

La « Loi Thomas »: un dispositif permettant d'assurer l'avenir des retraites des salariés du secteur privé

In: Revue d'économie financière. N°40, 1997. Les systèmes de retraite, structure(s), défis et perspectives. pp. 263-272.

Citer ce document / Cite this document :

Bollon Pierre, Cossic Gilles. La « Loi Thomas »: un dispositif permettant d'assurer l'avenir des retraites des salariés du secteur privé. In: Revue d'économie financière. N°40, 1997. Les systèmes de retraite, structure(s), défis et perspectives. pp. 263-272.

doi : 10.3406/ecofi.1997.2321

http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/ecofi_0987-3368_1997_num_40_2_2321

LA « LOI THOMAS » : UN DISPOSITIF PERMETTANT D'ASSURER L'AVENIR DES RETRAITES DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

PIERRE BOLLON ET GILLES COSSIC*

Le Parlement vient d'adopter ¹ un texte ouvrant aux quatorze millions de salariés du secteur privé la possibilité de se constituer s'ils le souhaitent un droit à retraite préfinancé par la technique de la capitalisation.

Cet article n'a pour objet ni d'en retracer la genèse — difficile — ni d'en exposer les fondements sociaux — longtemps âprement discutés — ou économiques. Qu'il suffise de dire brièvement que le débat, longtemps réservé aux seuls spécialistes de l'épargne, de la démographie et des systèmes de prévoyance, est devenu un enjeu de politique publique en 1990 et 1991, avec notamment la publication quasi-simultanée en mai 1991 du livre blanc du gouvernement Rocard et de celui de la Fédération française des sociétés d'assurances. Il s'était poursuivi depuis lors, ponctué régulièrement de déclarations d'intentions et agrémenté de controverses sur l'opportunité mais aussi sur les modalités du système à mettre en place. Quelques noms se détachent parmi ceux des universitaires et chercheurs ayant marqué la réflexion sur la nécessité de mettre en place dans notre pays des retraites en capitalisation : celui, bien entendu, de Denis Kessler, auteur de très nombreux ouvrages et articles sur ce sujet et acteur de premier rang du débat depuis de nombreuses années, ainsi que ceux d'André Babeau et de Didier Blanchet. C'est finalement aux membres du Parlement ² qu'il revint, avec l'appui du Gouvernement, de prendre l'initiative de la mise en discussion concrète d'un texte au printemps 1996. Celui-ci, très sensiblement amendé au

263

* Respectivement Directeur des affaires économiques et financières de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et Directeur vie et capitalisation du Groupement des assurances de personnes (GAP) de la FFSA.

1. au moment du bouclage de cet article, ce texte est soumis à l'approbation définitive, en dernière lecture, des deux assemblées. Aussi est-ce sur le texte adopté en Commission mixte paritaire que se fondent ses commentaires.

2. L'auteur principal de la proposition de loi, Jean-Pierre THOMAS, en a été le rapporteur à l'Assemblée Nationale. Le texte porte aussi très fortement l'empreinte de son rapporteur au Sénat, Philippe MARINI.

cours de la navette parlementaire, permettra désormais aux salariés du secteur privé de bénéficier ³, comme les travailleurs non salariés non agricoles par la loi Madelin, les agriculteurs par Coreva, les fonctionnaires par les systèmes de type Préfon, les élus locaux par le système Fonpel et Carel, d'un dispositif leur permettant de se constituer progressivement des droits futurs de retraite de façon facultative.

La loi Thomas s'est efforcée, avec succès, de concilier des objectifs paraissant a priori souvent contradictoires. Si sa «lisibilité» s'en trouve parfois un peu altérée, force est de reconnaître qu'elle atteint son objet, en mettant en place un dispositif souple, efficace, sûr, et incitatif.

Un système souple

La souplesse est sans doute la caractéristique principale du dispositif mis en place par la loi. Principale parce qu'elle le différencie radicalement des régimes constituant depuis la guerre l'ossature du système social français, mécanismes obligatoires et d'une grande rigidité.

Les régimes en répartition, cela a été maintes fois affirmé au cours des débats, seront toujours le fondement des retraites des Français. L'accès aux Plans d'épargne retraite (PER) est d'ailleurs réservé, par l'article 1^{er} de la loi, aux seuls salariés titulaires d'un contrat de droit privé relevant du régime de l'assurance vieillesse, du régime général de sécurité sociale ou des assurances sociales agricoles, et d'un régime complémentaire obligatoire de retraite du type AGIRC/ARRCO.

Mais, ce préalable posé, les géniteurs de ces suppléments de retraite ont entendu que ceux-ci respectent totalement, par contraste en quelque sorte, la liberté des salariés et des entreprises. C'est ainsi que le PER est d'abord un contrat conclu entre un employeur et un fonds d'épargne retraite, qui est ensuite proposé à l'adhésion du salarié.

Ce contrat pourra découler d'un accord collectif d'entreprise ou d'un accord de branche professionnel ou interprofessionnel, signé à un échelon national, régional ou local. Mais, élément supplémentaire de souplesse permettant de dépasser le cas échéant les blocages ou impossibilités de négociation, la loi prévoit qu'à défaut d'accord le plan d'épargne retraite pourra être souscrit par décision unilatérale de l'entreprise. Et si un an après la promulgation de la loi les salariés d'une entreprise ne se voient pas proposer d'adhérer à un PER, ils pourront demander leur adhésion individuelle à un plan déjà existant. Si, postérieurement à cette adhésion, l'entreprise décide de souscrire un plan, le salarié pourra demander, s'il le désire, que les droits qu'ils a acquis sur son plan «individuel» soient

3. Des préfigurations sous forme de contrats d'assurance existaient d'ores et déjà dans certaines entreprises. Fondées sur les articles 39 et 83 du Code Général des Impôts, elles ne sont pas remises en cause par la loi THOMAS. Le caractère limité bien que réel de leur développement s'explique essentiellement par le manque de souplesse de leur régime sociale et fiscal.

transférés intégralement et sans pénalité sur le plan de l'entreprise.

Le législateur a ainsi voulu qu'aucun salarié ne puisse être exclu du bénéfice du dispositif et c'est un point tout à fait essentiel.

Dans le même ordre d'idées, l'adhérent pourra, en cas de rupture de son contrat de travail, demander soit le maintien intégral des droits acquis au titre du plan, soit le transfert intégral et sans pénalités de ses droits attachés au plan sur un autre plan d'épargne retraite, par exemple celui en vigueur dans l'entreprise dans laquelle il est nouvellement embauché, ou sur un contrat d'assurance de groupe en cas de vie dont les prestations sont liées à la cessation d'activité professionnelle.

Il est aussi prévu que même en l'absence de rupture de son contrat de travail, le salarié pourra demander, à l'expiration d'un délai de dix ans à compter de son adhésion, le transfert intégral et toujours sans pénalités des droits acquis en vertu de ce plan. Comme cette souplesse offerte aux salariés crée symétriquement de réelles contraintes administratives et financières pour les gestionnaires des plans, il est prévu qu'une telle demande ne pourra pas être renouvelée plus qu'une fois.

Notons, au passage, que cette flexibilité est rendue possible par la technique de la capitalisation et, plus précisément, par celle, issue du code des assurances, du provisionnement intégral des charges et de la représentation de celles-ci par des actifs correspondants.

La souplesse se retrouve aussi au niveau de l'alimentation du plan d'épargne retraite. Le texte pose en effet le principe que les versements du salarié et les abondements de l'employeur sont facultatifs. Le nouveau dispositif prévoit même que les versements peuvent être suspendus ou repris sans pénalité. Et quand le « plein » de déduction n'a pas été fait une année donnée, les « droits » ne sont pas perdus mais peuvent être utilisés au cours d'une des trois années suivantes pour effectuer des versements complémentaires exonérés.

Véritable révolution culturelle ! On vient ainsi d'inventer, en matière de protection sociale, autre chose qu'un prélèvement obligatoire au montant prédéterminé qui pèserait de façon irréversible sur les employeurs comme sur les salariés. On admet que chacun puisse choisir librement son niveau de couverture ! On ne peut que s'en réjouir.

Et pour bien souligner le fait que c'est le désir du futur retraité qui prime, le texte dispose que le versement de l'employeur ne pourra être qu'un « abondement », subordonné donc à la décision d'un salarié de verser une cotisation. Une restriction cependant, d'origine fiscale : l'abondement de l'employeur ne pourra excéder chaque année le quadruple des versements du salarié. Il s'agit là à l'évidence d'une rigidité, mais le rapport de 1 à 4 laisse un réel choix à l'entreprise. Celle-ci peut d'ailleurs décider de n'apporter aucun abondement. Revers de la médaille ? Peut-être, mais aussi nouvelle souplesse, qui devrait inciter

les entreprises à mettre en place des PER, dans la mesure où elles ne se lient pas les mains *ad aeternam*, et les salariés à adhérer, dans la mesure où c'est leur cotisation qui rend possible l'abondement de leur employeur.

Un système efficace

Comme l'aurait sans doute dit M. de La Palisse, dont les enseignements sont parfois mal suivis, un système efficace, en matière de retraites, c'est un système qui sert de bonnes retraites.

Des retraites, tout d'abord. On ne rappellera pas ici les arguments que les partisans d'une «sortie en capital» ont longtemps opposé à ceux qui expliquaient qu'il ne s'agissait pas de mettre en place un nouveau mécanisme d'épargne, qui s'ajouterait aux nombreux produits déjà disponibles et les «cannibaliserait», mais de favoriser l'accès de chacun à un dispositif lui permettant de préfinancer la perception de ressources pendant toutes la durée de sa retraite.

Le principe d'efficacité l'a heureusement emporté. La loi se devait en effet de répondre à son objectif : permettre à chacun de se couvrir — en différant la perception même de son revenu — contre le risque financier que ferait peser sur lui une longue durée de vie. Le ministre de l'Economie, qui a soutenu avec force la création de fonds de pension ⁴, l'a dit lors de la première lecture du texte à l'Assemblée Nationale : *«les revenus de ces fonds seront distribués sous forme de rente afin de constituer un complément de revenu régulier pendant toute la durée de la retraite»*. Il s'agit bien d'un mécanisme assurantiel, mutualisant le risque de survie.

La loi pose clairement, en conséquence, le principe d'une sortie en rente viagère. Néanmoins, pour que l'efficacité n'induisse pas une excessive rigidité, et pour que des situations particulières puissent être prises en compte, le salarié adhérent pourra, s'il le désire, obtenir à l'âge de sa retraite un versement unique n'excédant pas 20 % de la provision mathématique représentative de ses droits ⁵.

Assurance efficace contre le risque de longévité prévoyant aussi une possibilité de réversion en cas de décès de l'adhérent pendant le service de sa rente, la loi n'a pas traité du cas de décès de l'adhérent pendant la période de constitution de cette rente. Pour répondre à ce risque, rien n'interdit qu'une assurance décès soit souscrite de manière distincte. Ce cas de figure se rencontrera sans doute très fréquemment mais cette assurance devra être séparée de l'épargne retraite et faire l'objet d'une

4. Jean Arthuis a proposé à la réflexion des diverses parties présentes au cours de l'été 1996, un texte qui a permis de faire considérablement avancer le débat et dont le texte finalement adopté porte nettement la trace.

5. Sans que le montant de ce versement unique puisse excéder 75 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale.

facturation distincte.

Quant au rachat avant l'âge de la retraite des droits issus des cotisations versées, il n'est pas autorisé, sauf dans les cas prévus par la loi que sont l'expiration des droits aux allocations de chômage prévus par le Code du travail ou l'invalidité de l'adhérent. Il s'agit, là encore, de l'application du principe d'efficacité : les PER sont un système de mutualisation, d'assurance contre le risque de survie, et non un système d'épargne classique.

De bonnes retraites, ensuite. C'est-à-dire des prestations sûres (cf. « Un système sûr ») et d'un montant correspondant aux attentes légitimes des retraités.

Les prestations, c'est la vertu du système qu'il est inutile d'expliquer aux lecteurs de la REF, bénéficieront de la capitalisation des revenus des actifs des FER. La politique de placement bénéficiera, elle, de l'expérience en la matière des gestionnaires des organismes d'assurance. Ceux-ci pourront, s'ils le souhaitent, la déléguer en tout ou partie à des organismes spécifiques (cf. « Un système sûr »). Les investissements devraient faire une large place aux actions, qui assurent le meilleur rendement sur le long terme. Le texte fixe d'ailleurs un plafond aux investissements obligataires. Cela était-il nécessaire ? On peut en douter, mais on comprend bien l'intention du législateur, qui est de lutter contre le tropisme français en faveur des titres de taux et de ne pas faire des fonds de pension un encouragement aux déficits publics.

267

Une novation de la loi peut paraître contestable, même si elle a pour but avoué d'améliorer l'efficacité de la gestion financière des FER. C'est celle qui les oblige à exercer effectivement les droits de vote des titres qu'il détiennent, quand ces titres donnent directement ou indirectement accès au capital de sociétés. Le non respect de cette obligation devra être sanctionné par la COB. On comprend l'objectif du législateur en la matière, qui est la promotion d'un « corporate governance » efficace dans notre pays. Mais on ne peut s'empêcher de remarquer qu'aucun pays n'était allé aussi loin et que le rapport du groupe de travail « La Martinière » de Paris-Europace sur l'industrie de la gestion de capitaux, comme d'ailleurs les règles de déontologie édictées par la COB, s'étaient refusés à préconiser une telle obligation.

Dernier gage, enfin, d'efficacité, la concurrence entre les divers intervenants sur le marché, sur un pied d'égalité. Celle-ci résulte de l'application des mêmes dispositions réglementaires et d'un dispositif intégré de contrôle (cf. « Un système sûr »). Mais aussi du fait que tous les organismes porteurs du risque, quelle que soit leur forme juridique (société d'assurance, institution de prévoyance ou mutuelle 1945), seront soumis à un même système fiscal (IS, taxe professionnelle, taxe sur les salaires...). Le « marché » des fonds de pension ne devrait donc pas a

priori être, au contraire de celui de la couverture d'autres risques, «pollué» par des distorsions de concurrence injustifiées.

Un système sûr

Assurer la bonne fin des promesses de pension est apparu à juste titre comme un objectif essentiel aux promoteurs de la loi. A cette fin, ils ont décidé que les engagements des PER doivent être garantis par des personnes morales dont ce sera l'objet exclusif, les Fonds d'Épargne Retraite (FER). Ceux-ci portent notamment dans leur bilan le risque viager. Ils sont fort logiquement soumis à des règles très strictes :

— le FER ne peut être qu'un organisme extérieur aux employeurs créant les plans d'épargne retraite. C'est le principe de l'externalisation de la gestion de la retraite, qui permet d'éviter que le versement des rentes ne dépende de la santé financière des entreprises au sein desquelles les adhérents travaillant ou ont travaillé. Dans le même esprit, l'investissement des FER dans l'entreprise souscriptrice du PER est strictement encadré ;

— le FER doit avoir pour objet exclusif la gestion de cette épargne. Cela permet d'éviter qu'une confusion ne puisse être faite avec des opérations effectuées dans d'autres optiques, en identifiant parfaitement quel est le gestionnaire, quels sont ses objectifs, et les actifs représentant ses engagements ;

— enfin, et c'est évidemment essentiel, le FER doit être constitué uniquement sous la forme juridique d'un organisme d'assurance, c'est-à-dire une société anonyme d'assurance, une société d'assurance mutuelle, une institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale ou un organisme mutualiste régi par le Code de la mutualité. La nature même des opérations, l'assurance contre le risque de vie, ne pouvait que conduire à cette solution, qui permet aussi de profiter de l'expérience déjà acquise par les organismes d'assurance dans la gestion de long terme.

Autre élément clef de sûreté, les FER ne pourront commencer à effectuer des opérations qu'après avoir obtenu un agrément administratif. La loi dispose que la délivrance de celui-ci devra prendre en compte les moyens techniques et financiers mis en place, l'honorabilité des dirigeants et les modalités de répartition du capital du fonds.

Les fonds d'épargne retraite sont donc des entités spécifiques ayant pour unique vocation la gestion de plans d'épargne retraite.

Les règles techniques qui seront appliquées à ces opérations seront pour une grande part celles, très sûres, qui s'appliquent aux opérations d'assurance. Cela implique notamment que les engagements des FER soient intégralement provisionnés selon les règles de l'assurance. Cela

implique aussi évidemment l'application des règles de solvabilité de l'assurance : capital minimum, fonds propres, marge de solvabilité. C'est normal, car les FER porteront les risques dans leurs bilans. Mais place est laissée à la prise en compte des nécessités spécifiques de la gestion des plans d'épargne retraite, notamment en ce qui concerne l'évaluation des actifs, le provisionnement et les modalités de participation aux excédents. Il est aussi précisé que les fonds ne peuvent s'engager à servir des prestations définies.

Toujours dans un souci de sûreté, ont été fixés, dans la lignée de la réglementation applicable aux placements des sociétés d'assurances, des seuils maximums pour les valeurs émises et prêts obtenus par une entreprise dans laquelle le fonds investit, y compris un seuil maximum pour les actions non cotées. L'obligation de dispersion est bien une règle de nature prudentielle comme, d'ailleurs, celle de congruence.

D'autre part, et cela constitue une particularité de la nouvelle loi, il est précisé que les actionnaires des FER doivent s'abstenir de toute initiative qui aurait pour effet de privilégier leur intérêts propres au détriment des adhérents du plan. Les dirigeants du FER doivent aussi conserver leur autonomie de gestion afin de faire prévaloir l'intérêt de l'adhérent du FER.

Mais la sécurité des adhérents aux PER dépend aussi de la certitude que les règles adaptées auxquelles ils sont soumis sont effectivement suivies par les organismes gestionnaires. La Loi a prévu des mesures très strictes à cette fin.

Le contrôle de l'Etat sur les FER sera ainsi exercé par la Commission de Contrôle des Assurances, qui a une grande pratique de ce type d'organismes et de leurs opérations, et par la Commission de Contrôle des Institutions de prévoyance et des mutuelles, qui siègeront en formation commune. Cette réunion aura pour heureux effet de prévenir toute distorsion dans les modalités et l'efficacité du contrôle des différentes entités qui pourront gérer les fonds d'épargne retraite. La loi précise en outre que le contrôle sera exercé dans l'intérêt des adhérents des PER et de leurs ayants droit. Il permettra de veiller au respect par les FER de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires qui leur sont applicables, mais aussi, et peut-être même surtout, de s'assurer que les fonds pourront tenir les engagements qu'ils ont contractés à l'égard des salariés, des anciens salariés, des bénéficiaires et de leurs ayants droit. Deux membres de la COB participeront au contrôle, lui apportant leur connaissance des marchés financiers. Un rapport d'activité du contrôle sera adressé au Président de la République et au Parlement.

Autre élément de sûreté, la loi prévoit que lorsque la gestion des actifs ne sera pas effectuée par les FER eux-mêmes, sa délégation ne pourra être confiée qu'à des gestionnaires pour compte de tiers soumis au bloc

de compétence de la COB défini par la loi du 2 juillet 1996 de modernisation des activités financières.

En plus de ces contrôles institutionnels, le dispositif prévoit également, et c'est une importante novation, la mise en place de comités de surveillance, composés au moins pour moitié de représentants élus des adhérents du plan.

Le plan d'épargne retraite constitue donc un mécanisme dans lequel l'entreprise et les salariés ne participent pas seulement à la mise en place du système mais aussi à sa surveillance. Pour améliorer l'efficacité de son action, il est prévu que le comité puisse comporter des personnalités n'adhérant pas au PER mais particulièrement compétentes en matière de protection sociale ou de gestion financière. Elles ne doivent avoir, cela va peut-être mieux en le disant, aucun lien de subordination ou d'intérêt avec le FER.

Mais ce comité n'a pas, en réalité, qu'un rôle de surveillance puisqu'il devra à la fois définir les orientations de gestion du plan d'épargne retraite et être systématiquement informé de toutes modifications qui pourraient intervenir sur le plan. Il émettra au moins deux fois par an un avis sur la gestion du plan et éventuellement sur la gestion du fonds. On voit qu'il ne s'agit pas de la mise en place d'un comité de façade mais bien de l'institution d'un véritable partenaire qui interviendra pendant toute la durée du fonctionnement du PER. Le comité aura ainsi la capacité d'interroger les dirigeants du FER sur les opérations relatives à la gestion et éventuellement, en cas de défaut de réponse, saisir la justice pour obtenir la désignation d'un ou plusieurs experts. Il pourra aussi demander au commissaire aux comptes et aux actuaires du FER toutes les informations nécessaires sur l'activité et la situation financière du fonds, tout cela devant évidemment se dérouler sous le sceau du secret professionnel.

Enfin, dernier élément de sûreté, et cette disposition n'est pas la moins importante, il est prévu des modalités strictes d'information des adhérents du PER.

Le souscripteur du plan d'épargne retraite devra ainsi remettre systématiquement à chaque adhérent une notice établie par le Fonds définissant les garanties et les modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir lors de la liquidation de la rente viagère. L'adhérent devra être informé le cas échéant par écrit des modifications qui seraient apportées à ses droits et obligations lors d'une modification du contenu des conditions de gestion du plan d'épargne retraite. Ce dispositif reprend en fait en partie les modalités d'information qui existent déjà dans certains contrats d'assurances de groupe.

Un système incitatif

Les PER sont donc attractifs par leur souplesse, leur efficacité et leur sûreté.

Il n'en reste pas moins qu'y adhérer c'est accepter de différer pour un temps long la jouissance d'une partie de ses revenus. Cela rend nécessaire, on en conviendra, une incitation. Il n'y a d'ailleurs rien là d'exceptionnel, les régimes de retraite existants bénéficiant tous d'exonérations à l'entrée et d'une taxation non pas supprimée, mais différée à la sortie, c'est à dire au moment où le revenu est réellement perçu. Cela revient, pour la puissance publique, à encourager — et par là même à légitimer — l'acte de prévoyance collectif ou individuel. C'est un objectif social hautement louable. C'est aussi de la bonne gestion publique, dans la mesure où ceux qui sont bien protégés contre les risques ne se retournent pas vers la collectivité lorsque ceux-ci surviennent.

C'est pourquoi la loi Thomas s'est clairement voulue socialement et fiscalement incitative.

Les cotisations versées par le salarié et les contributions complémentaires de l'employeur seront ainsi exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite du plus élevé des deux montants suivants :

- 5 % du montant brut de la rémunération non plafonnée,
- ou 20 % du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la Sécurité sociale, c'est-à-dire 32 928 Francs pour l'année 1997.

271

Lorsque les cotisations dépassent le plafond, l'excédent est logiquement ajouté à la rémunération du salarié et donc soumis à l'impôt.

Quant aux prestations qui seront versées au titre des plan d'épargne retraite, elles seront soumises à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des pensions et retraites. Lorsque la prestation est versée en tout ou partie sous forme de capital, celui-ci est également soumis à l'impôt sur le revenu mais le bénéficiaire peut demander que l'impôt correspondant à ces sommes soit calculé en ajoutant le quart le leur montant net à son revenu imposable, et en multipliant par 4 la cotisation supplémentaire ainsi obtenue.

De même, sur le plan social, le dispositif est similaire aux modalités déjà existantes pour les autres systèmes de retraite. Les abondements de l'employeur sont ainsi exonérés de cotisations sociales dans la limite de 85 % du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, soit 139 944 Francs pour l'année 1997.

Que penser de ces incitations ? Elles sont, on l'a vu, justifiées dans leur principe. Seront-elles suffisantes ? Certains les auraient souhaitées plus vigoureuses. D'autres leur ont fait le reproche d'être, au contraire,

excessives. Remarquons simplement qu'elles ont l'immense mérite d'être et qu'elles sont très loin d'être négligeables. L'avenir dira si elles doivent être augmentées et/ou adaptées dans leurs modalités et dans leur étendue.

Le nouveau mécanisme proposé aux travailleurs salariés des entreprises privées correspond bien aux attentes qui s'étaient révélées aux travers des différentes enquêtes d'opinion mais également au mécanisme qu'avaient imaginé la majorité des experts qui s'étaient penchés sur ces questions.

Le mérite en revient aux parlementaires, qui ont su utiliser les nouvelles possibilités que leur donnent les procédures législatives, et au Gouvernement, et singulièrement au ministre des Finances, qui les ont soutenus. Il revient aussi à la société civile, qui n'a cessé d'appeler ce dispositif de ses vœux.

Il reste maintenant à mettre en application cette importante législation, qui nécessitera au moins onze décrets et deux arrêtés, et, surtout, à passer de la virtualité à la réalité.

La demande est là. Une offre adéquate est désormais possible. Nul doute que, dès lors, le dispositif connaîtra un réel succès. Permettant à chacun de se couvrir contre son risque de survie, incitant au dialogue social dans les entreprises, apportant à notre économie les financements longs qui lui faisaient défaut, les fonds de pension à la française ont enfin vu le jour. Qu'ils grandissent en force et en sagesse !

272

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BABEAU, André, *La fin des retraites*, Pluriel, Hachette, 1985.
 COCHEMÉ, Bernard et LEGROS, Florence (sous la direction de), *Les retraites : genèse acteurs, enjeux*, Armand Colin, 1995.
 FEDERATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES, *Assurer l'avenir des retraites*, Risques, Mai 1991.
 GOLLIER, Jean-Jacques, *L'avenir des retraites*, L'Argus, 1987.
 KESSLER, Denis, *Histoire et avenir du système de retraites*, in *La France dans deux générations*, sous la direction de Georges Tapinos, Fayard, 1992.
 KESSLER, Denis et STRAUSS-KAHN, Dominique, *L'épargne et la retraite, l'avenir des retraites préfinancées*, Economica, 1982.
 LE PAPE, Jacques et LEROY, Guillaume, *Assurance Vie et Fonds de pension*, Lamy, 1995.
Livre blanc sur les retraites, préface de Michel ROCARD, Premier ministre, La Documentation Française, 1991.