiscal des charges supportées par l'entreprise pour assurer un financement méthodique (planmäßig) des prestations subit des modifications telles que le maintien du service des prestations promises ne peut lui être demandé; 4) si le bénéficiaire se rend responsable d'agissements qui sont en contradiction flagrante avec son devoir de loyauté (Treue und Glauben) ou qui auraient justifié son licenciement sans préavis. »

considère la répartition des dépenses totales par type de régime ⁽¹⁾. Dans ce cas, l'entreprise procède le plus souvent à la constitution de réserves. Ces réserves peuvent donner lieu, dans certaines conditions, à une exonération fiscale. Aussi l'évolution de la réglementation — et de la jurisprudence — fiscale quant à ces conditions a-t-elle eu une influence déterminante sur l'évolution des régimes de retraite d'entreprise.

En premier lieu, dès lors que la législation fiscale autorise la déduction des sommes correspondant aux réserves, des bénéficiaires imposables, et que, d'autre part, ces réserves sont purement comptables et ne supposent aucun transfert à un fonds autonome, l'institution d'un régime de retraite d'entreprise devient une opération intéressante pour l'entreprise elle-même. Et l'on a été jusqu'à affirmer que « les milliards qui, de cette façon, ont été mis à la disposition des entreprises ont participé de façon notable à la reconstruction de l'économie allemande, dont le grand problème était l'approvisionnement en capitaux ⁽²⁾. Il n'est pas douteux, en tout état de cause, que ces avantages ont favorisé le développement des régimes de pension d'entreprise, en amenant d'autre part les employeurs à préférer les formules où, précisément, jouaient ces avantages. Il n'est pas surprenant qu'en revanche les « caisses de pension » ne se soient guère répandues.

Mais, il est bien évident que l'administration des finances ne pouvait accorder une confiance totale aux entreprises et qu'elle devait inévitablement subordonner l'octroi d'avantages fiscaux à certaines conditions. Ces conditions portent sur la valeur juridique de l'engagement pris par l'employeur, et dans la mesure où l'administration des finances s'est montrée, sur ce point, de plus en plus exigeante elle a favorisé, elle aussi, l'évolution vers une consolidation des droits des travailleurs.

Ainsi, depuis un jugement de la Cour fédérale des finances (Bundesfinanzhof) du 22 janvier 1958, les réserves ne peuvent bénéficier d'une exonération que si l'engagement de l'employeur a le caractère d'une obligation contractuelle ou conventionnelle. L'employeur ne peut donc se prévaloir d'un simple usage dans l'entreprise et s'il désire pouvoir constituer des réserves tout au long de la période de constitution des droits (Anwartschaftsrückstellungen), il doit consacrer cet usage par un engagement contractuel.

Mais c'est en ce qui concerne la possibilité de l'employeur de résilier son engagement que la pratique fiscale a joué le rôle le plus important. La Cour fédérale des finances considère, tout d'abord, que l'existence d'une clause de résiliation permettant une décision discrétionnaire de l'employeur prive celui-ci de la faculté de consti-

tuer des réserves. Il en est ainsi de toutes les formules du genre : « les prestations sont résiliables » (die Leistungen sind wiederruflich), « les prestations sont octroyées librement » (die Leistungen erfolgen freiwillig), « les pensions seront versées jusqu'à nouvel ordre » (die Ruhegelder werden bis auf weiteres gezahlt), etc. S'il s'agit de formules moins radicales et qui n'autorisent la résiliation que sur la base d'une « appréciation équitable » (nach billigem Ermessen), l'administration des finances peut, selon les cas, imposer un abattement au montant des réserves. Elle se réfère pour cela à une clause type admissible :

« L'entreprise se réserve le droit de réduire ou de suspendre les prestations si les conditions déterminantes au moment où la promesse de pension a été faite subissent une modification durable telle que l'on ne puisse exiger de l'entreprise, même en procédant à une appréciation objective des intérêts des bénéficiaires, le maintien des prestations promises. » ⁽³⁾

Toute formule s'écartant substantiellement de cette clause type, à moins bien entendu qu'elle ne soit plus stricte encore, est considérée comme « steuerschädlich » (litt. : fiscalement préjudiciable) et peut entraîner la suppression ou la réduction de l'exonération fiscale des réserves.

En ce qui concerne les clauses de résiliation conditionnelle (besondere Vorbehalte), la même distinction est faite entre formules « préjudiciables » et « non préjudiciables », par référence à une clause « type » ⁽⁴⁾.

Il apparaît donc clairement que l'administration des finances n'admet la constitution de réserves que pour des promesses de pension entraînant, au regard du droit du travail, un droit (Anspruch) suffisamment consolidé (gefestigt) pour que le travailleur puisse compter de façon certaine sur les prestations promises. L'employeur est, en pratique, contraint, de prendre un engagement valable au regard du droit du travail, car lorsqu'il institue un régime de pensions d'entreprise, il désire bénéficier des avantages fiscaux de la constitution de réserves, ce qui ne lui est possible, aux termes de la réglementation fiscale en vigueur, que s'il a pris un engagement juridiquement valable de verser les prestations ⁽⁵⁾.

(1) Voir ci-dessus p. 37.

(2) Voir Heissmann, op. cit., p. 6.

(3) « Die Firma behält sich vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, daß der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Pensionsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann. » Voir Heissmann, op. cit., p. 278.

(4) Voir ci-dessus p. 41, note (2).

(5) Voir H. Graef, op. cit., p. 65.

SECTION 4

Les prestations

1. LES EVENTUALITES COUVERTES

L'expression « Altersversorgung » (« prévoyance vieillesse ») ne recouvre pas seulement les pensions de vieillesse, mais également les pensions accordées aux survivants et les pensions d'invalidité. Toutefois, ces diverses éventualités ne sont pas couvertes par tous les régimes d'entreprise. En effet, la gamme des prestations prévues, comme d'ailleurs les conditions de leur attribution et leur montant, dépend du choix exercé librement par l'employeur.

On ne dispose pas sur ce point de données statistiques d'ensemble. Des indications peuvent être trouvées néanmoins dans une enquête effectuée en 1956 dans l'industrie de Hesse (1). S'agissant d'une enquête déjà ancienne, et dont le champ était géographiquement limité, les chiffres cités n'ont qu'une valeur relative. Ils permettent cependant de déceler un certain nombre de caractéristiques générales, dont on peut supposer qu'elles restent valables. Ajoutons encore que l'enquête précitée n'a porté que sur deux types de régimes de retraite, à savoir les caisses de secours et les promesses de pension (avec ou sans constitution de réserves).

TABLEAU n° 18

Eventualités couvertes par les régimes complémentaires de pension

Catégorie	Caisses de secours	Promesses de pension
<i>Régime prévoyant:</i>		
- une pension d'invalidité	89	67
- une pension de veuve	80	85
- une pension d'orphelin	62,5	31

Ainsi qu'il ressort du tableau ci-dessus, les deux types de régimes considérés prévoient dans la majorité des cas, outre la pension de vieillesse proprement dite, une pension de veuve ainsi qu'une pension d'invalidité. Par contre, les pensions d'orphelins sont moins fréquemment prévues, surtout par les régimes de « promesses de pension ».

La même enquête fournit également des indications intéressantes quant aux conditions d'octroi et au mode de calcul des prestations.

2. CONDITIONS D'OCTROI DES PRESTATIONS

Age : En règle générale, l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, parfois à 60 ans pour les femmes. Si aucune disposition n'a été prévue sur ce point, c'est l'âge prévu par la législation de sécurité sociale, soit 65 ans, qui s'applique d'office.

Stage : Les régimes en vigueur en Allemagne imposent d'autre part des conditions de stage assez exigeantes. Le plus souvent une ancienneté de cinq à dix ans au service de l'entreprise est requise, mais ce stage peut être beaucoup plus long, de quinze à vingt ans (tabl. n° 19).

TABLEAU n° 19

Nombre d'années de service dans l'entreprise nécessaire pour l'obtention de la pension

Années de service	Caisses de secours	Promesses de pension
Moins de 10 ans	13	29
10 ans	35	37
15 ans	27	22
20 ans	25	12

Cessation d'activité : Il est d'usage par ailleurs de subordonner la liquidation de la pension à la cessation de l'activité professionnelle. Si l'intéressé, après avoir atteint l'âge de la pension, poursuit son activité, soit dans la même entreprise, soit dans une autre entreprise, le versement de la pension est suspendu.

Le droit à pension est subordonné enfin, dans la majorité des cas, à une condition supplémentaire qui est l'une des caractéristiques essentielles des régimes d'entreprise allemands : il faut que le bénéficiaire soit, au moment où se réalise l'éventualité, au service de l'entreprise. En règle générale donc, un travailleur qui quitte l'entreprise, même après avoir accompli la totalité du stage prévu, mais avant l'âge de la retraite, perd tous ses droits. Cette condition est le plus fréquemment prévue explicitement dans les accords ou règlements de pension, mais la jurisprudence admet en outre qu'elle est implicite dès lors qu'aucune disposition contraire n'a été prévue (2). Le travailleur perd ses droits quelle que soit la raison pour laquelle il a quitté l'entreprise, que ce soit de sa propre initiative, ou à la suite d'un licenciement, à condition bien entendu qu'il n'y ait pas licenciement abusif. Il est clair notamment

(1) Voir Franz Spiegelhalter : « Zum Leistungsaufbau der betrieblichen Altersversorgung » dans « Der Arbeitgeber » 1958, pp. 582 et 648.

(2) Voir Heissmann, op. cit., p. 108.

que ce licenciement ne doit pas être provoqué par le désir de l'employeur de se soustraire à ses obligations, mais la charge de la preuve incombe au travailleur. La jurisprudence a admis d'autre part que les droits à pension devaient être maintenus lorsque le travailleur a dû quitter son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie contractée à l'occasion de son travail ⁽¹⁾.

3. MODE DE CALCUL DES PRESTATIONS

Les formules utilisées sont très variables. L'enquête précitée a permis par exemple de distinguer vingt solutions type.

On peut classer ces diverses solutions en deux groupes :

Groupe A : les formules prévoyant le calcul du montant de la pension par référence au niveau du salaire;

Groupe B : celles où sont prévus des montants fixes sans rapport direct avec le niveau du revenu.

Dans chacun de ces groupes peut être opérée une distinction supplémentaire.

Dans le groupe A, certaines formules prévoient que le montant de la pension est constitué de deux éléments : un montant de base et un supplément. Et l'on peut donc distinguer les systèmes où seul un élément de la pension est calculé en fonction du salaire, de ceux où la totalité de la pension, qu'elle soit ou non composée de deux éléments, est calculée en fonction du salaire.

De même, dans le groupe B, la pension peut être constituée de deux éléments : un montant de base et un supplément par année d'ancienneté par exemple; ou bien d'un seul élément : un montant forfaitaire uniforme, ou variable en fonction de l'ancienneté.

Toujours selon l'enquête précitée, il apparaît que, pour les deux types de régimes considérés (caisses de secours et promesses de pension), on se trouve en présence, dans les deux tiers des cas, de systèmes du groupe B, c'est-à-dire où aucun élément de calcul de la pension n'est proportionnel au salaire.

Par contre, l'ancienneté de service est un élément pris en considération par la plupart des régimes (81% des caisses de secours, 84% des promesses de pension) qu'ils soient de type A ou de type B. Il s'agit en général de suppléments par année d'ancienneté, prévus en général à partir de la dixième ou de la quinzième année de service, jusqu'à la quarantième ou à la cinquantième année. Ces suppléments peuvent être exprimés

par un pourcentage du salaire ou par un montant qui est fixe.

Enfin, certaines formules, peu fréquemment utilisées d'ailleurs, prévoient une variation du montant de la pension (ou de l'un de ses éléments) en fonction de la classe de revenu, un montant fixe déterminé correspondant à chaque classe de revenu annuel.

En ce qui concerne les pensions de survivants, leur montant correspond toujours à une fraction de la pension directe. La pension de veuve est égale à 50% (dans la presque totalité des caisses de secours et dans les deux tiers des promesses de pension) ou, plus rarement, à 60% de la pension directe. Le taux des pensions d'orphelin varie entre 10 et 30%.

SECTION 5

Pensions complémentaires et pensions légales

Le régime légal de pension, tel qu'il résulte de la réforme de 1957, garantit une prestation qui s'établit théoriquement, pour une carrière normale de 40 ans et à l'âge de 65 ans, à 60% du dernier salaire brut. Ce pourcentage peut être en fait plus ou moins élevé compte tenu, d'une part, du jeu du plafond de salaire pris en considération et, d'autre part, du rapport entre le dernier salaire et le salaire de base général (allgemeine Bemessungsgrundlage) ⁽²⁾.

La réforme de 1957 représentait une très sensible amélioration du niveau de garantie, à tel point que l'on a pu se demander si les régimes complémentaires de retraite n'avaient pas perdu leur raison d'être, qui, dans l'ensemble, était d'assurer un minimum vital aux anciens travailleurs de l'entreprise, en complétant les pensions assez modestes servies par la sécurité sociale. Ainsi, la pension légale moyenne de 30% du dernier salaire nécessitait-elle un complément d'environ 20%. Si l'on se réfère à l'enquête déjà citée, qui portait précisément sur l'année 1957, on constate que ce taux de 20% était assez usuel. Toutefois, il correspondait, s'agissant des caisses de secours, à la limite supérieure (carrière de 50 ans dans l'entreprise) alors que pour les promesses de pension ce taux pouvait être atteint pour une ancien-

⁽¹⁾ Le problème ne se pose que lorsque le régime ne prévoit pas de pension d'invalidité.

⁽²⁾ Il s'agit du salaire brut moyen, soumis à cotisation, de l'ensemble des assurés pendant les trois années civiles précédant l'année de la liquidation. Pour le calcul de la pension, il est affecté d'un coefficient individuel exprimant la moyenne du rapport pour chaque année entre le salaire de l'intéressé et le salaire de base général.

neté minimum de 10 à 15 ans, et était en général dépassé (taux de 25 à 30%) pour les carrières de 40 à 50 ans.

Il ne semble pas toutefois que la réforme de 1957, et le relèvement des pensions légales qu'elle assurait, ait entraîné une « récession » des régimes de retraite d'entreprise. Leur objectif s'est déplacé, comme s'était déplacé celui de la législation, sous l'effet de l'évolution des conceptions sociales : les garanties collectives doivent viser non plus seulement à assurer aux retraités un minimum vital, mais à maintenir leur niveau de vie.

Dès lors, la marge laissée aux régimes d'entreprise dépend du niveau de protection globale (Gesamtversorgung) que l'on juge opportun de garantir; en d'autres termes, du pourcentage que doit représenter la somme des prestations légales et complémentaires, par rapport au revenu, pour qu'il n'y ait pas réduction sensible du niveau de vie.

Ce pourcentage est généralement fixé à 75% pour une carrière complète (1). Et il semble « qu'en pratique » de nombreuses entreprises s'inspirent de ce pourcentage, du moins lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant une longue ancienneté dans l'entreprise. On observe fréquemment la progression suivante en ce qui concerne la couverture globale (2) :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté 65%,
- de 10 à 20 ans d'ancienneté 70%,
- de 20 à 30 ans d'ancienneté 75%,
- de 30 à 40 ans d'ancienneté 80%,
- plus de 40 ans d'ancienneté 85%.

En admettant que le travailleur ait accompli, au regard de la législation de sécurité sociale, une carrière complète lui donnant droit à une pension équivalente à 60% de son dernier salaire, la retraite d'entreprise doit donc s'établir entre 5 et 25%.

Même en supposant, en l'absence de données statistiques à cet égard, que de tels taux soient effectivement garantis par nombre de régimes d'entreprise, il ne faudrait pas en conclure que, de façon générale, les travailleurs bénéficient en Allemagne d'une pension totale équivalente aux pourcentages indiqués ci-dessus. Comme on l'a vu plus haut, les travailleurs ne bénéficient pas tous d'un régime de retraite d'entreprise. En outre, de nombreux travailleurs peuvent en perdre le bénéfice, ou bien parce qu'ils ne réunissent pas les conditions d'ancienneté minimales dans la même entreprise, ou bien parce qu'ils ont quitté l'entreprise avant l'âge de la retraite. Les mesures de coordination entre régimes sont en effet exceptionnelles, bien que l'on en connaisse quelques

exemples : c'est le cas notamment de l'industrie métallurgique où le « règlement type de pension » (Musterpensionsordnung) prévoit la prise en considération des périodes de travail effectuées dans d'autres entreprises de la branche ayant un régime de pension analogue.

Cette absence de coordination, résultant d'ailleurs du principe de fidélité à l'entreprise qui inspire les régimes complémentaires allemands, réduit sans nul doute l'importance qu'il convient d'accorder à ces régimes dans une appréciation de la garantie globale effective dont bénéficient les travailleurs pensionnés. Bien que l'on parle à leur propos, en Allemagne comme en France, d'un deuxième « palier » de la sécurité sociale, l'écart entre les caractéristiques des régimes complémentaires et celles du régime légal reste considérable dans le premier pays, alors qu'il est singulièrement réduit dans le second.

Les inconvénients que recèlent, par ailleurs, les régimes d'entreprise, tels qu'ils fonctionnent en Allemagne, au regard de la mobilité de la main-d'oeuvre ne peuvent être passés sous silence.

Ces inconvénients sont réels quelle que soit la catégorie de personnel considérée. Ils apparaissent toutefois plus nettement encore en ce qui concerne les cadres.

En effet, pour cette catégorie, la pension légale n'atteint jamais les 60% du dernier revenu. Ce taux se trouve réduit par le jeu du plafond de salaire pris en considération (1 100 DM par mois).

En outre, il faut tenir compte du plafond d'affiliation (1 800 DM, par mois depuis le 1-7-1965) : lorsque ce revenu est atteint (3), l'intéressé peut, s'il a été assuré obligatoire pendant au moins 60 mois, devenir assuré volontaire, les cotisations étant alors, en principe, entièrement à sa charge. Mais, même dans ce cas, l'intéressé ne peut cotiser que sur la base de la partie de son traitement inférieure au plafond mensuel de 1 100 DM.

De ce fait, la pension d'entreprise représente souvent, non pas une pension d'appoint, mais la pension principale et, dans bien des cas, unique.

Si l'on en croit un rapport présenté au cinquième congrès de la Confédération internationale des cadres en 1964, 50% seulement des cadres supérieurs (4) sont assurés et bénéficient donc d'une

(1) Voir Heissmann, op. cit., p. 13; H. Graef, op. cit., p. 76 et suiv.

(2) Voir Heissmann, op. cit.

(3) On estime à un million au moins le nombre d'employés dont le salaire est supérieur au plafond d'affiliation. Voir Heissmann, op. cit., p. 14.

(4) Ceci correspond à la notion allemande de « leitende Angestellte » qui est plus restrictive que la notion française de cadre. Les cadres supérieurs seraient au nombre d'environ 200 000 (rapport au V^e congrès de la CIC).

pension légale, alors que 75% bénéficient d'une pension d'entreprise. Toujours d'après ce rapport, la prestation résultant d'une promesse de pension par l'entreprise varie entre 40 et 50% du dernier salaire perçu, pour une ancienneté de 25 ans.

La perte des droits à pension, à la suite d'un changement d'entreprise, peut donc compromettre sérieusement, surtout pour un cadre d'un certain âge, les moyens d'existence dont il disposera lors

de sa retraite. Il est vrai qu'en pratique il arrive fréquemment que le nouvel employeur, désireux de s'attacher les services d'un collaborateur de valeur, tienne compte de cet aspect en faisant lui-même une promesse de pension compensant plus ou moins les avantages perdus. Cette pratique est certainement favorisée par l'actuelle pénurie de cadres. On peut se demander ce qu'il en adviendrait dans l'éventualité d'un marché de l'emploi moins tendu.

CHAPITRE II

Les régimes complémentaires de pension en France

Quoique les régimes complémentaires ne soient pas limités au domaine de l'assurance vieillesse, c'est sans aucun doute sur ce plan que leur portée sociale est la plus considérable, en raison notamment de l'insuffisance des garanties apportées par la législation de sécurité sociale.

Le législateur n'a pas voulu toutefois que ces garanties supplémentaires soient organisées en dehors de toute discipline réglementaire. Aussi a-t-il limité le choix entre un certain nombre de formules, dont chacune fait l'objet d'une réglementation cadre.

Il convient d'évoquer tout d'abord la « mutualité »⁽¹⁾, bien que celle-ci ne joue pas un rôle très important en matière d'assurance vieillesse, et que, d'autre part, ses réalisations ne correspondent pas le plus souvent à la définition des régimes complémentaires que nous avons adoptée, mais se rattachent plutôt à la prévoyance individuelle. Les sociétés mutualistes sont des groupements qui, au moyen de cotisations de leurs membres, se proposent de mener, dans l'intérêt de ceux-ci et de leur famille, une action de prévoyance visant notamment la prévention des risques sociaux et la réparation de leurs conséquences (art. 1^{er} du code de la mutualité). Elles se fondent sur des adhésions volontaires et individuelles, et sont financées à titre principal par les cotisations des participants. Toutefois, il existe des « sociétés mutualistes d'entreprise » qui bénéficient d'un concours financier de l'employeur ou du comité d'entreprises, équivalent, dans de nombreux cas, au montant des cotisations des participants. Dans ces cas on se trouve bien en présence de « régimes complémentaires », tels que nous les avons définis. Or, ces sociétés mutualistes d'entreprise peuvent avoir une activité en matière de pension, soit en recourant à la Caisse nationale de prévoyance, soit, sous certaines conditions, en créant une « caisse autonome mutualiste ». Les « caisses autonomes mutualistes » peuvent constituer des

retraites ou des allocations vieillesse en adoptant soit le système du compte individuel de capitalisation, soit le système de répartition.

Cependant, il semble bien que, du moins en ce qui concerne les sociétés mutualistes d'entreprise, les réalisations en matière de pension soient peu importantes. Elles jouent un rôle surtout en matière de prestations complémentaires de maladie, domaine réservé d'ailleurs par le législateur aux mutualités, à la Caisse nationale de prévoyance, aux compagnies d'assurance.

Le rôle prépondérant, en matière de pensions complémentaires revient aux « institutions de prévoyance », régies par le décret du 8 juin 1946⁽²⁾. Cette réglementation concerne les « institutions » de toute nature groupant tout ou partie du personnel d'une ou plusieurs entreprises qui constituent, soit en vertu d'une convention collective soit en vertu de contrats individuels, des avantages au profit des travailleurs salariés ou assimilés, s'ajoutant à ceux de la législation de sécurité sociale, sous forme d'épargne, de capitaux en cas de vie ou de décès, de retraites de vieillesse, de pensions d'invalidité ou de rentes à l'occasion d'accidents du travail, de pensions de veuves ou d'orphelins.

Cette réglementation vise à la fois :

- les institutions qui accordent des avantages déterminés et garantis par l'entreprise ou les entreprises intéressées;
- les institutions dont les avantages peuvent être révisés lorsque les ressources de l'institution ne permettent pas d'en assurer le maintien;
- les institutions dont les prestations sont assurées directement et exclusivement par l'entremise de

(1) Voir « La Mutualité - Liaisons sociales » - numéro spécial du 28-2-1958.

(2) En application de l'ordonnance du 4-10-1945 relative à l'organisation de la sécurité sociale.

la Caisse nationale de prévoyance, ou d'une société d'assurance;

— enfin, les associations, unions ou fédérations constituées entre les institutions en vue de réaliser une compensation de leurs charges ou une caution de leurs engagements.

Enfin, elle est applicable même si le régime instauré est financé exclusivement par l'employeur.

La création de telles institutions est subordonnée à l'autorisation du ministre du travail et de la sécurité sociale. Pour que cette autorisation soit accordée il faut notamment que les statuts soient conformes aux prescriptions réglementaires suivantes :

— le conseil d'administration doit être composé paritairement;

— les statuts doivent contenir toutes indications utiles sur les obligations et avantages des adhérents, ainsi que sur les droits des salariés qui cessent de faire partie de l'institution. Sur ce dernier point les intéressés doivent, en tout état de cause, conserver le bénéfice de leurs propres cotisations.

Enfin, les institutions de retraite sont soumises au contrôle financier de l'administration et sont tenues de respecter certaines règles en ce qui concerne le placement des fonds, dont la moitié au moins doit être effectuée en valeurs d'Etat ou jouissant de la garantie de l'Etat. Des prêts en première hypothèque sur des immeubles appartenant aux entreprises où est employé le personnel peuvent être consentis à celles-ci, dans les limites du tiers de l'actif.

Tel est donc le cadre réglementaire dans lequel fonctionnent les régimes complémentaires de retraite.

Il s'agit presque exclusivement de régimes fonctionnant selon le système de répartition, suivant des modalités analogues à celles du régime des cadres ou de l'UNIRS, auxquels nous limiterons notre étude.

Il convient toutefois de préciser quelque peu la structure générale de cet ensemble assez complexe que forment les régimes complémentaires de retraite.

Si l'on se limite tout d'abord aux salariés occupés dans l'industrie et le commerce (secteurs représentés au Conseil national du patronat français) on distingue :

1) Le régime des cadres qui se fonde sur la convention du 14 mars 1947, et dont la gestion est assurée par 70 institutions (au 1-7-1965) regroupées au sein d'une « fédération » l'AGIRC;

2) Les régimes de salariés non-cadres : ici on se trouve en présence d'une structure plus complexe; l'accord du 8 décembre 1961, qui a rendu obligatoire l'instauration de régimes complémentaires au bénéfice de ces catégories, n'instaure pas à proprement parler un régime, mais précise les conditions minimales qui doivent être remplies par les régimes; cet accord est donc appliqué par l'intermédiaire de plusieurs régimes, dont le plus important est celui de l'UNIRS; enfin les diverses institutions ou fédérations d'institutions appliquant l'accord sont regroupées au sein d'une association : l'ARRCO (Association des régimes de retraites complémentaires);

3) Enfin des régimes particuliers établis en faveur des agents de maîtrise (accord du 28-3-1962) ainsi que des voyageurs de commerce, représentants et placiers.

En dehors du secteur industrie et commerce fonctionnent un certain nombre de régimes complémentaires de retraite que l'on pourrait qualifier de « spéciaux ». C'est le cas pour l'agriculture, le secteur bancaire, les mines, les transports aériens, la presse, les sociétés d'assurances, le secteur public enfin (agents de l'Etat, fonctionnaires ou non).

Dans l'ensemble plus de 8 millions de salariés sont couverts par un régime complémentaire de retraite. On estime le nombre des salariés non couverts à environ 2,5 millions.

SECTION 1

Les régimes complémentaires de retraite des ouvriers et employés

1. L'OBLIGATION D'INSTITUER UN REGIME COMPLEMENTAIRE

Depuis l'accord du 8 décembre 1961 et l'agrément ministériel dont il a fait l'objet, toutes les entreprises comprises dans le champ d'application professionnel de cet accord, doivent affilier, avec effet du 1^{er} janvier 1962, leur personnel salarié à une institution gérant un régime complémentaire de retraite par répartition autorisé par le ministre du travail (art. 1).

L'affiliation des entreprises à un régime complémentaire de retraite est donc obligatoire; elle l'était déjà avant 1961, dans un certain nombre de professions ou de régions. C'est ainsi que le régime de l'UNIRS était à l'origine un régime facultatif mis à la disposition des entreprises par les organisations l'ayant institué (1957), mais rendu obligatoire par la suite par de nombreuses conventions collectives professionnelles ou régio-

nales. D'autres régimes, institués au plan de la profession, ont été obligatoires dès leur création; enfin certains régimes interprofessionnels facultatifs ont été rendus obligatoires par conventions collectives dans certaines professions.

L'accord de 1961 n'avait pas pour objet l'institution d'un régime complémentaire de retraite unique, soumettant l'ensemble des entreprises et des bénéficiaires à une réglementation uniforme, garantissant un même niveau de prestations, comportant enfin une unité de gestion financière et administrative. Il visait à généraliser l'obligation d'adhésion à un régime complémentaire par répartition, régime qui devait en outre remplir certaines conditions, notamment quant au minimum de taux de cotisation et quant à l'assiette de celle-ci (art. 1 de l'annexe I).

Les entreprises restent donc libres d'adhérer à l'institution de leur choix et d'opter ainsi entre les divers régimes existants. Cette solution souple a été choisie délibérément par les signataires de l'accord du 8 décembre, qui auraient pu imposer le régime de l'UNIRS institué par eux-mêmes quatre ans plus tôt ⁽¹⁾. Mais cette possibilité de choix a été donnée pour une période de six mois (du 1-1-1962 au 1-7-1962) au terme de laquelle les entreprises n'ayant pas satisfait à l'obligation prévue par l'accord sont tenues d'adhérer à une institution relevant de l'UNIRS. Toutefois les entreprises relevant d'une branche professionnelle dans laquelle, antérieurement au 1^{er} juillet 1962, un accord de retraite ou une convention collective aura prévu, à titre obligatoire, pour toutes ou certaines catégories de personnel soit l'adhésion à un régime de retraite soit l'institution d'un régime de retraite répondant aux conditions fixées par l'article 1 seront soumises aux clauses de l'accord ou de la convention concernant leur branche professionnelle (art. 2).

Ajoutons encore un dernier élément essentiel de l'accord de 1961 : l'article 7 (annexe I) prévoit la création d'une association des institutions gérant des régimes complémentaires de retraite par répartition pour les salariés, en vue d'assurer la pérennité des régimes et de promouvoir entre eux une coordination et une compensation appropriées. Cette association fut créée le 22 mars 1962 sous le nom d'Association des régimes de retraites complémentaires (ARRCO) ⁽²⁾.

Parmi les divers régimes entre lesquels se répartissent les entreprises, l'UNIRS occupe néanmoins une situation privilégiée ainsi qu'en témoignent les effectifs que couvre cette institution ⁽³⁾.

Le régime proposé à ces institutions adhérentes constitue en quelque sorte « le régime général » en matière de retraite complémentaire des salariés.

Pour cette raison, et compte tenu de l'impossibilité de procéder, dans le cadre de cette étude, à une description de tous les régimes et de toutes les institutions de retraite complémentaire, nous nous référerons principalement au régime UNIRS.

2. UNIRS (UNION NATIONALE DES INSTITUTIONS DE RETRAITE DES SALARIÉS)

L'accord de 1958 créant l'UNIRS ne visait pas à substituer un organisme unique aux diverses institutions de retraite complémentaires : il proposait aux entreprises, groupes d'entreprises ou organismes, l'adoption d'un régime, d'un règlement de retraite et l'adhésion, à cet effet, à l'une des institutions de retraite, que regroupe l'UNIRS à l'instar d'une fédération. L'UNIRS désigne donc à la fois un régime, et la fédération des organismes qui en assurent la gestion administrative.

Ces institutions, actuellement au nombre de 50 (décembre 1963), diffèrent les unes des autres aussi bien par leur ressort (national, régional, professionnel, interprofessionnel) que par l'importance des effectifs qu'elles groupent (de quelques milliers à plusieurs centaines de milliers) ⁽⁴⁾. Elles ont pour tâche d'encaisser les cotisations, de tenir les comptes de « points » des participants, de liquider les retraites et d'en servir les arrérages. Enfin elles peuvent gérer un régime supplémentaire de retraite (s'ajoutant au régime UNIRS) et éventuellement un régime de prévoyance (garantisant des prestations autres que les retraites).

Leur organisation doit être conforme aux statuts types établis par le conseil d'administration de l'UNIRS; en outre elles sont soumises au contrôle de l'UNIRS.

Les attributions de l'UNIRS sont donc importantes : c'est elle qui est chargée d'interpréter le règlement, de prendre les mesures nécessaires à son application et, s'il y a lieu, de le modifier. Elle procède d'autre part à la compensation des charges et des cotisations entre les institutions membres. Bref, elle assure la gestion technique du régime (art. 3 du règlement).

⁽¹⁾ Voir Veillon « L'accord du 8 décembre 1961 » - Droit social - juillet-août 1962.

⁽²⁾ Au 31-12-1964 l'ARRCO comptait 9 institutions adhérentes couvrant 6 500 000 salariés.

⁽³⁾ Au 31-12-1964 l'UNIRS comptait 3 205 000 cotisants et la Caisse nationale de retraite des ouvriers du bâtiment (CNRO) associée à l'UNIRS : 1 600 000 cotisants. Le groupe UNIRS-CNRO représente donc les 73% des effectifs de l'ARRCO.

⁽⁴⁾ Voir J. Genevray art. cité - Droit social - juillet-août 1962.

L'UNIRS est administrée par un conseil paritaire ⁽¹⁾ sous le contrôle de l'assemblée générale où sont représentées toutes les institutions (elles-mêmes administrées par un conseil paritaire).

La gestion financière n'est pas assurée par les institutions adhérentes ni par l'UNIRS. Aux termes de l'article 3 du règlement, elle est confiée à des organismes d'assurance vie ou à la Caisse nationale de prévoyance, suivant une convention conclue entre, d'une part, l'institution et l'UNIRS et, d'autre part, l'organisme d'assurance. Cette convention doit être conforme à une convention type établie par l'UNIRS.

Les fonds confiés aux compagnies d'assurance, sous la dénomination de « fonds collectif » sont constitués par la différence annuelle entre les recettes et les dépenses du régime : ce sont donc les réserves du régime.

3. LE FINANCEMENT DES REGIMES COMPLEMENTAIRES DE RETRAITE

a) *L'accord de 1961 établit un taux minimum de cotisation*

L'obligation d'instituer un régime complémentaire de retraite est assortie d'une condition quant au taux minimum des cotisations destinées à financer ce régime. L'article 1 (annexe 1) dispose que l'affiliation (à une institution de retraite) devra se faire sur la base d'une cotisation ou contribution contractuelle dont le montant global (part patronale et salariale) doit être au moins égal à 2,5% de la masse des salaires du personnel salarié (visé par l'accord), dans la limite d'un plafond individuel égal à trois fois celui appliqué pour le régime légal de sécurité sociale ⁽²⁾. L'article 3 précise que des conventions ou accords collectifs pourront préciser les modalités d'application de l'article 1 notamment en ce qui concerne le taux de cotisation. « Cette clause permet une marge d'initiative non négligeable et une souplesse appréciable... L'action syndicale reste ainsi possible sur le plan de l'entreprise comme sur le plan régional ou national pour toute une branche d'activité. » ⁽³⁾

Toutefois un accord du 18 novembre 1965 a uniformisé le taux de cotisation dans les conditions suivantes :

— à dater du 1^{er} janvier 1966, les retraites sont calculées sur le taux uniforme de 4% ;

— à dater du 1^{er} janvier 1967, toutes les entreprises devront cotiser au taux de 4%.

Il en résulte dès à présent une revalorisation de toutes les retraites complémentaires calculées sur un taux inférieur à 4% et déjà liquidées.

Les pourcentages de revalorisation sont les suivants; les retraites calculées sur un taux de :

2,5 % seront majorées de 60 %,
3 % seront majorées de 33,33%,
3,33% seront majorées de 20 %,
3,5 % seront majorées de 14,28%.

L'accord du 18 novembre 1965 s'applique à l'ensemble des régimes membres de l'ARRCO.

Certaines branches d'activité concernant essentiellement des commerces de détail pourront bénéficier d'un délai supplémentaire après le 1^{er} janvier 1967, pour appliquer le taux de 4%.

Antérieurement à l'accord du 18 novembre 1965 les taux de cotisation pratiqués par l'UNIRS étaient au minimum de 2,5% et au maximum de 4%, l'assiette de cotisation étant définie par l'article 10 du règlement.

« Les cotisations sont assises sur la rémunération brute qui donne lieu au versement forfaitaire à la charge des employeurs tel qu'il est prescrit aux articles 50 et suivants de l'annexe III du code général des impôts ».

Toutefois, la fraction de rémunération supérieure à trois fois le plafond annuel des salaires soumis à cotisation au titre de la sécurité sociale ne donne pas lieu à cotisation.

Le plafond annuel de la sécurité sociale étant fixé au 1^{er} janvier 1966 à 12 960 FF le plafond retenu par l'UNIRS et, d'une façon générale, pour les régimes de retraites complémentaires est égal à 38 880 FF.

Cette assiette de cotisation est indentique à celle définie par l'accord du 8 décembre 1961.

A partir du 1^{er} janvier 1967, le taux de cotisation sera uniformément de 4%.

La cotisation doit être répartie à raison de : 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge du salarié.

⁽¹⁾ Ce conseil est composé de 24 membres, comprenant 12 représentants des entreprises affiliées aux institutions adhérentes ou associées et 12 représentants des participants (cotisants et retraités) relevant de ces institutions. Dans chacun de ces collèges, les membres du Conseil sont : pour moitié élus par l'assemblée générale, à raison de 6 représentants des adhérents et de 6 participants; pour moitié désignés à raison de 6 représentants des adhérents par les organisations professionnelles d'employeurs et de 6 participants par les organisations syndicales de salariés les plus représentatives sur le plan national des catégories de personnel relevant du régime, chacune d'elles désignant deux membres (statuts, art. 8, al. 1^{er} et 2).

⁽²⁾ En 1963 le plafond mensuel de la sécurité sociale étant de 870 FF par mois, le plafond retenu pour les régimes complémentaires de retraite était donc de 2 610 FF par mois.

⁽³⁾ Voir Ch. Veillon art. cité.

Dans la période qui a précédé la signature de l'accord du 18 novembre 1965, une entreprise pouvait augmenter son taux de cotisation (normalement en fin de période quinquennale), en aucun cas elle ne pouvait le réduire.

Lorsqu'une convention collective nationale ou régionale fixe un taux de cotisation, rien n'interdit par voie de convention régionale ou d'accord d'entreprise de fixer un taux plus élevé.

D'après les renseignements statistiques publiés par l'UNIRS à l'issue de sa dernière assemblée générale du 15 décembre 1965 portant sur 3 249 000 cotisants (CNRO non comprise) et sur 190 000 entreprises, le taux moyen est de 3,51%, sans tenir compte du RSRS (taux supérieur à 4%).

La répartition des participants par taux de cotisation est la suivante (1) :

TABEAU n° 20

Taux	Décembre 1960	Décembre 1963	Décembre 1965
Taux de 2,5%	21,6	22	20,61
Taux de 3%	12,5	8	6,97
Taux de 3,33%	17,2	13,6	12,26
Taux de 3,5%	5	6,5	5,65
Taux de 4%	46,3	49	54,51

Le taux moyen des cotisations du 31 décembre 1962 s'établit à un niveau variable selon les secteurs d'activité entre 2,93 et 3,84% (taux moyen des participants) (2).

On peut donc constater que l'évolution du régime l'avait amené à un taux moyen très proche de 4%.

Ce taux de 4% permet d'assurer une retraite de l'ordre de 20% du salaire moyen pour 35 ans de carrière validée, avec un rendement de 14,65%.

C'est l'objectif syndical, tel qu'il a été fixé lors de la création de l'UNIRS.

Les entreprises qui désirent appliquer un taux supérieur à 4% peuvent adhérer à cet effet à un régime supplémentaire : le régime supplémentaire de retraites des salariés (RSRS).

Ce régime est géré par les mêmes institutions que le régime de l'UNIRS, mais il donne lieu à une compensation des charges distincte.

Sur 50 institutions de l'UNIRS, 37 d'entre elles adhèrent au RSRS :

- entreprises (adhérents) 3 500,
- cotisants (participants) 125 000,
- allocataires 36 000.

Les 37 institutions adhérentes au RSRS pratiquent entre elles la compensation de leurs charges. Mais comme le régime est financièrement autonome, elles sont tenues de veiller soigneusement à son équilibre en sélectionnant avec clairvoyance les adhésions nouvelles et en appliquant strictement les règles de pesées.

4. LES BENEFICIAIRES

L'accord de 1961 vise l'ensemble du personnel salarié, ouvriers et employés, âgés de 21 à 65 ans, à l'exception des cadres, des salariés des entreprises dont l'activité relève d'un régime spécial de sécurité sociale (p. ex. les cheminots, les mineurs, les travailleurs agricoles) et, provisoirement, des représentants de commerce et des travailleurs à domicile.

Le régime de l'UNIRS prévoyait une « période probatoire ». L'affiliation du travailleur ne pouvait être effectuée qu'après l'accomplissement dans l'entreprise adhérente d'une période de services continus de six mois ou d'un an (au choix de l'entreprise ou des signataires de la convention collective). L'adhésion prenait effet au premier jour du contrat de travail et au plus tôt à partir du 21^e anniversaire de l'intéressé. Les cotisations étaient versées rétroactivement à l'expiration de la période probatoire.

L'assemblée générale du 15 décembre 1965 a modifié cette règle. La période probatoire est facultative et sa durée est fixée à un mois.

L'affiliation du participant prend effet au premier jour du contrat de travail et au plus tôt à partir du 21^e anniversaire de l'intéressé.

5. LES PRESTATIONS : EXEMPLE DE L'UNIRS

a) Conditions d'octroi

Age : L'article 17 du règlement de l'UNIRS fixe à 65 ans l'âge normal de liquidation de l'allocation de retraite. Toutefois les intéressés peuvent demander l'ajournement ou, à partir de 60 ans, l'anticipation de cette liquidation. Dans ce dernier cas, les points de retraite inscrits à leur compte sont affectés d'un abattement maximum de 22% (retraite liquidée à 60 ans). Enfin, en cas d'incapacité au travail reconnue par la sécurité sociale, la liquidation peut avoir lieu, sur demande de l'intéressé, à partir de 60 ans, sans abattement.

(1) Bulletin de l'UNIRS n° 30, janvier 1966.

(2) Bulletin de l'UNIRS n° 22, janvier 1964; assemblée générale du 12-12-1963.

Cessation d'activité : En principe la liquidation de l'allocation de retraite est subordonnée à la justification, par l'intéressé, de sa cessation d'activité. Cependant, si l'intéressé occupe, après sa retraite, un emploi réduit par rapport à son emploi précédent, il peut cumuler l'allocation de retraite et le revenu que lui procure cet emploi.

Conditions particulières pour la validation des services des anciens salariés : Les anciens salariés ayant quitté une entreprise avant son adhésion au régime doivent remplir certaines conditions pour obtenir la validation de leurs services passés en vue de l'obtention de la pension : ils doivent pouvoir justifier avoir été occupés dans l'entreprise pendant une période continue d'au moins six mois entre leur 21^e et leur 65^e anniversaire. Cette période peut ne pas avoir été continue.

b) *Montant des allocations*

Le régime de l'UNIRS, suivant l'exemple du régime des cadres, et comme la presque totalité des régimes complémentaires actuels, utilise le système des « points de retraite », selon lequel la pension servie est égale au produit des points acquis par le travailleur au cours de sa carrière par la valeur du point fixée annuellement.

– Nombre de points de retraite ⁽¹⁾

Le nombre des points acquis au cours d'une année de cotisation est obtenu en divisant les cotisations versées au compte de l'intéressé par le « salaire de référence ».

L'expression « salaire de référence » peut prêter à confusion. Il s'agit en fait d'un chiffre conventionnel indiquant le montant de cotisation donnant droit, au cours d'une année, à l'inscription d'un point de retraite.

Le « salaire de référence » est fixé annuellement par le conseil d'administration de l'UNIRS, compte tenu de l'évolution des salaires et de telle sorte que soit attribué chaque année un nombre de points constant au salaire moyen ⁽²⁾.

Le point est donc une unité de compte permettant d'apprécier les droits à pension indépendamment des variations de valeur de la monnaie. Il s'ensuit que les nombres de points obtenus au cours des années successives peuvent s'additionner valablement.

Validation des services passés ⁽³⁾. — Le régime de l'UNIRS permet, de façon très libérale, la validation des services passés qu'il s'agisse de services accomplis avant l'existence du régime (avant le 1-1-1958), de services accomplis dans une entreprise adhérente ou bien au cours de la période écoulée entre la création du régime et

l'adhésion de l'entreprise, ou bien enfin de services accomplis dans une entreprise disparue.

Pour la période antérieure à 1958 le calcul des points à attribuer à l'intéressé, pour chacune des années de service, se fait sur la base du salaire mensuel moyen perçu au cours des trois dernières années validables, dont on déduit, en appliquant une cotisation fictive de 1%, une moyenne de référence (nombre moyen de points acquis par année pour une cotisation de 1%). Le nombre de points effectivement attribué par année est obtenu en multipliant cette moyenne de référence par le taux de cotisation choisi par l'entreprise lors de son adhésion.

Pour la période postérieure au 31 décembre 1957 les services validables donnent droit à une attribution d'un nombre de points égal à celui qui aurait été inscrit au compte de l'intéressé si l'adhésion de l'entreprise avait pris effet le 1^{er} janvier 1958.

– Validation des périodes d'incapacité du travail

Le salarié qui, en raison d'incapacité de travail ou d'invalidité résultant d'une maladie, d'une maternité ou d'un accident, est amené à interrompre son activité au service d'une entreprise adhérente pour une durée supérieure à trois mois, a droit à l'attribution de points gratuits depuis le début de son arrêt de travail jusqu'à l'âge de 65 ans. Le nombre de points attribués est déterminé sur la base de la moyenne mensuelle des points acquis par le salarié au titre de l'année précédant l'interruption de travail.

Pour bénéficier de l'attribution de points gratuits, le participant doit être occupé dans une entreprise adhérente et dans une catégorie de personnel visée dans le bulletin d'adhésion de celle-ci, à la date d'interruption de travail occasionnée par la maladie, la maternité ou l'accident.

– Valeur du point

La valeur du point est fixée chaque année par le conseil d'administration de l'UNIRS pour la période du 1^{er} octobre au 30 septembre suivant.

L'annuité de retraite est égale au produit du nombre des points acquis par la valeur du point pour l'année en cours.

L'UNIRS détermine la valeur du point de manière à répartir les cotisations perçues (déduction faite des frais de gestion etc.) en fonction du nombre

⁽¹⁾ Voir Bulletin UNIRS n° 20, juillet 1963 « Salaire moyen, salaire de référence, point de retraite et valeur du point ».

⁽²⁾ Le salaire moyen est le quotient de la rémunération annuelle du groupe des cotisants par leur nombre.

⁽³⁾ Voir Jurisclasseur de la sécurité sociale, fascicule 813.

moyen de points à servir au cours des dix exercices à venir.

– Majorations

La pension telle qu'elle résulte des points acquis par le travailleur est susceptible de diverses majorations :

(a) Majoration pour âge : les participants nés avant le 1^{er} avril 1886 ou leurs ayants droit bénéficient d'une majoration de points de 20%.

(b) Majoration pour ancienneté : les salariés qui justifient à l'âge de 65 ans, d'une présence continue d'au moins 20 ans dans la même entreprise bénéficient d'une majoration de 5% des points auxquels ils ont droit au titre des services accomplis dans cette entreprise.

(c) Majoration pour enfants à charge : pour le calcul de leur allocation, les participants, ainsi que leur conjoint survivant bénéficient d'une majoration de points pour chaque enfant à charge de moins de 20 ans. Cette majoration est égale à 10% du nombre de points du participant, éventuellement majorés pour âge ou pour ancienneté (5% pour 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise).

c) Droits des survivants

– Veuve

La veuve du membre participant a droit à une allocation calculée sur la base d'un nombre de points égal à 60% des points de son mari.

Il n'est pas tenu compte des coefficients d'anticipation.

Les majorations pour âge et ancienneté sont prises en considération.

Ce droit lui est ouvert à partir :

– soit du premier jour du trimestre civil suivant le décès du participant si à cette date elle est âgée d'au moins 50 ans, ou est invalide, au sens de la législation sur les assurances sociales, ou a deux enfants à charge de moins de 20 ans ou dans le cas où l'allocation pour enfants à charge (infirmes ou incurables) est maintenue au-delà du 20^e anniversaire,

– soit dans le cas contraire, du premier jour du trimestre civil suivant son 50^e anniversaire ou la constatation de son invalidité.

– Veuf

Le veuf a droit à une pension de réversion calculée sur la base d'un nombre de points égal à 50% des droits acquis par la conjointe, majorés éventuellement pour âge ou ancienneté, sans tenir compte des coefficients d'anticipation;

Ce droit lui est ouvert à partir :

– soit du premier jour du trimestre civil suivant le décès de la participante si à cette date l'intéressé est âgé d'au moins 65 ans ou inapte au travail;

– soit du premier jour du trimestre civil suivant le 65^e anniversaire ou la reconnaissance de leur incapacité ou la constatation de leur invalidité.

Pour bénéficier de l'allocation, la veuve (ou le veuf) doit justifier :

– que le mariage a été contracté au moins deux ans avant le décès sauf si ce mariage est antérieur au 15 mai 1957, cette condition n'est pas exigée quand le décès est consécutif à un accident postérieur à la célébration du mariage;

– que le veuf ou la veuve n'ait pas contracté un nouveau mariage.

En cas de remariage, la pension de réversion cesse le premier jour du trimestre civil suivant.

– Orphelins

Chacun des orphelins mineurs a droit jusqu'à sa majorité à une allocation calculée sur la base d'un nombre de points égal à 30% des points du participant, éventuellement majorés pour âge et ancienneté sans tenir compte des coefficients d'anticipation.

Le même droit est ouvert aux orphelins qui, avant leur majorité, se trouvaient en état d'invalidité, c'est-à-dire dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle, par suite d'infirmité ou de maladie chronique et qui, de ce fait, au moment du décès du dernier de leurs parents, étaient à la charge de celui-ci.

Les orphelins de père et mère ont droit au maintien de leur allocation après l'âge de 21 ans, si à leur majorité ils sont invalides.

Les orphelins cessent de pouvoir prétendre au bénéfice de l'allocation après 21 ans,

– s'ils reçoivent, en raison de l'invalidité dont ils sont atteints une pension ou une rente,

– si l'état d'invalidité cesse.

SECTION 2

Le régime complémentaire de retraite des cadres (1)

Comme on l'a vu plus haut, les cadres furent les premiers à bénéficier d'un régime complémentaire de retraite obligatoire. Pour ces catégories de salariés, la pension qu'ils pouvaient obtenir au titre du régime des assurances sociales, auquel leur affiliation fut rendue obligatoire, ne pouvait avoir qu'un lointain rapport avec leur revenu d'activité : en effet, après une carrière complète (30 ans) la pension des assurances sociales n'atteint que 20% (à 60 ans) ou 40% (à 65 ans) d'un salaire plafonné. Ce taux, déjà minime lorsqu'il s'applique au salaire réel, devient dérisoire lorsque le salaire limité au plafond ne constitue qu'une tranche de la rémunération effective. Ainsi les cadres furent-ils amenés à revendiquer la garantie d'une pension complémentaire correspondant à la fraction de leur rémunération qui n'était prise en compte ni pour l'assiette des cotisations ni pour le calcul de la pension du régime des assurances sociales.

La convention de 1947 comprend des dispositions obligatoires concernant le « régime de retraite par répartition » et un « régime complémentaire d'assurance décès » et des dispositions facultatives concernant un complément de retraite et la couverture des risques maladie, décès et invalidité (2). On n'envisagera ici que les dispositions obligatoires.

Le champ d'application du régime s'étend à toutes les entreprises exerçant une activité représentée au Conseil national du patronat français. Il exclut les activités ou entreprises relevant d'un régime spécial de sécurité sociale (agriculture, administration et services publics, etc.).

LES BÉNÉFICIAIRES - LA NOTION DE « CADRE »

Ce n'est pas le montant des appointements, mais la position dans l'entreprise qui détermine l'application du régime. Le régime est obligatoire pour les agents qui remplissent des fonctions d'ingénieurs ou des cadres.

D'une manière générale, réserve faite de dispositions particulières à certaines professions, sont considérés comme ingénieurs les agents qui, sans exercer une fonction de commandement, ont une formation technique constatée généralement par un diplôme ou reconnue équivalente et occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Les cadres se définissent de la façon suivante : agents possédant une formation technique, administrative, juridique ou commerciale, ou financière

et pouvant exercer, par délégation de l'employeur, un commandement sur des collaborateurs de toute nature : ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, collaborateurs administratifs ou commerciaux.

Bénéficient également du régime, à titre obligatoire, les employés, techniciens ou agents de maîtrise dont les fonctions se situent à un indice hiérarchique, tel qu'il résulte des conventions collectives, au moins égal à 300.

L'AGIRC

Depuis le 1^{er} avril 1947, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application sont tenues d'adhérer à une institution de retraite des cadres. Ces institutions sont administrées par un conseil d'administration dont les membres sont élus paritairement par les employeurs et les cadres. Leurs statuts fixent leur compétence qui s'étend à une ou plusieurs entreprises, à une ou plusieurs professions, à une région ou à l'ensemble du territoire. Elles étaient, en 1965, au nombre de 52.

Ces institutions sont tenues d'adhérer à l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) dont la création est prévue par la convention (annexe 1 — art. 27). Dans l'ensemble, les attributions de l'AGIRC sont analogues à celles qui ont été précisées au sujet de l'UNIRS : réglementation, contrôle et compensation.

LE RÉGIME OBLIGATOIRE DE RETRAITE

Ce régime est financé par une cotisation minimale de 8% (3) dont 6% à la charge de l'employeur et 2% à la charge du participant. Les cotisations sont assises sur la tranche de rémunération comprise entre le plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale et une somme fixée chaque année par l'AGIRC, égale au moins à quatre fois le plafond de sécurité sociale. Elles sont calculées sur la base des rémunérations brutes. Afin d'éviter un accroissement exagéré des réserves, au cours de la période transitoire où le nombre normal des retraites n'est pas atteint, la possibilité a été prévue de réduire l'appel des cotisations. Le taux d'appel des cotisations était de 90% de 1961 à 1964. Il a été porté à 95%, à compter du 1^{er} janvier 1965.

La retraite normale est calculée à l'âge de 65 ans et liquidée à la demande de l'intéressé. La retraite peut être octroyée par anticipation, à partir de

(1) Voir notamment H. Lion : « Régime de retraites et de prévoyance des cadres » (Sirey, 1955); « Le régime des cadres » dans *Droit social*, juillet-août 1962; « Retraites des Cadres » numéro spécial de *Liaisons sociales*, mai 1962.

(2) Voir ci-dessous p. 72.

(3) En 1964 le taux moyen réel s'établissait à 13,73%, compte tenu des cotisations supplémentaires facultatives.

55 ans, ou ajournée. En cas d'anticipation le montant de la retraite est affecté d'un coefficient de réduction. Toutefois, en cas d'invalidité, reconnue par la sécurité sociale, la pension complète est accordée dès 60 ans. Le régime prévoyait à l'origine une condition de stage selon laquelle l'ouverture du droit à la retraite était subordonnée à la justification de dix années de service dans une ou plusieurs entreprises liées par la convention collective (même dans un emploi salarié non visé par la convention). Cette clause a été supprimée par un avenant du 27 décembre 1961.

Le régime de retraite des cadres est un régime de répartition, utilisant la technique des « points de retraite » telle qu'elle a été exposée à propos du régime UNIRS.

Le montant de la retraite, déterminé en fonction du nombre de points acquis et de la valeur du point pour chaque année, est affecté éventuellement de majoration pour charges de famille : si le cadre a eu au moins trois enfants, le total de ses points de retraite est majoré de 10% pour trois enfants, 15% pour quatre enfants, 20% pour cinq enfants, 25% pour six enfants, 30% pour sept enfants et au-delà.

En cas de décès du participant, des pensions de réversion sont accordées aux survivants dans les conditions suivantes :

Veuves

Une pension égale à 60% des droits acquis par le mari est versée aux veuves âgées d'au moins 50 ans, ou dès le décès du participant, si la veuve est invalide ou si elle a deux enfants mineurs à charge. Le mariage doit avoir été contracté au moins deux ans avant le décès. La pension est suspendue en cas de remariage.

Veufs

Les mêmes conditions doivent être remplies, mais en outre le veuf doit avoir au moins deux enfants mineurs à charge au moment du décès, ou être invalide ou inapte au travail avant 65 ans.

Orphelins

Les orphelins mineurs de père et de mère reçoivent chacun une allocation calculée sur le cinquième des points acquis par le cadre décédé. L'allocation leur est servie jusqu'à l'âge de 21 ans.

LE REGIME OBLIGATOIRE D'ASSURANCE DECES

La convention de 1947 prévoit l'obligation pour les employeurs d'instituer un régime minimum d'assurance décès. A cet effet, les employeurs doivent verser une contribution égale à 1,50% de la tranche de rémunération inférieure au plafond des cotisations de sécurité sociale. Ce régime ne donne pas lieu à une organisation particulière, les employeurs pouvant souscrire un contrat d'assurance collective auprès de l'organisme de leur choix.

LE REGIME SUPPLEMENTAIRE FACULTATIF DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE

La convention de 1947 prévoit en outre la possibilité de compléter les régimes obligatoires par un régime supplémentaire facultatif, financé par des cotisations additionnelles. Ce régime peut assurer des avantages dans d'autres éventualités que la vieillesse, mais il peut également servir à compléter et améliorer la retraite.

Pour la part de cotisation supplémentaire (au-delà des 8% obligatoires) affectée à la retraite, il est fait recours en principe à la capitalisation. Mais par voie d'accords conclus au niveau de l'entreprise ou du groupe professionnel, les parties peuvent opter pour la répartition, solution qui est en voie de généralisation. La cotisation vient alors s'ajouter à la cotisation obligatoire pour améliorer le régime de répartition dont les avantages se trouvent majorés en proportion. Le total des cotisations affectées au régime de retraite par répartition ne peut toutefois dépasser 16%.

SECTION 3

La coordination des régimes complémentaires de retraite ⁽¹⁾

Le regroupement des institutions de retraites complémentaires au sein de « fédérations » comme l'AGIRC, l'UNIRS, l'ARCCO représente une première forme de réaction contre le morcellement entraîné par une évolution assez désordonnée des régimes. La multiplicité des régimes, les conditions de stage (temps minimal d'affiliation) prévues par la plupart d'entre eux, constituaient un obstacle à la mobilité professionnelle de la main-d'œuvre en pénalisant les travailleurs dont la carrière s'était déroulée dans plusieurs entreprises, branches ou professions relevant de régimes différents. Il apparaissait donc nécessaire, pour des raisons économiques aussi bien que sociales, de parvenir

⁽¹⁾ Voir dans Droit social, juillet-août 1962, G. Lyon-Caen « La coordination des régimes complémentaires de retraite ».

à une coordination permettant, d'une part, la prise en considération de l'ensemble de la carrière pour l'ouverture du droit à pension et, d'autre part, l'attribution de pensions partielles calculées pro rata temporis.

Les organisations professionnelles elles-mêmes ont oeuvré en faveur d'une telle solution, ainsi qu'en témoignent la création de l'UNIRS, l'accord de 1961 et la création de l'ARRCO.

Mais ces efforts ont été épaulés, ou suscités par le législateur, qui, à diverses reprises, est intervenu en la matière.

La première intervention est marquée par la loi du 1^{er} décembre 1956 et le décret d'application du 23 septembre 1957. Les dispositions de ces textes sont de deux ordres :

a) les clauses des statuts des caisses de retraite emportant la perte des droits d'un salarié pour changement de profession sont frappées de nullité;

b) les institutions doivent conclure entre elles des accords de coordination en vue de déterminer les droits à la retraite, et éventuellement les modalités de liquidation des retraites des salariés ayant appartenu successivement à plusieurs régimes.

Ces accords de coordination doivent comporter des dispositions telles que toute condition fondée sur une durée minimum d'affiliation ou un âge minimum d'ouverture du droit sera, en cas de changement de profession, réputée satisfaite, si elle se trouve accomplie sur l'ensemble de l'activité de l'intéressé au titre des régimes coordonnés.

La loi prévoyait donc ici une « obligation de contracter », en vue de réaliser une coordination bilatérale, par voie de convention. Elle n'allait pas jusqu'à l'instauration d'une coordination multilatérale, et, de plus, ne prévoyait aucune sanction de l'obligation édictée. Aussi les résultats furent-ils décevants.

La seconde intervention des pouvoirs publics fut plus audacieuse. La loi du 2 août 1961 abroge les dispositions antérieures relatives à l'obligation de contracter et les remplace par un nouveau texte qui fixe lui-même les règles de coordination. Elle introduit donc une obligation légale incombant à chaque institution de retraite.

Il est prévu que, lorsqu'un salarié aura été affilié successivement à plusieurs institutions, chacune d'elles devra :

a) pour l'appréciation des conditions d'ouverture du droit à la retraite, tenir compte des périodes d'affiliation aux autres institutions,

b) calculer les prestations à sa charge sur la base des périodes validables par elle.

Autrement dit, deux principes nouveaux sont imposés aux caisses : apprécier les conditions du droit à la retraite, sur le plan interprofessionnel, en fonction de la carrière totale de l'intéressé, liquider la part de retraite leur incombant « pro rata temporis » ⁽¹⁾.

Si l'on se réfère aux deux grands régimes, l'UNIRS et l'AGIRC, dont le fonctionnement a été exposé plus haut, on constate que le système des points permettait déjà le calcul et l'attribution de pensions partielles « pro rata temporis ».

Les nouvelles dispositions légales n'ont donc d'incidence, sur ce point, que sur des régimes moins importants dont les statuts ne prévoyaient pas la possibilité d'octroyer des pensions partielles.

En ce qui concerne les conditions d'ouverture du droit à la retraite, les dispositions légales rejoignent les efforts de coordination poursuivis par les grands régimes : régime des cadres et régime de l'UNIRS. Le régime des cadres prévoyait en effet une condition d'ancienneté à laquelle était subordonnée l'ouverture du droit à la retraite. Le régime de l'UNIRS prévoyait de son côté une « période d'attente » de trois ans (« le droit des cotisants à l'inscription à leur compte des points résultant de la cotisation totale est ouvert à l'expiration d'une période de trois années de services continues accomplis dans l'entreprise »). Ces conditions de stage furent supprimées en décembre 1961, ce qui était aller au delà des prescriptions légales qui n'imposaient pas la suppression des conditions de stage, mais uniquement leur appréciation compte tenu des périodes d'affiliation à d'autres institutions. Il s'agit là d'un exemple intéressant où la recherche d'une meilleure coordination entre régime conduit, sur certains points, à leur harmonisation.

Il est permis de penser d'ailleurs que ces normes de coordination ⁽²⁾, jointes aux regroupements effectués à l'initiative des organisations professionnelles, font entrer les régimes complémentaires dans une phase nouvelle de leur évolution, phase qui sera marquée par une progressive harmonisation de leurs réglementations.

⁽¹⁾ Voir G. Lyon-Caen, art. cit. dans Droit social.

⁽²⁾ On doit remarquer toutefois que les dispositions légales de coordination ne sont pas applicables à la totalité des régimes complémentaires : demeurent exclus de leur champ d'application, les régimes complémentaires d'entreprise, les régimes professionnels ou interprofessionnels auxquels l'employeur a adhéré facultativement et les régimes complémentaires du secteur minier.

SECTION 4

Pensions complémentaires et pensions légales

L'importance prise en France par les régimes complémentaires de retraite ne résulte pas seulement de leur extension, mais aussi de la valeur des avantages qu'ils garantissent à leurs bénéficiaires, au regard des avantages qu'ils retirent du régime légal des assurances sociales.

Un premier élément d'appréciation est fourni par la comparaison des dépenses afférentes aux pensions de vieillesse versées, d'une part au titre du régime des assurances sociales, d'autre part au titre des régimes complémentaires.

TABLEAU n° 21

Dépenses correspondant aux prestations de vieillesse du régime général de sécurité sociale et des régimes complémentaires de retraite (salariés du secteur privé)

Régime	(en millions de francs)		
	1961	1962	1963
I. Régime général de sécurité sociale	3 229	3 731	4 270 (1)
II. Régimes complémentaires			
1. Régime des cadres (AGIRC)	849,6	1 003,6	1 123,2
2. Régime UNIRS	351,8	428	488
3. Autres régimes du secteur privé	605	665	731
Total	1 806,4	2 096,6	2 343,2
III. Dépenses des régimes complémentaires par rapport à celles du régime général	56	56	55

Source : Budget social de la Nation 1961 - 1962 - 1963 («Revue de sécurité sociale» mars - avril 1963).

(1) Ce chiffre est approximatif. A partir de 1963 les prestations des salariés agricoles ayant été mises à la charge du régime général, on a déduit du montant des dépenses réelles (4 670) le montant estimé correspondant aux prestations de vieillesse des salariés agricoles (400).

Le tableau n° 21 permet de constater que la masse des prestations servies par les régimes complémentaires atteint, pour les trois années considérées, plus de la moitié de celles des prestations servies par le régime général, et ceci bien que les effectifs couverts par les régimes complémentaires soient sensiblement inférieurs à ceux couverts par le régime général. Ces chiffres suffisent à démontrer l'artifice qu'il y aurait à ne tenir compte, pour les comparaisons internationales, que du seul régime légal.

Il est évidemment plus délicat d'estimer de façon précise l'importance respective de la pension légale et de la pension complémentaire dans les revenus dont dispose en définitive le retraité.

Rappelons tout d'abord les limites du régime général de sécurité sociale. A 60 ans, âge d'ouverture du droit à pension, celle-ci n'est que de 20% du salaire de référence (plafonné) pour trente ans de cotisation. En cas d'ajournement jusqu'à 65 ans, ce taux atteint 40%. L'âge moyen de départ à la retraite étant resté inférieur à 65 ans, et la clause des trente années de cotisation n'ayant commencé à jouer qu'à partir du 1^{er} juillet 1960, le taux réel de la pension moyenne (y compris les allocations non contributives du Fonds national de solidarité) était estimé, en 1960, à 26% du salaire de référence. Selon les prévisions faites par le ministère du travail (1) la pension moyenne augmenterait progressivement jusqu'en 1975 pour représenter à cette époque 38% du salaire de référence.

En ce qui concerne les retraites complémentaires, on considère que le régime de l'UNIRS, sur la base d'un taux de cotisation de 4%, devrait assurer une pension égale à 20% du salaire soumis à cotisation (dont le plafond est fixé, rappelons-le, à trois fois le plafond appliqué par le régime général). Pour les retraités actuels, la prise en charge des services passés s'est effectuée sans versement de cotisations rétroactives, mais les droits correspondants étant, dans l'ensemble, inférieurs à ceux qui sont obtenus par le versement de cotisations, le montant des prestations servies est actuellement inférieur à 20% : il est estimé à environ 15% (2). On peut donc considérer, grosso modo, que les avantages de vieillesse des salariés subissent une amélioration d'au moins 60% du fait des régimes complémentaires de retraite. Ce pourcentage est évidemment très largement dépassé en ce qui concerne les cadres qui reçoivent du régime complémentaire la part essentielle de leur retraite (3).

Il convient enfin de tenir compte d'un troisième élément dans l'appréciation portée sur les régimes complémentaires français : c'est que les règles qu'ils appliquent sont, à plusieurs égards, plus favorables que celles appliquées par le régime général : il en est ainsi notamment en ce qui concerne la validation des services passés et l'on a

(1) Voir « Rapport de la Commission d'étude des problèmes de la vieillesse », La Documentation Française, Paris 1962, p. 67.

(2) Voir Théo Braun « Régimes complémentaires et régimes légaux » dans Droit social, juillet-août 1962.

(3) En 1963 le montant moyen de la retraite complémentaire s'élevait à 6 943 FF, alors que le montant maximum que pouvait percevoir un cadre à 65 ans au titre du régime légal était de 4 176 FF.

pu écrire justement que l'insuffisance manifeste sur ce point du régime général a été pour partie à l'origine du développement des régimes complémentaires (1).

En outre, le système des points adopté par les régimes complémentaires permet de tenir compte de l'ensemble de la carrière du participant, et non pas seulement de 30 ans d'activité, et présente de multiples avantages, notamment celui de faciliter au bénéficiaire l'appréciation, à tout moment, des droits qu'il a acquis et de permettre une liquidation plus rapide des pensions. Enfin, on doit souligner tout particulièrement le fait que les régimes complémentaires connaissent, en matière de droits des survivants, une réglementation bien plus favorable que celle du régime général, dont l'insuffisance, en la matière, a été maintes fois soulignée (2).

De façon générale, donc, les lacunes du régime général et la modicité des garanties qu'il accorde expliquent le développement des régimes complémentaires et donne la mesure de leur importance. Mais, s'il est vrai que les insuffisances du régime légal ont été à l'origine de l'expansion des régimes complémentaires, il est vrai également qu'au stade actuel, le développement même des régimes complémentaires — et l'attachement que leur portent les organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs — restreignent les limites dans lesquelles peut évoluer la législation. A cet égard on citera une prise de position caractéristique du ministre du travail qui déclarait, à propos de la réforme éventuelle des modalités de calcul des pensions, ne pas voir « où serait le progrès si le développement du régime général devait être compensé par une réduction de la retraite complémentaire » (3).

CHAPITRE III

Les pensions complémentaires aux Pays-Bas

Si l'on en juge d'après les charges supportées par les entreprises (4), c'est aux Pays-Bas que les régimes complémentaires, en général, et plus particulièrement les régimes de pension, semblent revêtir le plus d'importance, puisque c'est dans ce pays qu'en moyenne ils disposent des ressources les plus élevées. Il faut tenir compte en effet de ce qu'aux contributions patronales (qui seules apparaissent dans les enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre de l'Office statistique des Communautés européennes) s'ajoutent, en règle générale, des cotisations de même montant à la charge des participants. Ceci différencie donc les Pays-Bas de l'Allemagne où les contributions patronales sont, grosso modo, de même ordre, mais où elles constituent le plus souvent la seule ressource des régimes complémentaires.

Quant à leurs caractéristiques les régimes complémentaires néerlandais présentent un certain nombre d'analogies avec les régimes français, surtout par opposition à la conception allemande. S'agissant des régimes professionnels on constate que leur source se trouve, comme en France, dans un accord collectif entre organisations professionnelles (qu'il s'agisse ou non d'une convention collective stricto sensu), avec la possibilité d'une intervention des pouvoirs publics rendant cet accord obligatoire. Qu'il s'agisse de régimes professionnels ou de régimes d'entreprise, on se trouve en présence le plus souvent de caisses autonomes,

gérées paritairement. Les régimes néerlandais comme les régimes français sont financés en règle générale par une double cotisation et confèrent aux assurés un droit aux prestations.

Quant aux principes, les situations françaises et néerlandaises sont donc très proches.

Par contre, certaines différences apparaissent quant à la structure des régimes et quant à leur extension. Aux Pays-Bas, à la différence de la France, l'obligation d'instaurer un régime complémentaire de retraite n'a pas été généralisée à l'ensemble de l'industrie et du commerce, mais reste limitée à certains secteurs professionnels. La diversité des régimes y est plus grande et leur regroupement moins poussé, notamment en raison de l'importance des régimes d'entreprise.

Enfin, la technique utilisée est différente, les régimes néerlandais procédant par capitalisation alors que les régimes français utilisent le système de répartition.

(1) Voir J. J. Dupeyroux : « Introduction aux problèmes juridiques des régimes complémentaires de vieillesse » dans Droit social, juillet-août 1962.

(2) Voir notamment « Rapport de la Commission d'étude des problèmes de la vieillesse » p. 194.

(3) Débats à l'Assemblée nationale du 28-11-1964.

(4) Voir ci-dessus, première partie, chap. II.

SECTION 1

Le cadre réglementaire et les différents types de régimes

On peut distinguer aux Pays-Bas deux types principaux de régimes complémentaires de pension :

- les caisses de retraite professionnelles (bedrijfspensioenfondsen),
- les caisses de retraite d'entreprise (ondernemingspensioenfondsen).

Le champ d'application des régimes professionnels est en principe celui de la branche d'industrie ou du secteur professionnel. Mais un régime peut être commun à plusieurs branches, ou au contraire ne viser qu'une partie de la branche considérée. D'autre part, le champ d'application peut être national ou régional. Enfin, et c'est là une particularité des régimes néerlandais, ceux-ci peuvent s'appliquer non seulement aux différentes catégories de travailleurs salariés mais également aux employeurs et travailleurs indépendants.

A l'origine, l'adhésion à ces régimes était toujours facultative, dans ce sens qu'elle ne pouvait être rendue obligatoire pour l'ensemble du secteur, par décision des pouvoirs publics. Les organisations professionnelles pouvaient sans doute décider une adhésion obligatoire de leurs membres, mais les entreprises non affiliées aux organisations patronales échappaient à l'obligation. En 1937 est intervenue la loi habilitant le ministre des affaires sociales et de la santé publique à déclarer obligatoires pour l'ensemble du pays ou pour une région les dispositions d'une convention collective valable sur le plan national ou régional, pour une majorité de travailleurs d'un secteur donné. Toutefois cette procédure n'a jamais été utilisée en matière de régimes complémentaires de pension. Au lendemain de la deuxième guerre mondiale, le décret extraordinaire de 1945 sur les rapports de travail instaurait un nouveau système permettant notamment au Collège des médiateurs d'Etat non seulement de déclarer obligatoires les dispositions des conventions collectives, mais aussi d'arrêter des directives en matière de réglementation des salaires et des autres conditions de travail. Cette procédure fut utilisée un certain nombre de fois en matière de régimes complémentaires de retraite.

Les possibilités offertes par ces procédures ne furent pas jugées satisfaisantes pour plusieurs raisons ⁽¹⁾. En premier lieu, elles ne permettaient de rendre un régime obligatoire qu'aux seuls salariés et l'on estimait nécessaire de pouvoir étendre cette obligation à certaines catégories de travailleurs indépendants exerçant leur activité

dans la branche considérée. On considérait, d'autre part, que la convention collective dont la validité est limitée dans le temps convenait mal à la réglementation d'un régime de pension à caractère permanent. Enfin il était jugé souhaitable d'instaurer une procédure particulière comprenant l'intervention d'organes spécialisés chargés notamment d'exercer un contrôle permanent des régimes déclarés obligatoires.

Cette nouvelle procédure fut établie par la loi du 17 mars 1949 sur les caisses de retraite professionnelles (Bedrijfspensioenfondsenwet – en abrégé Bp.w.). Aux termes de cette loi, le ministre des affaires sociales peut, sur demande des organisations d'employeurs et de travailleurs, déclarer obligatoire la participation à une caisse de pension professionnelle pour toutes les personnes, ou certaines catégories d'entre elles, employées dans la branche considérée. Avant de prendre sa décision, le ministre des affaires sociales doit consulter les administrations compétentes pour le secteur considéré (ministre des affaires économiques – ministre de l'agriculture et de la pêche etc.), le Conseil économique et social, et la « Verzekeringskamer », organisme de supervision et de contrôle en matière d'assurance. Pour que le régime puisse être déclaré obligatoire, certaines conditions doivent être remplies. La demande doit être accompagnée d'une étude actuarielle et les statuts ou règlements doivent contenir impérativement des dispositions concernant : la gestion de la caisse, ses revenus, le placement des fonds, les droits des bénéficiaires, la composition du conseil d'administration, etc.

Sur ces différents points le ministère des affaires sociales peut, en outre, arrêter des directives. Le fonds déclaré obligatoire est soumis au contrôle permanent de la Verzekeringskamer.

La loi 1949 a prévu cependant la possibilité de dispenser une entreprise de participer à la caisse professionnelle, dans la mesure où celle-ci dispose déjà d'un régime d'entreprise dont les avantages sont au moins équivalents à ceux du régime professionnel. Pour que cette dispense soit accordée, il faut en outre :

- que le régime soit géré par une caisse dotée de la personnalité juridique ou bien par une compagnie d'assurance,
- que les droits des participants soient convenablement garantis.

Il est donc possible que, dans une même branche, coexistent un régime professionnel obligatoire et des régimes d'entreprise.

⁽¹⁾ De Sociale-verzekeringswetten (recueil commenté des lois de sécurité sociale – bedrijfspensioenfondsenwet – p. 5).

Ces régimes d'entreprise, de même que les régimes professionnels non obligatoires, n'échappent pas toutefois à toute réglementation légale.

La loi du 15 mai 1952 ⁽¹⁾ sur les fonds de pension et d'épargne (pensioen- en spaarfondsenwet) est applicable en effet à la fois aux caisses professionnelles, qu'elles soient ou non obligatoires, et aux régimes d'entreprise qu'il s'agisse de régimes de pension proprement dits ou de « fonds d'épargne ». Cette réglementation constitue donc en quelque sorte le droit commun des régimes complémentaires de retraite.

Elle a pour effet, en premier lieu, de limiter le choix de l'employeur quant aux formules susceptibles d'être utilisées pour faire bénéficier les travailleurs d'une retraite complémentaire; l'employeur peut choisir entre quatre solutions: ou bien la participation à un fonds de pension professionnel, ou bien l'instauration d'une caisse de pension d'entreprise, ou bien la souscription de contrats d'assurance groupe, ou bien une aide à la souscription de tels contrats.

Quelle que soit la formule choisie, l'institution d'une caisse de pension est subordonnée à l'agrément du ministre des affaires sociales qui doit en approuver le statut, après avoir consulté la « Verzekeringkamer ». Cet agrément entraîne de plein droit l'attribution de la personnalité juridique à la caisse de pension.

Plusieurs dispositions concernent l'organisation et la gestion du régime. Le régime professionnel doit être administré par un conseil composé paritairement de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Le conseil d'administration des régimes d'entreprises doit comprendre des représentants des travailleurs en nombre au moins égal à celui des représentants de l'employeur. En principe les régimes doivent procéder à une réassurance. Ils peuvent cependant en être dispensés, par autorisation de la « Verzekeringkamer », et moyennant un contrôle particulièrement strict de la part de cet organisme. En ce qui concerne les caisses d'entreprise, il est prévu qu'au maximum un dixième des fonds peut être investi dans l'entreprise.

Au sujet des droits des participants, on retiendra surtout les dispositions garantissant les droits des travailleurs dont l'affiliation au régime prend fin pour toute autre raison que le décès ou la mise à la retraite. Lorsque la participation a été d'au moins un an mais inférieure à cinq ans, l'intéressé a droit au remboursement de ses propres cotisations, à moins que le statut ne prévoie l'attribution d'un droit à pension.

Si la participation a été d'une durée supérieure à cinq ans, l'intéressé doit se voir reconnaître des

droits à pension, en rapport avec les cotisations qu'il a versées et qui ont été versées à son compte par l'employeur. Dans ce cas les statuts peuvent prévoir toutefois le rachat des droits si ces derniers représentent une pension d'un montant infime, ou bien si l'intéressé a cessé de participer au régime pour cause d'émigration ou, s'agissant d'une femme, pour cause de mariage.

On constate donc que les régimes complémentaires de pension font l'objet, aux Pays-Bas, d'une réglementation assez détaillée et sont soumis à un contrôle assez strict de la part des pouvoirs publics. Il s'en faut de beaucoup, cependant, pour que cette réglementation ait entraîné une uniformité des régimes en vigueur. Une très grande variété de formules subsiste à l'intérieur de chaque catégorie, qu'il s'agisse des régimes professionnels ou des régimes d'entreprise, la législation ne dictant aucune règle quant à leur contenu matériel.

SECTION 2

Les régimes professionnels ⁽²⁾

1. LES BENEFICIAIRES

Au 1^{er} janvier 1964, les régimes professionnels à caractère obligatoire ou non, comptaient environ 1 089 000 cotisants. Ces régimes intéressent non seulement les salariés (et dans quelques cas les travailleurs indépendants) de certaines branches de l'industrie manufacturière, mais également les mineurs, les travailleurs de certaines branches du commerce, des transports (marine marchande, navigation rhénane, ports), de certains secteurs des services, et enfin de l'agriculture.

Les régimes déclarés obligatoires concernent essentiellement dans les secteurs industriels, les industries métallurgique et mécanique, l'industrie textile et certains secteurs de la confection, une partie des industries alimentaires (conserveries-boisson), une partie de l'industrie du meuble et de la transformation du bois, l'industrie du cuir et de la chaussure, le bâtiment et certains secteurs connexes (fabrication du béton, des tuiles, etc.), l'imprimerie. En dehors de l'industrie, les régimes obligatoires les plus importants sont ceux en vigueur pour l'agriculture et la marine marchande.

⁽¹⁾ De Sociale-verzekeringswetten (recueil commenté des lois de sécurité sociale).

⁽²⁾ En raison de leur nombre et de leur diversité il n'a pas paru possible de procéder à une analyse des régimes en vigueur dans chaque secteur. On se contentera donc d'une vue d'ensemble, établie sur la base de l'examen de 49 régimes - obligatoires ou non - compte tenu de la situation au 1-1-1963.

Dans la plupart des cas, surtout en ce qui concerne les secteurs industriels, le bénéfice du régime est limité aux ouvriers, les employés, les cadres et souvent le personnel de maîtrise étant exclus. Dans certaines branches toutefois, les autres catégories de salariés bénéficient également d'une retraite complémentaire « professionnelle », soit qu'elles soient incluses dans le régime professionnel de la branche ⁽¹⁾ applicable aux ouvriers, soit qu'elles bénéficient d'un régime qui leur est propre. Enfin dans quelques cas le régime professionnel englobe certaines catégories de travailleurs indépendants (petite métallurgie, bâtiment, peintres en bâtiments, commerce du bois).

On constate d'autre part que, dans un assez grand nombre de cas, le bénéfice du régime est réservé aux travailleurs masculins ⁽²⁾; lorsque les femmes ne sont pas exclues, l'âge à partir duquel elles sont admises à participer au régime est, en général, plus élevé que celui fixé pour les hommes. La limite d'âge inférieure se situe le plus souvent, pour les hommes, entre 14 et 21 ans, et pour les femmes, entre 25 et 30 ans.

2. LE FINANCEMENT

Dans la grande majorité des cas, les régimes professionnels sont financés par une double cotisation du travailleur et de l'employeur (37 régimes sur les 49 considérés). Il est assez fréquent que la cotisation de l'employeur soit plus élevée que celle du bénéficiaire. Certains régimes, d'autre part, sont financés exclusivement par l'employeur.

Les cotisations sont exprimées soit en un pourcentage du salaire, soit en un montant forfaitaire uniforme pour tous les travailleurs.

Les cotisations proportionnelles aux salaires ne se rencontrent que dans environ un tiers des régimes. Elles sont calculées soit sur la base du salaire effectif soit, plus rarement, sur la base d'un salaire plafonné. Les plafonds retenus sont extrêmement variables selon les régimes. Les taux varient entre un minimum de 1,25% et un maximum de 22%, mais les taux les plus usuels dans l'industrie se situent entre 4% et 6% ⁽³⁾. Dans d'autres secteurs, tels que les transports, on rencontre des taux plus élevés : de 9 à 12,8% pour la marine marchande, 9,9% pour la navigation intérieure et rhénane. De même pour les travailleurs des ports d'Amsterdam et de Rotterdam : 10,5%.

Les cotisations forfaitaires sont en général des cotisations hebdomadaires, variant entre 2 et 6 florins. En outre, si l'on compare les taux de cotisation en vigueur et le salaire hebdomadaire moyen dans un secteur déterminé, on constate que la cotisation forfaitaire représente approximativement, et en général, 4% du salaire moyen ⁽⁴⁾.

En règle générale, une cotisation réduite est perçue pour les jeunes travailleurs (moins de 21 ans) et parfois pour les femmes.

Quelques régimes seulement prévoient l'attribution d'une pension d'invalidité. Par contre, dans la majorité des régimes, le travailleur frappé d'invalidité permanente continue à acquérir des droits à pension, les cotisations étant alors à la charge de la caisse.

Du point de vue fiscal, les cotisations versées par l'employeur sont considérées comme faisant partie du coût de la main-d'oeuvre et ne sont pas soumises à l'impôt sur les chiffres d'affaire (vennotschappbelasting). De même, les cotisations des travailleurs ne sont pas soumises à l'impôt sur les salaires.

3. LES PRESTATIONS

Les régimes professionnels garantissent en général, outre une pension de vieillesse, des prestations aux survivants, veuves et orphelins. Par contre, il est assez rare qu'ils prévoient l'attribution d'une pension d'invalidité (5 seulement des 49 régimes étudiés).

1) La pension de vieillesse

— Conditions d'attribution

En règle générale, la pension est liquidée à l'âge de 65 ans, ce qui correspond d'ailleurs à l'âge retenu par la législation de sécurité sociale. Certains régimes prévoient toutefois la liquidation de la pension pour les femmes.

Il n'y a pas normalement de conditions de stage. On a vu que, dans le cas de cessation d'affiliation,

⁽¹⁾ Sur les 49 régimes professionnels qui ont été pris en considération, 23 ne concernent que les ouvriers, 19 comprennent les autres salariés à l'exception en général du personnel de direction. Mais on constate que ces régimes, couvrant les différentes catégories de salariés, sont assez peu fréquents dans l'industrie : on ne les rencontre que dans quelques branches, telles que la fabrication métallique, l'imprimerie, le bâtiment, l'industrie du verre. En outre, on relève 3 régimes propres aux employés et cadres (textile - chaussure - mines) et deux régimes propres aux agents de maîtrise (dans l'industrie textile).

⁽²⁾ C'est le cas notamment du régime professionnel de l'agriculture, de la petite métallurgie, de l'industrie du cuir, de l'industrie du cartonage, de l'industrie de la chaussure, etc.

⁽³⁾ 5,4% dans l'industrie métallurgique, 6% dans l'industrie graphique.

⁽⁴⁾ Cette évaluation a été faite sur la base des gains horaires bruts-moyens (hommes + femmes) dans certaines branches d'industrie et de la moyenne de la durée hebdomadaire du travail dans ces mêmes branches (source : exposé sur l'évolution de la situation sociale dans la Communauté en 1963, tabl. n^{os} 40 et 49).

la loi garantit au minimum, si l'affiliation a duré moins de cinq ans, le remboursement des cotisations versées par le travailleur. En fait, la plupart des règlements de pensions reconnaissent un droit à une pension proportionnelle aux cotisations versées, même lorsque l'affiliation a été d'une durée inférieure à cinq ans. Par contre, si le remboursement des cotisations est demandé, dans les cas où le règlement l'autorise (cas de femmes qui quittent leur emploi à la suite de leur mariage — émigration), il arrive que ce remboursement soit limité aux cotisations versées par le travailleur, lorsque l'affiliation a été inférieure à cinq ans (exemple : fonds de pension de l'industrie graphique).

— Mode de calcul de la pension

En règle générale, le montant de la pension varie en fonction du nombre d'années (ou de semaines) pour lesquelles des cotisations ont été versées. Lorsque les cotisations sont forfaitaires, la pension est égale au produit d'un montant, également forfaitaire, par le nombre d'années (ou de semaines) de cotisation. C'est, comme on l'a vu à propos du financement, le système le plus répandu. Le montant forfaitaire est, bien entendu, en rapport avec celui de la cotisation, et varie de régime à régime, entre un minimum d'environ 12 florins et un maximum d'environ 26 florins (par année de cotisation). En prenant pour base un montant moyen de 20 florins, la pension annuelle s'établirait à 800 florins pour une carrière de quarante ans, et à 900 florins, pour une carrière de quarante-cinq ans. Il convient de noter toutefois qu'un bon tiers des régimes à base forfaitaire prévoient actuellement une pension maximale dont le montant se situe le plus souvent entre 500 et 800 florins par an.

Lorsque les cotisations sont exprimées en un pourcentage du salaire, il en est de même, en règle générale, de la pension. Dans ces systèmes (16 régimes sur les 47 régimes étudiés) chaque année de cotisation donne droit à x% du salaire de référence. Le plus souvent, le salaire de référence est celui qui a été soumis à cotisation et non le dernier salaire. Le pourcentage s'établit en général entre 1% et 1,25%, ce qui donne une pension de 40 à 50% du salaire moyen, pour une carrière de quarante ans, et de 45 à 56% pour une carrière de quarante-cinq ans.

Ces pourcentages, comme d'ailleurs les chiffres donnés pour les pensions à base forfaitaire, supposent une carrière complète; compte tenu de la date à laquelle les régimes professionnels sont en vigueur, cette condition ne peut être remplie. Aussi

la plupart des régimes connaissent-ils des dispositions transitoires permettant, selon des modalités variables, la validation des services passés. Certains régimes garantissent, d'autre part, une pension minimale.

2) *Les pensions des survivants*

A quelques exceptions près, les régimes professionnels garantissent une pension à la veuve de l'assuré, que celui-ci soit décédé avant ou après la liquidation de sa pension.

Certains régimes toutefois (environ un tiers des cas examinés) n'accordent qu'une prestation forfaitaire assez modique (le chiffre de 240 florins par an est le plus fréquent) et le plus souvent à titre temporaire, jusqu'à ce que la veuve ait atteint l'âge de 65 ans, âge auquel elle aura droit à la pension de l'assurance nationale vieillesse.

Dans les autres cas, les plus nombreux donc, la pension de veuve est égale à une fraction de la pension à laquelle avait droit l'assuré, ou à laquelle il aurait eu droit, si les cotisations avaient été versées à son compte jusqu'à l'âge de 65 ans. Cette fraction est variable selon les régimes; elle peut n'être que de 30% ou atteindre 65%. Le taux le plus fréquent est 50%. Plusieurs régimes accordent en outre un supplément temporaire jusqu'à l'âge de 65 ans, notamment si la veuve ne reçoit aucune prestation au titre de l'assurance nationale des veuves et orphelins.

La plupart des régimes professionnels prévoient également des pensions d'orphelins. Il s'agit tantôt de prestations forfaitaires, tantôt d'une prestation calculée sur la base de la pension de veuve. Dans ce cas, le taux le plus fréquemment prévu est de 20%. Quelle que soit la formule utilisée, les orphelins de père et de mère ont droit, en général, à une prestation double. La limite d'âge est fixée le plus souvent à 16 ou 18 ans, parfois à 21 ans.

SECTION 3

Les régimes d'entreprise (*ondernemingspensioenregelingen*) ⁽¹⁾

Environ 630 000 participants se répartissent entre près de 1 640 caisses d'entreprises et plus de 16 000 règlements de pensions (régimes fonctionnant sans qu'une caisse n'ait été instaurée) : les régimes d'entreprise intéressent donc un nombre moins élevé de travailleurs que les régimes professionnels. On les trouve non seulement dans

⁽¹⁾ Voir « *Ondernemingspensioen* », Advies Commissie voor personeelfondsen, La Haye, 1963.

les branches où ne fonctionne pas de régime professionnel obligatoire, mais également dans celles où un tel régime existe, le régime d'entreprise pouvant se substituer au régime professionnel dans la mesure où il garantit des avantages au moins équivalents.

Compte tenu de leur nombre, et de l'extrême variété des réglementations, il n'est pas possible de procéder à une description des régimes d'entreprises. Tout au plus peut-on donner à leur sujet quelques indications générales et, de ce fait, approximatives.

Il apparaît tout d'abord qu'en moyenne les régimes d'entreprise garantissent des prestations plus élevées que les régimes professionnels. Cela ressort de la comparaison entre les montants moyens des pensions versées par les uns et les autres pour l'année 1961 ⁽¹⁾. En outre, alors que les régimes professionnels ne concernent, dans de nombreux cas, que les ouvriers, les régimes d'entreprise couvrent également les autres catégories de personnel, employés et cadres.

Quant aux systèmes eux-mêmes, ils ne paraissent pas présenter, par rapport aux régimes professionnels, de différences fondamentales.

Le financement est assuré en général par une double cotisation de l'employeur et du participant. Toutefois, à la suite de l'entrée en vigueur des assurances nationales vieillesse et survivants, dont le financement est à la charge exclusive des assurés, une très nette tendance s'est manifestée vers une réduction, voire même une suppression de la cotisation du travailleur au régime d'entreprise. On estime toutefois qu'en moyenne la cotisation du travailleur s'établit à 5-6% de la base de calcul (salaire pris en considération, souvent plafonné), mais elle dépasse 6% dans de nombreux régimes d'employés, où elle peut atteindre 10% et plus. Les taux de cotisation sont donc nettement plus élevés que ceux appliqués par les régimes professionnels.

En ce qui concerne les participants, l'âge à partir duquel ils sont admis au régime semble en général plus élevé que dans le cas des régimes professionnels : 25 ans pour les hommes, 30 ans pour les femmes. En outre, un stage d'un ou deux ans de service dans l'entreprise est requis le plus souvent. En règle générale, la participation est obligatoire.

Les prestations comprennent normalement la pension de vieillesse et des pensions des survivants. La pension d'invalidité est plus rarement prévue.

La plupart des régimes calculent la pension sur la base du salaire moyen de la carrière et non du

dernier salaire, chaque année de cotisation correspondant à un droit à pension variant entre 1,5% et 1,75% du salaire cotisé ⁽²⁾. Dans de nombreux cas, toutefois, une relation étroite est établie avec le régime de l'assurance pension nationale. Plusieurs méthodes peuvent être utilisées. Certains régimes garantissent une pension élevée mais prévoient la déduction des sommes perçues au titre de l'assurance nationale dans les limites autorisées par la loi ⁽³⁾ (80% du montant de base de la pension légale, c'est-à-dire compte non tenu des majorations de ce montant résultant du jeu de l'indexation des pensions en cours). Dans d'autres cas, on prévoit que le total de la pension légale et de la pension complémentaire ne peut dépasser 70 ou 75% du dernier salaire. Enfin, certains régimes utilisent un système de franchise (franchise stelsel) : pour obtenir la base de calcul de la pension complémentaire, on déduit le montant que l'on estime déjà « assuré » par l'assurance nationale, sur la base par exemple d'une couverture à 70% (ainsi, si la pension nationale est de 3 500 florins on déduit 3 500 multiplié par 100 et divisé par 70, ce qui fait 500 florins). Cette franchise est souvent variable et est établie chaque année, compte tenu du montant de pension en vigueur au titre de l'assurance nationale.

Ces diverses formules visant à garantir au pensionné un revenu global prédéterminé, en établissant une liaison directe entre la pension légale et la pension complémentaire, semblent plus répandues parmi les régimes d'entreprise que parmi les régimes professionnels.

SECTION 4

Pensions légales et pensions complémentaires

Les régimes néerlandais d'assurance nationale vieillesse et survivants visent à garantir une pension de base, d'un montant assez modique, fixé uniformément sans référence au revenu des assurés au cours de leur vie active. Un tel système laisse un rôle important aux régimes complémentaires qui devaient permettre, compte tenu des possibilités de chaque branche ou de chaque entreprise, de combler dans une certaine mesure l'écart plus ou moins large, selon les catégories, que laissent subsister les assurances nationales entre le revenu disponible au moment de la retraite et celui dont on disposait en période d'activité.

⁽¹⁾ Voir ci-dessous section 4.

⁽²⁾ De nombreux régimes procèdent à des revalorisations des pensions en cours, sans qu'il y ait ni obligation ni automaticité.

⁽³⁾ Loi sur l'assurance nationale vieillesse, art. 60.

En fait, le système néerlandais d'assurance nationale vieillesse a été conçu comme une base sur laquelle devaient se fonder les régimes complémentaires. Ces derniers n'apparaissent donc pas comme un palliatif apporté à posteriori à une réglementation insuffisante, mais comme un élément même de la conception adoptée aux Pays-Bas en matière de pensions.

Pourtant on a vu que, si les régimes complémentaires de pension ont pris une extension considérable, ils ne couvrent pas la totalité des salariés dont certains, par conséquent, ne bénéficient, au moment de leur retraite, que des prestations de l'assurance nationale. Ceci vaut surtout pour les titulaires de bas salaires.

D'autre part, les régimes complémentaires sont de création récente et, fonctionnant selon le système de la capitalisation, n'auront leurs pleins effets que dans plusieurs années. Ceci est vrai tout d'abord en ce qui concerne le bénéfice même de la pension pour les classes les plus âgées et dont les services passés n'ont pas été pris en compte.

On constatera, par exemple, qu'en 1963 les caisses de pension d'entreprise n'ont attribué qu'environ 40 500 pensions, alors que les caisses professionnelles en attribuaient 135 000 et que les bénéficiaires de pension au titre de l'assurance nationale vieillesse étaient au nombre de 874 000.

Le tableau ci-dessous indique le niveau moyen des pensions complémentaires par rapport à celui de la pension nationale.

TABLEAU n° 22

Montant moyen des pensions complémentaires comparé au montant des pensions légales (1961)⁽¹⁾

Nature de la pension	Pension de vieillesse	Pension de veuve	
Pension légale	marié 1 872	avec enfants 2 292	
	célibataire 1 182	sans enfants 1 578	
Pensions provenant de caisses professionnelles	504		426
Pensions provenant des caisses d'entreprise	2 369		1 325

Source: Verzekeringskamer.

⁽¹⁾ En ce qui concerne les régimes complémentaires, on ne dispose pas de chiffres plus récents qui permettraient une comparaison avec les montants actuellement en vigueur des pensions légales.

On constate que le niveau moyen des pensions des caisses professionnelles se situe bien en dessous

de celui qu'atteignent les pensions d'entreprise. Il n'est pas douteux que cette différence tient, pour une bonne part, au fait que les régimes d'entreprise couvrent des salariés à revenu moyen plus élevé (employés et cadres). Ces chiffres moyens ne permettent pas d'apprécier avec exactitude la garantie globale (pension légale + pensions complémentaires) dont bénéficient les salariés, par rapport au revenu de leur vie active. En tout état de cause il apparaît que dès maintenant, et bien que les régimes complémentaires ne jouent pas encore pleinement, les pensions qu'ils servent sont loin d'être négligeables.

L'importance de leur contribution au revenu des pensionnés rend particulièrement sensible aux faiblesses que peut présenter le système actuel des régimes complémentaires. La première faiblesse tient certainement à leur coordination insuffisante et au fait que, en dépit de la possibilité assez largement reconnue d'octroyer des pensions pro rata temporis, la perte de droits à pensions à la suite de changement d'emploi n'est pas exclue, surtout en ce qui concerne les régimes d'entreprise.

Un second problème tient à l'adaptation des pensions complémentaires à l'évolution du coût de la vie. Cette adaptation n'est garantie par aucun régime complémentaire et n'est effectuée que très partiellement par l'octroi de supplément, octroi qui peut être décidé par le conseil d'administration de la caisse lorsque les disponibilités du régime le permettent. Ce problème n'a pas échappé au gouvernement qui, en 1958, a consulté à ce sujet le Conseil économique et social. Celui-ci, dans l'avis rendu en 1961, a indiqué comme solution « possible » l'adoption, par les régimes professionnels, d'un système de répartition avec création d'une caisse de péréquation des charges. Mais, jugée difficilement réalisable, cette solution n'a pas été prise en considération. Le Conseil économique et social proposait d'ailleurs comme alternative le relèvement des pensions de l'assurance nationale vieillesse. Et, après une seconde consultation du Conseil économique et social, portant sur l'opportunité de relever la « pension de base » (bodempensioen) garantie par l'assurance nationale, au niveau d'un « minimum social », c'est la voie qui a été choisie par le gouvernement.

Il est clair qu'une telle solution, surtout si elle devait être utilisée régulièrement, a pour conséquence de réduire le rôle imparti aux régimes complémentaires. Ceci est vrai surtout en ce qui concerne les titulaires de revenus modestes. Par contre, par rapport aux salaires moyens et élevés, il est probable que la pension nationale ne représentera jamais qu'une « pension de base » et que la marge disponible pour les régimes complémentaires restera importante.

SECTION 1

Belgique

On a pu constater, en examinant les résultats des enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre de l'OSC, que les charges conventionnelles ou bénévoles de sécurité sociale ne s'élevaient pour les ouvriers qu'à 0,48%, c'est-à-dire le taux le plus bas relevé dans les pays de la CEE. En outre, les régimes complémentaires de retraite ne représentaient que 46,2% des dépenses considérées. Par contre, en ce qui concerne les employés, les charges apparaissent nettement plus élevées et correspondent, pour l'essentiel (70%), à des prestations de retraite.

Cette situation s'explique par le fait que le régime légal d'assurance vieillesse garantit aux ouvriers pensionnés un revenu considéré comme suffisant et dont le rapport avec le salaire n'est pas faussé par l'application d'un plafond. Il en est autrement pour les employés dont la pension est calculée sur la base d'un salaire plafonné. Pour cette catégorie, le maintien du niveau de vie lors de la mise à la retraite suppose donc inévitablement un complément de ressources. Pourtant aucun régime complémentaire professionnel ou interprofessionnel n'a été instauré en faveur des employés. Les avantages « extra-légaux » leur sont consentis, au niveau de l'entreprise, généralement sous forme de contrat d'assurance groupe souscrit par l'employeur.

Les quelques régimes « professionnels », c'est-à-dire qui s'étendent au moins à un groupe d'entreprise, sur le plan « régional », n'intéressent en général que le personnel ouvrier.

1. LES REGIMES « PROFESSIONNELS » (1)

Ces régimes sont peu nombreux. Quatre d'entre eux ont été instaurés à l'échelon national. Les secteurs couverts sont les suivants : imprimeries, arts graphiques et journaux; industrie du gaz et de l'électricité; industrie cimentière; industrie et commerce du pétrole.

Il faut y ajouter deux régimes à caractère régional intéressant la sidérurgie du bassin de Charleroi et la construction mécanique du bassin de Charleroi.

Seul le régime du gaz et de l'électricité couvre à la fois ouvriers et employés.

Ces régimes ont été instaurés par voie de convention collective. Dans un seul cas, celui de l'imprimerie, les parties contractantes ont utilisé le cadre institutionnel des « fonds de sécurité d'existence » (2), tel qu'il résulte de la loi du 7 janvier 1958.

Dans les autres secteurs, le régime est géré directement par les entreprises (gaz et électricité) ou bien confié à un fonds social constitué sous forme d'association sans but lucratif (industrie cimentière). Les régimes du bassin de Charleroi ne comportent pas de fonds autonomes, mais prévoient la compensation des charges entre les entreprises et fonctionnent sous le contrôle de comités paritaires.

Le financement est assuré soit uniquement par les employeurs (industrie cimentière, gaz et électricité) soit avec la participation des bénéficiaires (imprimerie, régimes de la région de Charleroi).

En règle générale, l'attribution des prestations est subordonnée à des conditions de stage assez exigeantes. Ainsi le régime de l'imprimerie exige-t-il que le travailleur ait été occupé dans le secteur pendant les dix dernières années précédant l'âge de la pension. Dans les régimes du bassin de Charleroi et celui du gaz et de l'électricité, les prestations ne sont accordées que si le travailleur justifie d'au moins dix ans de service ininterrompu.

Les prestations ne sont pas calculées sur la base du salaire du bénéficiaire. Il s'agit en général d'un montant forfaitaire, variable selon le nombre d'années de service, la qualification, et la situation de famille. Dans trois régimes (imprimerie, gaz et électricité, pétrole) ce montant est fonction en outre de celui de la pension légale de sorte que la garantie globale ne dépasse pas un certain niveau (75% du salaire du typographe dans le cas du régime de l'imprimerie, 75% du salaire moyen des derniers douze mois, dans le cas du régime gaz et électricité).

Le régime de l'industrie cimentière prévoit uniquement une indemnité de retraite forfaitaire de 1 000 FB par année de service dans le secteur.

(1) Voir : C. Deguelle « Les régimes professionnels complémentaires de la sécurité sociale en Belgique »; Revue belge de sécurité sociale, mars 1962.

(2) Voir ci-dessus, première partie, p. 12.

2. REALISATIONS SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE

Ces réalisations n'ont jamais fait l'objet de recensements systématiques et leur importance est difficile à évaluer. Il semble toutefois que, dans de nombreuses entreprises, les employés bénéficient de prestations complémentaires de retraite. De telles mesures sont par contre peu répandues en ce qui concerne les ouvriers, abstraction faite de primes « de départ » proportionnelles à la carrière de l'intéressé.

Ces régimes d'entreprise peuvent être instaurés par voie de convention collective, ou bien résulter des contrats individuels. La formule la plus fréquente est celle de l'assurance groupe conclue par le chef d'entreprise au bénéfice de tout ou partie de son personnel. Les primes sont supportées en partie par l'employeur et en partie par le travailleur, la part de l'employeur étant en général prépondérante. Selon des informations fournies par l'Union professionnelle des entreprises d'assurances, les polices en cours en 1963 étaient environ 377 000 et correspondaient à 63 246 millions de FB de capitaux assurés ⁽¹⁾.

SECTION II

Italie

Les indications fournies par les enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre de l'Office statistique des Communautés européennes ⁽²⁾ ont fait apparaître la modicité des charges correspondant, en Italie, aux régimes complémentaires en général. De plus, on a pu constater que, à la différence des autres pays, la part des régimes complémentaires de pension n'était pas prépondérante et ne représentait guère qu'un cinquième (pour les ouvriers) ou un quart (pour les employés) des « charges de sécurité sociales conventionnelles ou bénévoles ».

On peut donc estimer que l'importance des régimes complémentaires de retraite est, dans ce pays, tout à fait marginale en ce qui concerne leur coût, aussi bien qu'en ce qui concerne la proportion de travailleurs qui en bénéficient.

Plusieurs raisons expliquent la modestie des réalisations italiennes en ce domaine. En effet, on ne trouve pas, en Italie, les facteurs qui ont favorisé le développement des régimes complémentaires en Allemagne, en France ou aux Pays-Bas.

Tout d'abord on rappellera que le taux de cotisation à l'assurance invalidité vieillesse atteint 19,15%, ce qui est nettement au-dessus des taux pratiqués dans les autres pays. En outre, ce taux s'applique au salaire sans limitation de plafond.

La charge pour les entreprises, au titre du régime légal, est donc déjà importante. D'autre part, l'absence de plafond permet d'attribuer une pension en rapport avec le salaire réel, quel que soit le niveau de celui-ci. Le problème des titulaires de salaires élevés ⁽³⁾ ne se pose donc pas comme c'est le cas en Allemagne (du fait du plafond de cotisation et, pour les employés, du plafond d'affiliation), en France (plafond de cotisation) ou aux Pays-Bas (caractère forfaitaire de la pension nationale).

Il convient enfin de tenir compte d'une prestation qui n'est pas à proprement parler une prestation de sécurité sociale, mais qui n'en représente pas moins une charge pour l'entreprise et un avantage complémentaire pour le salarié au moment de sa retraite. Il s'agit de l'indemnité d'ancienneté (indennità di anzianità). Le principe de l'attribution de cette indemnité est posé dans le code civil (art. 2120 et suiv.) où elle apparaît surtout comme une indemnité de licenciement ⁽⁴⁾. Toutefois l'aspect de « prévoyance » n'est pas absent; en effet, l'indemnité est versée également aux ayants droit des salariés en cas de décès de celui-ci. En outre on remarquera que l'article 2123 dispose que l'employeur ayant institué bénévolement un régime de « prévoyance » peut déduire l'indemnité d'ancienneté des prestations dues en vertu de ce régime. Quant au montant de cette indemnité, le code renvoie aux dispositions de « la réglementation corporative », c'est-à-dire aujourd'hui des conventions collectives, en précisant cependant que ce montant doit être calculé sur la base du dernier salaire.

En ce qui concerne les employés privés, la loi du 18 mars 1926 (n° 562) devait ajouter des précisions supplémentaires : le montant de l'indemnité ne pouvait être inférieur à un demi-mois de salaire

⁽¹⁾ En 1961 le nombre de polices était d'environ 310 000. Pour la même année le nombre d'employés assujettis à la sécurité sociale étant de 484 000. Si l'on admet que ces polices d'assurance ont été souscrites presque exclusivement au bénéfice d'employés, le rapprochement des deux chiffres donne une indication approximative sur la proportion d'employés couverts.

⁽²⁾ Voir ci-dessus première partie, chap. II.

⁽³⁾ On rappellera que les cadres de direction des entreprises industrielles (dirigenti di aziende industriali) sont soumis à un régime légal spécial (géré par l'Istituto nazionale di previdenza per i dirigenti di aziende industriali, INPDAl). Ce régime, qui couvre environ 25 000 personnes, est financé par une cotisation de 15% (employeur 11%, salarié 4%) du salaire effectif; la pension accordée à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes (au lieu de 60 et 55 ans dans le régime général) correspond, après une carrière complète de trente ans, à 80% de la rétribution annuelle moyenne.

⁽⁴⁾ « In caso di cessazione del contratto a tempo indeterminato, è dovuta al prestatore di lavoro un'indennità proporzionale agli anni di servizio, salvo il caso di licenziamento per di lui colpa o di dimissioni volontarie » (art. 2120 all. 1).

par année d'ancienneté dans l'entreprise. La loi du 18 décembre 1960 (n° 1561) a porté cette garantie minimale à un mois de salaire par année d'ancienneté. Par contre, en ce qui concerne les ouvriers, le mode de calcul de l'indemnité est fixé librement par les conventions collectives. Ces dispositions conventionnelles sont moins favorables et prévoient en général une indemnité de 15 jours de salaire par année de service ⁽¹⁾.

Il est clair que l'existence de cette indemnité d'ancienneté vient réduire encore la marge disponible pour les régimes complémentaires de pension.

Les quelques régimes « professionnels » ou de « catégorie » qui subsistent encore dans le secteur privé n'ont plus guère qu'une portée symbolique. Ainsi en est-il du « régime de prévoyance des employés des entreprises industrielles » instauré par une convention collective corporative de 1937, au temps où les employés n'étaient pas affiliés à l'assurance vieillesse. Ce régime subsiste et couvre 320 000 employés, mais n'a fait l'objet d'aucune adaptation : le taux de cotisation fixé à 2% (employeur 1%, salarié 1%) s'applique à un salaire plafonné à 60 000 liras par an ⁽²⁾. La cotisation maximale est donc de 100 liras par mois. Les cotisations sont inscrites à un compte individuel et donnent lieu au versement d'un capital au moment de la retraite. La gestion est assurée par l'Istituto nazionale delle assicurazioni (INA).

Les « fonds d'entreprise », au nombre d'environ 300, intéressent moins d'un demi-million de salariés, selon les évaluations faites par le CNEL (Conseil national de l'économie et du travail) ⁽³⁾.

Il semble par contre que les prestations servies soient assez avantageuses. En règle générale, ces régimes d'entreprise garantissent à la fois une pension de vieillesse et une pension de veuve. D'après une enquête effectuée en 1961 par la Confindustria, le financement en est assuré, pour 90%, par les employeurs. Toujours d'après cette enquête, le montant de la pension annuelle

moyenne s'élevait en 1961 à 143 000 liras environ, ce qui est légèrement supérieur au montant moyen, pour la même année, des pensions servies par l'INPS (Institut national de la prévoyance sociale, gestionnaire de l'assurance vieillesse — régime général).

Les informations font défaut quant à l'organisation de ces fonds et à la réglementation qu'ils appliquent. Il semble qu'ils soient institués le plus souvent sur l'initiative de l'employeur. Dans la mesure où ils sont considérés comme faisant partie des « services sociaux » de l'entreprise, la « commission interne » (organe de représentation du personnel) exerce à leur égard les fonctions « délibératives et de contrôle » qui lui sont reconnues en la matière ⁽⁴⁾. On peut supposer, d'autre part, que les fonds doivent être distincts de ceux de l'entreprise : l'article 2117 du code civil dispose en effet que « les fonds spéciaux de prévoyance et d'assistance constitués par l'employeur, même sans contributions du salarié, ne peuvent être détournés de l'objet auquel ils sont destinés et ne peuvent être l'objet d'exécution de la part des créanciers de l'entreprise ». Enfin, dans la mesure où, comme cela paraît probable, ces régimes prévoient des conditions d'ancienneté dans l'entreprise, l'article 2123 du code civil donne une certaine garantie aux travailleurs quittant leur emploi avant que les conditions de stage ne soient remplies : « s'il existe des fonds de prévoyance pour lesquels les salariés versent une cotisation, ceux-ci ont droit au remboursement de celle-ci, quelle que soit la cause de cessation du contrat ».

⁽¹⁾ Dans quelques rares secteurs toutefois les dispositions des conventions collectives sont plus généreuses et prévoient des indemnités variant entre 16 et 30 jours de salaire par année de service.

⁽²⁾ Ce plafond a été porté à 600 000 liras dans l'industrie du bâtiment.

⁽³⁾ Voir ci-dessus, première partie, p. 16.

⁽⁴⁾ Article 2 de la convention interprofessionnelle du 8-5-1953.

TROISIEME PARTIE

Les régimes complémentaires couvrant d'autres risques

Qu'il s'agisse de leur coût, ou de l'importance qu'ils revêtent pour leurs bénéficiaires, il n'est pas douteux que les régimes complémentaires de pension occupent, de façon générale, la première place. Pourtant on ne peut négliger les réalisations tendant à compléter les garanties prévues par les

législations de sécurité sociale en ce qui concerne les autres risques et, en premier lieu, en matière de chômage, où dans deux pays, la Belgique et la France, les régimes complémentaires ont amélioré très sensiblement le niveau de protection garanti par la loi.

CHAPITRE I

Les régimes complémentaires d'assurance chômage

Le régime français représente la réalisation la plus importante, en raison de l'extension de son champ d'application aussi bien que des prestations qu'il garantit. Il convient donc de l'examiner en premier lieu. On analysera ensuite la situation belge, où les régimes complémentaires sont de portée plus limitée, mais présentent un intérêt particulier en matière d'indemnisation du chômage partiel.

On ne traitera pas ici du cas particulier du chômage intempérie dans l'industrie du bâtiment, que l'on trouvera développé en annexe à cette étude ⁽¹⁾.

SECTION 1

L'assurance chômage complémentaire en France ⁽²⁾

Le « régime national interprofessionnel d'allocations spéciales aux travailleurs sans emploi de l'industrie et du commerce », instauré par voie de convention collective le 31 décembre 1958 et étendu par arrêté ministériel ⁽³⁾, constitue en fait le seul régime d'assurance chômage en France, puisque la loi ne prévoit en cette matière qu'un système d'assistance.

1. LES BENEFICIAIRES

Le champ d'application professionnel du régime est limité aux secteurs d'activités représentés au Conseil national du patronat français. Ceci exclut notamment le personnel de la plupart des entreprises publiques, le personnel soumis au statut du mineur, les professions domestiques et, pour l'essentiel, les activités agricoles.

Dans ces limites, le régime est d'application obligatoire aux travailleurs salariés âgés de moins de 65 ans, quelles que soient leur qualification ou la nature des fonctions qu'ils occupent.

Toutefois, le cas de certaines catégories particulières de salariés avait été laissé en suspens par la convention de 1958. Depuis lors, des dispositions ont été prises admettant au bénéfice du régime, selon des modalités appropriées, les voyageurs, représentants et placiers (VRP) ayant la qualité de salariés exclusifs, les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents, les marins du commerce et les marins pêcheurs. Restent en dehors du régime, les dockers qui bénéficient d'une organisation particulière d'allocations en cas de chômage, les travailleurs frontaliers, les travailleurs à domicile, le personnel navigant de la batellerie.

En revanche, l'intervention du régime a été étendue à certaines catégories de personnes ne remplissant pas les conditions d'attribution des prestations, bref à des non-cotisants. Ainsi en est-il dans certaines conditions des jeunes gens libérés du service militaire inscrits comme demandeurs d'emploi, des jeunes gens sortis des centres de formation professionnelle ou d'apprentissage, des anciens salariés agricoles ayant demandé à être admis dans un centre de formation professionnelle accélérée. Enfin le régime est intervenu également en faveur des rapatriés d'Algérie.

2. ORGANISATION ET FINANCEMENT

Le régime est géré par l'Union interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC) et par des associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC).

⁽¹⁾ Voir ci-dessous p. 87.

⁽²⁾ Voir notamment : « L'aide aux travailleurs sans emploi », numéro spécial de « Liaisons Sociales » du 29-1-1960 - « La convention du 31 décembre 1958 relative à la création de l'allocation chômage » par B. Oudin, dans Droit social, juin 1959 - « Résultats et tendances du régime conventionnel d'assurance chômage », par J. A. Cau, dans Droit social, mars 1963 - UNEDIC 1959-1964, brochure éditée par l'UNEDIC.

⁽³⁾ Voir ci-dessus p. 16.

L'UNEDIC est constituée par les organisations nationales signataires de la convention ainsi que celles qui y ont adhéré ultérieurement. Elle fédère d'autre part les ASSEDIC, constituées en général dans le cadre interprofessionnel régional ⁽¹⁾ et qui administrent les caisses du régime.

L'UNEDIC et les ASSEDIC sont administrées par des conseils de composition paritaire.

Le rôle de l'UNEDIC est d'assurer la compensation entre les caisses, de contrôler leur gestion et de faire respecter la réglementation du régime. Toutefois, ses attributions vont au-delà d'une simple gestion de l'assurance chômage. Il lui appartient également « de prendre toutes initiatives convenables dans le domaine de l'emploi, et notamment sur le plan du reclassement des chômeurs, de la réadaptation professionnelle et de la formation professionnelle des adultes ». Cette activité, bien entendu, ne peut être poursuivie que dans le respect des dispositions légales en vigueur et avec l'agrément des pouvoirs publics.

Enfin, une commission paritaire nationale, émanation des parties signataires, est chargée de l'interprétation du règlement et traite les questions relatives à son champ d'application.

Les ressources du régime proviennent, pour l'essentiel ⁽²⁾, d'une contribution fixée à l'origine à 1% des salaires, et supportée à raison de 80% par les employeurs et 20% par les salariés. Il était prévu toutefois que le taux d'appel des cotisations pourrait être réduit lorsque les réserves constituées atteindraient un certain niveau. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 1962, le taux d'appel a-t-il été réduit à 0,25% (employeur : 0,20%, salarié 0,05%). Les cotisations sont calculées sur la rémunération totale (y compris les primes et gratifications) dans la limite du plafond valable pour le régime de retraite des cadres ⁽³⁾.

Au 1^{er} janvier 1965, les réserves atteignaient 1 560 millions de francs ce qui permettrait, au niveau actuel des prestations, de verser des allocations à 450 000 chômeurs pendant un an.

La gestion de ces réserves fait l'objet d'une réglementation légale. Déduction faite des fonds qui doivent être disponibles à vue, les réserves peuvent être placées à long terme dans la limite des deux tiers pour-cent de leur montant, soit en valeurs d'Etat ou jouissant de la garantie de l'Etat, soit en obligations inscrites à la cote officielle de la Bourse de Paris.

3. PRESTATIONS

Le droit aux allocations est subordonné, en règle générale, à une durée minimale de participation au régime; le travailleur doit avoir été au service

pendant trois mois au cours des douze mois précédant la cessation de son activité, d'une ou plusieurs entreprises relevant du régime. En outre, l'intéressé doit, au cours des trois derniers mois d'activité salariée, avoir accompli un minimum de 180 heures de travail ⁽⁴⁾. Enfin, pour pouvoir bénéficier des allocations, les travailleurs doivent être inscrits comme demandeurs d'emploi.

Seul le chômage total donne lieu à indemnisation, et cela compte tenu d'un délai de carence de trois jours.

L'allocation est égale à 35% du salaire journalier moyen des trois derniers mois. Le salaire de référence est limité toutefois à un maximum égal à la moitié du plafond applicable au calcul des cotisations (soit, en 1964, 24 900 FF). Il en résulte que le montant maximum de l'allocation journalière était, en 1964, d'environ 48,4 francs. La réglementation prévoit d'autre part une indemnisation minimale fixée au niveau des allocations forfaitaires servies par le régime légal d'assistance chômage : soit 5,80 francs, pour Paris et la région parisienne et 5,60 francs pour le reste du territoire. Le cumul des allocations servies par le régime UNEDIC et des allocations d'assistance est autorisé à concurrence de 80 à 95% du salaire journalier moyen (le taux est variable selon la situation de famille de l'intéressé et selon le niveau de l'allocation complémentaire) ⁽⁵⁾.

La durée de l'indemnisation est normalement limitée à un an. Toutefois, les participants âgés de plus de 50 ans à la date de leur licenciement ont droit à une prolongation de 244 jours. Enfin, les bénéficiaires âgés de plus de 60 ans peuvent être indemnisés jusqu'à la date normale de liquidation de la pension de vieillesse soit 65 ans et 3 mois.

A l'origine, le règlement ne prévoyait que l'attribution d'allocations chômage proprement dites. Le service de ces allocations était suspendu du jour où l'intéressé était admis dans un centre de formation professionnelle et percevait à ce titre une indemnité de stage. Le souci de favoriser la formation professionnelle a amené les organisa-

⁽¹⁾ Les ASSEDIC sont au nombre de 54 : 43 interprofessionnelles et régionales, 6 professionnelles régionales, 5 professionnelles nationales.

⁽²⁾ Des droits d'entrée doivent être versés par les entreprises affiliées au régime postérieurement à son entrée en vigueur (entreprises nouvelles ou relevant d'un secteur auquel a été étendu le champ d'application).

⁽³⁾ Voir ci-dessus p. 53; le plafond était fixé en 1964 à 49 800 FF par an.

⁽⁴⁾ Des conditions particulières sont applicables aux VRP, aux travailleurs saisonniers ou intermittents. Ces conditions de stage sont sans objet pour les catégories particulières de bénéficiaires énumérées sous 1.

⁽⁵⁾ Par contre, il ne peut y avoir cumul avec les indemnités de chômage intempérie dont bénéficient les travailleurs du bâtiment (voir annexe).

tions signataires de la convention à modifier cette réglementation et à permettre, dans certaines conditions, l'octroi d'« allocations de formation » s'ajoutant aux indemnités de stage et augmentant ces dernières de 50 à 60%.

En ce qui concerne les jeunes gens libérés du service militaire ou sortis des centres de formation professionnelle ou d'apprentissage, des allocations leur sont servies pendant un an au plus, au taux minimum.

SECTION 2

La « sécurité d'existence » en Belgique (1)

On l'a vu précédemment (2), les régimes dits de « sécurité d'existence », notamment ceux qui comportent l'institution d'un « fonds de sécurité d'existence », ne visent pas exclusivement l'indemnisation du chômage. C'est toutefois le besoin d'une protection complémentaire en la matière, joint au souci d'améliorer la stabilité de l'emploi, qui a provoqué l'apparition de cette formule et son extension progressive à un nombre croissant de secteurs professionnels. En pratique, lorsqu'on parle de « sécurité d'existence » en Belgique c'est bien aux régimes de protection contre le chômage que l'on songe.

Les régimes basés sur un « fonds de sécurité d'existence » sont établis par décision de commission paritaire rendue obligatoire par arrêté royal. Ils s'appliquent soit à une branche ou à un secteur économique, soit à l'ensemble du territoire ou à une région. Mais ils peuvent être instaurés au niveau de l'entreprise et se répandre ainsi dans un secteur avant qu'une convention collective ne soit conclue au niveau professionnel : c'est le cas, semble-t-il, dans l'industrie chimique et la construction métallique. Il convient donc de tenir compte du fait que les régimes de « sécurité d'existence » ont une extension plus grande que celle qui résulte de la liste des régimes instaurés sur le plan de la branche d'activité (2).

Organisation

En ce qui concerne l'organisation de ces régimes, on constate que la possibilité d'instaurer un « fonds de sécurité d'existence » permettant une compensation des charges n'est pas utilisée systématiquement, et que dans de nombreux secteurs la convention collective se limite à définir les droits des travailleurs et les obligations des entreprises (voir tabl. n° 1, p. 13 : régimes fonctionnant sous l'intervention d'un fonds de sécurité d'existence). Dans ce dernier cas chaque entreprise supporte individuellement la charge du régime.

Eventualités couvertes

Il convient tout d'abord de souligner que les régimes de sécurité d'existence ne visent pas uniquement l'indemnisation du chômage, mais peuvent poser également un certain nombre de règles concernant la prévention du chômage, l'atténuation des effets du chômage partiel (roulement parmi les ouvriers), l'organisation du reclassement, les mutations de main-d'oeuvre, la procédure de licenciement, etc.

Quant aux formes de chômage pour lesquelles une indemnisation est prévue, il convient de distinguer le cas de chômage « partiel » et celui de chômage « complet ». Cette distinction repose non pas sur la durée du chômage mais sur le fait que dans le premier cas, à la différence du second, il n'y a pas licenciement (3).

Le plus souvent, les régimes professionnels couvrent à la fois le chômage partiel et le chômage complet. Dans certains secteurs toutefois, tels que l'industrie alimentaire, l'industrie des agglomérés de ciment, le chômage complet n'est pas couvert.

En cas de chômage complet, donc de licenciement, certains régimes prévoient simplement l'octroi de la même allocation que pour le chômage partiel, mais compte tenu de règles différentes quant à la durée maximale du service de prestations (industrie de transformation du bois, industrie des cuirs et peaux). Dans d'autres cas, au lieu d'une indemnité complémentaire de chômage, est prévue une indemnité de licenciement (industrie du verre, industrie du tabac).

Financement

Le financement est assuré exclusivement par les employeurs. La charge est supportée directement par l'entreprise lorsqu'un fonds n'a pas été instauré. Lorsqu'existe un fonds, les entreprises lui versent une cotisation dont le taux varie selon les secteurs (4).

Conditions d'octroi et durée des prestations

En règle générale l'octroi des prestations, qu'il s'agisse de chômage partiel ou de chômage complet, est subordonné à une condition de stage.

(1) Voir : C. Deguelle, art. cit.

(2) Voir ci-dessus, première partie, tabl. n° 1.

(3) Le chômage intempérie constitue une forme de chômage partiel. L'indemnisation du chômage intempérie est prévue non seulement dans le secteur du bâtiment, mais également dans l'industrie des carrières.

(4) Industrie du bois : 0,75% des salaires bruts; industrie de préparation du lin : 1%; industrie de la bonneterie : 1%; industrie textile de Verviers : 3%; industrie alimentaire : 0,75% des salaires dans la limite du plafond applicable pour l'assurance chômage.

Cette condition peut porter à la fois sur l'ancienneté dans l'entreprise (en général au moins 3 mois) et dans le secteur (1 an au maximum).

En outre, dans plusieurs régimes, la durée maximale d'octroi des prestations varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Le plus souvent, les prestations complémentaires de chômage sont accordées au maximum pour 30 à 40 jours par an.

Enfin, certains régimes prévoient un délai de carence : dans l'industrie de préparation du lin, l'allocation complémentaire n'est servie qu'à partir du neuvième jour de chômage, dans l'industrie du verre, à partir du huitième jour, dans l'industrie alimentaire du onzième jour.

Montant des prestations

Les allocations complémentaires de chômage, sauf dans certains cas de chômage complet, sont fixées forfaitairement. En règle générale, des taux différents sont prévus selon la situation de famille et selon l'âge des intéressés (taux moins élevés pour les jeunes travailleurs). Ces taux varient selon les régimes entre 30 et 40 FB par jour (taux les plus élevés), ce dernier chiffre étant toutefois le plus fréquent. Les allocations complémentaires améliorent donc sensiblement les revenus des chômeurs qui, rappelons-le, perçoivent au maximum 127,05 FB par jour (chargés de famille) au titre de l'assurance chômage légale ⁽¹⁾.

CHAPITRE II

Prestations complémentaires diverses

Il semble que dans plusieurs pays les salariés bénéficient assez fréquemment d'avantages complétant les prestations de sécurité sociale dans d'autres domaines que celui des pensions et du chômage : capital décès, indemnités de maladie, participations aux frais médicaux, prestations familiales, etc. Mais il est impossible, sur ces points, d'évaluer l'importance des prestations garanties, le nombre des bénéficiaires, et de préciser les modalités des réglementations en vigueur.

On se trouve en présence, en effet, non pas de « régimes complémentaires » comportant la création d'organismes de gestion et couvrant de façon uniforme une ou plusieurs branches économiques, mais de clauses insérées dans les conventions collectives, nationales ou régionales, dans les accords d'entreprises ou dans les contrats de travail et, très souvent aussi, d'avantages accordés unilatéralement par l'employeur. Dans aucun pays, l'inventaire de ces « régimes » n'a été fait et l'on ne dispose en la matière que d'une information partielle et disparate, ne permettant pas l'établissement de comparaisons valables entre les situations des divers pays.

SECTION I

Belgique

Certaines prestations sont garanties dans le cadre de quelques régimes professionnels de « sécurité d'existence ». Il s'agit surtout d'indemnités supplémentaires en cas de maladie ou d'accidents du travail.

Il convient de rappeler toutefois qu'en cette matière interviennent également des dispositions légales sur le maintien du salaire en cas d'incapacité de travail.

La loi sur le contrat d'emploi prévoit, pour les employés, le maintien du salaire pour une durée de 30 jours. En ce qui concerne les ouvriers, la loi sur le salaire hebdomadaire garanti stipule que l'employeur est tenu de verser 80% du salaire normal pendant les premiers sept jours lorsque la maladie entraîne une incapacité d'au moins quatorze jours.

Dans deux industries, l'industrie du ciment et celle du pétrole, des avantages complémentaires sont garantis par convention collective. Dans la première, une indemnité supplémentaire de 50 FB est versée par l'entreprise entre le huitième et le soixante-quinzième jour de maladie. Dans la seconde, le salaire est maintenu pour les trois jours de carence non indemnisés par l'assurance maladie et une indemnité complémentaire est prévue, d'un montant de 50 FB du quatrième au dix-septième jour de maladie, et de 70 FB du dix-huitième au cent quatre-vingtième jour. Le régime intervient en outre dans les frais de prescriptions médicales, d'opération chirurgicale et d'hospitalisation. Les charges du régime sont financées par une cotisation égale de l'employeur et du travailleur. Dans une autre branche, celle des briqueteries, plusieurs conventions régionales prévoient uniquement le paiement du salaire pour les jours de carence.

En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, les conventions collectives en vigueur dans le secteur de la tannerie et de la ganterie prévoient le paiement, par l'entreprise, de la différence entre l'indemnité légale et le salaire, du huitième au quatorzième jour d'incapacité.

⁽¹⁾ En 1964.

Enfin, en matière de prestations familiales, existe un régime professionnel à caractère régional. Celui-ci, qui semble inspiré des réalisations analogues que l'on trouve dans l'industrie textile du nord de la France, intéresse l'industrie textile de la région de Verviers, et prévoit notamment l'octroi d'allocations familiales supplémentaires dont le montant varie en fonction de l'âge des enfants ouvrant droit. On notera toutefois que ces avantages sont en voie de réduction.

On a déjà constaté qu'en Belgique les régimes complémentaires à caractère professionnel sont peu nombreux. En dehors des régimes d'indemnisation du chômage, ils sont exceptionnels.

Sur le plan de l'entreprise, les réalisations sont plus nombreuses. Les conventions collectives d'entreprise prévoient fréquemment le paiement du salaire aux ouvriers pendant les trois jours de carence, des indemnités complémentaires de maladie et d'accidents de travail. Dans la majorité des cas, il semble que ces régimes soient organisés sous la forme d'une caisse d'entraide dont la gestion est confiée au conseil d'entreprise.

En ce qui concerne les employés, il est fréquent que le traitement soit maintenu en cas de maladie, pendant une certaine durée, soit à la charge directe de l'entreprise, soit par la conclusion d'une assurance groupe.

SECTION 2

Allemagne

Les informations font défaut en ce qui concerne les prestations complémentaires autres que les pensions accordées sur le plan de l'entreprise.

Sur le plan professionnel, certains avantages sont garantis par voie de conventions collectives.

Il s'agit notamment, et sans que l'on puisse évaluer la fréquence de ces clauses et le nombre de salariés qui en bénéficient :

– du versement d'une allocation de décès équivalente à un ou deux mois de salaire, sous condition d'un minimum d'ancienneté dans l'entreprise; si le décès est provoqué par un accident du travail, la condition de stage n'est pas exigée;

– du versement d'une allocation maladie pour les jours non indemnisés par l'assurance maladie (jours de carence);

– du versement par l'employeur de la différence entre l'indemnité de sécurité sociale et le salaire, au-delà des six semaines de salaire garanti (Lohnfortzahlung), en cas d'accident du travail, pour six semaines supplémentaires;

– pour les employés, d'une indemnité complémentaire en cas de maladie pour les incapacités d'une durée supérieure à six semaines.

En ce qui concerne le maintien du salaire en cas de maladie, on rappellera que les dispositions légales font obligation à l'employeur de verser aux employés l'intégralité de leur salaire pendant les six premières semaines. D'autre part, l'employeur doit verser aux ouvriers, pour la même période, la différence entre l'indemnité de maladie et 100% de leur salaire net.

SECTION 3

France

Comme dans les autres pays, les avantages complémentaires des prestations de sécurité sociale sont loin de revêtir, pour les autres risques, la même importance qu'en matière de pension. En outre, ces avantages sont consentis le plus souvent sur le plan de l'entreprise, soit bénévolement, soit en application d'accords d'entreprise.

Toutefois, certaines prestations complémentaires sont garanties par des conventions collectives nationales applicables à l'ensemble d'une branche professionnelle ou bien par des « régimes de prévoyance » non obligatoires auxquels les entreprises peuvent adhérer, ou auxquels l'adhésion a été rendue obligatoire par convention collective. En règle générale, il s'agit de régimes s'adressant aux employés et aux cadres, à l'exclusion des ouvriers.

1. UN EXEMPLE: L'INDUSTRIE DU BATIMENT

Afin d'illustrer plus clairement ces diverses possibilités on se référera à la situation dans l'industrie du bâtiment et des travaux publics.

Les régimes complémentaires de « prévoyance » qui s'ajoutent au régime général de sécurité sociale sont particuliers à chaque catégorie de personnel : ouvriers; employés, techniciens et agents de maîtrise; ingénieurs, cadres et assimilés.

a) Ouvriers

En ce qui concerne les ouvriers, aucun régime de prévoyance n'a été instauré sur le plan professionnel. Toutefois, la Caisse nationale de retraite des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, agissant dans le cadre de l'utilisation de son fonds social, a prévu le versement de certaines prestations, autres que la pension, aux ouvriers retraités et aux veuves titulaires d'une pension de réversion. Il s'agit exclusivement d'une participation

aux frais médicaux, chirurgicaux et pharmaceutiques, dans la limite de 250 francs par an.

b) *Employés et agents de maîtrise*

En ce qui concerne les autres catégories, il convient de distinguer les avantages garantis par un « régime de prévoyance », instauré par voie de convention collective nationale et financé par les employeurs et les salariés, et les prestations mises à la charge de l'employeur par des dispositions « supplémentaires » des conventions collectives.

Dans le cas des employés et agents de maîtrise, des régimes de prévoyance ont été instaurés par deux conventions collectives distinctes, l'une concernant le bâtiment, l'autre les travaux publics. Ces régimes sont obligatoires pour toutes les entreprises adhérentes aux organisations signataires et sont gérés, sauf en ce qui concerne le risque décès, par la caisse gérant le régime complémentaire de retraite.

Le droit au bénéfice du régime de prévoyance est automatiquement acquis dès que l'intéressé est admis à participer au régime de retraite.

Les entreprises peuvent opter entre divers types de régime, correspondant à plusieurs classes de taux de cotisation. Toutefois, les conventions collectives en vigueur dans le secteur ont imposé, en règle générale, une cotisation minimale de 1,80% dont 0,40% à la charge du salarié et 1,40% à la charge de l'employeur.

Ce régime minimal correspond aux prestations suivantes :

Décès : versement aux ayants droit d'un capital égal à :

– 50% du salaire de base (annuel) pour le collaborateur veuf ou divorcé,

– 100% du salaire de base pour le collaborateur marié, auquel s'ajoutent 25% par enfant mineur. En cas d'incapacité totale et permanente, l'intéressé peut obtenir le versement par anticipation du capital décès.

Maladie-invalidité : entre le 91^e et le 365^e jour d'incapacité de travail, la caisse verse un complément aux prestations en espèces de la sécurité sociale, à concurrence de 70% du salaire de base journalier.

Risque chirurgical : ce risque est couvert pour le participant, sa femme et ses enfants mineurs. La caisse garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale pour la totalité des frais d'opération, avec toutefois un maximum, par intervention, variable selon les classes de salaire.

Maternité : la caisse verse une allocation forfaitaire dont le montant est égal à 25% du plafond mensuel de la sécurité sociale.

A côté du régime de prévoyance proprement dit, certaines clauses des conventions collectives nationales prévoient d'autres garanties : ces avantages sont à la charge exclusive des entreprises qui, pour certains risques, sont obligées de s'assurer. Les prestations sont les suivantes :

– en cas de maladie les appointements à plein tarif sont maintenus pendant deux mois après une année d'ancienneté, pendant trois mois après dix ans d'ancienneté. Si l'incapacité de travail est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salaire est maintenu pendant trois mois sans condition d'ancienneté;

– en cas de maternité, les appointements à plein tarif sont maintenus pendant la période de huit semaines d'arrêt de travail prescrite par le code du travail, si la collaboratrice compte un an au moins de présence dans l'entreprise;

– enfin, les conventions collectives prévoient une indemnité de licenciement et une allocation de fin de carrière.

c) *Ingénieurs, cadres et assimilés*

En ce qui concerne les cadres, certaines obligations résultent tout d'abord de la convention interprofessionnelle de 1947 qui prévoit une assurance décès obligatoire financée par une cotisation patronale de 1,5% (calculée sur la tranche de salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale) ⁽¹⁾. Outre le capital décès, cette cotisation permet toutefois de couvrir certaines prestations supplémentaires. C'est ainsi qu'est garantie une participation aux frais opératoires, limitée à une somme fixe par intervention, de même qu'une allocation de maladie à partir du 360^e jour d'arrêt de travail.

Doivent être prises en considération ensuite les obligations résultant des régimes de prévoyance instaurés en faveur des cadres par les conventions collectives du bâtiment et des travaux publics. Les prestations garanties sont les suivantes :

Décès : versement d'un capital égal à

– 75% du salaire différentiel ⁽²⁾ pour les veufs et divorcés,

⁽¹⁾ Voir ci-dessus deuxième partie, chap. II, p. 53 et suiv.

⁽²⁾ Salaire différentiel : différence entre le plafond de la sécurité sociale et le montant total des appointements, au cours des quatre derniers trimestres précédant celui où s'est produit l'événement à l'origine de la prestation.

– 125% du salaire différentiel pour les collaborateurs mariés avec majoration de 25% par enfant mineur;

Indemnité de maladie : du 91^e au 365^e jour d'arrêt de travail, égale à 80% du salaire différentiel, ou à 100% si l'intéressé a trois enfants mineurs;

Rente de longue maladie ou d'invalidité

– taux d'incapacité entre 33% et 66% : 50% du salaire différentiel,

– incapacité égale ou supérieure à 66% : 60% du salaire différentiel,

– en cas d'assistance par une tierce personne : 75% du salaire différentiel,

– majoration de 10% par enfant mineur, jusqu'à concurrence de 100% du salaire,

– la rente est versée jusqu'à l'âge de 65 ans.

Frais chirurgicaux et maternité

Le régime est de même type que pour les employés et agents de maîtrise.

Enfin, les dispositions supplémentaires des conventions collectives prévoient, à la charge de l'entreprise :

– l'octroi d'un capital décès en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, d'un montant équivalent à une, deux ou trois années de traitement, selon le niveau de la rémunération,

– la garantie des appointements, pour les quarante-dix premiers jours d'incapacité de travail, sans condition d'ancienneté si l'incapacité est provoquée par un accident du travail ou une maladie contractée au service de l'employeur, après un an de présence dans l'entreprise, ou cinq ans dans la branche, dans les autres cas. Pour les premiers trente jours, le versement du traitement est à la charge directe de l'entreprise. Pour la période suivante, l'employeur est tenu de contracter une assurance. Octroi d'indemnités de licenciement et d'indemnités de départ à la retraite.

2. REGIMES PROFESSIONNELS ET REGIMES D'ENTREPRISE

La situation dans l'industrie du bâtiment ne doit être considérée que comme un exemple, parmi d'autres, d'avantages complémentaires garantis à certaines catégories de salariés d'un secteur économique sur le plan national. La situation et les solutions varient de secteur à secteur.

Toutefois, en ce qui concerne le personnel mensuel (employés et cadres), il est de pratique courante que les conventions collectives nationales garantissent le versement du traitement intégral en cas d'incapacité de travail, pour une période plus ou moins longue, variable le plus souvent en fonction de l'ancienneté de l'intéressé.

La plupart des caisses de retraite complémentaires proposent à leur adhérents un régime de prévoyance pour les autres risques : maladie – invalidité – décès. Il ne semble pas qu'en règle générale l'adhésion à de tels régimes ait été rendue obligatoire à l'échelon national par voie de convention collective, mais une telle obligation peut résulter de conventions à caractère régional ou d'accords d'entreprise visant l'une ou l'autre catégorie de salariés.

Enfin, le recours à des mutuelles d'entreprises ou interentreprises, moyennant une participation financière de l'entreprise, est une pratique assez répandue.

Il est malaisé d'apprécier l'extension prise pour ces divers régimes facultatifs. A titre indicatif on se référera, d'une part, à une enquête effectuée dans l'industrie chimique, d'autre part, à certaines données concernant les accords d'entreprise dans l'industrie.

Un rapport adressé à la Commission de la CEE par les organisations patronales et syndicales de l'industrie chimique, portant sur 230 entreprises, fait état des réalisations suivantes.

a) *Ingénieurs et cadres*

Sur 230 entreprises considérées, 192 cotisent au régime des cadres pour des risques autres que la vieillesse. La cotisation moyenne est de 3,70% environ de la partie du traitement supérieure au plafond de la sécurité sociale;

– le risque décès est couvert dans 179 entreprises,

– le risque invalidité est couvert dans 154 entreprises,

– le risque maladie (prestations en espèces) est couvert dans 98 entreprises,

– le risque chirurgie est couvert dans 92 entreprises.

b) *Agents de maîtrise et techniciens*

Sur 230 entreprises, 141 ont affilié leurs agents de maîtrise au régime de retraite des cadres, et 84 d'entre elles cotisent pour des risques autres que la vieillesse.

c) *Autres garanties*

En outre, on relève l'existence de 38 mutuelles d'entreprise et 50 mutuelles interentreprises.

Sur ce total de 88 mutuelles :

- 67 versent des prestations maladie,
- 49 versent des prestations maternité,
- 56 versent des prestations chirurgie,
- 18 versent des prestations accidents du travail,
- 25 versent des prestations invalidité,
- 55 versent des prestations décès,
- 6 versent des prestations familiales.

Un inventaire des clauses contenues dans les accords d'entreprise, portant sur 62 accords, concernant 380 835 salariés, de diverses branches d'activité, permet d'autre part d'évaluer la fréquence des clauses garantissant l'octroi de prestations complémentaires de sécurité sociale ⁽¹⁾ :

- 21 accords prévoient le versement de prestations en cas de décès; ces prestations sont généralement soumises à une condition de stage, sauf en cas d'accident du travail;
- 6 accords prévoient des prestations complémentaires en matière de chômage;
- 39 accords prévoient une garantie de salaire en cas de maladie ou d'accidents du travail; toutefois, trois de ces accords n'intéressent que le personnel mensuel; la durée de l'indemnisation est en général variable selon l'ancienneté dans l'entreprise; le stage minimal est le plus souvent d'un an;
- 21 accords prévoient des avantages en cas de maternité; 13 d'entre eux garantissent le maintien du salaire intégral pendant une certaine période, alors que 5 autres ne prévoient qu'une indemnité différentielle partielle;
- enfin 32 accords prévoient le versement d'une allocation de départ à la retraite.

SECTION 4

Italie

Comme on l'a vu précédemment, les régimes complémentaires sont peu répandus en Italie, et cela est vrai en ce qui concerne l'ensemble des risques. Certaines indications peuvent être fournies toutefois quant aux prestations en cas de maladie.

Tout d'abord, de même qu'en Belgique et en Allemagne, les dispositions légales sur le contrat d'emploi garantissent aux employés le maintien de leur salaire en cas de maladie pour une période mini-

male. La loi du 18 mars 1926 (art. 6) prévoit en effet que l'employé conserve le droit à son traitement intégral pendant un mois, et à la moitié de son traitement pendant les deux mois suivants, si son ancienneté est inférieure à dix ans. Si son ancienneté est supérieure à dix ans, l'employé a droit à son traitement intégral pendant trois mois, et à la moitié pendant les trois mois suivants.

Les conventions collectives contiennent, en règle générale, des clauses plus favorables prévoyant, par exemple :

- pour une ancienneté inférieure à trois ans: traitement intégral pendant deux mois et 50% pendant quatre mois;
- pour une ancienneté de trois à six ans : traitement intégral pendant trois mois et 50% pendant trois mois;
- pour une ancienneté supérieure à six ans : traitement intégral pendant quatre mois et 50% pendant huit mois.

De même, les conventions collectives prévoient fréquemment, en faveur des employées, le maintien du salaire intégral en cas de maternité pendant la période d'interdiction de travail (3 mois avant l'accouchement et 8 semaines après).

On ne trouve pas dans les conventions collectives nationales de dispositions analogues en faveur des ouvriers.

Ceux-ci peuvent toutefois, en cas de maladie, bénéficier d'avantages complémentaires sur le plan de l'entreprise. Mais, comme on l'a vu précédemment, ces régimes d'entreprise ne sont pas très nombreux : le Conseil national de l'économie et du travail est parvenu à en recenser 221, intégrant 252 000 salariés.

Ces régimes ne sont pas financés exclusivement par les employeurs. D'après une enquête effectuée par la Confindustria et portant sur 215 régimes d'entreprise, les ressources proviennent pour 44% de contributions des salariés. Cette même enquête fait apparaître que les trois quarts des dépenses correspondent à l'attribution de prestations en espèces, un quart seulement étant consacré aux prestations en nature.

On ne dispose par contre d'aucune vue d'ensemble sur les modalités d'instauration et de fonctionnement de ces régimes. Il semble toutefois qu'il s'agisse dans un certain nombre de cas, dans les grandes entreprises du moins, de « caisses complémentaires de prévoyance » (cassa integrativa di assistenza) instaurées d'un commun accord par la direction et la « commission interne »

⁽¹⁾ Numéro spécial de « Liaisons sociales » - « Accords d'entreprise », février 1963, situation au 31-12-1962.

(organe de représentation du personnel), gérées paritairement et auxquelles l'adhésion des salariés est facultative.

SECTION 5

Pays-Bas

Aux Pays-Bas, les salariés bénéficient très souvent de prestations plus avantageuses que celles prévues par la loi, en ce que concerne les indemnités de maladie et d'accidents du travail.

Tout d'abord, en matière d'indemnités de maladie, la loi elle-même prévoit la possibilité pour les « associations professionnelles »⁽¹⁾ d'adopter des règles d'indemnisation plus favorables. Dans ces cas, il ne s'agit donc pas à proprement parler de « régime » complémentaire. Le financement est assuré par les recettes normales provenant des cotisations dont le taux est variable selon les secteurs.

Les avantages consentis, par rapport aux normes légales, consistent le plus souvent en une réduction ou une suppression de la période de carence de trois jours, en une augmentation du taux d'indemnisation, porté de 80% du salaire plafonné, à 90% ou 100%, en une prolongation de l'indemnisation au-delà de la limite légale de cinquante-deux semaines.

Ainsi, par exemple, la réglementation adoptée par l'Association professionnelle de l'industrie textile prévoit-elle :

- un jour de carence au lieu de trois ;
- l'attribution d'indemnités journalières égales à 90% du salaire plafonné, pour les travailleurs mariés ou soutiens de famille ;
- la prolongation de l'indemnisation à 90% pendant deux ans en cas de tuberculose, pendant un an à 80% pour les autres maladies.

Lorsque l'Association professionnelle n'a pas adopté de réglementation particulière, les conventions collectives peuvent prévoir l'attribution de prestations complémentaires, soit pour l'ensemble

d'une branche (c'est le cas p. ex. dans l'industrie de la construction mécanique, du papier et du bâtiment), soit au niveau de l'entreprise. Ces clauses portent le plus souvent sur la période de carence et le pourcentage d'indemnisation.

Il convient de mentionner qu'en règle générale les conditions de travail du personnel « employé » ne font pas l'objet de conventions collectives. La loi, d'autre part, ne contient pas de dispositions précises à ce sujet, comme c'est le cas en Belgique, en Allemagne ou en Italie. L'article 1638c du code civil prévoit toutefois que le salarié malade conserve « pendant une période relativement courte » le droit à son salaire. En fait, il est d'usage de continuer à verser le salaire des employés pendant une certaine période, allant jusqu'à un an au maximum.

Les conventions collectives contiennent fréquemment des clauses garantissant des avantages supplémentaires en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ces clauses ont pour effet, en général, de mettre à la charge de l'employeur une indemnité complémentaire s'ajoutant pendant une certaine durée à l'indemnité d'incapacité temporaire de 80% (industrie textile : 90% pendant 6 semaines, industrie graphique : 100% pendant 1 an, industrie du papier : 95% pendant 1 an).

Enfin, certains avantages sont garantis au niveau des entreprises, mais on ne dispose en la matière d'aucune vue d'ensemble. Il peut s'agir ou bien de prestations complémentaires en matière d'indemnités de maladie, lorsque rien n'a été prévu au niveau de la branche d'industrie, ou bien d'avantages en matière de soins de santé.

En ce qui concerne les salariés dont le revenu dépasse le plafond d'affiliation à l'assurance maladie, une assurance groupe peut être conclue par l'entreprise avec prise en charge d'une partie des primes.

⁽¹⁾ La gestion de l'assurance maladie – prestations en espèces est confiée à 27 « associations professionnelles », dont chacune est compétente, en principe, pour une branche économique.

Conclusion

En dépit des lacunes qu'elle présente, cette analyse des régimes complémentaires de sécurité sociale permet d'aboutir à un certain nombre de conclusions susceptibles d'éclairer les problèmes de sécurité sociale tels qu'ils se posent dans la Communauté.

Ces conclusions se situent sur deux plans :

- 1) celui de l'évolution de la protection sociale dans les pays de la Communauté;
- 2) celui de l'action communautaire en matière de sécurité sociale.

SECTION I

Régimes complémentaires et évolution de la sécurité sociale

1. Sécurité sociale et prévoyance privée

Toute initiative communautaire en matière de sécurité sociale suppose certes une exacte connaissance des situations nationales actuelles; mais elle doit en outre pouvoir s'insérer dans une perspective dynamique, ce qui nécessite une réflexion sur les tendances de la sécurité sociale.

Il est évident que l'étude des régimes complémentaires trouve son utilité première sur le plan « statique » en apportant des éléments d'appréciation indispensables à l'évaluation des garanties sociales dont bénéficient réellement les salariés des six pays. Mais cette étude contribue d'autre part à éclairer la dynamique du phénomène « sécurité sociale », phénomène dont les législations sont la manifestation sans doute la plus importante, mais non pas la seule.

L'histoire de la sécurité sociale ne serait pas compréhensible sans référence à l'évolution des diverses formes de prévoyance privée. Ces dernières ont en effet défriché le terrain sur lequel s'est installée la prévoyance légale. Mais la prévoyance privée, et plus exactement la prévoyance collective privée, ne s'est pas cantonnée dans le rôle historique. Elle se développe dans la zone restée vacante entre « le territoire » occupé par les législations de sécurité sociale, et la limite idéale que représente la satisfaction intégrale des besoins de sécurité.

On pourrait imaginer, dans une première hypothèse, que l'histoire se répète, et que les législations de sécurité sociale suivent en quelque sorte les régimes complémentaires en les « chassant » devant elles. En pareil cas, la connaissance de ce qui est réalisé aujourd'hui par voie de régime complémentaire, permettrait de prévoir ce que seraient demain les législations de sécurité sociale.

Toutefois, une seconde hypothèse mérite considération, selon laquelle l'expansion des régimes légaux de sécurité sociale se trouverait retenue par le développement et le succès de certaines formes de prévoyance collective privée. Dans cette hypothèse, et l'expérience de certains pays permet de penser que ce n'est pas une hypothèse d'école, il est nécessaire de pouvoir apprécier les garanties résultant des régimes complémentaires pour savoir dans quelle marge peuvent évoluer les législations de sécurité sociale.

On peut enfin, dans une perspective plus large, faire abstraction de cette distinction traditionnelle entre prévoyance légale et privée, et raisonner en termes de prévoyance collective. Le choix entre l'une ou l'autre forme est en effet, dans une large mesure, circonstanciel. En revanche, les tendances que reflètent la recherche et l'instauration de garanties sociales collectives, sous quelque forme que ce soit, sont fondamentales. Et pour saisir ces tendances, qui sont en définitive celles de la « sécurité sociale » (au sens fonctionnel), il est nécessaire de considérer toutes leurs manifestations.

On s'apercevra alors que certaines divergences entre les situations nationales, qui ressortaient d'une comparaison limitée aux législations de sécurité sociale, s'atténuent considérablement, que les besoins, qui commandent l'évolution, sont les mêmes. Et l'on en vient à constater que cette convergence dans les besoins se traduit en définitive, dans chaque pays, par la conjugaison des deux « conceptions rivales » de la sécurité sociale et non par l'application exclusive de l'une d'elles.

Selon l'une, la sécurité sociale doit garantir à chacun un « minimum » social, au moyen d'une meilleure répartition des revenus en fonction des besoins. Selon l'autre, la sécurité sociale doit aboutir à un système de garantie collective des revenus tirés de l'activité professionnelle.

Or, en réalité, il apparaît que la satisfaction du besoin de sécurité sociale suppose la mise en place des deux « types » de garantie.

Garantie d'un minimum social : sur ce point, l'évolution des législations de sécurité sociale est suffisamment significative. Elle tend notamment à garantir à chacun une pension de vieillesse minimale, des soins de santé, et — en ce qui concerne les familles — une certaine compensation des charges entraînées par l'éducation des enfants. Sur ce plan, les régimes complémentaires ne jouent qu'un rôle très accessoire : ces garanties minimales doivent en effet être prises en charge par la collectivité tout entière, reposer sur la soli-

darité la plus large et non sur celle d'une profession ou d'une catégorie socio-professionnelle. Il s'agit bien là du domaine privilégié de la sécurité sociale légale.

Par contre, il est indispensable de considérer à la fois régimes complémentaires et régimes légaux pour discerner le jeu de la seconde tendance selon laquelle les travailleurs s'attachent à obtenir, au-delà de ces garanties sociales minimales, une sécurité de revenu. Cet objectif peut être rejoint sans doute dans le cadre de la prévoyance légale et, dans certains pays, c'est dans ce cadre surtout que se fait l'évolution, mais l'exemple d'autres pays nous enseigne qu'il peut être recherché également par la mise en place de garanties collectives non légales, c'est-à-dire de régimes complémentaires à caractère privé.

2. Exigence d'une pension assurant le maintien du niveau de vie

On s'accorde à estimer que, pour une personne âgée, le maintien du niveau de vie suppose un revenu égal à environ 70-75% du revenu d'activité.

Et l'on constate une tendance très nette au développement d'un ensemble de garanties collectives permettant d'assurer intégralement cette sécurité de revenu, que ce soit par des réformes apportées aux régimes légaux de sécurité sociale ou bien par la mise en place de régimes complémentaires.

a) En *Allemagne*, la réforme de l'assurance pension de 1957 a eu pour effet d'améliorer très sensiblement le rapport entre le montant de la pension et le revenu perçu au cours de la vie active. Toutefois, pour une carrière de quarante ans, le pourcentage de couverture s'établit à 60% du dernier salaire. Il reste donc une marge de 10-15%, et davantage en ce qui concerne les employés pour lesquels joue le plafond de salaire cotisable.

Bien que l'on ne puisse, faute de données statistiques suffisantes, évaluer exactement la portée des régimes complémentaires de pension instaurés dans les entreprises, il est permis de penser qu'ils contribuent très largement à couvrir cette marge. En tout état de cause, il apparaît que le besoin de garantie collective subsiste, même lorsque la sécurité sociale assure déjà un niveau de protection assez élevé.

b) Ceci est vrai a fortiori lorsque la législation de sécurité sociale se limite à assurer à chacun le « minimum vital ». L'exemple néerlandais est significatif à cet égard d'une évolution qui s'est produite dans tous les pays qui se sont inspirés à l'origine des conceptions de lord Beveridge. Aux

Pays-Bas, dans le cadre de l'assurance nationale, la notion de minimum vital a cédé la place à celle de « minimum social » : le montant de la pension n'est plus fixé par référence à un minimum de ressource indispensable à la subsistance, mais doit être équivalent à 70% du revenu minimum garanti de l'ouvrier de l'industrie ⁽¹⁾. En outre, la garantie de base que constitue l'assurance nationale a été le point de départ d'un très large développement des régimes complémentaires, professionnels ou d'entreprise, qui tendent progressivement à garantir une prestation globale équivalente à 70% du salaire réel.

c) En *France*, enfin, le régime légal d'assurance vieillesse prévoit bien une prestation fixée par référence au salaire individuel, mais selon des modalités telles que le taux de couverture (20% à 60 ans — 40% à 65 ans) est très sensiblement inférieur à celui que garantit le système allemand, et même, en moyenne, à celui qu'assure le régime néerlandais de prestations forfaitaires.

Depuis l'instauration du régime, les interventions du législateur ont eu pour objet surtout de garantir aux personnes âgées un minimum de ressources. Par contre, la réduction de l'écart entre revenu de la vie active et pension a été recherché au moyen de l'extension des régimes complémentaires.

d) Dans les *autres pays*, les régimes complémentaires de retraite, comme on l'a vu, jouent un rôle beaucoup plus limité. Cela tient à ce que le régime légal lui-même a été conçu — au départ — comme devant permettre l'attribution de pensions très proches ou même supérieures à ce palier de 70-75% du revenu professionnel ⁽²⁾.

C'est le cas au Luxembourg et en Italie. En Belgique, par contre, si la pension légale peut atteindre 75% du salaire effectif pour les ouvriers, ce rapport est moins élevé pour les employés dans la mesure où joue le plafond de salaire cotisable, ce qui explique la relative importance des prestations complémentaires de retraite dont bénéficie cette catégorie.

3. Maintien du salaire en cas de suspension involontaire de l'activité professionnelle

Que l'importance des régimes complémentaires apparaisse surtout en matière de pensions ne doit pas conduire à sous-estimer la signification d'autres prestations complémentaires.

⁽¹⁾ Ce changement de régime n'a pas été purement formel et a entraîné, indépendamment de la revalorisation régulière des pensions due au jeu de l'indexation, un relèvement très substantiel de leurs montants en 1964.

⁽²⁾ Voir à ce sujet les indications données par « L'étude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE », pp. 54 et suiv. (CEE — série politique sociale n° 4).

En effet, leur existence est symptomatique de cette tendance fondamentale à couvrir, au moyen de garanties collectives, non seulement le risque de dénuement, mais aussi le risque de réduction de revenu pouvant résulter de l'interruption involontaire de l'activité professionnelle.

a) Cette observation vaut surtout pour l'incapacité temporaire de travail. On constate, dans tous les pays, une tendance à compléter les indemnités prévues par les législations d'assurance maladie et d'assurance accidents du travail. Ces compléments sont plus ou moins généralisés et sont garantis selon diverses formules, dont certaines ne correspondent pas d'ailleurs à la notion de régime complémentaire, telle que nous l'avons définie.

C'est ainsi que, dans plusieurs pays, des dispositions légales, mais indépendantes de la législation de sécurité sociale, prévoient pendant une période variable, soit le maintien du salaire, soit un complément aux indemnités journalières : c'est le cas en Belgique (salaire hebdomadaire garanti pour les ouvriers, maintien du salaire pour les employés), en Allemagne (maintien du salaire pour les ouvriers et les employés), en Italie (maintien du salaire pour les employés).

Dans d'autres pays interviennent des prestations « supplémentaires » statutaires, c'est-à-dire accordées dans un secteur déterminé à la suite d'une décision de l'organisme gestionnaire de l'assurance maladie : cette formule est utilisée aux Pays-Bas par les « associations professionnelles », en Allemagne et au Luxembourg par les caisses maladie.

Enfin des avantages complémentaires sont garantis dans le cadre de certains régimes de prévoyance à caractère professionnel (France) ou par des conventions collectives (France, Allemagne, Pays-Bas) ou des accords d'entreprise.

b) Les prestations complémentaires de chômage, en dépit de l'importance qu'elles revêtent en France, et dans une mesure moindre, en Belgique, nous semblent moins caractéristiques. Certes, ces réalisations tendent à améliorer l'indemnisation du chômage — surtout dans les pays où la protection légale était notoirement insuffisante — mais sans pour autant manifester une tendance à la garantie intégrale du revenu, sauf peut-être dans le cas particulier du chômage intempérie. Que, dans ce domaine, la pression soit moins forte tient notamment à la situation de l'emploi au cours de ces dernières années dans la plupart des pays membres : dans la hiérarchie des besoins, la couverture contre le risque vieillesse, qui est un risque certain, et contre celui de maladie, qui est probable, prenait le pas sur la protection en cas de chômage, dont le risque semblait s'éloigner. Mais surtout la priorité est donnée ici à la préven-

tion du risque plutôt qu'à son indemnisation. C'est avant tout par le maintien du plein emploi que les travailleurs entendent assurer la permanence de leur revenu. Et l'on constate d'ailleurs que les régimes complémentaires, en France comme en Belgique, jouent un rôle non seulement en matière d'indemnisation, mais aussi en matière de régularisation de l'emploi.

En conclusion, il apparaît qu'une réflexion sur l'évolution de la sécurité sociale doit, pour se placer dans une perspective réaliste, tenir compte non seulement des législations mais également de toute garantie collective, quel que soit son fondement juridique.

Cette vue plus large permet notamment de mieux saisir l'évolution des besoins de protection sociale. Elle permet en outre de discerner plus clairement une tendance de la sécurité sociale à se développer sur deux plans superposés : d'une part, une protection minimale qui tend à s'étendre à toute la population et dont la charge incomberait à la collectivité nationale; d'autre part, le maintien ou l'extension de garanties liées à l'activité professionnelle et dont l'objectif serait d'assurer la sécurité du revenu. Ces garanties reposent sur une solidarité de groupe. Qu'elles soient incorporées dans la législation de sécurité sociale, ou instaurées par voie conventionnelle, leur finalité est la même. La divergence dans le choix des formules traduit moins une différence essentielle que la variété des conditions dans lesquelles joue, dans chaque pays, la stratégie sociale.

SECTION II

Perspectives communautaires

1. Harmonisation des régimes de sécurité sociale

Une juste appréciation de l'importance des régimes complémentaires conduit à les prendre en considération dans les données du problème de l'harmonisation des régimes de sécurité sociale.

a) En premier lieu, les termes de comparaison des situations nationales se trouvent modifiés, que l'on se place sur le terrain de la politique sociale, dans la perspective d'un rapprochement des niveaux de protection, ou sur le terrain économique, en abordant le problème de l'incidence des charges sociales sur les conditions de concurrence.

On ne peut, en effet, porter une appréciation sur le niveau de protection réalisé dans chaque pays en s'en tenant uniquement aux prestations légales. Dans certains domaines, les régimes complémentaires peuvent modifier sensiblement les positions respectives des différents pays et, ce qui paraît

être le cas, atténuer les divergences que révèle un examen limité aux dispositions législatives. En outre, une vue plus synthétique de l'évolution de la protection sociale fait apparaître une certaine convergence entre les tendances fondamentales qui se manifestent dans les sociétés des six pays.

Si l'on considère qu'une telle optique « globale » est plus réaliste, on en tirera les conséquences qui s'imposent en ce qui concerne l'utilisation, à des fins de comparaison, des données statistiques lorsque celles-ci portent exclusivement sur les régimes légaux de sécurité sociale. C'est ainsi que la prise en considération des régimes complémentaires d'origine conventionnelle (ce qui nécessiterait bien entendu un complément d'information statistique) se traduirait sans nul doute par une modification sensible de certains chiffres utilisés couramment comme termes de comparaison (dépenses de sécurité sociale exprimées en pourcentage du revenu national, évolution et répartition des dépenses par risque, répartition des ressources selon leur origine, etc.). Cette observation vaut également lorsqu'on pose le problème de l'harmonisation en termes économiques, qu'il s'agisse de comparer les charges de sécurité sociale supportées par les entreprises ou de mesurer l'incidence de la masse des prestations sur l'économie de chaque pays.

b) Si l'on ne peut ignorer les régimes complémentaires au stade de la comparaison et de l'appréciation des situations sociales respectives de chaque pays, on est conduit à se demander si, au stade de l'action communautaire, les initiatives devront viser aussi bien les régimes légaux que les régimes conventionnels de sécurité sociale.

La question peut sembler prématurée, tant que les initiatives communautaires en matière d'harmonisation ne visent pas le niveau des prestations, mais essentiellement les conditions d'octroi de ces prestations, les définitions de notions ou le champ d'application. Il est vrai que si l'évolution de la politique sociale communautaire — que l'on ne préjugera pas ici — devait entraîner une action directe de rapprochement des niveaux des prestations, cette question ne pourrait être éludée. Il est clair qu'à ce stade il faudra savoir s'il s'agit de rechercher une équivalence entre garanties légales ou une équivalence globale entre garanties sociales, quelle que soit leur nature juridique. Dans cette seconde hypothèse qui aboutirait à ratifier sur le plan européen une sorte de dichotomie de la sécurité sociale, il deviendrait difficilement soutenable de pratiquer l'harmonisation sur la « branche » légale et de négliger la « branche » conventionnelle.

Ce sont là, certes, des vues à moyen sinon à long terme. Est-ce à dire qu'au stade actuel aucun problème concret ne se pose? Pour répondre à cette question, il est nécessaire d'examiner les

incidences des régimes complémentaires sur la libre circulation des travailleurs. Et l'on verra que, par ce biais, on peut aboutir à poser dans l'immédiat le problème d'une certaine harmonisation des régimes complémentaires.

2. Entraves à la libre circulation

Si l'existence et la relative importance des avantages sociaux non garantis par la loi posent — sur le plan de l'harmonisation — un problème dont les termes ne pourront être précisés qu'en fonction d'options plus générales qui engageront à l'avenir l'action communautaire, le problème est, au contraire, bien défini si l'on se réfère aux exigences de la libre circulation des travailleurs. Sur ce plan, en effet, le traité de Rome fixe des objectifs clairement définis à atteindre dans un délai déterminé, et prévoit le recours à des instruments juridiques contraignants. La réalisation de ces objectifs est déjà fortement avancée. En ce qui concerne plus particulièrement la sécurité sociale, il s'agissait d'éviter que les travailleurs se déplaçant dans la Communauté ne se trouvent pénalisés par une perte ou une réduction de leurs droits. Sur la base de l'article 51 du Traité une réglementation communautaire (règlements n^{os} 3 et 4 et règlements modificatifs ou complémentaires ultérieurs) a permis d'atteindre ce but, en ce qui concerne du moins les régimes légaux de sécurité sociale.

La question qui se pose est de savoir si la réalisation de la libre circulation exige que soient prises des mesures équivalentes en ce qui concerne les régimes complémentaires d'origine conventionnelle, et ceci indépendamment du problème du choix de l'instrument juridique auquel il pourrait être fait recours.

Cette nécessité doit certes être appréciée en tout premier lieu en se référant à l'importance et à l'extension des avantages garantis par ces régimes. Sur ce point, la présente étude suffit à démontrer que, dans plusieurs pays au moins, cette importance n'est pas marginale et que l'on ne peut, en conséquence, négliger à priori l'incidence que pourrait avoir sur la libre circulation le risque de perdre ces avantages complémentaires.

Mais l'on doit se demander, en second lieu, si l'absence de coordination de ces régimes entraîne effectivement des conséquences défavorables pour les travailleurs migrants, qu'il s'agisse de l'égalité de traitement, des problèmes liés à la détermination du régime applicable, de l'exportation des prestations ou enfin de la conservation des droits.

a) Egalité de traitement

Ce premier point ne devrait pas soulever de difficultés. En effet, si les règlements n^o 3 et n^o 4

concernant la sécurité sociale ne s'appliquent pas aux régimes conventionnels, d'autres dispositions juridiques communautaires sont d'application générale en ce qui concerne l'égalité de traitement entre nationaux et travailleurs étrangers. La suppression de toute discrimination, prévue par le Traité lui-même (art. 48) fait l'objet notamment de stipulations précises dans le règlement n° 38 sur la libre circulation des travailleurs. L'article 9, alinéa 1, de ce règlement dispose : « le travailleur ressortissant d'un Etat membre ne peut pas, en raison de sa nationalité, être traité sur le territoire des autres Etats membres différemment des travailleurs nationaux; il bénéficie de la même protection et du même traitement que les travailleurs nationaux pour toutes conditions d'emploi et de travail... » Et l'alinéa 3 précise : « toute clause de convention collective ou individuelle ou d'autre réglementation collective portant sur l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs ressortissant des autres Etats membres ». Ces dispositions s'appliquent de toute évidence à toute convention instituant un régime complémentaire ou garantissant l'octroi d'avantages complémentaires de sécurité sociale. Au demeurant, aucune information ne fait état de pratiques discriminatoires en la matière.

b) Exportation des prestations

Le règlement n° 3 a rendu possible l'« exportation » des prestations en espèces, lorsque le bénéficiaire réside dans un autre Etat que l'Etat dont le régime est débiteur. Aucune disposition ne règle ce problème s'agissant des prestations dues au titre de régimes conventionnels, notamment en ce qui concerne les pensions. Toutefois, les informations dont on dispose ne permettent pas d'affirmer qu'en pratique des difficultés se soient manifestées en la matière. Au demeurant, on voit mal l'incompatibilité qu'il y aurait entre l'exportation des prestations et le principe de territorialité des conventions de prévoyance à caractère professionnel ou interprofessionnel, ou bien même les principes régissant les régimes d'entreprise. Seules pourraient jouer d'éventuelles restrictions aux mouvements de fonds, restrictions dont la suppression est d'ailleurs prévue par les dispositions du Traité relatives à la libre circulation des capitaux.

c) Détermination de la réglementation applicable

Le règlement n° 3 détermine la législation de sécurité sociale applicable de sorte à éviter les conflits de loi qu'ils soient positifs ou négatifs. Ces dispositions n'étant pas applicables aux régimes conventionnels, il en résulte que, dans certains cas, le salarié peut perdre le bénéfice du régime auquel il était assujéti dans son pays d'ori-

gine, sans pour autant bénéficier d'un régime complémentaire dans le pays où il travaille, ou bien parce qu'il n'en existe pas, ou bien parce qu'il ne lui est pas applicable.

Le problème toutefois est relativement limité. Il ne se pose pas pour l'ensemble des travailleurs migrants, notamment dans le cas le plus fréquent où le travailleur a quitté son pays pour occuper un emploi permanent dans une entreprise d'un autre pays. Dans ce cas, il sera soumis à la législation de sécurité sociale du pays d'accueil et, le cas échéant, conformément au principe de l'égalité de traitement, bénéficiera des avantages complémentaires garantis dans le cadre de sa profession ou de son entreprise.

En revanche, les difficultés se font jour dans les cas de détachement temporaire à l'étranger, que ce soit auprès d'une filiale de l'entreprise ou encore à l'occasion de l'exécution d'une prestation de service. Dans cette éventualité, le règlement n° 3 prévoit, en effet — dans certaines limites — le maintien de l'assujettissement à la législation du pays d'origine.

En ce qui concerne les avantages complémentaires garantis par une convention collective de travail ou par une convention de prévoyance, la situation se révèle, par contre, extrêmement confuse ⁽¹⁾.

Le travailleur restera-t-il soumis au régime dont il bénéficiait dans son pays d'origine? Une telle solution suppose qu'une interprétation souple soit donnée au principe de territorialité des conventions collectives ⁽²⁾. Si l'interprétation stricte prévaut, le travailleur se verra exclu du régime dont il était bénéficiaire, sans pour autant être certain de bénéficier en compensation des avantages prévus par les conventions en vigueur dans le pays d'accueil. En effet, si ces conventions n'ont pas été déclarées d'application obligatoire, elles ne lient que les employeurs adhérant au groupe signataire, ce qui ne sera pas le cas, le plus souvent, d'un employeur étranger. Mais, même lorsque la convention a été rendue obligatoire, à la suite d'une intervention des pouvoirs publics, à toutes les entreprises d'un secteur déterminé, l'employeur étranger peut échapper à cette obligation s'il n'a pas d'entreprise ou d'établissement distinct sur le territoire de ce pays (en cas de prestations de service). Enfin, dans d'autres cas,

(1) Voir G. Lyon-Caen, « La convention collective du travail en droit international privé », *Journal du droit international*, 1964, n° 2.

(2) En France, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres s'inspire déjà d'une conception très souple du principe de territorialité. Elle peut s'appliquer, dans certaines conditions, aux cadres occupés hors de France pour autant que le contrat de travail ait été conclu sur le territoire de la France métropolitaine.

compte tenu de l'imprécision du droit et des difficultés de contrôle, l'employeur étranger peut se soustraire, de bonne ou de mauvaise foi, aux obligations découlant des conventions locales.

En définitive, le risque de conflit négatif n'est pas illusoire. Il s'agit là certes d'une lacune dans le droit international privé qu'il conviendrait de combler. Mais le problème dépasse le cadre de cette étude et l'on s'abstiendra d'entreprendre ici un examen des solutions possibles, à la fois quant au fond et quant aux moyens.

Toutefois, il est clair que, dans cet examen, il conviendra de tenir compte du problème particulier soulevé par les régimes conventionnels de sécurité sociale. On peut se demander à ce propos s'il sera possible de retenir les mêmes règles de rattachement pour toutes les conventions ou clauses de convention. Car, dans la mesure où seront visés des avantages complémentaires de sécurité sociale, il serait souhaitable d'adopter des solutions parallèles à celles qui ont été retenues pour les législations de sécurité sociale, de sorte que, dans la mesure du possible, le régime complémentaire « suive » le régime principal qu'il complète et en fonction duquel il a été conçu. Par contre, des critères différents pourraient être déterminants en ce qui concerne les clauses applicables aux autres conditions de travail, si bien qu'un travailleur pourrait être soumis, en cas de détachement notamment, soit aux réglementations conventionnelles du pays d'emploi, soit à celles du pays d'origine.

d) Conditions mises à l'ouverture et à la conservation des droits

En supposant que soit résolu le problème de la détermination du régime applicable, il reste à se demander si le travailleur employé successivement sur le territoire de plusieurs États membres ne risque pas de se trouver pénalisé en raison des conditions mises par les divers régimes à l'ouverture des droits et à l'octroi des prestations.

Considérons en premier lieu le cas le plus complexe, celui des pensions.

En *France*, les principaux régimes de retraite complémentaire, notamment celui des cadres et celui de l'UNIRS, ont abandonné les conditions de stage prévues lors de leur instauration. Toutefois, le régime UNIRS prévoit une « période probatoire » de six mois ou d'un an dans l'entreprise adhérente, pendant laquelle le salarié n'est pas inscrit au régime; mais, cette période étant écoulée, le participant est inscrit au régime avec effet rétroactif (1). D'autre part, on a vu que le système des points de retraite adopté par les régimes français permet le calcul et l'attribution de pensions partielles proportionnelles.

Aux *Pays-Bas*, la situation est sensiblement différente, et surtout plus complexe en raison de la coexistence d'une série de régimes professionnels et de nombreux régimes d'entreprise. Si le travailleur étranger relève d'un régime professionnel, il n'aura pas, le plus souvent, à remplir de conditions de stage, l'ouverture des droits se produisant en général dès le versement de la première cotisation. Par contre, les régimes d'entreprise prévoient pour la plupart une condition de stage d'un ou deux ans. Quel que soit cependant le type de régime dont relève le travailleur, la loi lui assure une garantie minimale, en imposant, d'une part, le remboursement des cotisations par lui versées, si la participation a été supérieure à un an, et l'octroi d'une pension proportionnelle, si celle-ci a été d'au moins cinq ans. Compte tenu, d'autre part, du mode de calcul généralement adopté, l'octroi de pensions partielles ne soulève pas de difficultés.

L'*Allemagne*, elle, ne connaît guère que des régimes d'entreprise où les conditions de stage, sont la règle et paraissent relativement sévères. au minimum cinq à dix ans d'ancienneté dans l'entreprise et fréquemment dix à vingt ans. Au surplus, dans la majorité des cas, l'octroi de la pension est subordonné à la présence dans l'entreprise au moment de la réalisation du risque. Enfin, le plus souvent, ces régimes ne sont pas organisés en vue de l'octroi de pensions proportionnelles, mais de pensions forfaitaires, auxquelles s'ajoutent éventuellement des suppléments d'ancienneté à partir de la dixième ou de la quinzième année de service dans l'entreprise.

Ces trois exemples suffisent à démontrer que l'absence de coordination n'entraîne pas ipso facto de difficultés sur le plan de la libre circulation. Ce sont les modalités selon lesquelles certains régimes sont organisés qui risquent de placer le travailleur migrant dans une situation désavantageuse. Et encore doit-on relever que, théoriquement, la pénalisation ne frappe pas davantage le travailleur « migrant » que le travailleur national changeant d'entreprise ou de secteur professionnel. Toutefois l'incidence pratique des clauses prévoyant des stages de très longue durée, et surtout la présence dans l'entreprise jusqu'à l'âge de la retraite, est certainement plus sensible, s'agissant de travailleurs étrangers, constituant une main-d'œuvre d'appoint pour l'économie d'un pays et qui peuvent légitimement souhaiter retourner dans leur pays après une expatriation de plusieurs années.

(1) Le règlement de l'UNIRS a été modifié en décembre 1965 : la période probatoire a été supprimée et l'affiliation des participants âgés de plus de 21 ans n'est plus désormais subordonnée qu'à l'accomplissement d'une période de présence dans l'entreprise dont la durée ne peut excéder un mois.

Le problème, en matière de prestations à court terme, paraît évidemment plus simple, pour autant que l'on ne considère que les conditions de stage. L'octroi d'avantages complémentaires en cas de maladie, de chômage, d'accidents du travail, est subordonné le plus souvent à de telles conditions et, s'agissant de régimes non légaux, la totalisation des périodes d'assurance ou d'emploi prévue par le règlement n° 3 ne joue pas. C'est le cas pour le régime conventionnel d'assurance chômage français (3 mois d'emploi pendant la dernière année et 180 heures de travail pendant les 3 derniers mois) et des régimes belges de sécurité d'existence (stage de 3 mois à 1 an dans l'entreprise ou dans le secteur professionnel). C'est le cas également pour la plupart des avantages complémentaires (notamment en ce qui concerne le maintien ou le complément de salaire en cas de maladie ou d'accident du travail) garantis par des conventions collectives de travail, ou consentis au niveau des entreprises.

Toutefois, même en matière de prestations à court terme, l'ancienneté dans l'entreprise (ou dans le secteur) peut être prise en considération, non seulement pour l'ouverture du droit, mais pour la détermination du montant des prestations ou de la durée pendant laquelle elles sont servies. Des dispositions de ce type jouent surtout dans le cadre de régimes garantissant une prestation complémentaire ou le maintien du salaire en cas de maladie.

Qu'il s'agisse de conditions de stage ou de la prise en considération de l'ancienneté pour la détermination des droits, il n'y a pas ici non plus de discrimination formelle entre travailleurs nationaux et étrangers lorsque le critère retenu est la fidélité à l'entreprise. Néanmoins, lorsque les conditions visent l'ancienneté dans la profession ou le secteur, on peut considérer que le travailleur étranger précédemment occupé dans le même secteur dans un autre pays se trouve désavantagé par rapport au travailleur national.

e) Observations finales

En définitive, il apparaît donc que dans une large mesure l'absence de totalisation des périodes d'emploi pour l'ouverture, la conservation ou la détermination des droits aux prestations des divers régimes complémentaires, défavorise effectivement, dans certains cas, les travailleurs employés successivement dans plusieurs pays, mais qu'elle défavorise de façon plus générale tous les travailleurs changeant d'emploi d'une entreprise ou d'un secteur à l'autre, et cela dans le même pays.

Est-ce à dire qu'un effort de coordination ne trouverait aucune justification sur le plan com-

munautaire? Ce serait sans doute aller trop loin. Tout d'abord, parce qu'en fait, et parfois, en droit, les travailleurs étrangers rempliraient plus difficilement que les nationaux certaines conditions de stage ou d'ancienneté portant sur d'assez longues périodes. Mais, on est en droit de se demander en outre si l'on peut approuver sans réserves le maintien d'obstacles à la mobilité interne de la main-d'oeuvre, dans des économies engagées, du fait même du marché commun, dans un processus de reconversion.

Ainsi posé, le problème, certes, ne pourrait être résolu par une coordination sur le plan européen, mais nécessiterait que soit réalisée au préalable ou simultanément une coordination sur le plan interne, ce qui, nous l'avons vu, n'a été effectué qu'en France.

Mais quel que soit le niveau auquel on entendrait réaliser une telle coordination, il est réaliste de penser qu'elle ne pourrait englober tous les types de régimes complémentaires, et en particulier les régimes d'entreprises.

Aussi est-il permis de penser que le seul moyen susceptible d'apporter une solution d'ensemble serait de favoriser une adaptation des divers types de régimes complémentaires de telle sorte que leur coordination perde tout intérêt majeur. Ces adaptations pourraient avoir pour objet de réduire les exigences de stage et de prévoir, en ce qui concerne les avantages de vieillesse, la possibilité de liquider des pensions pro rata temporis.

Il reste à savoir de quelle façon ces résultats pourraient être obtenus. Qu'il s'agisse d'établir des normes quant à la détermination du régime applicable, de garantir l'exportation des prestations, d'assurer éventuellement une coordination entre régimes comparables, ou d'adapter, c'est-à-dire en réalité d'harmoniser dans une certaine mesure les conditions d'octroi des prestations complémentaires, la responsabilité incombe au premier chef aux partenaires sociaux. Les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs sont, en effet, s'agissant de réglementations conventionnelles, à la fois les « législateurs » et les initiateurs politiques.

De façon plus générale, il semble indispensable que soit assuré un certain parallélisme entre, d'une part, le renforcement de la collaboration des gouvernements des États membres — telle qu'elle est prévue à l'article 118 du Traité — et qui ne peut avoir d'effets directs et immédiats que dans les domaines relevant de la compétence des pouvoirs publics et, d'autre part, le développement de l'action communautaire des partenaires sociaux. A défaut d'une évolution simultanée et,

dans une certaine mesure coordonnée sur ces deux plans, les efforts de formulation et de réalisation d'une politique sociale communautaire se trouveraient, à la longue, compromis.

Cette nécessité prend un relief particulier dans le domaine limité de la « protection sociale », où l'on voit combien il peut paraître arbitraire de dissocier, parce que relevant de catégories juridiques différentes et donc de responsabilités différentes, les éléments de ce que les travailleurs pour leur part perçoivent comme un tout. On pourrait aller jusqu'à dire que les travailleurs considèrent l'ensemble des garanties dont ils

bénéficient, au titre de la loi ou de dispositions conventionnelles, comme une sorte de statut social lié à leur activité professionnelle.

Dès lors, pour que l'intégration européenne soit effectivement perçue comme une réalité par les travailleurs, et la libre circulation non seulement comme un arrangement économique permettant une meilleure utilisation du facteur « travail », mais comme une liberté de choisir le lieu de son emploi, il faudrait aboutir à ce que le déplacement d'un pays à l'autre de la Communauté n'entraîne aucune modification sensible à ce « statut social ».

ANNEXE 1

Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans l'agriculture

Sur la base des informations reçues, il apparaît que les salariés agricoles bénéficient de régimes complémentaires de retraite en France et aux Pays-Bas, et de certains avantages complémentaires en cas de maladie ou d'accidents du travail en Italie.

I. Les régimes complémentaires de retraite en France et aux Pays-Bas

Dans ces deux pays, des régimes complémentaires de retraite ont été instaurés en faveur des salariés agricoles.

Aux Pays-Bas, il s'agit du régime de la Caisse de retraite professionnelle de l'agriculture (Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw) auquel la participation a été rendue obligatoire par décision ministérielle du 1^{er} mai 1949 ⁽¹⁾. Il convient de souligner que ce régime est applicable à la fois aux travailleurs salariés et aux travailleurs indépendants.

En France, par contre, il n'existe pas de régime obligatoire pour toute la branche. Trois organismes de retraite complémentaire s'adressent aux salariés agricoles. Le plus important est la Caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) qui fonctionne au sein de la mutualité sociale agricole : l'adhésion à ce régime peut être rendue obligatoire par convention collective pour tous les employeurs de main-d'œuvre dont le siège de l'exploitation est situé dans le département ou leur organisation est signataire d'une telle convention. L'adhésion individuelle est offerte aux employeurs n'entrant pas dans le champ d'application de la convention.

La CAMARCA regroupe actuellement environ 280 000 salariés agricoles répartis dans une vingtaine de départements. Deux autres organismes de retraite complémentaire par répartition ont une branche « agricole » : la Caisse de retraite inter-entreprises et l'Association générale de retraites par répartition.

Ces deux organismes groupent environ 80 000 salariés agricoles par adhésion collective ou individuelle.

Le total des salariés agricoles bénéficiant d'un régime complémentaire de retraite est donc d'environ 360 000. Ce chiffre est à rapprocher de l'effectif total de la main-d'œuvre salariée occupée dans l'agriculture, estimé à environ 800 000 en 1960 (salariés permanents et non permanents) ⁽²⁾.

1. LE REGIME FRANÇAIS : L'EXEMPLE DE LA CAMARCA

Organisation, adhésion, bénéficiaires

La Caisse mutuelle autonome de retraites complémentaires agricoles est une caisse autonome à gestion paritaire, administrée par un nombre égal de représentants des employeurs de main-d'œuvre agricole et de représentants des salariés agricoles.

La CAMARCA fonctionne toutefois au sein de la mutualité sociale agricole, c'est-à-dire de l'organisation chargée d'appliquer la législation de sécurité sociale propre à l'agriculture. C'est ainsi que les opérations techniques de la CAMARCA sont assurées par la Caisse centrale de secours mutuels agricoles et par les caisses départementales de mutualité sociale agricole.

Peuvent adhérer à la CAMARCA les chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles et forestières, les artisans ruraux, les chefs d'entreprises de battage et de travaux agricoles.

Cette adhésion est obligatoire pour les employeurs qui relèvent d'une convention collective nationale, régionale ou départementale qui a prévu l'affiliation à la CAMARCA. Au 1^{er} janvier 1965, quarante-six conventions étaient en vigueur, chacune d'elle couvrant, en général à l'échelon départemental, soit l'ensemble des activités agricoles, soit un secteur déterminé (polyculture et élevage, entreprises maraîchères, horticulture, etc.).

Relèvent du régime en tant que participants les salariés des entreprises adhérentes, sous réserve qu'ils soient âgés d'au moins 21 ans, ainsi que les anciens ouvriers salariés des entreprises adhérentes.

Toutefois, l'affiliation du participant ne peut être effectuée qu'après l'accomplissement, dans la profession agricole, d'une période de service continu dite « période probatoire », dont la durée est de six mois.

Financement

Les cotisations sont calculées en principe sur le salaire brut déclaré à l'administration des contributions directes. Mais une assiette de cotisation différente peut être fixée par les conventions collectives : cela peut être, par exemple, le salaire

⁽¹⁾ Voir sur les régimes professionnels aux Pays-Bas deuxième partie, chap. III.

⁽²⁾ Voir (série politique sociale n° 7), « L'emploi agricole dans les pays de la CEE », Bruxelles, 1964.

conventionnel ou le salaire plafonné retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Sur les quarante-six conventions en vigueur, vingt et une retiennent comme base de calcul le salaire réel.

Le taux de la cotisation pour la retraite est fixé par la convention collective : il est au minimum de 2,5% et au maximum de 10% (le régime de l'UNIRS ⁽¹⁾ dont bénéficient la plupart des salariés de l'industrie et du commerce prévoit le même minimum, mais un maximum de 4%). En pratique, les taux les plus fréquemment appliqués sont de 3,5% ou 4% (taux moyen de l'UNIRS : 3,5%).

A cette cotisation s'ajoute, si la convention collective le prévoit (c'est le cas de 19 conventions), une cotisation d'assurance décès de 0,5%.

La répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié est fixée à 60% pour l'employeur et à 40% pour le salarié, sauf dispositions des conventions collectives plus favorables pour le salarié.

Pension de vieillesse

Le régime de la CAMARCA n'est pas très différent de celui de l'UNIRS. C'est un régime de répartition utilisant la technique des points de retraite.

L'âge normal de la liquidation de la pension de vieillesse est fixé à 65 ans (il est à 60 ans en cas d'inaptitude au travail). L'anticipation peut être demandée à partir de 60 ans moyennant un abattement de 4% par année.

Le montant de l'allocation annuelle est égal au produit du nombre de points de retraite porté au compte individuel, à la date de liquidation des droits, par la valeur du point de retraite, fixé chaque année par le conseil d'administration de la CAMARCA ⁽²⁾.

De même que le régime de l'UNIRS, le régime de la CAMARCA prévoit la validation des services passés, moyennant l'attribution de points « gratuits ». Le nombre d'années de service validées est au maximum de quarante-quatre ans. La validation des périodes d'incapacité de travail est garantie également.

Les retraites ainsi calculées sont majorées :

- de 10% lorsque le bénéficiaire est né avant le 1^{er} janvier 1891;
- de 10% par enfant encore à la charge du salarié au moment de la liquidation;
- de 2,5% par enfant élevé par le salarié jusqu'à l'âge de 16 ans.

Le total des majorations pour charges de famille ne peut excéder 40%.

Droits des survivants

Les veuves âgées de 55 ans et les veufs âgés de 65 ans ont droit à une pension de reversion égale à 60% du montant de la pension acquise par le salarié. La condition d'âge n'est pas imposée lorsque les veuves ou les veufs sont en état d'invalidité ou ont deux enfants mineurs à charge. D'autre part, chaque orphelin de père et de mère, mineur, a droit jusqu'à sa majorité à une allocation égale à 20% des points de leurs parents décédés.

Allocations décès

Si la convention a prévu une assurance décès, le conjoint du décédé, ses enfants, ou à défaut ses héritiers, ont droit au versement d'un capital décès égal au montant annuel du salaire sur lequel a été calculée la cotisation de la dernière année d'activité. Ce capital est majoré de 25% par enfant à charge avec un maximum de 100%.

En outre, le montant du capital décès peut être servi au salarié lui-même, s'il bénéficie, au titre des assurances sociales agricoles ou au titre des accidents du travail, d'une pension pour invalidité lui permettant de bénéficier de l'assistance d'une tierce personne.

2. LE REGIME NEERLANDAIS : LA CAISSE DE RETRAITE PROFESSIONNELLE DE L'AGRICULTURE

Organisation, adhésion, bénéficiaires

La Caisse de retraite professionnelle de l'agriculture est une caisse autonome à gestion paritaire, administrée par un nombre égal de représentants des salariés et des non-salariés.

Le régime ayant été déclaré obligatoire par décision des pouvoirs publics à la demande des organisations professionnelles, l'adhésion est obligatoire pour tous les travailleurs masculins, valides, âgés de 17 à 65 ans, salariés ou non-salariés, occupés dans les secteurs visés par le statut de la Caisse.

Ces secteurs comprennent non seulement l'agriculture proprement dite, mais également l'horticulture, la sylviculture, la chasse, l'exploitation des tourbières, les entreprises de travaux agricoles, etc.

Les intéressés peuvent toutefois, comme c'est la règle dans les régimes professionnels néerlandais ⁽³⁾

⁽¹⁾ Voir deuxième partie, chap. II.

⁽²⁾ Voir, sur le système des points de retraite, les indications données à propos du régime UNIRS, p. 48.

⁽³⁾ Voir ci-dessus p. 59.

être dispensés de l'obligation d'affiliation, s'ils apportent la preuve qu'un régime de prévoyance a été établi en leur faveur, leur assurant une protection au moins équivalente et présentant des garanties suffisantes.

Financement

Les cotisations sont forfaitaires. Celles qui sont dues pour les salariés sont supportées à part égale par l'employeur et le salarié. Le taux hebdomadaire de la cotisation est de :

- 1,75 florin pour les travailleurs âgés de moins de 21 ans,
- 3,50 florins pour les autres.

Ces taux ont été augmentés à plusieurs reprises : ils étaient respectivement de 1,25 florin et 2,50 florins avant le 28 septembre 1952, de 1,50 florin et 3 florins à partir de cette date jusqu'au 1^{er} juillet 1957.

En cas d'invalidité, les cotisations sont à la charge de la Caisse.

Prestations

Les prestations prévues sont les pensions de vieillesse, les pensions d'invalidité, les pensions aux survivants.

a) Pension de vieillesse

Le droit à pension est ouvert pour tout assuré au compte duquel figure au minimum 3,50 florins, c'est-à-dire une cotisation hebdomadaire; il n'y a donc pas en fait de condition de stage.

La pension est liquidée à l'âge de 65 ans.

Son montant annuel est égal à 26 florins par année de participation pour la période d'activité postérieure au 1^{er} janvier 1963 — pour les périodes antérieures, le chiffre est en principe de 15,60 florins — le nombre d'années de participation pris en compte est au maximum de quarante.

b) Pension d'invalidité

Ne peuvent bénéficier d'une pension d'invalidité que les assurés âgés d'au moins 21 ans et ayant cotisé au moins cent cinquante-six semaines.

Toutefois, seuls peuvent bénéficier de cette pension les assurés qui ne bénéficient pas des prestations de la loi intérimaire sur l'invalidité.

La pension d'invalidité est égale aux deux tiers du montant de la pension de vieillesse auquel

l'intéressé aurait eu droit s'il avait continué à cotiser jusqu'à l'âge de 65 ans.

Lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans, la pension d'invalidité est remplacée par la pension de vieillesse.

c) Droits des survivants

Ont droit à une pension de veuve :

– les veuves d'un assuré, pour autant qu'elles n'aient pas atteint l'âge de 60 ans à la date du décès de celui-ci;

– les veuves de titulaires de pension de vieillesse, pour autant qu'elles soient âgées de moins de 60 ans et que le mariage ait précédé d'au moins un an le 65^e anniversaire de l'assuré;

– les veuves de titulaires de pension d'invalidité, pour autant qu'elles soient âgées de moins de 60 ans et que le mariage ait précédé d'au moins un an la date de l'invalidité.

Le montant annuel de la pension est de 260 florins. Ce montant est porté à 660 florins si la veuve n'a pas droit à une pension au titre des dispositions transitoires de la loi sur l'assurance nationale veuves et orphelins ou au titre de la législation sur les accidents du travail. Dans ce dernier cas, la pension complémentaire est servie jusqu'à l'âge de 65 ans, alors que normalement le service de la pension prend fin lorsque l'intéressée atteint l'âge de 60 ans.

En cas de remariage, le service de la pension prend fin, mais la veuve a droit à un versement unique dont le montant est égal à la somme des annuités auxquelles elle aurait eu droit, si elle ne s'était pas remariée, jusqu'à l'âge de 60 ou 65 ans (selon les cas précisés à l'alinéa précédent). Ce montant ne peut toutefois excéder 750 florins.

Les orphelins de père ont droit à une pension annuelle de 52 florins. Le montant est porté à 104 florins pour les orphelins de père et de mère. Les prestations sont servies jusqu'à l'âge de 18 ans.

II. Les avantages complémentaires des salariés agricoles en Italie

Dans une trentaine de provinces, les conventions collectives prévoient, en faveur des salariés agricoles, certains avantages complémentaires à ceux résultant des législations de sécurité sociale⁽¹⁾. Il s'agit, le plus souvent, de la suppression de la

⁽¹⁾ Il semble toutefois que, dans de nombreux cas, ces dispositions ont perdu de leur intérêt à la suite des améliorations apportées à la législation de sécurité sociale.

période de carence pour l'indemnisation des accidents du travail ou de compléments à l'indemnité journalière de maladie.

A titre d'exemple, on mentionnera la convention collective de prévoyance complémentaire des travailleurs agricoles de la province de Rovigo. Cette convention prévoit l'instauration d'une caisse à gestion paritaire destinée à compléter l'indemnité

journalière de maladie servie par l'INAM (Institut national d'assurance maladie). Le financement en est assuré par une cotisation forfaitaire supportée à part égale par l'employeur et le travailleur.

Le montant des indemnités journalières est sujet à révision au cas où l'indemnité servie par l'INAM subirait une augmentation.

ANNEXE II

Les régimes complémentaires de sécurité sociale dans l'industrie du bâtiment ⁽¹⁾

N'ont été envisagés dans ce rapport que les régimes applicables sur tout le territoire national aux travailleurs du bâtiment et des travaux publics, tel que ce secteur est délimité dans chaque pays ⁽²⁾. Il n'a pas été tenu compte, par conséquent, des régimes qui peuvent être instaurés au niveau de l'entreprise, sur lesquels il est extrêmement difficile de recueillir des informations et dont l'importance ne pourrait être valablement appréciée qu'au moyen de véritables enquêtes.

D'autre part, il n'a pas été jugé utile d'analyser ici les avantages complémentaires intéressant l'ensemble des salariés, soit au titre de conventions collectives à caractère interprofessionnel ⁽³⁾, soit au titre de dispositions législatives ⁽⁴⁾. Ces « régimes » seront examinés dans une étude ultérieure, de caractère synthétique, portant sur l'ensemble des régimes complémentaires.

En se limitant donc à considérer ce qui est « particulier » au secteur du bâtiment, on constate que les régimes complémentaires les plus importants concernent, d'une part, l'indemnisation du chômage intempérie, d'autre part, les pensions, principalement les pensions de vieillesse.

En ce qui concerne le chômage intempérie, il peut paraître hasardeux de qualifier de régimes « complémentaires » les dispositions spéciales régissant dans chaque pays cette forme particulière de chômage. De fait, ce n'est qu'en Belgique que sont prévues des prestations qui s'ajoutent, qui « complètent » les prestations de l'assurance chômage. Dans les autres pays, à l'exception du Luxembourg qui ne connaît aucune réglementation particulière, le régime applicable au chômage intempérie est en réalité un régime « substitutif », dans la mesure où il écarte la réglementation habituellement applicable au chômage, en faveur d'une réglementation spéciale plus avantageuse et mieux adaptée, celle-ci pouvant être de nature législative ou conventionnelle. Sans que l'on tente de les placer sous une définition commune, il importe ici de faire état de l'ensemble de ces

réglementations « spéciales », de façon à pouvoir comparer la situation effective des travailleurs dans les six pays, et éventuellement de déceler les problèmes en résultant sur le plan communautaire.

Quant aux pensions, la situation est plus claire : dans trois pays, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas, ont été instaurés par voie de convention collective, des régimes accordant aux travailleurs de la profession des avantages s'ajoutant aux prestations de la sécurité sociale.

Les dispositions des conventions collectives concernant les congés payés n'ont pas été examinées, ce domaine n'étant pas considéré comme relevant de la sécurité sociale.

CHAPITRE I

Les garanties spéciales dont bénéficient les travailleurs du bâtiment en cas de chômage

I. BELGIQUE

Généralités

Les garanties spéciales dont bénéficient les travailleurs du bâtiment en matière de chômage sont organisées par trois réglementations distinctes concernant :

a) les indemnités en cas de gel ou de persistance de neige (indemnités-gel),

(1) Extrait d'un rapport élaboré en 1963 par les services de la Commission de la Communauté économique européenne.

(2) Le champ d'application professionnel des conventions et réglementations intéressant l'industrie du bâtiment peut en effet varier d'un pays à l'autre.

(3) En France, le régime complémentaire d'assurance chômage, et le régime de retraite complémentaire des cadres.

(4) Par exemple, les dispositions concernant le salaire hebdomadaire garanti en Belgique ou celles prévoyant en Allemagne le maintien du salaire pendant les six premières semaines de maladie.

b) les « indemnités-construction »,

c) le « chômage intempérie », à savoir, en Belgique, l'indemnisation des journées de travail non commencées ou interrompues pour cause d'intempéries.

Ces diverses réglementations trouvent leur origine, non pas dans l'initiative du législateur, mais dans celle de la commission paritaire du bâtiment ⁽¹⁾. Le régime de l'indemnité-gel a été organisé pour la première fois par la convention collective du 19 juin 1947 (rendue obligatoire par l'arrêté du régent du 18-9-1947) instaurant un fonds de sécurité d'existence pour les travailleurs de l'industrie du bâtiment. Une convention du 19 juin 1947 avait créé également un régime d'« indemnité-pluie ».

En 1962, une nouvelle convention apporta de substantielles améliorations au régime de protection des chômeurs, notamment en instaurant les « indemnités-construction » et en réformant de façon sensible la réglementation des « indemnités-pluie » (convention rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10-8-1962). La réglementation la plus récente se fonde sur la décision de la commission paritaire nationale du 10 avril 1964, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 août 1964.

L'ensemble du système est placé sous l'autorité du Fonds de sécurité d'existence, géré par un conseil d'administration paritaire.

Il convient de noter que le régime des « indemnités-gel » et celui des « indemnités-construction » sont de véritables régimes « complémentaires » par rapport à l'assurance chômage général. En effet, ces prestations ne sont accordées que lorsque sont remplies les conditions d'octroi des allocations de chômage, et elles s'ajoutent à celles-ci. Ceci constitue une particularité du système belge par rapport aux solutions en vigueur dans les autres pays de la Communauté.

A. L'indemnité-gel (ou neige persistante)

— Financement

Les employeurs versent une cotisation dont le taux est fixé par la commission paritaire nationale, en fonction de l'évolution des dépenses.

Les taux en vigueur en 1965-1966 sont de 3,6% pour le gros oeuvre, et de 0,6% pour les travaux de parachèvement. Ils sont appliqués aux salaires versés, dans la limite du plafond en vigueur en matière de cotisation à l'assurance chômage. Ce plafond s'élevait en juin 1965 à 8 800 FB par mois.

— Eventualité couverte

L'éventualité couverte est étroitement délimitée. Les indemnités ne peuvent être octroyées que

pendant les périodes de gel ou de neige persistante et ceci dans la mesure où le Fonds aura été déclaré « ouvert ». L'ouverture et la fermeture du Fonds sont soumises à des conditions très précises, basées sur les relevés quotidiens de température effectués dans chacune des douze zones du pays par les stations météorologiques. En cas de persistance de neige, et si les critères de température ne sont pas réunis, un avis est émis par un comité paritaire régional et communiqué au conseil d'administration du Fonds qui décide.

— Conditions d'octroi

Les travailleurs doivent être mis en chômage, pour cause de gel (ou de neige persistante), sans rupture du contrat de travail par une entreprise relevant de la commission paritaire de la construction. Toutefois, les travailleurs mis en chômage après le 15 octobre pour une autre cause que le gel sont indemnisés également pendant les périodes d'ouverture du Fonds.

En principe, les travailleurs doivent remplir les conditions mises à l'octroi de l'allocation chômage. Toutefois le Fonds paie également l'indemnité journalière complémentaire aux ouvriers âgés de plus de 65 ans, qui, en raison de leur âge, ne bénéficient plus de l'allocation principale, s'ils répondent aux conditions et ne perçoivent pas de pension de retraite.

Une condition de durée d'emploi minimale dans le bâtiment est requise. Le travailleur doit être en possession d'une « carte de légitimation » correspondant à un minimum de deux cents jours ⁽²⁾ de travail ou assimilés au cours de l'année civile précédente (185 jours pour les travailleurs âgés de plus de 55 ans et 175 jours pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans).

— Prestations

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire est égal à la différence entre les deux tiers du salaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient l'ouvrier, et l'allocation ordinaire de chômage.

Le calcul s'effectue sur la base de la semaine de cinq jours, à raison de neuf heures par jour.

⁽¹⁾ Les commissions paritaires, où sont représentées à égalité les organisations de travailleurs et d'employeurs, ont un statut légal que leur a conféré l'arrêté-loi du 9-6-1945. Elles sont, en principe, compétentes pour une branche d'activité déterminée. Leurs décisions sont prises à l'unanimité et peuvent être rendues obligatoires par arrêté royal pour l'ensemble de la branche considérée. La loi du 7-1-1958 leur a donné pleine compétence pour créer des fonds de sécurité d'existence.

⁽²⁾ Sur la base de la semaine de 6 jours.

Rappelons qu'en Belgique le montant de l'allocation de chômage ne correspond pas à un pourcentage déterminé du salaire réel de l'intéressé, mais résulte d'un barème forfaitaire, comprenant une série de taux variables selon l'âge, le sexe, la situation de famille et la commune de l'intéressé. Ces taux représentent de 50 à 60% du salaire moyen du travailleur non qualifié.

Les indemnités-gel sont octroyées pendant les périodes d'ouverture du Fonds, sans limitation de durée.

B. L'indemnité-construction

— Financement

Les employeurs versent une cotisation égale à 1,90% (pour le parachèvement) ou 2,40% (gros oeuvre) des salaires plafonnés à 8 800 FB par mois (juin 1965).

— Eventualité couverte

L'indemnité-construction intervient dans tous les cas de chômage accidentel, partiel ou complet, dû à d'autres raisons que le gel ou la persistance de neige. Est considéré comme chômage accidentel celui qui résulte d'une circonstance imprévue et temporaire.

— Conditions d'octroi

De même que pour l'indemnité-gel, le travailleur doit remplir les conditions d'octroi de l'allocation de chômage.

En outre, le travailleur doit être en possession d'une carte de légitimation correspondant à un minimum de 190 jours de travail (ou assimilés) effectués dans le « bâtiment » au cours de la précédente année civile. Ce stage minimum est ramené à 175 jours pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans, et à 165 jours pour les travailleurs âgés de 60 à 65 ans ⁽¹⁾.

— Prestations

Les indemnités-construction sont calculées de la même façon que les indemnités-gel. Mais le nombre de jours indemnisables est limité, et varie en fonction du nombre de jours de travail effectués dans le bâtiment au cours de l'année civile précédente. Le stage minimum ouvre droit à 25 jours d'indemnisation (semaine de 5 jours), le maximum de jours indemnisables étant de 63 pour un stage de 300 jours et plus.

C. L'indemnisation des journées de travail non commencées ou interrompues pour cause d'intempérie (gros oeuvre et travaux de couverture)

Jusqu'à la convention de 1962, cette indemnisation était garantie par l'obligation faite à l'employeur de verser directement les deux tiers du salaire, dans les limites d'un maximum de sept heures par semaine et uniquement pour les interruptions de travail dues à la pluie. Le système introduit en 1962 conserve une forme d'indemnisation directe, mais y ajoute une indemnisation indirecte et forfaitaire dont le montant est indépendant du nombre d'heures effectivement chômées.

— Financement

Outre l'indemnisation indirecte, les employeurs supportent la charge des « timbres-intempérie » apposés chaque mois sur les « cartes-intempéries » de leurs ouvriers, et qui représentent la contre-valeur de 2% du salaire brut gagné pendant le mois écoulé.

— Eventualité couverte

L'indemnisation directe couvre les heures de travail perdues par suite de mauvais temps ou bien lorsque l'ouvrier, s'étant présenté normalement sur le chantier le matin, n'a pu commencer le travail, ou bien si le travail a dû être interrompu en cours de journée. Dans les deux cas, l'ouvrier peut être obligé de se tenir à la disposition du patron pour exécuter toute tâche qui peut lui être raisonnablement assignée, soit à l'abri, soit en leur procurant les vêtements de travail adéquats.

— Prestations

L'indemnisation directe correspond à 50% du salaire effectif pour chacune des heures perdues. Elle est versée par l'employeur en même temps que le salaire.

L'indemnisation indirecte consiste dans le remboursement des timbres-intempérie, c'est-à-dire en fait, en une indemnité égale à 2% du salaire brut. Le remboursement a lieu deux fois par an.

II. ALLEMAGNE

Généralités

La loi du 7 décembre 1959 sur « les garanties de la continuité de l'emploi dans le bâtiment » a

⁽¹⁾ Il s'agit là d'un régime temporaire. Le stage minimum sera porté ultérieurement à 190 puis à 200 jours.

complété la législation sur le placement et l'assurance chômage et a instauré une réglementation particulière concernant les arrêts de travail provoqués par les intempéries (Schlechtwettergeld). L'indemnisation du chômage-intempérie relève de la compétence des organismes gestionnaires de l'assurance chômage dans la mesure où les prestations sont financées par eux. Le financement est donc assuré par les cotisations normales à l'assurance chômage. Il n'y a pas de cotisations préaffectées.

Avant que le chômage-intempérie ne fasse l'objet d'une réglementation légale, une « caisse de compensation des salaires » avait été instaurée par une convention collective de 1955, caisse qui garantissait aux travailleurs du bâtiment en chômage pendant l'hiver une indemnisation complémentaire à celle de l'assurance chômage. Cette caisse était financée par les employeurs.

La convention collective du 20 août 1959 lui donna pour tâche :

a) ou bien d'assurer « une compensation des salaires » pendant la période des fêtes de fin d'année (du 24-12 au 1-1) y compris les jours fériés de Noël et de Nouvel An, au moyen de cotisations versées par les employeurs,

b) ou bien de verser une « allocation de transition (Übergangsbeihilfe) lorsque le chômage hivernal comprend toute la période de compensation (24-12 au 1-1).

A. L'indemnité-intempérie (Schlechtwettergeld)

– Financement

Les dépenses sont couvertes par les ressources normales de l'assurance chômage, provenant de la cotisation de 2%, supportée à part égale par les employeurs et les travailleurs (le taux d'appel des cotisations n'est toutefois que de 1,3%).

– Eventualité couverte

L'indemnité intempérie est octroyée dans les entreprises de bâtiment au cours de la période allant du 1^{er} novembre au 31 mars lorsque :

– en raison des intempéries, le préavis de licenciement ne peut être respecté;

– au moment de l'arrêt de travail, l'intéressé remplit les conditions de stage pour la compensation de salaire de la période de fin d'année;

– l'arrêt de travail est dû exclusivement à des raisons impératives tenant au mauvais temps;

– l'arrêt de travail porte sur une journée complète de travail;

– l'arrêt de travail est signalé immédiatement à l'office de placement.

Il n'y a raison impérative tenant aux intempéries que si les intempéries (pluie, neige, gel, etc.) ou leurs conséquences sont tellement fortes ou durables que la poursuite du travail devient techniquement impossible ou bien ne peut plus être exigée des travailleurs.

La condition d'une journée de travail perdue est considérée comme remplie si l'arrêt de travail se produit au plus tard trois heures après le début de la journée de travail.

– Conditions d'octroi

Aucune condition d'ancienneté dans le bâtiment n'est requise. Le droit aux indemnités est acquis à tout travailleur qui, au moment de l'arrêt de travail, est occupé dans un emploi couvert par l'assurance chômage obligatoire, et dont le contrat de travail n'a pas été dénoncé.

– Prestations

L'indemnité intempérie est calculée pour chaque journée chômée d'après le salaire horaire que le travailleur avait obtenu et d'après le nombre d'heures de travail que le travailleur aurait normalement prestées pendant la journée chômée, selon l'usage dans l'entreprise et dans les limites de la durée du travail prévue par la convention collective. Pour les travailleurs rémunérés à la tâche, on se réfère au salaire perçu en moyenne par heure de travail au cours de la dernière période de paie précédant la première interruption de travail de la « période d'intempérie » (1-11 au 31-3). L'indemnité d'intempérie est supérieure de 10% à l'indemnité normale de l'assurance chômage. Celle-ci s'élève actuellement à 55% du salaire net. Le salaire pris en compte est limité par un plafond de 175 DM par semaine (750 DM par mois). Les indemnités intempérie varient en fonction de la situation de famille, selon quatre classes d'attributaires. Pour les classes II à IV, le montant prévu pour la classe I (attributaires sans charges de famille) est augmenté de 9, 18 ou 27 DM par semaine. Les indemnités sont octroyées sans limitations de durée.

B. La garantie du revenu pendant la période des fêtes de fin d'année (Lohnausgleich)

– Financement

Les employeurs versent une cotisation égale à 2,85% (1965) de la somme des salaires bruts, à la « Caisse de compensation de salaires » (Lohnausgleichskasse), organisme géré paritairement par

les organisations signataires de la convention collective.

— Eventualité couverte et conditions d'octroi

L'octroi des prestations de la Caisse suppose que le contrat de travail reste en vigueur. Par contre, le fait que le travailleur ait ou non travaillé pendant la période de compensation n'est pas pris en considération. Une disposition particulière prévoit que le rapport de travail ne peut prendre fin au cours de « la période de compensation ». Les préavis de licenciement existant au 24 décembre ne peuvent prendre effet qu'à la fin de la période de compensation. Le travailleur, pour avoir droit à la compensation, doit pouvoir faire état d'un emploi de plus de treize semaines dans le bâtiment au cours de l'année se terminant le 24 décembre.

— Prestations

La « compensation de salaire » est calculée en se référant au salaire brut moyen perçu pendant la dernière période de paie et en se basant sur la durée hebdomadaire du travail prévue dans la convention collective. Elle correspond au salaire que le travailleur aurait perçu au cours de la période.

Outre la compensation de salaire, la convention collective prévoit l'attribution d'une « allocation de transition » pour les travailleurs qui, bien que remplissant les conditions de stage, se trouvent en chômage pendant la période de compensation à la suite d'un licenciement intervenu entre le 15 octobre et le 24 décembre. Le montant de cette allocation est de 35 DM. Une nouvelle allocation peut être accordée si le travailleur reste en chômage au moins quarante-deux jours au cours de la période d'hiver.

III. FRANCE

Généralités

Les garanties dont bénéficient les travailleurs du bâtiment en cas de chômage intempérie font l'objet d'une législation spéciale (loi du 21-10-1946). Dans la mesure où les travailleurs perçoivent les indemnités prévues par cette législation, ils ne peuvent bénéficier des allocations du régime « général » d'assistance chômage. Rappelons, d'autre part, que le régime complémentaire d'assurance chômage, institué par la convention collective du 31 décembre 1958 et bénéficiant à la quasi-totalité des travailleurs de l'industrie et du commerce, ne couvre que le risque de chômage total et n'intervient pas, en conséquence, en cas de chômage intempérie.

La gestion de ce régime spécial est assurée par les organismes chargés d'appliquer dans le secteur du bâtiment la législation sur les congés payés; à savoir: la Caisse nationale de surcompensation, chargée de la péréquation des charges, et les caisses régionales de congés payés.

— Financement

Le régime est financé uniquement par les entreprises. Les employeurs versent à la caisse de congé payé dont ils dépendent une cotisation exprimée en pourcentage du montant total des salaires versés au personnel de l'entreprise. Toutefois, aucune cotisation n'est due sur les tranches de salaires individuels dépassant le plafond en vigueur aux termes de la législation de sécurité sociale.

Le taux de cette cotisation varie selon les besoins du régime: il était de 1% en 1962. Il a été porté à 3,75% à partir du 1^{er} juillet 1963 (taux reconduit jusqu'au 30-6-1965).

Les établissements dont le montant annuel des salaires versés est inférieur à un certain minimum (15 060 FF jusqu'au 30-6-1965), n'ont pas à cotiser, mais en contrepartie supportent entièrement la charge des prestations.

— Eventualité couverte

Le régime couvre les arrêts de travail résultant des conditions atmosphériques suivantes: gel, tempête grave, vent prolongé, chutes de neige abondantes, pluies persistantes et inondations, lorsque ces intempéries rendent effectivement l'accomplissement du travail techniquement impossible ou dangereux pour la sécurité ou la santé du travailleur.

L'arrêt de travail est décidé par l'entrepreneur après consultation des délégués du personnel.

— Conditions d'octroi des indemnités

Le travailleur doit justifier, au moment de l'arrêt de travail, d'un minimum de 200 heures de travail dans une ou plusieurs entreprises de construction, au cours des deux derniers mois. Il doit, au surplus, être présent sur le chantier au moment où l'arrêt de travail est décidé et rester à la disposition de l'entreprise pendant toute la période d'intempéries.

— Prestations

Jusqu'en 1962, l'indemnisation courait du premier jour ouvrable suivant celui au cours duquel s'est produit l'arrêt de travail. Il en résultait que les

arrêts de travail n'excédant pas une journée n'étaient pas indemnisés. Ce délai de carence a été ramené à quatre heures par semaine (16-2-1963).

L'indemnité est calculée par jour ouvrable, sur la base de la durée du travail en vigueur dans l'entreprise pour le jour chômé, dans la limite de huit heures par jour. Elle correspond aux trois quarts du salaire horaire perçu par le travailleur la veille de l'interruption du travail, y compris les primes accessoires du salaire et les primes de rendement. Toutefois, ne peut être prise en compte pour la fixation de l'indemnité la partie du salaire dépassant le plafond en vigueur pour le calcul des cotisations de sécurité sociale majoré de 20%.

Enfin, la durée annuelle de l'indemnisation ne peut excéder 48 jours ouvrables.

Les indemnités intempérie sont payées par les entrepreneurs qui en sont remboursés par la caisse de congé dont il relèvent, mais seulement jusqu'à concurrence de 90% du montant versé.

IV. ITALIE

Généralités

Jusqu'en 1963, aucune réglementation spéciale, ni législative, ni conventionnelle, ne prévoyait l'indemnisation du chômage intempérie en tant que tel. Toutefois, les travailleurs du bâtiment bénéficiaient, en cas de chômage causé par les intempéries, des prestations servies par la « Caisse de compléments de salaires » (Cassa per l'integrazione dei guadagni) au titre de la réglementation du chômage partiel ou temporaire. D'autre part, la convention collective nationale du bâtiment prévoyait, et prévoit toujours d'ailleurs, l'octroi d'une « indemnité spéciale », justifiée par les caractéristiques de l'emploi dans ce secteur, notamment les interruptions du travail causées par les intempéries. Cette indemnité est versée pour chaque heure ouvrée et correspond à un pourcentage variant, selon les régions, entre 6 et 14% du salaire de base effectif.

La loi du 3 février 1963 a créé, dans le cadre du système des « compléments de salaires », un régime spécial propre aux travailleurs du bâtiment, visant principalement le chômage intempérie, et permettant d'indemniser celui-ci de façon plus complète. A cette fin, un Fonds spécial a été institué auprès de la Caisse de compléments de salaires, gérée par l'Institut national de la prévoyance sociale.

— Financement

Les entreprises versent au Fonds spécial une cotisation égale à 1% des salaires bruts versés.

— Eventualité couverte

L'indemnisation intervient dans tous les cas où, en raison des intempéries ou d'autres causes non imputables à l'employeur ou au travailleur, les ouvriers sont contraints de suspendre le travail ou de travailler à horaire réduit.

— Conditions d'octroi

Aucune condition d'emploi minimale n'est requise. En fait, la seule condition mise à l'indemnisation a trait à la réalisation de l'éventualité, mais cette indemnisation n'est pas automatique et n'est accordée que moyennant autorisation préalable. Ces autorisations sont données par une commission provinciale, si l'arrêt du travail n'excède pas un mois; au-delà d'un mois, une décision d'une commission centrale est nécessaire. Ces commissions comprennent des représentants des employeurs et des travailleurs du bâtiment.

— Prestations

L'indemnisation est égale aux deux tiers de la rémunération perdue pour toute heure chômée, dans les limites de quarante heures par semaine. Elle est accordée pour une durée maximum de trois mois.

Aux termes de la convention collective du bâtiment, négociée en novembre 1963, et qui couvrira la période 1964-1965, l'indemnisation doit être portée à 80% de la rémunération.

V. LUXEMBOURG

Le Luxembourg ne connaît aucune réglementation visant à accorder une protection particulière aux travailleurs du bâtiment. En cas de chômage intempérie, seul peut intervenir par conséquent le régime général d'assistance chômage, financé par l'État et les communes.

— Eventualité couverte

Est couvert le chômage en général, y compris le chômage dû aux intempéries, aucune restriction ou prescription particulière ne jouant en matière de chômage intempérie.

— Conditions d'octroi

Il faut deux cents journées de travail au cours des douze mois précédant le chômage.

— Prestations

Le régime normal prévoit l'application d'un délai de carence de deux jours si le chômage est d'une durée inférieure à une semaine. Cette disposition ne permet pas d'indemniser les journées de chômage isolées que peuvent provoquer bien souvent les intempéries. Toutefois, une solution libérale a été adoptée pour le cas où plusieurs périodes de chômage consécutives ne sont interrompues que par des journées de travail isolées : ces périodes sont alors considérées comme n'en formant qu'une seule.

L'indemnité est calculée sur la base du salaire brut moyen soumis à cotisation au titre de l'assurance maladie, c'est-à-dire dans la limite du plafond de 2 260 FL par semaine. Le taux appliqué est de 60%, et le maximum de l'indemnité de 1 596 FL par semaine (1964).

La durée totale de l'indemnisation ne peut excéder vingt-six semaines sur une période de douze mois.

VI. PAYS-BAS

Généralités

L'indemnisation du chômage intempérie a été réglée par voie de conventions collectives. Une convention de 1947 a créé un Fonds spécial (Risicofonds) permettant l'indemnisation du chômage causé par le gel ou la neige persistante. Des dispositions conventionnelles prévoient également l'indemnisation des heures non ouvrées pour cause de pluie ou d'obscurité.

Il est à noter que le Risicofonds du bâtiment a été créé antérieurement à l'entrée en vigueur de la législation sur l'assurance chômage. La gestion de cette assurance a été organisée, comme on le sait, par branche professionnelle, et en ce qui concerne le bâtiment, confiée à une « association professionnelle » fondée par les organisations d'employeurs et de travailleurs de ce secteur. Le chômage intempérie est couvert en principe par le « Risicofonds », mais les travailleurs qui ne réunissent pas les conditions (minimum d'emploi dans le bâtiment) mises à l'octroi des prestations « spécialisées » de ce Fonds, peuvent alors obtenir les prestations du régime général d'assurance chômage.

Le Risicofonds est géré par la Fondation des fonds sociaux du bâtiment (organisme qui regroupe diverses institutions ou fonds de ce secteur) (1).

A. Chômage causé par le gel ou la neige persistante

— Financement

Le financement du Risicofonds est assuré par une cotisation des employeurs. En 1963, cette cotisation était de 7% du salaire-horaire conventionnel.

— Eventualité couverte

Le Risicofonds ne couvre que le chômage causé par le gel, ses conséquences, ou la neige persistante. Les conditions d'intempéries sont vérifiées au moyen des relevés de température effectués pour le pays par l'Institut national météorologique; la décision d'interrompre le travail appartient à l'employeur, le contrôle étant effectué à posteriori par la Fondation des fonds sociaux.

— Conditions d'octroi

Le travailleur doit être en possession d'une carte de légitimation qui lui est remise avant le commencement de l'hiver, si des cotisations ont été versées à son nom pour au moins 120 jours ouvrables dans une entreprise de construction, au cours de l'exercice précédent (au cas où le travailleur ne remplit pas cette condition, il peut percevoir les allocations de l'assurance chômage dans la mesure, bien entendu, où il satisfait aux conditions de stage prévues par la loi).

— Prestations

Les indemnités sont égales à 90% du salaire horaire tel qu'il est fixé par les conventions collectives, par région et par qualification. Le nombre d'heures indemnifiables est au maximum de quarante-cinq heures par semaine. Ces indemnités sont versées directement par l'employeur qui est ensuite remboursé par le Fonds (le Fonds rembourse également à l'employeur les charges sociales correspondantes).

B. Chômage dû à la pluie ou à l'obscurité

Les conventions collectives stipulent que lorsque les conditions atmosphériques défavorables (autres que le gel) ne permettent pas au travailleur d'effectuer son travail, l'employeur lui verse 90% du salaire horaire conventionnel. Par contre, l'employeur est tenu de payer le plein salaire pour les heures pendant lesquelles son personnel n'a pu travailler en raison de l'obscurité.

(1) Il existe un fond distinct pour les peintres en bâtiment.

CHAPITRE II

Les régimes complémentaires de pension

I. ALLEMAGNE

Généralités

Une convention collective du bâtiment conclue en 1957 entre les organisations professionnelles sur le plan national instaure un régime complémentaire en matière de pension de vieillesse, d'invalidité, d'accidents du travail et de veuves. Ce régime prévoit l'octroi d'allocations supplémentaires aux prestations de sécurité sociale correspondantes.

Le régime est géré par la « Caisse d'assistance complémentaire » (Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes) créée à cet effet et administrée paritairement.

Il est applicable aux ouvriers du bâtiment dans la mesure où ils sont assujettis obligatoirement à l'assurance vieillesse-invalidité (c'est-à-dire dans la mesure où leur salaire est inférieur au plafond d'affiliation) ainsi qu'aux contremaîtres et maîtres terrassiers.

— Financement

Le régime est financé exclusivement par les employeurs. Ceux-ci versent pour les ouvriers une cotisation égale à 1,65% de la somme des salaires bruts, et pour les contremaîtres une cotisation forfaitaire de 36 DM par trimestre.

— Eventualités couvertes

Des allocations supplémentaires sont prévues : aux pensions de vieillesse, aux pensions d'invalidité, aux pensions d'accidents du travail en cas d'incapacité d'au moins 50%, aux pensions de veuve. Elles sont versées au titre de la législation de sécurité sociale.

— Conditions d'octroi

L'octroi de ces diverses allocations est subordonné tout d'abord à une condition de stage. Les travailleurs doivent avoir été employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application de la convention, pendant deux cent vingt mois (18 ans et 4 mois). Toutefois, pour les pensions prenant cours avant 1969, le stage est réduit de dix mois par année, jusqu'à cent dix mois pour

les pensions ayant pris cours en 1958 ou antérieurement. La condition de stage n'est pas requise pour l'allocation supplémentaire à une pension d'accident du travail.

En second lieu, les allocations ne sont accordées que si le travailleur, à la date de liquidation de la pension, est employé dans une entreprise du bâtiment ou bien a quitté un tel emploi depuis douze mois au plus.

Enfin, le droit aux allocations est suspendu lorsque l'assuré continue d'exercer une activité salariée lui procurant un revenu annuel supérieur à un certain plafond. Ce plafond est de 2 000 DM pour les titulaires d'allocations de vieillesse et les personnes qui étaient déjà titulaires au 1^{er} janvier 1958 d'une pension d'invalidité, de vieillesse ou d'accidents du travail. Il est de 1 500 DM pour les titulaires d'allocations d'invalidité ou d'accidents du travail.

— Prestations

a) L'allocation de vieillesse s'élève à 45 DM par mois.

b) L'allocation supplémentaire aux pensions d'invalidité ou d'accidents du travail s'élève à 30 DM par mois. Lorsque ces pensions sont liquidées alors que l'assuré est âgé d'au moins 60 ans, le montant de l'allocation est augmenté de 3 DM pour chaque année de 60 à 65 ans.

c) Les travailleurs qui, au 1^{er} janvier 1958, étaient titulaires d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'accidents du travail, et qui avant la liquidation de la pension avaient exercé une activité salariée dans le bâtiment, ont droit à une allocation mensuelle de 30 DM.

d) L'allocation de veuve, d'un montant mensuel de 30 DM, n'est versée que pour les vingt-quatre mois suivant le décès de l'assuré.

D'autres prestations ont été prévues par la convention collective du 10 août 1962, pour les travailleurs remplissant les conditions d'octroi de l'allocation de vieillesse ou d'invalidité. Il s'agit d'allocations supplémentaires pour les travailleurs pouvant faire état :

- 1) d'une longue ancienneté dans l'entreprise,
- 2) d'une longue ancienneté syndicale.

Ces suppléments sont cumulables et s'élèvent à : 10 DM pour une ancienneté de 10 ans, 25 DM pour une ancienneté de 20 ans, 35 DM pour une

ancienneté de 30 ans, 45 DM pour une ancienneté de 40 ans.

Un supplément de 30 DM par mois s'ajoute également aux pensions de veuves, pendant au maximum 24 mois, si le mari décédé avait droit ou aurait eu droit à une prestation supplémentaire.

II. FRANCE

Généralités

Il existe dans l'industrie française du bâtiment et des travaux publics une série de régimes complémentaires de vieillesse dont l'objet est de garantir aux salariés une pension qui s'ajoute à celle de la sécurité sociale. Pour chaque catégorie de salariés fonctionne un régime distinct, géré par une caisse particulière. Ces régimes sont les suivants :

1) Le régime complémentaire de retraite des ouvriers institué par l'accord national du 13 mai 1959 et rendu obligatoire par un arrêté ministériel du 2 mars 1960 : il est géré par la Caisse nationale de retraite des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, organisme administré paritairement.

2) En ce qui concerne les employés, techniciens et agents de maîtrise, il existe deux régimes distincts : l'un pour le bâtiment, l'autre pour les travaux publics, instaurés par la convention collective nationale des travaux publics du 18 janvier 1956 et la convention collective nationale du bâtiment du 29 mai 1958. Contrairement à la convention ayant institué le régime des ouvriers, celles-ci n'ont pas fait l'objet d'un arrêté d'extension et leurs dispositions n'étaient obligatoires par conséquent que pour les entreprises affiliées aux organismes signataires (toutesfois, l'accord national interprofessionnel du 8-12-1961 portant généralisation des régimes complémentaires a eu pour effet de rendre obligatoire l'adhésion de toutes les entreprises du secteur du bâtiment). La gestion de ces régimes est assurée par la Caisse du bâtiment et des travaux publics.

3) Le régime des cadres est un régime interprofessionnel institué par une convention collective nationale du 14 mars 1947 et rendu obligatoire par l'arrêté ministériel du 31 mars 1947. En conséquence, toutes les entreprises industrielles et commerciales exerçant une activité représentée au Conseil national du patronat français, sont tenues d'appliquer les dispositions de cette convention.

4) Enfin, il faut mentionner l'existence d'un régime facultatif de retraite complémentaire, réservé aux cadres supérieurs. Ce régime a été institué à l'initiative des fédérations patronales, et, n'ayant fait l'objet d'aucun accord collectif, n'a aucune force obligatoire pour les employeurs. Il permet d'assurer aux cadres supérieurs une

retraite qui s'ajoute à celle du régime interprofessionnel et à celle de la sécurité sociale.

Nous n'examinerons ici que les régimes applicables aux ouvriers et aux employés, techniciens. Le régime des cadres étant interprofessionnel n'est pas caractéristique du secteur du bâtiment et sera examiné ultérieurement dans une étude générale consacrée à l'ensemble des régimes complémentaires. Cependant, il convient de signaler que les régimes professionnels des ouvriers et des employés et techniciens ne constituent pas pour autant une originalité du secteur de la construction, mais constituent une illustration de l'importance prise en France par les régimes complémentaires de retraite, importance qui a été consacrée par la convention du 8 décembre 1961 et l'arrêté ministériel du 27 mars 1962 : aux termes de ces dispositions, les régimes complémentaires de retraite sont obligatoires pour l'ensemble des secteurs représentés au Conseil national du patronat français (1).

A. Le régime complémentaire de retraite des ouvriers du bâtiment et des travaux publics

— Financement

Ce régime est financé conjointement par l'employeur et les travailleurs. Le montant total de la cotisation s'élève à 3,50% du salaire perçu par l'ouvrier, dont 2% sont à la charge de l'employeur et 1,50% à la charge du salarié.

— Conditions d'attribution de la retraite

L'âge de la retraite est fixé à 65 ans, sans qu'à cet âge l'arrêt du travail soit obligatoire : dans ce cas, les intéressés continuent à cotiser au régime complémentaire et à acquérir des « points de retraite ».

Des arrêts de travail anticipés sont possibles à partir de 60 ans. Un coefficient d'abattement proportionnel à l'âge est appliqué, à moins que l'intéressé ne soit déclaré « inapte au travail » et reconnu comme tel par la sécurité sociale.

À l'âge de la cessation de travail, il faut avoir acquis un minimum de 650 points (ce qui représente un minimum d'affiliation de 5 ans environ de travail au salaire moyen), sinon il y a rachat global de la pension par versement d'un capital au moment du départ en retraite.

(1) Ces dispositions seront analysées dans une étude ultérieure portant sur l'ensemble des régimes complémentaires de sécurité sociale.

– Calcul de la pension

Le mode de calcul des pensions complémentaires est identique dans tous les régimes organisés en France. Il se base sur le système des « points de retraite ».

Les cotisations versées au cours de l'année sont inscrites à un compte individuel pour chaque bénéficiaire. Le montant total des cotisations encaissées est divisé par le « salaire de référence » du régime, dont le montant est fixé annuellement. Le quotient ainsi obtenu donne à l'intéressé un certain nombre de points. Lorsque le bénéficiaire prend sa retraite, il est titulaire de la somme de tous les points de retraite acquis au cours de sa carrière.

Il convient toutefois de remarquer que la convention prévoit la validation des services accomplis avant l'entrée en vigueur du régime, et pour lesquels aucune cotisation n'a été versée.

Le montant de la retraite est obtenu en multipliant le nombre total de points acquis par la valeur du point pour l'année en cours. La valeur du point est révisée chaque année par la caisse chargée de la gestion du régime.

En 1961, la moyenne par attributaire des pensions versées était de 840 francs. Ce chiffre toutefois correspond à la première année de fonctionnement du régime et est influencé par le caractère partiellement forfaitaire de la reconstitution de carrière. En régime normal, cette moyenne sera certainement sensiblement supérieure. On estime généralement que les régimes complémentaires en vigueur dans l'ensemble des secteurs professionnels tendront à garantir une pension égale à 20% du salaire ⁽¹⁾.

– Pensions de réversion

En cas de décès de l'assuré, le conjoint survivant a droit à une pension de réversion calculée sur la base d'un nombre de points égal à 60% des points acquis par l'assuré. Les orphelins de père et de mère reçoivent chacun, jusqu'à l'âge de 21 ans, une pension calculée sur la base d'un nombre de points égal à 20% des points acquis par l'assuré.

– Majorations

Majorations d'âge : les assurés nés avant le 1^{er} janvier 1890 bénéficient d'une majoration de points de 10%.

Les assurés justifiant, avant l'âge de 65 ans, d'au moins vingt ans de présence dans une entreprise adhérente, bénéficient d'une majoration de points de 5%.

Majorations pour enfants à charge : pour le calcul des pensions directes ou de réversion, le nombre des points acquis est majoré de 10% pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans (moins de 20 ans en cas de poursuite d'études, pas de limitation pour les infirmes).

B. Le régime complémentaire de retraite des employés, techniciens ou agents de maîtrise

– Bénéficiaires

Les employés, techniciens et agents de maîtrise, jusqu'à un certain niveau hiérarchique, bénéficient de ce régime sous réserve de satisfaire à la condition d'ancienneté de cinq ans dans la profession. En outre, ils ne peuvent être admis au bénéfice du régime avant l'âge de 21 ans.

– Financement

Le régime est financé par une cotisation de 4% supportée par moitié par les employeurs et les salariés; ce taux peut être majoré, à titre facultatif, jusqu'à 8%. L'assiette des cotisations est variable selon le niveau de la rémunération de l'intéressé.

Les bénéficiaires sont répartis en douze classes en fonction de la rémunération perçue au cours de l'année précédente, le salaire soumis à cotisation étant le salaire maximum de la classe dont le bénéficiaire fait partie. La classe la plus élevée comprend toutes les rémunérations atteignant ou dépassant le triple du plafond de la sécurité sociale (10 440 FF par an au 1-1-1963).

– Conditions d'attribution de la retraite

Voir régime des ouvriers. Toutefois, aucun minimum d'affiliation n'est requis pour les employés, techniciens et agents de maîtrise.

– Prestations

La réglementation applicable est analogue à celle du régime des ouvriers.

III. PAYS-BAS

Aux Pays-Bas, comme en France, les régimes complémentaires de retraite instaurés par voie de convention collective ont connu un développement important. Bien qu'à la différence de la France l'instauration de tels régimes n'ait pas été

⁽¹⁾ Voir « Les régimes complémentaires de retraite », dans le numéro spécial de « Droit social », juillet-août 1962.

rendue obligatoire, dans un très grand nombre de secteurs fonctionnent des régimes de retraite complémentaire intéressant l'ensemble de la profession. C'est notamment le cas de l'industrie du bâtiment où un « fonds de pension » a été institué en 1951 ⁽¹⁾.

— Bénéficiaires

Tous les travailleurs à partir de l'âge de 19 ans, couverts par une convention collective de salaire, employés dans une entreprise de bâtiment, ainsi que certaines catégories de travailleurs indépendants.

— Financement

Le financement est assuré par une cotisation payable par moitié par l'employeur et le travailleur. Cette cotisation, fixée à 1% du salaire journalier prévu par la convention collective pour l'un des « groupes de salaire » (groupe 5, classe 1), est de 1,10 florin par journée de travail (semaine de 5 jours). Pour les indépendants, la cotisation mensuelle est égale à vingt fois ce montant.

Les prestations comprennent des pensions de vieillesse et des pensions de veuve.

Les pensions de vieillesse sont liquidées au plus tôt à l'âge de 65 ans. Elles ne sont pas calculées sur la base du salaire de l'intéressé, mais uniquement d'après le nombre de cotisations journalières ou mensuelles versées depuis l'entrée en vigueur du régime. Chaque année pleine de participations donne droit actuellement à une pension de 26,40 florins, de sorte que pour une carrière complète (46 années) la pension s'élève à 1 234,40 florins par an. Pour les années antérieures à 1951, des dispositions transitoires prévoient la validation des services passés en faveur des travailleurs nés avant 1925 et employés dans l'industrie du bâtiment avant 1951.

La pension de veuve s'élève (au 1-6-1964) à 520 florins par an si les cotisations ont été régulièrement acquittées depuis le 2 juillet 1951. Dans le cas contraire, le montant de la pension est calculé au prorata.

(1) Il existe un fond distinct pour les peintres en bâtiment.

BIBLIOGRAPHIE

Documentation communautaire

Haute Autorité de la CECA : Régimes complémentaires de sécurité sociale applicables aux travailleurs des industries de la Communauté (mines et sidérurgie), Luxembourg 1959.

Commission de la CEE : Les régimes complémentaires dans l'industrie du bâtiment (stencilé), Bruxelles 1963.

Office statistique des Communautés européennes : Statistiques sociales n° 3, 1961; n° 1, 1963; n°s 2 et 5, 1965 (résultats des enquêtes sur le coût de la main-d'oeuvre).

Belgique

A. Lagasse : « Sécurité sociale et accords collectifs » — Revue belge de sécurité sociale, mars à août 1965.

A. Carton de Tournai et C. Deleers : « Les assurances groupes ».

A. Trine : « Les fonds de sécurité d'existence », Revue du Travail, octobre-novembre 1964.

C. Deguelle : « Les régimes professionnels complémentaires de la sécurité sociale en Belgique », Revue belge de sécurité sociale, mars 1962.

Allemagne

A. Graef : « Die betriebliche Altersfürsorge », Schriftreihe der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände, Nordrhein-Westfalen, Heft Nr. 14.

E. Heissmann : « Die betrieblichen Ruhegeldverpflichtungen », Köln 1963.

F. Spiegelhalter : « Zum Leistungsaufbau der betrieblichen Altersversorgung », Der Arbeitgeber 1958, pp. 582 et 648.

France

Droit social : numéro spécial de juillet-août 1962 sur les régimes complémentaires de retraite.

Droit social : juin 1959 — « La convention du 31 décembre 1958 relative à la création de l'assurance chômage » par B. Oudin.

Droit social : mars 1963 — « Résultats et tendances du régime conventionnel d'assurance chômage » par G. A. Gau.

H. Lion : « Régime de retraite et de prévoyance des cadres » Sirey 1955.

Liaisons sociales :

— numéro spécial de février 1958 : « La Mutualité »;

— numéro spécial de novembre 1958 : « Les régimes complémentaires de retraite »;

— numéro spécial de mai 1962 : « Retraites des cadres »;

— numéro spécial de février 1963 : « Accords d'entreprise ».

La documentation française — Recueils et monographies n° 54 — « Les régimes complémentaires de retraite par répartition » 1965.

Revue française du travail — octobre-décembre 1959 « La sécurité sociale et les régimes complémentaires » par F. Nelter.

R. Ferraud : « Syndicalisme et régimes complémentaires » — mémoire du Centre d'études supérieures de sécurité sociale, 1964-1965.

Jurisclasseur de la Sécurité sociale — fascicules 810, 811, 812, 813, 814.

Italie

Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro — Relazione preliminare sulla riforma della previdenza sociale — Roma 1963.

Pays-Bas

Adviescommissie voor personeelsfondsen « Ondernemingspensioen », La Haye 1963.

A.C.M. Van de Ven « Het betrekken van bedrijfspensioenfondsen in de verdragen op het gebied van de sociale verzekering » — De sociale-zekerheidsgids, mars 1957.

Etudes

parues à ce jour dans la série « politique sociale » (1) :

8093 — N° 1

La formation professionnelle des jeunes dans les entreprises industrielles, artisanales et commerciales des pays de la CEE

1963, 126 p. (f, d, i, n), FF 14,— ; FB 140,—

8047 — N° 2

La réglementation des congés payés dans les six pays de la Communauté

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 10,— ; FB 100,—

8058* — N° 3

Etude sur la physionomie actuelle de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 130 p. (f, d, i, n), FF 9,— ; FB 90,—

8059* — N° 4

Etude comparée des prestations de sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 145 p. (f, d, i, n), FF 14,— ; FB 140,—

8060* — N° 5

Financement de la sécurité sociale dans les pays de la CEE

1962, 164 p. (f, d, i, n), FF 10,— ; FB 100,—

8091 — N° 6

Le droit et la pratique des conventions collectives dans les pays de la CEE

1963, 63 p. (f, d, i, n), FF 5,— ; FB 50,—

8108 — N° 7

L'emploi agricole dans les pays de la CEE —

Tome I : Structure

1964, 61 p. (f, d, i, n), FF 7,— ; FB 70,—

8123 — N° 8

L'emploi agricole dans les pays de la CEE

Tome II : Evolution et perspectives

1964, 51 p. (f, d, i, n), FF 6,— ; FB 60,—

8135* — N° 9

Le chômage et la main-d'oeuvre sous-employée —

Mise en oeuvre d'une méthode de recherche — Belgique

1965, 176 p. (f, d, i, n), FF 12,— ; FB 120,—

8140* — N° 10

Les salaires dans les branches d'industrie —

Filatures de coton — Industrie du caoutchouc — Construction navale et réparation de navires

1965, 65 p. (f, d, i, n), FF 5,— ; FB 50,—

(1) Les signes abrégatifs f, d, i, n et e indiquent les langues dans lesquelles les textes ont été publiés (français, allemand, italien, néerlandais et anglais).

Etudes parues à ce jour dans la série « politique sociale » :

8151* – N° 11

Etude comparative des normes législatives régissant la protection des jeunes travailleurs dans les pays membres de la CEE
1966, 113 p. (f, d, i, n.), FF 10,– ; FB 100,–

8172* – N° 12

**Les salaires dans les branches d'industrie –
Construction métallique – Imprimerie – Confection**
1966, 74 p. (f, d, i, n.), FF 6,– ; FB 60,–

8175 – N° 13

La protection de la maternité dans les six pays de la CEE
1966, 44 p. (f, d, i, n.), FF 5,– ; FB 50,–

8184 – N° 14

**Les systèmes de la durée du travail dans les Etats membres de la CEE
(en préparation)**

BUREAUX DE VENTE

FRANCE

*Service de vente en France des publications
des Communautés européennes*
26, rue Desaix – Paris 15e
Compte courant postal : Paris n° 23-96

BELGIQUE

Moniteur belge – Belgisch Staatsblad
40, rue de Louvain – Leuvenseweg 40
Bruxelles 1 – Brussel 1

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
9, rue Goethe – Luxembourg

ALLEMAGNE

Verlag Bundesanzeiger
5000 Köln 1 – Postfach
Fernschreiber: Anzeiger Bonn 8 882 595

PAYS-BAS

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat – Den Haag

ITALIE

Libreria dello Stato
Piazza G. Verdi 10 – Roma

Agenzie:

Roma – Via del Tritone 61/A e 61/B

Roma – Via XX Settembre

(Palazzo Ministero delle Finanze)

Milano – Galleria Vittorio Emanuele 3

Napoli – Via Chiaia 5

Firenze – Via Cavour 46/r

GRANDE-BRETAGNE ET COMMONWEALTH

H.M. Stationery Office
P.O. Box 569
London S.E. 1

ETATS-UNIS D'AMERIQUE

European Community Information Service
808 Farragut Building
900-17th Street, N.W.
Washington, D.C., 20006

AUTRES PAYS

*Office central de vente des publications
des Communautés européennes*
2, place de Metz – Luxembourg
Compte courant postal : Luxembourg n° 191-90

SERVICES DES PUBLICATIONS DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

8 185*/1/VII/1966/5

FF 12,-	FB 120,-	DM 9,60	Lit. 1 500	Fl. 8,75	£0.17.6	\$2.40
---------	----------	---------	------------	----------	---------	--------
