

Pays-Bas

Pays-Bas : le système de retraite en 2008

Le système de retraite néerlandais repose sur deux piliers principaux : un régime public à taux uniforme et des plans professionnels liés à la rémunération. Bien que les employeurs n'aient aucune obligation légale de proposer un régime de retraite à leurs salariés, 91 % des salariés sont couverts dans le cadre d'accords de branche. Il est donc préférable de considérer ces régimes comme quasi obligatoires.

Indicateurs essentiels

		Pays-Bas	OCDE
Salaire moyen	EUR	43 500	27 800
	USD	63 600	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	4.7	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.9	78.9
	à 65 ans	83.4	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	24.1	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse de base est due à partir de 65 ans. Habituellement, l'âge normal de la retraite est aussi de 65 ans dans les régimes professionnels. Tous les résidents peuvent prétendre à cette prestation.

Calcul des prestations

Régime de base

Pour une personne seule, le montant brut de la prestation de retraite était, en 2008, de 999.72 EUR au premier semestre et de 1 011.98 EUR au second. À cela s'ajoutait une allocation supplémentaire de congés de 647.80 EUR, ce qui donne un total annuel de 12 718 EUR, soit 29 % du salaire moyen. Pour un couple, la prestation annuelle totale s'élevait à 17 380.08 EUR. Le montant de la prestation est indexé sur le salaire minimum net, qui est revalorisé deux fois par an.

Le taux d'acquisition des droits à la prestation de base s'établit à 2 % du montant total par année de résidence ou de travail dans le pays. Il existe aussi un régime d'aide sociale pour les personnes âgées, dont le montant est égal au montant net de la pension de base.

Régimes professionnels

Les Pays-Bas sont également dotés d'un système de retraite privé très développé, composé de 656 fonds de pension (fin 2008), dont 95 fonds de branche. Sous certaines conditions, les entreprises néerlandaises peuvent s'abstenir d'y adhérer si leur propre régime offre des prestations équivalentes. De plus, on recense environ 550 plans d'entreprise et 46 000 entreprises (en 2005), principalement de petite taille, proposent des régimes gérés par des compagnies d'assurance.

Environ 90 % des salariés affiliés à ces fonds de pension relèvent d'un régime à prestations définies ; les autres bénéficient d'un régime à cotisations définies.

Pour environ 97 % des participants aux régimes à prestations définies (environ 87 % de tous les salariés affiliés à des fonds de pension), le salaire de référence repose sur la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière et, à hauteur d'environ 1.3 %, sur le montant du dernier salaire. Pour le restant, c'est soit une formule associant les deux (1 %) soit un montant fixe (moins de 1 %).

La plupart des régimes de retraite basés sur le dernier salaire accordent 1.75 % de ce salaire par année de service, ce qui implique un taux de remplacement de 70 % pour une carrière complète de 40 ans. Dans la majorité des régimes fondés sur le salaire moyen, le taux d'acquisition des droits varie en général entre 1.75 % et 2 % par année de service.

Il n'y a pas d'obligation légale quant à la revalorisation des rémunérations des années antérieures et la pratique varie d'un régime à l'autre selon des règles définies par les partenaires sociaux. Pour environ 85 % des participants à des régimes basés sur le salaire moyen, les salaires antérieurs sont revalorisés en fonction de la hausse du salaire moyen, tandis que pour 15 % la revalorisation se fait sur la base de l'inflation. La modélisation suppose un régime fondé sur le salaire moyen avec revalorisation sur la base de l'évolution du salaire moyen.

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale de revalorisation, la plupart des retraites mises en paiement sont également réévaluées chaque année. Près de 60 % sont indexées sur la hausse des salaires observée dans le secteur concerné, et 35 % sont indexées sur les prix.

Les droits à pension sont entièrement transférables en cas de changement d'emploi. La loi impose d'indexer les droits à pension des personnes qui quittent un régime avant leur départ à la retraite exactement de la même façon que les retraites mises en paiement. Les périodes d'acquisition de droits sont très courtes.

Les rémunérations ouvrant droit à pension ne sont pas plafonnées.

Les retraites professionnelles sont intégrées au régime public de retraite. La réglementation fiscale en vigueur autorise le versement d'une prestation maximale égale à 100 % du dernier salaire à 65 ans, pour le régime public comme pour les régimes privés. La plupart des régimes visent un taux de remplacement total de 70 % du dernier salaire ; une franchise s'applique aux prestations privées.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La pension de base ne peut être liquidée avant 65 ans.

En 2005, le régime fiscal de faveur dont bénéficient les programmes de préretraite (« VUT ») et qui conduisait à verser des prestations de retraite anticipée entre 60 et 65 ans a été aboli afin d'encourager les actifs âgés à continuer de travailler.

Retraite différée

Il n'est pas possible de reporter la liquidation de la pension vieillesse de base au-delà de 65 ans. Il est toutefois possible de cumuler la pension de base et un salaire.

Les règles de report de la retraite varient d'un plan professionnel à l'autre. Il est possible de cumuler une retraite professionnelle avec un emploi. De fait, certains régimes autorisent leurs adhérents à percevoir une retraite et à continuer de travailler pour la même entreprise. Il n'y a pas de législation sur ce point.

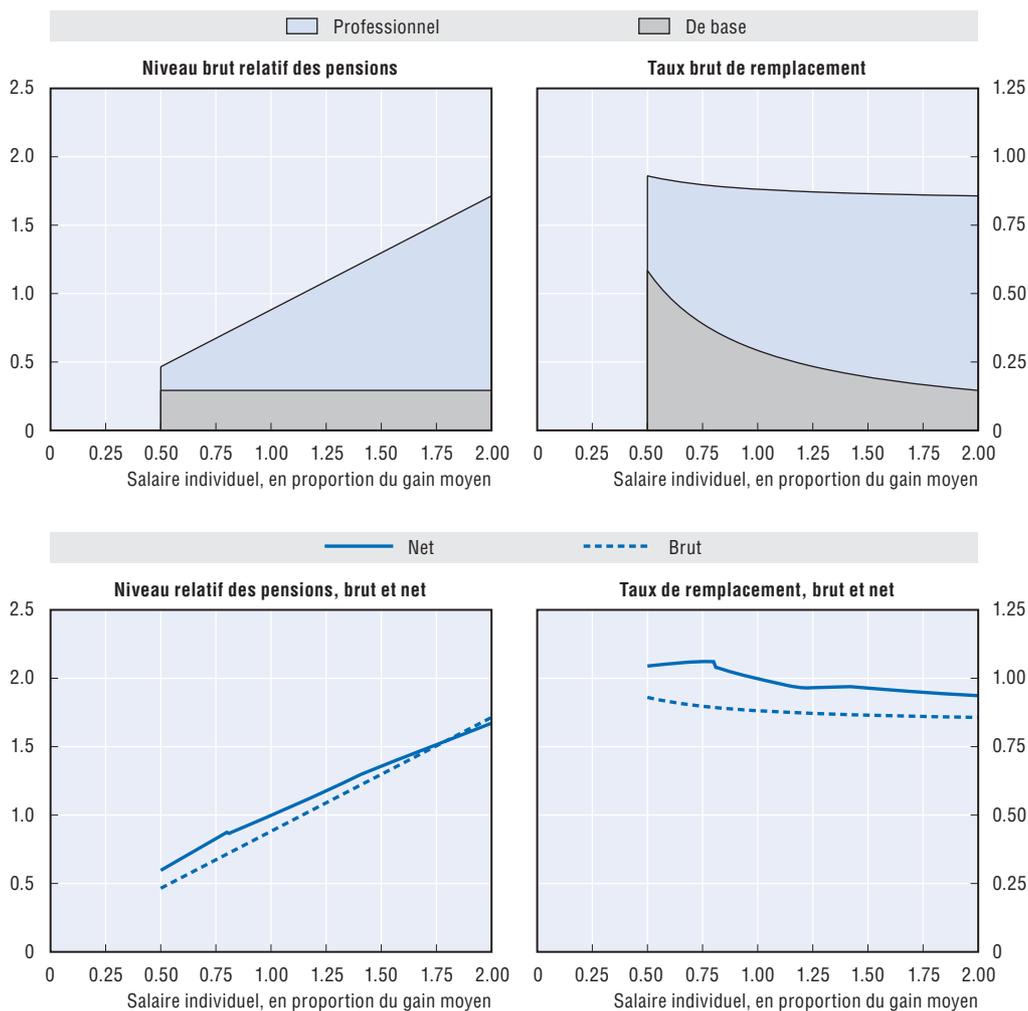
Enfants

Sous le régime de base de l'assurance vieillesse, les périodes sans travail rémunéré sont couvertes automatiquement. Dans le cadre des plans professionnels, les périodes consacrées à l'éducation des enfants et durant lesquelles les adhérents n'exercent pas d'activité rémunérée ne sont pas validées, mais la constitution des droits à retraite se poursuit pendant le reste des années d'activité. Toutefois, de nombreux plans prévoient le versement de cotisations facultatives pour couvrir les périodes d'absence mentionnées ci dessus.

Chômage

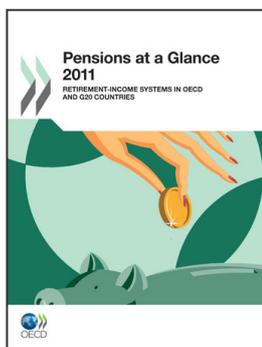
Dans les régimes professionnels, les périodes de chômage ne sont pas validées. Là encore, le régime de base couvre automatiquement ces périodes. Par ailleurs, les partenaires sociaux administrent un fonds (FVP) qui permet aux salariés âgés de continuer d'acquérir des droits sur un intervalle donné durant les périodes de chômage. Ce fonds n'a aucun lien formel avec l'État.

Résultats de la modélisation des retraites : Pays-Bas



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	74.8	46.5	67.3	88.1	129.8	171.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	88.8	59.6	82.8	99.8	135.8	167.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	89.1	93.0	89.8	88.1	86.5	85.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	103.3	104.5	106.1	99.8	96.4	93.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	17.9	18.7	18.1	17.7	17.4	17.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.5	15.3	14.1	12.8	11.6	10.7
	15.5	17.5	16.2	14.6	13.3	12.3

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548295>



Extrait de :

Pensions at a Glance 2011

Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Pays-Bas », dans *Pensions at a Glance 2011 : Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-67-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à rights@oecd.org. Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) info@copyright.com ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.