tuent un instrument leur permettant de stabiliser la main-d'œuvre. D'autres entreprises n'ont pas besoin de cet instrument dans la mesure où la stabilité de leur personnel revêt moins d'importance.

Les régimes complémentaires posent certains problèmes concernant la mobilité de la main-d'œuvre entre les Etats membres de l'Union européenne. Depuis quelques années, ce problème est de plus en plus souvent évoqué au sein de l'Union, compte tenu de l'objectif de création d'un Grand Marché. Or, la tâche s'est avérée décourageante pour les décideurs, principalement en raison de la diversité des régimes de retraite à l'intérieur de l'Union européenne. La difficulté majeure ne concerne pas le versement des prestations, mais la manière de cumuler les périodes d'activité sans entraîner la perte de droits à pension. Dans un certain nombre d'Etats membres, le changement d'emploi, que ce soit ou non à l'intérieur des frontières nationales, entraîne la perte d'une partie substantielle de ces droits.

S'il est nécessaire de prendre des mesures concernant les retraites complémentaires permettant de faciliter la mobilité, il ne faut pas s'attendre à des résultats immédiats. La seule approche réaliste serait une approche graduelle fondée sur des critères minima appliqués aux régimes en ce qui concerne, par exemple, les périodes de préservation des droits, une action renforcée des partenaires sociaux, et la simplification de l'affiliation transfrontalière à un régime de retraite complémentaire. La Commission européenne a pour tâche de promouvoir la discussion afin de faire prendre conscience à un plus grand nombre que des mesures s'imposent.

L'approche qui repose sur le « contrat implicite » indique pourquoi les employeurs sont susceptibles d'être intéressés par le versement de pensions à leurs salariés, alors que la théorie de la « segmentation » du marché du travail présente les raisons pour lesquelles cela ne s'applique qu'à certains employeurs. L'une des conséquences majeures de la constitution de retraites dans ces conditions est la perte des droits à pension qui pénalise les salariés mobiles.

Bryn Davies

Régimes de retraite et théories du marché du travail aux Etats-Unis

Lucy apRoberts *

Fringe benefits est un terme souvent utilisé par les Américains pour désigner les régimes de retraite professionnels et, plus généralement, les éléments de la rémunération des salariés autres que le salaire direct. Le terme *« fringe »* (« frange ») implique que ces formes de rémunération n'ont qu'une importance limitée par rapport au salaire et elles ont en fait été souvent négligées par les économistes.

Dans le modèle néoclassique standard, la rémunération totale des salariés est une donnée qui correspond à la productivité marginale. Selon cette hypothèse, les avantages complémentaires (*fringe benefits*) ne peuvent avoir un impact sur la rémunération totale et c'est pourquoi ils n'ont souvent suscité qu'un intérêt limité. On partait généralement du principe que les salariés décident de la part de rémunération qu'ils souhaitent recevoir sous forme de salaire direct, d'assurance maladie, de congés payés, etc. Dans ce modèle, l'employeur ne participe pas au processus de prise de décision : la structure de la rémunération ne dépend que des préférences du salarié.

Jusqu'aux années 80, ce type d'analyse était couramment appliqué aux régimes de retraite complémentaires, en les assimilant à des plans d'épargne individuels. On considérait que les salariés appliquaient les mêmes critères lorsqu'ils décidaient de la part de salaire à affecter à leur fonds de pension que lorsqu'ils décidaient de la somme à déposer sur un compte d'épargne individuel. Ainsi, on supposait que les salariés décidaient de la part de rému-

* IRES, France.

nération qu'ils voulaient toucher sous forme de salaire direct et de celle qu'ils voulaient épargner pour leur retraite dans le cadre d'un régime de retraite [1].

L'employeur ne participait pas à la prise de décision et il était considéré comme indifférent à l'existence d'un régime de retraite.

Le modèle du plan d'épargne individuel correspond plus ou moins aux régimes à cotisations définies américains. Dans les régimes dits « *savings plans* » ou « *thrift plans* », aujourd'hui les plus répandus des régimes à cotisations définies aux Etats-Unis, les salariés décident individuellement du niveau de leurs cotisations - et de celles de leur employeur - dans les limites définies par les règles du régime [2]. Cependant, dans d'autres types de régimes à cotisations définies, les salariés ne déterminent pas le niveau des cotisations patronales, qui peuvent être calculées sous forme de pourcentage du salaire ou être fonction des résultats de l'entreprise. Néanmoins, quel que soit le type de régime à cotisations définies, les cotisations sont versées sur un compte individuel. Le droit du salarié au capital accumulé sur ce compte a peu de relation avec son ancienneté car les droits acquis au titre de ces régimes sont rapidement préservés. Lorsqu'il quitte le groupe couvert par ce régime, le salarié retire le capital [3]. Le montant perçu dépend de l'épargne capitalisée, c'est-à-dire des cotisations augmentées des intérêts des placements.

Avant de poursuivre, il est nécessaire de clarifier la terminologie. Aux Etats-Unis, le terme « *pension plan* » fait référence tant aux régimes à cotisations définies qu'aux régimes à prestations définies. On peut soutenir que cet usage prête à confusion parce que la plupart des « *pension plans* » à cotisations définies versent un capital plutôt que des pensions de retraite [4]. Dans cet article, les régimes à cotisations définies seront appelés « plans d'épargne d'entreprise » et les régimes à prestations définies « régimes de retraite ».

Au cours des années 80, de nombreux économistes ont admis que le modèle du plan d'épargne individuel ne correspond pas aux régimes de retraite professionnels à prestations définies courants aux Etats-Unis. En effet, ce sont les employeurs, et non les salariés, qui prennent les décisions relatives

1. En 1982, Alicia H. Munnell a appliqué ce modèle dans *The Economics of Private Pensions*. Dans cet ouvrage, elle construit un modèle d'épargne par régime de retraite sur la base suivante : « On suppose que les salariés modifient les sommes affectées à des plans d'épargne retraite privés et autres formes d'épargne de manière que leur épargne cumulée (y compris la sécurité sociale) garantissent le niveau de revenu de retraite désiré » Munnell, 1982, p. 207].
2. Généralement, le salarié peut cotiser à la hauteur d'un certain pourcentage de son salaire et l'employeur effectue des versements correspondant totalement ou partiellement aux cotisations du salarié.
3. Cependant, avant l'âge de 59 ans et demi, le salarié paie une pénalité sur le capital si celui-ci n'est pas déposé sur un plan d'épargne-retraite individuel.
4. Sur la rareté des pensions de retraite, les données de 1989 indiquent les options de paiement ouvertes aux salariés couverts par des plans d'épargne (*savings plans* et *thrift plans*) : 96% pouvaient toucher un capital : 52% pouvaient opter pour la somme capitalisée en plusieurs versements ; 28% seulement pouvaient choisir une pension (Mitchell, 1992, p. 19

aux cotisations versées à un fonds de pension collectif qui n'est pas affecté aux individus (dans le secteur privé, les salariés ne cotisent généralement pas aux régimes de retraite). Les salariés couverts par ces régimes s'intéressent aux pensions qu'ils toucheront et non au capital accumulé dans le fonds [5].

La pension de chaque salarié dépend non seulement de son salaire, mais également de sa carrière, c'est-à-dire de l'âge d'entrée dans le groupe couvert, du nombre d'années de service et de l'âge de sortie. Les prestations ne sont donc pas uniquement proportionnelles aux salaires versés durant la carrière de chaque individu. Ainsi, les régimes de retraite affectent la rémunération totale de chaque salarié.

Une fois admis que les régimes de retraite ne constituent pas seulement une forme particulière d'épargne individuelle, l'idée que ces régimes correspondent simplement aux préférences des salariés ne tient plus. Il devient clair que ces derniers ne décident pas seuls de la mise en place des régimes et du mode de calcul des prestations. D'autres acteurs émergent comme décideurs.

Les régimes de retraite ne correspondent pas au modèle néoclassique du marché du travail. La première partie de cet article examinera comment cette forme de rémunération s'écarte du modèle standard de concurrence pure et parfaite et comment les économistes ont réagi à ce problème. Nous examinerons ensuite un nouveau modèle, le « contrat implicite », qui prédomine aujourd'hui dans la littérature économique américaine consacrée aux régimes de retraite. Dans ce modèle, l'employeur prend les décisions clés relatives aux régimes et, de manière plus générale, à la gestion du personnel, hypothèse qui peut être considérée comme exacte pour les salariés non représentés par un syndicat. Nous montrerons que ce modèle est en fait une description du paternalisme. Dans la dernière partie, nous étudierons comment les régimes de retraite négociés collectivement par des syndicats différent qualitativement des régimes mis en place unilatéralement par un employeur.

Les régimes de retraite comme entrave à la concurrence pure et parfaite sur le marché du travail

Les régimes de retraite américains ne correspondent pas au modèle néoclassique standard du marché du travail pour plusieurs raisons : ils freinent la mobilité de la main-d'oeuvre ; ils influencent les décisions des salariés quant à l'âge de leur départ en retraite ; ils ne sont pas compatibles avec l'hypothèse économique selon laquelle la rémunération des salariés est systématiquement égale à leur productivité marginale.

5. Ils peuvent attacher de l'importance à la taille du fonds de pension si l'employeur risque de faire faillite et si le fonds ne suffit pas à couvrir les droits qui ne sont pas réassurés auprès de la PBGC (*Pension Benefit Guaranty Corporation* - agence fédérale garantissant une partie des engagements).

Les régimes de retraite pénalisent les salariés mobiles par rapport aux salariés plus stables. En effet, les salariés qui quittent un employeur avant l'âge de la retraite paient un prix sous forme de perte de droits à pension. Ils encourent cette perte même si leur nouvel employeur propose un régime identique. Ceux qui partent avant la préservation de leurs droits perdent toutes les prestations [6]. Ceux qui quittent l'employeur une fois leurs droits préservés sont perdants par rapport à ceux qui restent car les droits préservés ne sont pas indexés. L'ampleur de leur perte dépend de plusieurs facteurs. Généralement, les droits préservés sont payés à l'âge de 65 ans ; plus le salarié est jeune au moment de son départ et plus le taux d'inflation est élevé, plus la valeur réelle de la pension se déprécie avant le début des versements. Plus le salaire de ceux qui restent au sein du groupe couvert augmente rapidement, plus la perte de celui qui est parti est importante, car un droit préservé est calculé sur la base du montant du salaire au moment du départ.

Ce système constitue une entrave à la mobilité de la main-d'oeuvre puisqu'il impose un coût aux salariés mobiles. Cette entrave n'est pas compatible avec le modèle de concurrence pure et parfaite du marché du travail, dans lequel les salariés passent librement d'un employeur à l'autre pour rechercher celui qui offre la rémunération la plus élevée. Ce mécanisme est supposé augmenter non seulement le salaire de chaque salarié, mais également le niveau de production global de l'économie car la productivité des individus sera plus forte dans l'entreprise qui offre le salaire le plus élevé. Ainsi, dans le cadre théorique standard, les régimes de retraite engendrent une perte d'efficience économique parce qu'ils empêchent les salariés de rechercher les emplois dans lesquels ils seront le plus productifs [7].

Les régimes de retraite créent des incitations financières à quitter un employeur à un certain âge. Dans le modèle du cycle de vie, couramment utilisé aux Etats-Unis, la décision de prendre sa retraite est considérée comme un choix individuel entre revenus et loisirs. Lorsque les salariés s'approchent de l'âge auquel ils peuvent obtenir une pension, ils choisissent le moment de leur départ en retraite sur la base d'un arbitrage entre le désir de loisirs et les possibilités de revenus futurs, tenant compte du revenu du travail futur et de la pension (Fields et Mitchell, 1984, chap. 2) [8]. L'individu fera le choix le plus avantageux en fonction d'une part, de ses préférences

6. Depuis 1989, les droits acquis au titre des régimes d'entreprise sont généralement préservés au bout de 6 ans d'ancienneté (un an d'attente avant affiliation au régime plus cinq ans après l'affiliation). Les droits asquis au titre des régimes multi-employeurs sont généralement préservés au bout de 11 ans. Cependant, ces derniers régimes permettent aux salariés de changer d'employeur et de continuer à acquérir des droits dans la mesure où les employeurs participent au même régime.

7. Comme certains auteurs le font remarquer, le système de retraite de la sécurité sociale américaine n'entrave pas la mobilité de la main-d'oeuvre car les travailleurs acquièrent des droits à pension tout au long de leur carrière, quel que soit le nombre d'employeurs.

8. Cazals, 1993, examine en français la littérature américaine consacrée à ce sujet.

concernant les inconvénients liés au travail, l'intérêt relatif des loisirs et des revenus et, d'autre part, de sa santé et de son espérance de vie.

On considère que les régimes de retraite constituent une récompense pour les salariés qui prennent leur retraite à un certain âge et qu'à ce titre ils influencent les décisions des individus. Les pensions sont calculées de manière à ce que les prestations sur la durée de vie soient plus élevées pour les individus qui partent à un certain âge. Ceux qui partent en retraite plus tôt ou plus tard s'en sortiront moins bien que ceux qui acceptent une pension à l'âge approprié. Cette structure des prestations est souvent décrite comme « non neutre du point de vue actuariel ». Un calcul « actuariellement neutre » serait que, plus le départ en retraite est retardé, plus la pension augmente de manière à ce que sa valeur totale, calculée sur l'espérance de vie moyenne, soit identique quel que soit l'âge auquel l'individu choisit de prendre sa retraite. Ce système est supposé ne pas influencer le choix des individus quant à l'âge de leur départ (cf. par exemple, Morrison, 1988, p. 379). Le taux d'augmentation des pensions versées par les régimes professionnels après un certain âge est généralement inférieur au taux estimé « actuariellement neutre », si bien que lorsque les salariés poursuivent leur activité après cet âge, la valeur totale de leur pension diminue. Cette structure des prestations revient à verser une prime à ceux qui choisissent de partir en retraite au moment voulu. A travers ce mécanisme, les loisirs (c'est-à-dire la retraite) deviennent une source de revenus plus importante que le travail.

Un salarié qui part à un certain âge peut toucher un revenu total sur toute sa vie supérieur à celui d'une personne qui choisit de partir en retraite plus tard. Dans un cadre néoclassique, ce phénomène constitue une entrave à l'efficience du marché du travail, car il influence les décisions des individus. Certaines personnes prendront leur retraite « trop tôt », c'est-à-dire à un âge auquel, en l'absence d'un régime de retraite ou dans le cadre d'un régime neutre du point de vue actuariel, ils pourraient préférer augmenter leurs revenus en poursuivant leur activité [9].

Enfin, du fait du mode de calcul des prestations, les régimes de retraite infirment l'hypothèse selon laquelle la rémunération totale d'un individu est régulièrement égale à sa productivité marginale. La pension que les salariés perçoivent au titre d'un régime professionnel dépend non seulement de leur salaire mais également du profil de leur carrière. Sa valeur dépend largement de l'âge et de l'ancienneté au moment du départ du groupe couvert. Ainsi, la composante pension de la rémunération n'est pas proportionnelle au salaire. Les salariés stables obtiennent des pensions supérieures à celles de leurs collègues ayant moins d'ancienneté ; les salariés mobiles

9. Les auteurs soulignent souvent que la sécurité sociale a le même effet. Elle crée également des incitations financières à partir en retraite à un certain âge (actuellement entre 62 et 65 ans pour la plupart des gens). Une réforme de 1983 devrait en théorie rendre les pensions de la sécurité sociale neutres du point de vue actuariel. Elle sera progressivement mise en place à dater de 2005.

perdent une partie de leurs droits à pension si ceux-ci sont préservés, et la totalité de ces droits s'ils ne le sont pas. Les salariés qui partent avant l'âge de la retraite fixé par le régime obtiennent moins que ceux qui restent en activité jusqu'à cet âge, même s'ils totalisent le même nombre d'années d'activité professionnelle. Et, comme nous l'avons vu, ceux qui retardent leur départ en retraite peuvent obtenir moins que ceux qui partent plus tôt. On peut soutenir que, dans les entreprises qui versent des pensions, la rémunération totale du salarié sur sa durée de vie, composée de toutes les formes de rémunération y compris les pensions, sera égale à sa productivité marginale sur l'ensemble de sa carrière. Mais cela ne peut être vrai que dans la moyenne : ceux qui sont embauchés ou partent à des âges différents reçoivent des pensions différentes et donc une rémunération totale différente, à durée d'activité égale. Cela implique que, en présence de régimes de retraite, la rémunération totale peut s'écarter de la productivité marginale (Kotlikoff et Wise, 1989, p. 12).

Les économistes néo-classiques réagissent de manières différentes à ces « distorsions » du marché du travail. Ils peuvent, par exemple, adopter une approche normative et partir du principe que le marché du travail doit se conformer à la théorie standard. Les régimes de retraite sont alors considérés comme une entrave à l'efficience économique. C'est d'ailleurs pour ces raisons que certains économistes américains accueillent favorablement la tendance actuelle à la dissolution des régimes de retraite et à la croissance concomitante des plans d'épargne d'entreprise, ces derniers n'étant pas considérés comme des entraves à l'efficience du marché du travail. Une autre réaction possible est de supposer que le manque d'efficience des régimes de retraite n'est qu'apparente et que l'analyse montrera qu'il existe de solides raisons économiques justifiant leur existence bien qu'ils ne s'intègrent pas au modèle de concurrence pure et parfaite du marché du travail. L'efficience des régimes de retraite doit alors être démontrée, tâche qui nécessite de supprimer au moins certaines hypothèses du modèle de concurrence pure et parfaite.

Les auteurs qui adoptent cette dernière approche se sont détournés de l'idée exposée dans notre introduction selon laquelle les régimes de retraite correspondent simplement aux préférences des salariés. Ils se concentrent sur l'employeur en tant que principal décideur de la politique de retraite d'une entreprise et étudient ses objectifs et stratégies lorsqu'il instaure un régime et en fixe les règles. Les régimes de retraite sont considérés comme des outils servant à influer sur le comportement des salariés afin d'augmenter la rentabilité des entreprises. Les hypothèses de base sont que les employeurs qui instaurent un régime le font pour des raisons liées aux distorsions du marché présentées plus haut : l'une est de renforcer la stabilité de leurs effectifs et l'autre est d'inciter les salariés à prendre leur retraite à un certain âge.

Les entreprises dotées de régimes de retraite sont supposées vouloir stabiliser leurs effectifs. Un certain nombre de raisons sont avancées pour expliquer ce désir. L'une est le coût lié à l'embauche de nouveaux salariés compétents, qui peut rendre la rotation du personnel coûteuse pour l'entreprise. Une autre est qu'avec le temps, les salariés acquièrent un savoir-faire utile à l'entreprise, soit en se formant sur le tas, soit par une formation plus formelle dispensée par l'employeur. Les compétences des salariés qui ont plus d'ancienneté peuvent les rendre plus productifs que les nouveaux embauchés. En imposant un coût aux salariés qui partent avant l'âge de la retraite, sous forme de renonciation à une pension, les entreprises dissuadent les salariés de partir.

De nombreuses entreprises dotées de régimes de retraite semblent vouloir que leurs salariés partent à un certain âge. Ce désir peut s'expliquer par le fait que la productivité décroît avec l'âge. Il peut aussi être lié à la lenteur relative des salariés plus âgés à acquérir de nouvelles compétences. En outre, quelles que soient les capacités d'apprentissage des salariés âgés, les employeurs peuvent être réticents à investir dans leur formation car ils ne poursuivront leur activité que pendant quelques années. Richard A. Ippolito (1986, p. 148) suggère qu'une politique de retraite relativement uniforme évite les coûts qu'engendrerait la sélection des salariés qui doivent partir en retraite et que, de manière générale, elle peut faciliter la planification et la rendre moins coûteuse. Edward P. Lazear (1979) suggère que dans la mesure où les salariés âgés perçoivent des salaires plus élevés, les employeurs souhaitent les remplacer par des salariés plus jeunes qu'ils paient moins.

Cependant, le désir des employeurs de voir les salariés plus âgés quitter l'entreprise à un certain âge n'explique pas pourquoi ils devraient recourir aux régimes de retraite pour atteindre cet objectif. Pourquoi les entreprises ne licencient-elles pas simplement les salariés âgés ? La réponse proposée dans la littérature américaine est que certains employeurs - ceux qui ont créé des régimes de retraite - prennent un engagement moral envers leurs salariés, qui consiste en une promesse de ne pas les licencier jusqu'à ce qu'ils veuillent partir. Cet engagement est appelé « contrat implicite ».

Nombreuses étaient les entreprises américaines qui appliquaient des règles de départ en retraite obligatoire jusqu'à une époque récente. Cependant, il existe des restrictions légales aux Etats-Unis au licenciement des salariés sur la base de leur âge. Une législation votée en 1977 interdisait d'obliger un salarié âgé de moins de 70 ans à prendre sa retraite et, en 1986, la retraite obligatoire a été totalement interdite [10]. Pourtant, les données sur l'âge effectif des départs en retraite indiquent que, lorsque les règles relatives à la retraite obli-

10. A l'exception des entreprises employant moins de 13 personnes. La loi est appelée « *Age Discrimination in Employment Act* » . Lorsque la loi a été votée en 1967, elle interdisait la retraite obligatoire avant l'âge de 65 ans. De manière plus générale, elle interdit toute « discrimination » envers les travailleurs de plus de 40 ans en matière d'embauche, de licenciement, de rémunération, etc. (Schulz, 1988, p. 73).

gatoire étaient en vigueur, elles concernaient peu de salariés ; la plupart quittaient la vie active avant l'âge limite (Fields et Mitchell, 1984, p. 8).

La protection légale des salariés âgés ne peut donc suffire à expliquer le fait que certains employeurs ne se séparent pas de leurs salariés sans pension de retraite. A l'origine, les pensions des entreprises aux Etats-Unis étaient une manifestation du paternalisme, composante d'un mouvement que l'on appelle parfois « welfare capitalism » (semblable au capitalisme social, qui s'est manifesté en France à la même époque). Stuart D. Brandes a décrit ce mouvement qui s'étend de la fin du 19e siècle à la Grande Dépression (Brandes, 1976, chap. 11). Avant l'instauration des régimes de retraite, certaines grandes entreprises avaient l'habitude d'affecter les salariés âgés à des tâches simples (en réduisant généralement leur salaire). C'était une méthode assez généreuse de traiter les employés âgés mais elle devenait difficile à mettre en oeuvre si le nombre de ces derniers augmentait. Les régimes de retraite sont ensuite devenus la solution privilégiée pour faire partir les salariés plus âgés sans les laisser démunis. Ces régimes étaient souvent associés à des règles instituant un âge de départ en retraite obligatoire ; la retraite était donc obligatoire. En règle générale, les salariés avaient droit à une pension après avoir travaillé au moins vingt ans voire trente pour l'entreprise et les droits n'étaient pas préservés : les salariés devaient rester dans la même entreprise jusqu'à l'âge de la retraite pour obtenir une pension. A cette époque, la plupart des régimes étaient plutôt informels et l'employeur était parfaitement libre d'accorder ou non une pension. Celle-ci pouvait être supprimée pour tout ce que l'employeur choisissait de qualifier d'« inconduite ».

Depuis, les usages et la législation ont éliminé l'essentiel de la nature arbitraire de la promesse de pension. Un régime doit spécifier une formule de prestations et les conditions d'acquisition des droits. Depuis 1974, la préservation obligatoire protège les salariés mobiles de la perte de la totalité de leurs droits. Cependant, les régimes de retraite demeurent des promesses de revenus futurs qui dépendent largement du bon vouloir de l'employeur puisque celui-ci a encore le droit de priver ses salariés d'une partie de leurs futurs revenus de retraite en les licenciant ou en dissolvant un régime. Le système est plus formel et les salariés bénéficient d'une sorte de protection légale qu'ils n'avaient pas par le passé, mais il reste essentiellement paternaliste.

Le « contrat implicite » : un modèle de paternalisme

L'une des caractéristiques d'un régime de retraite est qu'il constitue un élément d'une relation potentiellement durable entre l'employeur et le salarié, relation qui peut durer de l'embauche de ce dernier à son départ en retraite et même jusqu'à sa mort puisque, si la relation dure, le régime verse une pension à vie. Cette organisation est très différente du modèle de concurrence pure et parfaite sur le marché du travail. Dans ce modèle, le marché est un marché « au comptant », dans lequel la relation entre employeur et salarié est de courte durée (un jour, une semaine, un an) et fait l'objet de constantes renégociations. L'employeur n'attend pas du salarié qu'il reste dans l'entreprise et ce dernier ne s'attend pas à être gardé. Le modèle du « contrat implicite » dépeint une relation plus stable, plus durable, entre employeur et salarié.

Quelle est la nature exacte du système représenté par un régime de retraite ? On pense généralement que les salariés eux-mêmes paient pour leur retraite en acceptant des salaires inférieurs à ce qu'ils seraient en l'absence de régime [11]. Ainsi, les pensions peuvent être considérées comme du « salaire différé », c'est-à-dire comme une part de ce qui est dû à un salarié en échange du travail qu'il exécute. Cependant, la composante pension de la rémunération est fonction de la stabilité du salarié. Ainsi, un régime réduit la probabilité du départ volontaire puisque celui-ci s'assortit d'une renonciation à tout ou partie du salaire différé.

Pour certains auteurs, le mécanisme de retenue d'une partie du salaire encourage non seulement les salariés à rester dans l'entreprise, mais également à se montrer performants. Si les salariés sont récalcitrant vis-à-vis du travail (*shirk*), s'ils sont paresseux et si leurs performances sont inacceptables, l'employeur les licenciera. Ils perdront alors leur emploi, mais aussi leur salaire différé (Lazear, 1979, p. 1 267). Ce raisonnement suppose que les salariés licenciés peuvent assez facilement retrouver un emploi, vision néoclassique d'un marché du travail dans une situation de plein emploi. En l'absence de régime de retraite, il leur serait donc parfaitement égal d'être licencié.

Ainsi, un régime de retraite est supposé influencer le comportement des salariés tout au long de leur carrière de deux façons : en les incitant à rester chez le même employeur et à se montrer performants. Mais que retirent les salariés d'un régime de retraite ? La valeur future de cette forme de rémunération est très incertaine. Elle repose sur les conditions suivantes : le salarié ne doit pas quitter son employeur pour un autre, ni être licencié ; d'autre part, l'employeur ne doit pas cesser son activité ni dissoudre le régime. Pourquoi les employés ne préféreraient-ils pas une augmentation du salaire direct, dont la valeur et la perception sont bien plus certaines ?

Un élément de réponse est le fait que les salariés désirent une pension de retraite, forme d'assurance qu'il est difficile et coûteux d'organiser au niveau individuel (Bodie, 1990). Un autre élément est la fiscalité. Les cotisations à un fonds de pension et les intérêts des placements n'entrent pas dans le revenu imposable des salariés et les pensions sont perçues à une époque

11. Excepté dans les situations de négociations collectives, le compromis entre rémunération et pension n'est pas explicite : la plupart des régimes professionnels du secteur privé américain sont financés exclusivement par les cotisations des employeurs à un fonds de pension et les intérêts des placements du fonds, si bien que le coût d'un régime n'est pas directement visible pour les salariés.

de la vie où le revenu est généralement inférieur à celui de l'activité, si bien que le taux d'imposition est plus faible. Ainsi, les salariés qui remplissent les conditions requises pour obtenir une pension substantielle à la fin de leur carrière reçoivent un revenu total supérieur sur l'ensemble de leur vie à celui qu'ils auraient touché si l'employeur avait affecté à une augmentation du salaire direct les sommes versées à un fonds de pension.

Néanmoins, l'incertitude qui entoure le montant de la future retraite semble aller à l'encontre des intérêts des salariés. Le désir de retraite ou d'exonération fiscale semble insuffisant pour justifier ce système du point de vue des salariés. La réponse proposée dans la littérature américaine actuelle est qu'un employeur qui instaure un régime conclut un « contrat implicite » avec les salariés couverts. Ce contrat est une promesse de l'employeur de ne pas les licencier sans motif valable (Fields et Mitchell, 1984, p. 20 ; Lazear, 1979 ; Ippolito, 1991, p. 525). Ce système est supposé garantir un emploi à vie aux salariés couverts par un régime. Le « contrat implicite » est généralement proposé comme alternative au modèle du marché du travail comme « marché au comptant » (*spot market*). C'est une façon de décrire la relation employeur-salarié qui tient compte des régimes de retraite et qui considère la relation comme durable, du moins potentiellement.

Richard A. Ippolito (1986, p. 239) ajoute que l'employeur promet également de ne pas dissoudre le régime. Il est certain que lorsqu'un salarié est embauché dans une entreprise disposant d'un régime ; il anticipe normalement que le régime lui versera l'intégralité des prestations promises. La législation américaine prévoit que si un régime est dissous, les prestations ne sont dues que sur la base des salaires au moment de la dissolution. Les salariés dont le régime est dissous enregistrent les mêmes pertes que s'ils quittaient l'entreprise avec des droits préservés avant d'atteindre l'âge de la retraite.

Selon ce système, l'employeur ne licencie pas les salariés âgés qui travaillent chez lui depuis longtemps ; s'il veut qu'ils partent, il doit donc leur offrir une solution financièrement avantageuse. Il faut noter que cela ne peut s'appliquer qu'aux salariés âgés qui ont une ancienneté considérable. Ceux qui ne sont pas dans l'entreprise depuis longtemps ne pourront bénéficier de pensions substantielles. Les employeurs se sentiront peut-être plus libres de les renvoyer. Les discussions se concentrent d'ordinaire sur les salariés qui sont embauchés relativement jeunes.

Le terme « contrat » implique que deux parties négocient un accord qui leur convient à toutes deux, bien qu'il puisse constituer un compromis. Il implique que les régimes de retraite sont souhaités par l'employeur et les salariés et que les deux parties y voient un avantage. Le « contrat » est « implicite » en ce que l'employeur ne fait aucune promesse formelle écrite de respecter cet engagement. En outre, il n'encourt aucune pénalité financière immédiate s'il « triche », c'est-à-dire s'il ne respecte pas ses engagements.

En fait, l'employeur gagnerait financièrement à licencier ses salariés avant l'âge de la retraite. Un régime crée une forte incitation financière pour un employeur à licencier ses salariés ou, plus généralement, à faire en sorte que la rotation du personnel soit rapide. En effet, un employé stable coûte davantage qu'un salarié qui ne reste qu'un temps limité dans l'entreprise. Il peut y avoir une forte motivation à dissoudre un régime, puisque cette action élimine les obligations futures en matière de retraite tout en permettant à une entreprise de récupérer l'excédent si le fonds est surfinancé.

Pourquoi l'employeur tient-il donc à respecter ses engagements ? En d'autres termes, quelles pénalités encourt-il s'il rompt le contrat ? La réponse est sa « réputation ». Un employeur qui licencierait ses salariés avant qu'ils n'atteignent l'âge de la retraite aurait la réputation de ne pas respecter ses engagements. La perte que cela entraînerait pour lui se traduit par des difficultés à embaucher de nouveaux salariés stables, puisque les futures recrues craindraient d'être licenciées sans motif (Lazear, 1979, p. 1 271). Afin de recruter de nouveaux salariés qualifiés, l'employeur devra augmenter les salaires. Cela pourrait également se traduire par une démotivation des salariés et des démissions non souhaitées par l'employeur. Si le gain immédiat d'un licenciement ou de la dissolution d'un régime peut être considérable, le résultat d'une « réputation » compromise se fera sentir pendant longtemps. C'est ce phénomène qui est supposé motiver un comportement « honnête » de la part de l'employeur.

Quel choix est offert au salarié dans ce « contrat » (non négocié) ? Une idée couramment avancée dans les débats sur les régimes de retraite est que les salariés manifestent leur mécontentement en quittant leur employeur, c'est-à-dire qu'ils s'en vont chercher un emploi dans les entreprises dont la politique correspond à leurs préférences. Ainsi, les salariés comparent les emplois offerts et prennent celui qu'ils préfèrent. Ce processus est qualifié de « tri » (*sorting*).

> « (...) les règles fixées par les régimes de retraite peuvent servir simplement à sélectionner des salariés à faible mobilité et des salariés qui entrent jeunes dans leur dernière entreprise et qui préfèrent que la retraite survienne « à l'heure dite ». Dans ce sens, les pensions ne font qu'effectuer une nouvelle répartition des salariés entre les lieux de travail » (Ippolito, 1986, p. 149).

Par ce mécanisme, les salariés finissent par avoir l'emploi qu'ils préfèrent et les entreprises les salariés qu'elles veulent. Les entreprises dotées de régimes de retraite signalent aux recrues potentielles qu'elles désirent des salariés stables. Ceux qui ne souhaitent pas s'engager à long terme évitent ces employeurs.

Cette idée revient à dire que les salariés choisissent leurs emplois et que l'ensemble des politiques et de leurs employeurs leur conviennent. Or, la théorie de la segmentation a montré que certains emplois, ceux du marché

« primaire », associent un ensemble d'avantages par rapport aux emplois du marché « secondaire » : de bonnes conditions de travail, des salaires élevés, des possibilités de promotion, peu de chances d'être licencié, etc. Ce sont précisément ces emplois, relativement désirables sur plusieurs plans, qui offrent le plus souvent un régime de retraite, tandis que les emplois du marché secondaire associent bas salaires, mauvaises conditions de travail, licenciements fréquents et absence de régimes de retraite. Le fait que les salariés qui réussissent à trouver un « bon » emploi choisissent souvent d'y rester n'implique en rien que la politique de retraite de leur employeur corresponde à leurs préférences.

Contrairement au modèle dans lequel les préférences des salariés déterminaient la composition de la rémunération, le modèle du « contrat implicite » suppose que l'employeur est le seul décideur. Il agit de façon à maximiser non seulement ses bénéfices, mais également les salaires. De nombreux auteurs remarquent que le contrat à long terme est avantageux tant pour l'entreprise que pour les salariés. Il augmente leur productivité et donc leur rémunération totale sur la durée de vie. En d'autres termes, l'employeur agit au mieux des intérêts de chacun.

En fait, le « contrat implicite » est une description du paternalisme. L'employeur promet de veiller au bien-être des salariés en les gardant dans son entreprise et en leur versant des pensions de retraite. Tel un père avec ses enfants qui ne sont pas sages, l'employeur peut punir les salariés paresseux en les renvoyant. Il gardera ceux qui se conforment à ses attentes et prendra soin d'eux. La perte de « réputation » peut être interprétée comme une atteinte à l'image de l'employeur comme juste autorité.

Sur la base d'une approche institutionnaliste, Teresa Ghilarducci (1992) définit les régimes d'entreprise comme les composantes d'une relation paternaliste. Elle soutient (ibid., p. 7) que le cadre du « contrat implicite » n'est pas une description du paternalisme parce qu'il dépeint l'employeur comme agissant par pur intérêt personnel et non mû par un intérêt réel pour les salariés ou par le désir d'être bien considéré par la collectivité dans son ensemble. Cependant, ces sentiments peuvent être compatibles avec le modèle que Zvi Bodie décrit de la façon suivante :

> « Si employeurs et salariés ont souvent des intérêts économiques contradictoires, leurs intérêts coïncident à bien des égards. Les employeurs qui acquièrent la réputation de répondre aux besoins de leurs salariés en matière de retraite peuvent avoir plus de facilité à recruter et à garder des salariés de plus grande valeur. Si une attitude de confiance et de bonne volonté envers l'employeur se développe dans l'esprit des salariés, la motivation et la productivité du travail peuvent être améliorées. Les employeurs ont donc des incitations économiques à agir au mieux des intérêts de leurs salariés. » (Bodie, 1990, p. 37).

Si nous revenons au mouvement du « *welfare capitalism* », le paternalisme d'entreprise a toujours pris sa source dans l'intérêt personnel de l'employeur. Les employeurs qui entreprennent de répondre aux besoins des salariés au-delà du salaire – logement de fonction, formation, soins médicaux, activités de loisirs, services religieux – attendent toujours quelque chose en retour : une rotation du personnel plus faible, un contrôle plus strict du comportement des salariés sur le lieu de travail et à l'extérieur, une plus grande loyauté envers l'entreprise et une dissuasion d'adhérer à un syndicat. Le modèle du « contrat implicite » formalise l'intérêt personnel que les employeurs trouvent dans les régimes de retraite et, plus généralement, dans le respect d'engagements envers les salariés auxquels ils ne sont pas tenus légalement.

Les régimes d'employeur conservent une grande part de leur caractère paternaliste, qui est lié aux attentes morales. Dans maintes situations, salariés et employeurs trouveraient injuste qu'une entreprise licencie ses salariés âgés sans leur verser de pension. A un niveau semi–conscient, cela pourrait être dû à l'idée que les salariés ayant de l'ancienneté ont beaucoup donné à l'entreprise tout au long de leur carrière et que celle-ci leur est donc redevable. Dans ce cas, une pension de retraite serait un moyen de rembourser la dette due pour « les années de bons et loyaux services ». Aux Etats-Unis, les salariés âgés licenciés sans pension professionnelle sont souvent condamnés à une forte baisse de leurs revenus car les pensions de la sécurité sociale sont généralement insuffisantes pour maintenir leur niveau de vie au moment de la retraite.

Les régimes de retraite des syndicats : un contrat explicite

Dans l'ancienne théorie des régimes de retraite, selon laquelle les salariés étaient considérés comme décidant de la répartition de leur rémunération entre salaire direct et pension, il n'existait aucune possibilité de conflits d'intérêts, puisque seuls les salariés prenaient les décisions. Une fois admis que les employeurs ont beaucoup à dire dans la conception des régimes, la possibilité de conflits d'intérêts apparaît. Dans le modèle du « contrat implicite », les employeurs prennent des décisions au mieux des intérêts des salariés et aucun conflit d'intérêt ne peut surgir. La rationalisation de ce point de vue tient en partie dans l'idée que ce qui est bon pour l'entreprise sera bon pour les salariés. Si une plus grande stabilité des effectifs et l'organisation de la retraite augmentent la productivité dans l'entreprise, tout le monde est gagnant : l'employeur sous forme de bénéfices plus importants et les salariés sous forme d'une plus grande stabilité de l'emploi et de salaires plus élevés. Ainsi, quelle que soit la décision de l'employeur, elle sera bénéfique pour tous et les salariés n'ont aucunement besoin d'une voix distincte de celle de l'employeur. Le modèle nie tout besoin de représentation des salariés puisque salariés et employeurs parviennent à des « contrats »

mutuellement bénéfiques sans syndicat. Nous allons maintenant examiner brièvement la nature des contrats négociés par opposition aux relations définies unilatéralement par les employeurs.

Aux Etats-Unis, les syndicats ont un pouvoir considérable sur les décisions concernant les avantages complémentaires – non seulement les régimes de retraite, mais également les congés, l'assurance santé, les congés maladie, les plans d'épargne, etc. Aux termes de la loi, les salaires mais aussi les compléments de salaire doivent être négociés : un employeur n'a pas le droit d'instaurer ou de modifier unilatéralement un régime pour les salariés syndiqués. La loi Taft-Hartley de 1947 obligeait les employeurs à négocier « salaires » et « conditions de travail » avec des syndicats dûment élus. En 1949, la Cour suprême a instruit un cas impliquant l'Inland Steel Company, qui prétendait ne pas être obligée de négocier une modification de ses régimes de retraite avec un syndicat. La Cour a interprété la loi comme couvrant les compléments de salaire ainsi que le salaire direct et a donc décidé que l'entreprise était obligée de négocier les pensions (Greenough et King, 1976, pp. 63–65). Cette décision a ouvert la voie aux négociations en matière de pension dans de nombreux secteurs. Les syndicats ont ainsi négocié des régimes dans les secteurs clés de l'acier et de l'automobile en 1950 et d'autres ont suivi l'exemple dans les années 50 et 60.

L'incidence de la couverture des régimes de retraite parmi les salariés syndiqués est très forte. Un régime est un élément standard des contrats négociés collectivement. Parmi les salariés non syndiqués, ceux qui occupent une position élevée dans la hiérarchie et qui perçoivent des salaires élevés sont plus souvent affiliés à un régime. Les ouvriers non syndiqués ont un taux de couverture plus faible que les ouvriers syndiqués [12].

L'une des caractéristiques des contrats syndicaux aux Etats-Unis est qu'ils attachent de nombreux droits et privilèges à l'ancienneté. Les licenciements sont régis par un système d'ancienneté selon lequel les derniers embauchés sont les premiers licenciés. Les reprises sont effectuées en ordre inverse, les salariés les plus anciens étant repris les premiers. L'ancienneté régit également largement la promotion, bien qu'à un degré moins strict que les licenciements. Enfin, certains avantages complémentaires s'accroissent avec l'ancienneté, notamment le nombre de jours de congés payés et, parfois, le nombre de jours de congé maladie autorisés et le droit aux pensions d'invalidité. Dans le cadre d'un contrat syndical, la protection des salariés contre les licenciements augmente à mesure qu'ils acquièrent de l'ancienneté. Les employeurs ne jouissent pas d'un droit arbitraire à licencier les

12. Dans *What Do Unions Do ?* Richard B. Freeman et James L. Medoff présentent les résultats d'un échantillon d'usines syndiquées et non syndiquées au milieu des années 70 : 91 % des ouvriers syndiqués étaient couverts par un régime contre seulement 47 % des ouvriers non syndiqués. (Freeman et Medoff, 1984, p. 63).

individus ou groupes de leur choix ; ils peuvent décider du nombre de salariés à licencier, sans pouvoir déterminer lesquels.

Les divers avantages associés à l'ancienneté créent des incitations à rester au sein du groupe représenté par le syndicat. Si les membres partent, même pour occuper un autre emploi syndicalisé, ils doivent recommencer à grimper tous les échelons d'ancienneté.

On sait que les entreprises syndicalisées ont de faibles taux de rotation. Les salariés syndiqués quittent moins souvent l'entreprise que les non syndiqués (Freeman et Medoff, 1984, chap. 6). Cela peut s'expliquer par les avantages liés à l'ancienneté. Cela peut également être dû à une plus forte satisfaction quant aux conditions de travail ou à un lien entre stabilité et syndicalisation : les groupes qui sont le plus susceptibles de se syndiquer sont formés – dès le départ – de salariés plus stables. Enfin, la fréquence des régimes de retraite pourrait contribuer à la stabilité des salariés.

Le lien entre ancienneté et protection contre les licenciements signifie que, à mesure que les salariés acquièrent de l'ancienneté, leurs chances d'obtenir une pension à taux plein augmentent. Ce contrat est parfaitement explicite. L'employeur ne fait aucune « promesse » de garder les salariés. Il est toutefois soumis à l'obligation contractuelle de renvoyer d'abord les derniers embauchés en cas de licenciement. Par ce mécanisme, un syndicat maximise les pensions parmi le groupe des salariés couverts.

Dans leur ouvrage *What Do Unions Do ?*, (1984) Richard B. Freeman et James L. Medoff étudient dans le détail la pratique des syndicats qui consiste à attribuer des droits aux salariés ayant de l'ancienneté. Ils soutiennent que les syndicats agissent essentiellement dans l'intérêt de la majorité des salariés qu'ils représentent, dont la plupart sont âgés et stables. Cette tendance compenserait l'indifférence des employeurs à l'égard de ce groupe : les employeurs souhaitent attirer et peut–être garder une petite minorité de salariés « marginaux » plus jeunes, ceux qui ne sont pas, ou pas encore, des membres permanents de leur personnel. Les auteurs soutiennent également que lorsque les employeurs instaurent un régime de retraite pour les salariés non syndiqués, ils le font dans le but de les empêcher de se syndiquer. Mais il est possible que certains employeurs, en l'absence de syndicat, aient adopté des politiques conçues pour retenir les salariés, y compris ceux qui sont âgés.

Les économistes américains se sont détournés de l'ancienne conception des régimes de retraite selon laquelle les salariés décidaient eux-mêmes de la répartition de leur rémunération entre salaire direct et pensions. La conception qui prédomine actuellement, et qui néglige généralement les syndicats, est celle du paternalisme, dans lequel les employeurs qui instaurent des régimes de retraite agissent au mieux des intérêts des salariés – et des leurs. Nous avons montré que les syndicats négocient des régimes de retraite en même temps qu'une forme de contrôle des licenciements qui maximise les

prestations de retraite pour le groupe des salariés couverts. Ces deux types de système présentent des différences, mais ils pénalisent tous deux les salariés qui quittent le groupe couvert – de leur plein gré ou non – avant l'âge de la retraite.

Les théories actuelles se sont détournées de la conception du marché au comptant en concurrence pure et parfaite au profit d'une image d'une relation durable et éventuellement à vie entre employeur et salarié. L'ironie du sort veut que ce modèle explicatif émerge au moment où une telle relation à long terme est remise en cause dans la réalité. En fait, la littérature sur les contrats implicites décrit peut-être les pratiques de quelques grandes entreprises américaines au cours des décennies de forte croissance économique qui ont suivi la Deuxième Guerre mondiale. Avec le besoin actuel de flexibilité, les employeurs ne recherchent plus le même degré de stabilité de leurs effectifs. Les syndicats ne peuvent offrir une forte protection à leurs membres, souvent concentrés dans des secteurs qui licencient massivement. Les chances d'obtenir une pension à taux plein sont donc devenues bien minces pour de nombreux salariés syndiqués. Ce passage d'une relation d'emploi à vie à une relation plus brève pourrait bien être la cause essentielle du déclin actuel des régimes de retraite professionnels aux Etats-Unis.

Un changement majeur se prépare dans le système d'assurances sociales aux Etats-Unis. En effet, ce pays pourrait bientôt se doter d'un système national d'assurance-santé qui remplacerait les régimes professionnels auxquels sont afiliés la plupart des salariés. Ce changement devrait donner accès aux services de santé à tous les citoyens américains. Il permettrait également au système d'assurance-santé de s'adapter à un marché du travail plus flexible. Si les syndicats soutiennent aujourd'hui l'orientation vers un système national dans le domaine des soins, leur attitude a parfois été ambivalente. Leur pouvoir de négociation en matière de prestations sociales professionnelles - soins de santé ou pensions - a été une source d'influence et le désir de conserver ce pouvoir peut avoir parfois tempéré le soutien qu'ils apportent au développement d'une assurance sociale obligatoire. Au vu des insuffisances des régimes de santé professionnels à une époque de mobilité et de chômage accrus, les syndicats américains soutiennent pleinement l'idée d'un système à l'échelle nationale. Existe-t-il également une possibilité d'un changement politique qui développerait les pensions de retraite de la sécurité sociale aux Etats-Unis ?

* *
*

Bibliographie

Bodie, Zvi (1990). « Pensions as Retirement Income Insurance ». *Journal of Economic Literature*, vol XXVIII, mars, pp. 28-49.

Brandes, Stuart D. (1976). *American Welfare Capitalism*, 1880-1940. Chicago : The University of Chicago Press.

Cazals, Catherine (1993). « La retraite dans les modèles d'offre de travail : un survol de la littérature. » Document présenté le 24 septembre 1993 au 42e congrès de l'Association française de science économique.

Fields, Gary S. et Olivia S. Mitchell (1984). *Retirement, Pensions and Social Security.* Cambridge, Mass : The MIT Press.

Freeman, Richard B. et James L. Medoff (1984). *What Do Unions Do ?. New York : Basic Books.*

Ghilarducci, Teresa (1992). *Labor's Capital : The Economics and Politics of Private Pensions.* Cambridge, Mass. : The MIT Press.

Greenough, William C. et Francis P. King (1976). *Pension Plans and Public Policy.* New York : Columbia University Press.

Ippolito, Richard A. (1986). *Pensions, Economics and Public Policy.* Homewood, Ill. : Dow Jones-Irwin.

Ippolito, Richard A. (1991). « Encouraging Long-Term Tenure : Wage Tilt or Pensions ? », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, n° 3, avril, pp. 520-535.

Kotlikoff, Laurence J. et David A. Wise (1989). *The Wage Carrot and the Pension Stick : Retirement Benefits and Labor Force Participation.* Kalamazoo, Mich. : W.E. Upjohn Institute for Employment Research.

Lazear, Edward P. (1979) . « Why Is There Mandatory Retirement ? », *Journal of Political Economy,* vol. 87, n° 6, pp. 1261- 1285.

Mitchell, Olivia S. (1992). « Trends in Pension Benefits Formulas and Retirement Provisions », pp. 177-216, in John A. Turner and Daniel J. Beller (eds). *Trends in Pensions.* Washington D.C. : U.S. Government Printing Office.

Morrison, Malcolm H. (1988). « Changes in the Legal Mandatory Retirement Age : Labor Force Participation Implications », pp. 378-412, in Rita Ricardo-Campbell et Edward P. Lazear (eds). *Issues in Contemporary Retirement,* Stanford : Hoover Institution Press.

Munnell, Alicia H. (1982). *The Economics of Private Pensions.* Washington D.C. : The Brookings Institution.

Schulz, James H. (1988) . *The Economics of Aging, Fourth Edition. New York : Auburn House.*