

Les Pays-Bas misent sur la primauté des cotisations sans garanties

Alors qu'en Suisse, la réforme de la LPP fait l'objet d'âpres discussions au Parlement et que les adaptations discutées n'entraîneront probablement pas de changements fondamentaux du système, les Pays-Bas se préparent actuellement à faire un grand pas en avant. Reste à savoir si la réforme aboutira.

La réforme de la prévoyance professionnelle aux Pays-Bas présente un intérêt particulier pour la Suisse, car le régime (quasi-)obligatoire néerlandais est également basé sur le système de capitalisation et, avec différentes garanties du côté des prestations, il est jusqu'à présent proche, dans sa conception, du 2^e pilier suisse.

Les quelque 200 caisses de pensions actuelles aux Pays-Bas gèrent un patrimoine d'environ 1.7 billion d'euros. Au cours des 15 dernières années, le nombre de caisses de pensions a diminué, passant progressivement de quelque 700 à environ 200 actuellement, dont environ 140 sont des caisses de pensions d'entreprise et 60 des caisses de pensions sectorielles.¹

Un régime obligatoire exemplaire?

Les Pays-Bas sont souvent présentés comme un modèle en matière de prévoyance professionnelle (classés par exemple à la deuxième place sur 44 dans le Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022).² En comparaison internationale, la couverture est très élevée, puisqu'elle englobe environ 90 % de la population active. Le taux de remplace-

ment moyen visé après la retraite est de 70 % du dernier revenu. Avec des montants qui oscillent entre 15 000 et 18 000 euros par an, le 1^{er} pilier aux Pays-Bas verse cependant des rentes moins élevées que l'AVS en Suisse.

Degré de couverture en baisse et système obsolète

Depuis l'an 2000, les caisses de pensions néerlandaises sont confrontées à la baisse des rendements et à la volatilité des marchés financiers. En conséquence, les degrés de couverture de nombreuses caisses de pensions ont baissé, ce qui exerce une influence directe sur les prestations versées. Contrairement à la Suisse, une caisse de pensions néerlandaise doit en effet réduire ses prestations si le degré de couverture tombe en dessous de 90 %. Par exemple, en 2012, la Banque centrale néerlandaise (DNB), en tant qu'autorité de surveillance compétente, a ordonné à 66 caisses de pensions au total de réduire leurs versements.

Le système de rentes néerlandais a en grande partie plus de 50 ans. Il n'est plus adapté au marché du travail actuel: changer d'emploi ou se mettre à son compte peut entraîner des inégalités de traitement, car les générations plus âgées sont actuellement subventionnées par les cotisations élevées versées par les jeunes. Mais selon le tournant que prend une carrière au fil des ans, il ne sera plus pos-

¹ Peter Zanella: «Copier sur le premier de classe», le système de prévoyance néerlandais, PPS 05/18, page 46.

² La Suisse s'est classée 11^e en 2021 et 2022, voir l'article Quinz, page 37.

sible plus tard de profiter des cotisations élevées des jeunes.

Une réforme au calendrier ambitieux

Face à cette situation, le gouvernement néerlandais a présenté en juin 2019, après de nombreuses années de discussion, un projet de loi visant à réformer en profondeur le système des caisses de pensions.³

Alors que les discussions parlementaires sont toujours en cours, on estime actuellement que le changement de système débutera le 1^{er} juillet 2023 et s'achèvera après une période de transition de quatre ans.

Plans à primauté de cotisations analogues aux plans 1e

La réforme prévoit d'abandonner complètement le système actuel, qui contient encore en partie des garanties de prestations élevées, pour passer à un système à contribution définie. Les plans à contribution définie (DC) correspondent conceptuellement aux plans 1e connus en Suisse pour les parts de salaire supérieures à 132 300 francs. Dans le nouveau système, le taux de cotisation doit s'élever au maximum à 30% des parts de salaire soumises à rente. Il est financé pour environ un tiers par l'employé et pour deux tiers par l'entreprise.

Gagnants et perdants de la réforme

Comme pour tout changement de système, la réforme prévue fait des gagnants et des perdants au niveau individuel. Ceux qui seront moins bien lotis suite au changement de système bénéficieront d'un mécanisme de compensation. Celui-ci opérera en partie grâce à des effets fiscaux, mais en grande partie grâce aux entreprises.

Le nouveau système nécessite notamment moins de réserves de capital qu'auparavant, car d'une part, il n'existe plus

de montant fixe de la rente et, d'autre part, le profil de risque de chaque assuré est davantage pris en compte.

Il y aura deux types de plans DC: les plans DC collectifs, dans lesquels l'organe suprême adapte le risque d'investissement à la structure d'âge de tous les assurés, et les plans DC individuels, dans lesquels le profil de risque peut être choisi individuellement par l'assuré. On espère que le niveau des rentes sera plus élevé en moyenne à long terme, car la flexibilisation des placements devrait conduire à des rendements attendus plus élevés.

La communication avec les assurés a déjà commencé, notamment pour les rentes variables, dont le montant est basé sur les résultats des placements, afin de sensibiliser à temps à ce sujet.

Techniquement exigeant

On part du principe que toutes les caisses de pensions ne souhaitent pas effectuer le difficile changement de système et que l'on assistera à une nouvelle consolidation parmi les caisses de pensions néerlandaises. Celle-ci avait toutefois déjà commencé depuis un certain temps en raison des exigences de plus en plus élevées en matière de gouvernance et de la pression croissante sur les coûts.

La Suisse va-t-elle suivre?

La question est de savoir si d'autres pays suivront avec des réformes similaires. Enfin, l'augmentation de l'espérance de vie et le niveau toujours relativement bas des taux d'intérêt ne sont pas des caractéristiques uniques des Pays-Bas. C'est pourquoi, en Suisse aussi, on observe de près ce qui se passe aux Pays-Bas en matière de rentes.

Les prestations un peu plus élevées du 1^{er} pilier en Suisse permettent de maintenir la pression un peu plus basse. Mais la question se pose ici aussi de savoir si, à long terme, les risques ne devraient pas être individualisés dans un système DC au lieu d'être mutualisés.

En fin de compte, en Suisse, ce sera une question de volonté politique et de processus décisionnel. Avec la tactique

TAKE AWAYS

- La prévoyance professionnelle aux Pays-Bas est considérée comme exemplaire, car elle couvre presque tous les travailleurs et produit un taux de remplacement relativement élevé avec les rentes.
- Malgré cela, le système par capitalisation est confronté à des défis similaires à ceux de la Suisse: espérance de vie plus longue, taux d'intérêt maigres, sous-couverture et marché du travail en mutation.
- Aux Pays-Bas, il est prévu de changer radicalement de système de prévoyance professionnelle, en passant d'un système de retraite avec des prestations garanties à des plans DC anglosaxons, connus en Suisse sous le nom de plans 1e.
- La réforme devrait encore renforcer la consolidation, qui est beaucoup plus avancée aux Pays-Bas qu'en Suisse.

actuelle du salami, qui consiste à ne faire qu'un petit pas dans une direction à la fois, associée à des dispositions transitoires coûteuses et compliquées, les chances de faire un pas plus important, comme le prévoient les Pays-Bas, sont plutôt minces.

Il reste donc à voir si les Pays-Bas deviendront un précurseur pour la Suisse en matière de prévoyance professionnelle. |

Samuel Neukomm

Les principaux changements apportés par la réforme:

- Toutes les nouvelles définitions de prestations doivent être basées sur le modèle DC (Defined Contribution).
- Toutes les classes d'âge verseront le même pourcentage à la prévoyance professionnelle.
- Les rentes seront variables et s'orienteront sur les rendements des placements sur le marché des capitaux.

³ La Chambre basse a donné son accord définitif le 22 décembre 2022, la Chambre haute a repris l'affaire en janvier, la décision est encore en suspens.