

LA SECURITÉ SOCIALE EN EUROPE

Marie-France MIALON

SOMMAIRE: I. Quels sont les éléments essentiels de la réforme adoptée en août 2003? II. La réforme française au regard du droit communautaire. III. Les réformes engagées par les autres Etats-membres de l'Union européenne (comparaison avec la réforme française).

Le système français des retraites a été réformé par la loi du 21 août 2003 après un débat long de 20 ans, riche d'oppositions politiques et idéologiques.

La réforme se veut globale mais elle ne concerne pas encore les régimes propres aux entreprises publiques pour lesquels devront être engagées des négociations collectives.

La réforme ne remet pas en cause le principe de répartition fondement du régime général et des régimes complémentaires: elle pose cependant les bases d'un véritable régime de capitalisation, encore marginal par rapport aux deux autres mais qui constitue l'un des aspects les plus modernes de la réforme.

La loi de 2003 correspond ainsi à un compromis social et politique, au risque de comporter des incertitudes graves et de renvoyer pour les questions les plus épineuses à la négociation collective à court et moyen terme.

Le compromis était pourtant nécessaire.

La loi de 2003 s'inscrit dans un contexte juridique bien particulier à la France dont le système de protection contre les risques de la vieillesse comporte à la fois des mécanismes assurantiels de type bismarckien et assistanciels de type beveridgien, utilisés par les différents régimes d'origine catégorielle auxquels l'assuré est rattaché par sa profession.

Les français sont d'ailleurs très attachés à leur propre régime de retraite et aux avantages catégoriels et statutaires qu'ils en reçoivent : l'opposition

à la réforme s'explique en grande partie par la crainte souvent justifiée de perdre ces avantages.

Pourtant le système antérieur à la réforme avait créé bien des situations d'inégalité de traitement auxquelles les accords collectifs s'étaient efforcés d'apporter des remèdes par le recours à des formes complémentaires de prévoyance collective: on voit ainsi apparaître les premiers fonds de pension d'entreprise dans les années quatre-vingts, pour les cadres supérieurs et dans les très grandes entreprises.

La loi pour sa part a développé dès 1947 le recours à des allocations de solidarité en faveur des personnes âgées à faible revenu: la prestation dépendance réformée en 2001 est une illustration récente de cette politique distributive.

Caractère mixte, hétérogénéité et multiplicité des régimes furent autant d'écueils propres à la France pour organiser la réforme des retraites.

S'ajoutent en outre les problèmes communs à tous les Etats membres de l'Union européenne, d'ordre démographique et économique.

Le vieillissement de la population et le chômage né des crises successives font que les bénéficiaires seront bientôt plus nombreux que les cotisants phénomène qui compromet si fortement l'équilibre des régimes de retraite qu'il est devenu indispensable d'en repenser les fondements et les mécanismes anciens, avant les années 2005-2020.

En une vingtaine d'années, les rapports d'experts furent nombreux, les textes rares et contradictoires.

Une ordonnance de 1982 rabaisse à soixante ans l'âge de la retraite, décision politique et grave erreur économique dans le contexte de crise de l'emploi.

La Loi de juillet 1993 a réformé les retraites du seul secteur privé pour éviter une trop forte opposition syndicale: elle durcit les conditions d'ouverture des droits à pension, elle ne donne pas une visibilité suffisante à long terme aux salariés, dont la seule certitude a été la baisse de leurs futures pensions, elle a créé une inégalité choquante avec les assurés du secteur public.

Le Plan Juppé proposé en 1995 avait justement comme objectif d'aligner les deux secteurs et d'harmoniser les conditions d'ouverture des droits à pension. L'opposition syndicale a été si forte que cette partie de la réforme de la protection sociale a dû être abandonnée.

La réforme des retraites a ainsi été retardée pendant près de huit ans, alors même que le besoin s'en faisait ressentir de plus en plus fortement.

Echautés par les réactions brutales de l'hiver 1995, les gouvernements successifs ont été très prudents et ont évité un sujet trop dangereux en période électorale.

Il a donc fallu attendre que la situation politique soit favorable à des réformes en profondeur de la société française pour que enfin une vraie réforme fondamentale soit engagée en 2003.

Cette réforme comme les précédentes a été fortement contestée dans la rue y compris par les salariés du secteur public qui n'étaient pas concernés par la réforme: les grades grèves dans les entreprises publiques exprimaient l'opposition a une réforme potentielle avant toute négociation. A la différence du Plan de 1995, tout le texte a été adopté sous la forme de 116 articles de loi, et longuement discuté sur la base de 8,679 amendements!

La réforme française de 2003 s'inscrit par ailleurs dans un contexte de droit communautaire dont elle respecte les normes tant au regard des principes de coordination des régimes que a celui de l'égalité de traitement des assurés sociaux.

En outre, il paraît utile d'observer la réforme française par rapport à celles déjà introduites dans les autres Etats-membres confrontés a des problèmes financiers et démographiques identiques. Une analyse comparatiste et de droit communautaire devrait permettre d'apprécier l'originalité et la pertinence de la réforme engagée, au regard des expériences européennes.

Je résumerai beaucoup la partie de mon rapport consacrée à l'étude analytique de la loi du 21 août 2003, préférant donner plus d'importance aux aspects de droit communautaire et de droit comparé dont seuls les aspects essentiels seront évoqués aujourd'hui. Je vous renvoie donc pour plus de détails techniques au texte de la communication et à l'abondante bibliographie fournie.

I. QUELS SONT LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DE LA RÉFORME ADOPTÉE EN AOÛT 2003?

La loi de 2003 reste dans la logique de la répartition et de la solidarité intergénérationnelle et maintient donc le caractère principalement contributif des retraites.

C'est une loi de progrès social à plus d'un titre, mais elle comporte aussi des aspects plus négatifs, revers de l'harmonisation des régimes publics et

privés. Surtout elle ne résout pas tous les problèmes de financement et suscite bien des interrogations en ce qui concerne les solutions adoptées.

1) Parmi les progrès remarquables de la loi on soulignera surtout les mesures d'âge en faveur des assurés ayant travaillé avant seize ans et dont la carrière longue et le métier souvent pénible justifient qu'ils puissent partir avant soixante ans avec une pension complète. Ces mesures devraient concerner environ 200,000 personnes, qui ne cotiseront plus à fonds perdus après quarante ans de cotisations; elles sont applicables depuis le 1er. janvier 2004 pour la retraite de base et la retraite complémentaire grâce a un décret et un accord de novembre 2003.

Utiles aussi sont les mesures permettant plus de souplesse et qui tiennent compte de situations particulières des salariés pour l'acquisition des droits a pension: par exemple pouvoir racheter trois années d'études; cotiser à taux plein pour sa retraite quoique travaillant à temps partiel pour bénéficier d'une pension complète; pouvoir cumuler revenu d'activité et pension a condition de ne pas dépasser son ancien salaire.

On doit aussi noter des mesures d'ordre familial telle que la suppression de toute discrimination entre conjoints survivants pour la pension de réversion; et les bonifications par enfant élevé ou pour un enfant handicapé désormais identiques quel que soit le régime de rattachement. Toutes ces mesures sont équitables et permettent de mettre en pratique le principe d'égalité de traitement des assurés sociaux.

2) L'harmonisation des régimes de retraites des secteurs privés et publics participe également du principe d'égalité de traitement mais a pour effet immédiat d'obliger les fonctionnaires et les salariés des entreprises publiques à cotiser plus longtemps passant à quarante années de cotisation; mais aussi de cotiser à partir de 2005 à un régime complémentaire obligatoire sur la base des primes reçues.

Pour compenser ces mesures financières, l'Etat garantit a ses agents un taux de pension de 75% du dernier salaire plus avantageux et leur permet de cumuler tous leurs droits acquis dans les différents régimes ainsi que de pouvoir cumuler un emploi dans le privé avec leur pension.

L'harmonisation reste donc assez relative, afin de limiter les conflits avec les syndicats plus présents dans le secteur public, qui déjà tirent argument des concessions faites en matière de retraite pour discuter du niveau de rémunérations et de l'évolution des carrières.

On peut d'ailleurs se demander si au jeu de l'harmonisation, le secteur privé ne perdrait pas davantage que le secteur public puisqu'il est prévu de

faire dépendre la durée de cotisation d'es évolutions économiques et démographiques.

On s'interroge sur la situation réelle des salariés les plus âgés: vont-ils pouvoir réunir facilement l'ensemble des conditions exigées à soixante-cinq ans pour avoir une retraite à taux plein alors qu'ils auront sans doute connu plusieurs périodes de chômage?

On peut se demander si la loi ne va pas aggraver la situation des plus jeunes victimes par ricochet de la prolongation de carrière des plus âgés; l'un des effets pervers de la loi serait alors de susciter le chômage des plus jeunes demandeurs d'emploi. Le pacte de solidarité intergénérationnel risque d'en être fortement ébranlé.

3) Les questions délicates sont renvoyées à la négociation collective au risque de susciter des inégalités de traitement dans le secteur public comme dans le secteur privé, selon les positions dominantes de partenaires sociaux et la solidité financière de l'entreprise ou le dynamisme économique de la branche professionnelle.

On attend ainsi beaucoup de la négociation pour ce qui concerne la gestion des carrières des salariés les plus âgés concerne la gestion des carrières des salariés les plus âgés et la prise en compte de la pénibilité du travail.

Les résultats des négociations en matière de formation professionnelle et de retraites complémentaires obtenus en septembre et novembre 2003 paraissent assez positifs pour bien augurer de l'intervention des partenaires sociaux. Toutefois la grande sensibilité de la négociation collective au facteur économique amène à nuancer cet optimisme

4) Reste enfin les problèmes essentiels du financement de la réforme. Seule la moitié des besoins est garantie par la loi à l'horizon 2029 par l'effet des réformes.

Le législateur fait le postulat de la croissance, et introduit en cas de défaillance économique des mécanismes correcteurs: hausse mesurée des cotisations, recours à la CSG dont l'assiette très large assure le bon rendement (contribution sociale généralisée, catégorie innommée de taxe fiscale sur tout revenu). Mais surtout développement des mécanismes individuels et collectifs d'épargne analogues à de véritables fonds de pension qui introduisent la dose nécessaire de capitalisation avec des faveurs fiscales tant pour l'entreprise que pour le salarié.

En adoptant ces solutions financières, la réforme française s'inscrit dans les tendances dominantes dans l'Union européenne et s'inspire des propo-

sitions de modernisation de la protection sociale faites aux Etats-membres par la Commission européenne depuis 1999.

II. LA RÉFORME FRANÇAISE AU REGARD DU DROIT COMMUNAUTAIRE

La loi française de 2003 respecte les principes fondamentaux de droit social communautaire ainsi que les principes de coordination des régimes de retraites institués en faveur des assurés ayant eu une carrière transfrontalière au sein de l'Union européenne.

De ce fait, la France modernise le droit interne en tenant compte des grands axes de réforme déterminés par la Commission européenne depuis 1999 et par le Comité de protection sociale dans le souci d'assurer la pérennité et la viabilité des régimes des retraites des Etats-membres.

1) La loi fait application des principes de non discrimination et d'égalité de traitement quand elle rapproche les régimes de retraites des secteurs publics et privés, en ce qui concerne les conditions d'ouverture et des droits à la pension de reversion du conjoint survivant, et le recours à des mécanismes d'épargne sous forme de capitalisation.

Il en est de même pour ce qui concerne l'ex portabilité des pensions de retraite: il n'existe plus aucune condition ni de nationalité ni même de présence en France pour toucher la pension, ce qui est fondamental pour les anciens salariés immigrés rentrés dans leur pays d'origine. La loi de 2003 achève l'oeuvre d'une loi précédente de 1998 dans l'esprit du principe d'égalité de traitement.

Par ailleurs, en choisissant de faire jouer à la variable "durée de carrière" plus d'importance qu'à la variable "âge" pour le calcul des droits à pension, la loi permet de surmonter les inégalités provenant des différences entre assurés selon leur régime de rattachement.

On efface ainsi les effets négatifs de carrière évoluant d'un régime à l'autre, puisqu'il est prévu de tenir compte de l'ensemble des droits acquis dans tous les régimes pour déterminer le niveau de la pension.

Le respect du principe d'égalité rejoint ici le principe de réalité car nombreux sont les assurés dont la carrière n'est pas linéaire mais au contraire complexe; jusqu'à la loi de 2003 ils perdaient une partie de leurs droits au moment de la liquidation.

2) On ne fera pas exactement la même analyse en ce qui concerne l'égalité de traitement entre hommes et femmes, sauf pour les pensions de reversion, pour lesquelles la loi française est désormais en conformité avec les principes communautaires.

Par contre, elle les respecte moins en ce qui concerne les avantages familiaux tels que les bonifications pour enfant attribuées seulement à la mère dans le secteur privé.

La loi a choisi de maintenir une inégalité de droit afin de rattraper les inégalités de fait qui touchent encore les femmes dont les pensions sont inférieures d'un tiers à celles des hommes en raison des interruptions de carrière dues à l'éducation des enfants et à des salaires plus faibles que ceux des hommes à qualification égale.

Le problème pourrait être résolu pour les pères en utilisant le droit qui leur est ouvert comme à la mère de prendre un congé parental d'éducation qui offre alors la validation des années d'interruption au moment de la retraite: il convient de fortement nuancer ce propos car 2% seulement des pères font usage du congé parental et par ailleurs cette possibilité n'est ouverte que dans le secteur public. Paradoxalement, en tentant de compenser un élément discriminatoire entre hommes et femmes, la loi crée une nouvelle inégalité entre les régimes.

3) Quelle est l'incidence réelle des principes communautaires de coordination des régimes sur la loi française de 2003?

On sait que la coordination des régimes de protection sociale a été instituée entre les Etats-membres pour éviter qu'en vertu de la territorialité du versement des prestations, les assurés sociaux soient exposés à des conflits de lois et perdent du fait de leur résidence dans un Etat les droits acquis par leur travail et leurs cotisations dans un autre Etat de l'Union.

Les règlements adoptés en 1971 sont révisés périodiquement. Ainsi, on attend pour mars 2004 une nouvelle version du règlement 1408/71 plus simple et plus claire, qui devrait permettre au citoyen européen de revoir partout dans l'Union toutes les prestations sociales de nature contributive, sans doute à partir de 2006.

Les directives sont rares en matière de protection sociale, l'une relative aux régimes complémentaires (29 juin 1998) l'autre à la surveillance des institutions de retraites professionnelles (13 mai 2003). Toutes deux ont comme finalité de favoriser la liberté de circulation et d'installation dans l'Union grâce à une coordination plus efficace des régimes de retraite.

La coordination repose sur des structures organiques spécialisées parmi lesquelles il faut surtout retenir la Mission d'information mutuelle sur la protection sociale qui fonctionne depuis 1990 et a laquelle on doit de nombreuses informations sur l'état réel de la protection sociale dans les différents Etats-membres et d'utiles propositions pour améliorer celle-ci au niveau communautaire. Les principes adoptés au Sommet de Lisbonne en 2000 en vue de l'adaptation des régimes de retraites en découlent et ont inspiré les réformes engagées dans plusieurs Etats-Membres.

Quant à la jurisprudence communautaire, elle joue un rôle essentiel en imposant des interprétations constructives des principes sociaux fondamentaux.

En particulier en ce qui concerne le principe d'égalité de traitement en faveur des assurés ressortissants de l'Union comme des assurés venant de pays tiers avec lesquels la Communauté aurait conclu des accords de coopération.

Condamnée à diverses reprises par la CJCE, entre 1991 et 2001, la France a abandonné par la loi du 11 mai 1998 puis celle du 21 août 2003 toute condition relative à l'ex portabilité des prestations sociales contributives ou distributives. Le droit interne anticipe de ce fait la révision du règlement de 1971 prévue pour mars 2004.

Si des règles de coordination existent elles n'en sont pas moins fort complexes et lourdes. Par ailleurs elles ne concernaient pas les régimes conventionnels de retraites jusqu'aux directives adoptées en 1998 puis en 2003, sauf demande de l'Etat concerné.

La France avait déjà choisi cette formule pour les régimes complémentaires obligatoires et a rapidement intégré la directive de 1998, ce qui a facilité le rapprochement des droits acquis dans les différents régimes complémentaires au niveau interne prévu dans la loi de 2003.

Enfin la directive du 13 mai 2003 a sans nul doute conforté le législateur français dans son choix d'introduire une dose non négligeable de capitalisation: les mécanismes de surveillance des fonds de pensions, quelle que soit leur forme juridique, devraient être de nature à rassurer les futurs retraités encouragés par la loi de 2003 à investir les plans d'épargne pour compléter leur retraite.

III. LES RÉFORMES ENGAGÉES PAR LES AUTRES ETATS-MEMBRES DE L'UNION EUROPÉENNE (COMPARAISON AVEC LA RÉFORME FRANÇAISE)

Afin d'anticiper et de maîtriser les incidences financières sur les régimes de retraite du vieillissement de leur population, la plupart des Etats-membres de l'Union ont engagé des réformes qui les ont conduit à modifier fortement ces régimes d'une part en s'efforçant d'adapter les régimes en répartition aux nouvelles données économiques et démographiques, d'autre part en privilégiant le recours à la capitalisation des retraites.

Avant la discussion du projet de loi, le Ministre français des Affaires sociales avait convié les partenaires sociaux à l'accompagner lors d'une tournée européenne afin de partager avec eux les enseignements des expériences étrangères. Au delà du caractère anecdotique, on peut constater une véritable similitude entre les réformes européennes et celle adoptée par la France. Il s'agit sans nul doute d'un effet de la méthode de coordination préconisée par la Commission européenne en vue d'une harmonisation des régimes de retraites favorisant plus que par le passé des carrières transfrontalières dans l'Espace économique européen.

1) Pour adapter les régimes de répartition existant deux méthodes ont été suivies de 1985 à 1995 environ: augmenter le taux des cotisations et élargir leur assiette. Tous les pays y ont eu recours sans pour autant rétablir l'équilibre des régimes de retraites. On est donc passé à une autre voie à la fin des années quatre-vingt-dix: créer des fonds de réserve alimentés par les économies de l'Etat et celles des organismes de sécurité sociale pour garantir le paiement des retraites malgré l'augmentation du nombre des retraités.

Ce fut la solution adoptée par la Belgique, le Portugal et l'Espagne puis par la France en 1999.

Toutefois on a pu très vite constater la faiblesse du rendement de ces fonds de réserve trop dépendants de la conjoncture économique. Pour y remédier, le Portugal a choisi d'augmenter les cotisations patronales, l'Irlande y a affecté le produit de privatisation et 1% du PIB, le Danemark et les Pays Bas tous les excédents budgétaires de l'Etat, choix qui relativise la nature privée de ces fonds de réserve.

2) Rester dans une logique de répartition tout en réduisant les coûts des régimes de base a conduit à diminuer le montant des pensions versées se-

lon que on prend en compte tout ou partie des périodes travaillées et cotisées. Plus la période de référence est longue, plus dans un contexte de crise de l'emploi les périodes non travaillées et non cotisées ont une incidence négative sur les droits à pension dans un esprit strictement contributif.

En France, comme en Autriche, Espagne, Finlande, Grèce et Portugal la période de référence est passée des dix meilleures années aux vingt-cinq dernières années de cotisation.

En Italie et en Suède on se réfère a toute la période d'activité pour déterminer le montant de la pension, cet élément étant en outre combiné avec l'âge de départ et l'espérance de vie de la génération concernée.

Cette méthode est très contestée car elle diminue fortement le montant espéré de la retraite de base, dont la faiblesse conduit alors nécessairement à des retraites par capitalisation.

3) Le taux de remplacement des pensions a également été affecté par la décision de les indexer sur le coût de la vie et non plus sur l'évolution des salaires.

En France comme en Allemagne cette réforme technique a comme effet de diminuer d'environ 12% la valeur des retraites en trente ans. La génération qui prendra sa retraite en 2030 aura une pension de base bien inférieure à celle touchée par ses parents: cette prévision est assez crédible pour que les jeunes actifs soient sensibles aux propositions des assureurs, souscrivent davantage de plans d'épargne individuels et demandent aux entreprises de développer plus de plans d'épargne collectifs garantis par voie de négociation collective. Il semble bien alors que on évolue dans les Etats membres vers une situation analogue déjà connue au Royaume —Uni qui propose actuellement la pension de base la plus faible de l'Union—.

4) Pour remédier a l'injustice sociale qui découle de ces diverses mesures techniques, les réformes s'efforcent de retarder le plus possible l'âge de départ, en incitant à une prolongation de l'activité professionnelle tant du côté des salariés que des entreprises. Les réformes les plus récentes favorisent l'emploi des plus âgés, valorisent les périodes travaillées après l'âge légal minimal: tel est le cas au Portugal, en Finlande au Royaume Uni et en France depuis la loi de 2003. Ces réformes sont complétées par des mesures encourageant l'embauche et la formation professionnelle des salariés âgés dont le maintien dans l'emploi devrait apporter plus de ressources aux caisses servant les retraites de base.

5) Ces remèdes techniques ne suffisant pas a assurer la continuité du pouvoir d'achat des retraités, les réformes ont toutes introduit une dose

plus ou moins forte de capitalisation, comme mode de complément des pensions légales et conventionnelles fondées sur la répartition.

Les réformes suivent en ce sens les orientations déterminées lors du Conseil de Laeken en décembre 2001, en vue d'assurer la viabilité des retraites dans tous les Etats-membres y compris les plus récents.

Dans les pays comme le Royaume Uni, les Pays Bas, l'Irlande et le Danemark, qui avaient déjà choisi la capitalisation, et qui ont aussi supporté les effets pervers d'escroqueries a l'assurance, des réformes ont été adoptées pour tenter de limiter les risques de détournement de fonds en contrôlant davantage la gestion des fonds de pension d'entreprise.

6) Le modèle suédois, constitue sans doute depuis 2001, la voie de réforme qui permet le mieux de concilier les avantages de la répartition et de la capitalisation des retraites.

En résumé la réforme suédoise impose une capitalisation des retraites mais en limite la portée (2,5% des cotisations vieillesse); elle conserve le régime antérieur de répartition mais fait dépendre le montant des pensions non seulement des cotisations versées mais aussi de l'espérance de vie et de la situation économique. Les pensions versées en sont plus flexibles à la hausse comme à la baisse, mais le choix de variables neutres permet d'échapper aux effets perss vers des seuls aléas boursiers, comme pour des fonds de pension classiques.

Ce système équilibré a été déjà suivi par l'Italie et la Finlande, puis l'Allemagne et la France. Il constitue un modèle utile pour les pays d'Europe centrale et orientale.

Comme la France, l'Allemagne s'est placée dans une logique d'épargne individuelle et collective, en encourageant la prévoyance d'entreprise par des mesures fiscales et, comme y incite la directive de 2003, en organisant des mécanismes de contrôle des sociétés d'assurances.

Plus encore que en France, à cause des effets de l'intégration des retraites de l'ex RDA, les mécanismes traditionnels de répartition devraient peu à peu être fortement concurrencés par les fonds de pension, du moins pour les jeunes générations.

Les problèmes propres à l'Allemagne réunifiée sont retrouvés dans les pays d'Europe centrale et orientale.

Avant 1990 ces pays disposaient d'un système de retraites par répartition financé indirectement par le budget de l'Etat et assurant des pensions calculées sous plafond selon un taux uniforme de remplacement.

Le système n'a pas résisté au passage à l'économie de marché, tout se combinant au détriment des pensionnés: hausse du coût de la vie, baisse de la valeur des retraites, déficit des caisses publiques.

Des réformes ont déjà été engagées en Hongrie et en Pologne depuis 1998; elles pourraient inspirer celles attendues en Slovaquie et dans les Pays Baltes.

En résumé, des systèmes mixtes de retraite ont été proposés aux assurés qui peuvent choisir de cotiser a un régime public par répartition aux cotisations revalorisées et à un plan d'épargne individuel géré par des sociétés privées.

Sans doute par tradition mais aussi à cause des risques propres aux fonds de pension beaucoup d'assurés hongrois et polonais ont choisi répartition plutôt que capitalisation ce qui a conduit les gouvernements à combler les déficits actuels des régimes de répartition tout en subventionnant les fonds de pension pour les aider a constituer des réserves.

Toutefois, comme en Allemagne, les choix ne sont pas les mêmes selon les générations concernées. On peut donc augurer dans les dix ans un retournement de situation avec l'amélioration de la situation économique de ces pays mais aussi par les effets du vieillissement de la population.

Pour conclure il convient de souligner l'émergence d'un vrai modèle social européen avec des données communes.

Face aux défis démographiques et économiques à venir la plupart des Etats européens ont choisi des solutions de compromis. La principale constante est de maintenir les régimes de répartition en les couplant avec des mécanismes mesurés de capitalisation.

De ce fait, il semble bien que l'Europe de la prévoyance sociale se construise en se rapprochant des systèmes anglosaxons, par le recours aux fonds de pension mais aussi des minima pour les plus démunis.

Ces choix vont-ils permettre de mettre en pratique la politique des retraites préconisée par les institutions communautaires pour assurer la pérennité et la viabilité des retraites?

Certains en doutent et considèrent que la capitalisation est un important facteur d'inégalités devant la vieillesse. L'évolution des régimes traditionnels est pourtant nécessaire. C'est au droit communautaire et aux lois nationales d'atténuer les effets pervers de cette évolution.

La récente loi française de 2003, illustre cet effort d'adaptation des mécanismes traditionnels qui ont fait leurs preuves et dont la survie passe par

une modernisation indispensable grâce à l'introduction d'autres modes de couverture du risque vieillesse. Malgré ses imperfections et ses lacunes, elle peut éclairer ceux des Etats membres dont les réformes sont encore à venir, en accord avec les grandes orientations de la politique européenne des retraites.