

Chapitre 3

Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension

Ce chapitre évalue les retombées de carrières plus courtes et plus fragmentées sur les droits à pension des régimes de retraite obligatoires, en tenant compte de toutes les composantes de la pension, notamment des « crédits de retraite » et d'autres mécanismes redistributifs qu'ils comportent. L'analyse s'intéresse en particulier aux entrées tardives sur le marché du travail et aux interruptions de carrière liées aux enfants et au chômage.

L'analyse montre que, compte tenu de la baisse légèrement supérieure à 1 % de la pension de vieillesse, en moyenne, pour chaque année sans travail, les régimes de retraite jouent un rôle essentiel de compensation des pertes potentielles de retraite dues à une entrée tardive dans l'emploi ou à des interruptions temporaires d'activité. En l'absence de toute redistribution, le montant de la pension diminuerait de 2 % à 2.5 %, selon les hypothèses économiques utilisées dans le modèle de l'OCDE. Les crédits de retraite et les autres mécanismes redistributifs, s'ils ne peuvent totalement combler le déficit de cotisation associé à l'entrée tardive dans la vie active ou aux interruptions de carrière, constituent donc des instruments efficaces pour améliorer les retraites liées à la rémunération. Leurs effets varient considérablement selon les pays et dépendent des durées prises en compte, du montant des salaires ouvrant droit à pension utilisé durant ces périodes, et de la présence d'autres outils redistributifs dans les régimes de retraite.

Les résultats montrent également que les régimes de retraite ne sont généralement pas conçus pour amortir les différents chocs sur le revenu qui influent sur les parcours individuels. La diversité croissante des trajectoires professionnelles appelle des politiques de travail, d'éducation, de retraite, et familiales qui abordent sous un angle plus exhaustif et intégré les enjeux auxquels les individus sont confrontés.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

3.1. Introduction

Les revenus que perçoivent les retraités résultent essentiellement de leur parcours antérieur. Ils sont fonction de l'historique professionnel et salarial de chacun et des règles en vigueur au moment où les droits à la retraite étaient constitués, mais aussi pendant la retraite. Outre les différentes caractéristiques des régimes de protection sociale, le taux d'activité rémunérée des hommes et des femmes, leurs salaires et la durée de leur vie active sont des déterminants fondamentaux de leur revenu à la retraite.

Contrairement à la génération de leurs parents, bon nombre des salariés actuels sont confrontés à une insécurité croissante de l'emploi et à la nécessité d'actualiser constamment leurs compétences. La relation d'emploi classique a cédé la place à des dispositifs plus souples, mais souvent plus précaires, comme le travail à temps partiel, les contrats à durée déterminée, et diverses formes de travail indépendant. Les mères de famille en particulier ont souvent recours à ces formules car elles cherchent à concilier responsabilités familiales et professionnelles. D'ordinaire, dans la plupart des ménages de l'OCDE, les deux conjoints travaillent, et il peut arriver que tous deux interrompent momentanément leur carrière pour s'occuper de leurs enfants, ce qui se traduit par un manque à gagner et une baisse des pensions de retraite. Le chômage, l'un des grands risques auquel les individus et les ménages sont confrontés au cours de leur vie, peut aussi être à l'origine d'une perte de revenus.

Les conséquences financières des événements de la vie sur les revenus perçus à la retraite peuvent être atténuées ou amplifiées par un ensemble complexe de facteurs. Ainsi, certaines réformes récentes des retraites qui ont resserré le lien entre les cotisations versées et les pensions perçues ont également transféré aux individus une bonne part des risques liés au marché du travail. À une époque caractérisée par la persistance d'un taux de chômage élevé dans de nombreux pays, la diversification des modalités d'emploi, et l'instabilité croissante des carrières, ces réformes risquent d'entraîner une diminution des droits à la retraite, tout au moins pour ceux qui ne parviennent pas à conserver un emploi. Dans les régimes de retraite liés à la rémunération (en vertu desquels les pensions dépendent des cotisations versées), les interruptions de carrière entraînent généralement une perte de cotisations et une baisse des revenus à la retraite.

Ce chapitre évalue les retombées de carrières plus courtes et plus fragmentées sur les droits à pension au titre des régimes publics et privés des futurs retraités, modélisés au moyen des modèles de pension de l'OCDE (voir le chapitre 5) en tenant compte des « crédits de retraite » (autrement dit, des moyens de continuer à acquérir des droits à pension pendant les périodes de cotisations limitées ou nulles aux régimes de retraite) et d'autres mécanismes de redistribution prévus par ces régimes. L'analyse porte en particulier sur les entrées tardives sur le marché du travail et les interruptions d'activité associées aux enfants et au chômage. Le chapitre aborde la question du raccourcissement des carrières dû à une sortie anticipée du marché du travail, mais l'analyse de ses retombées sur les futurs droits à pension dépasse son propos et fera l'objet de travaux ultérieurs.

Le chapitre s'articule comme suit. Après une synthèse des principaux résultats, il présente les éléments permettant de comprendre les déficits de cotisation et examine les données qui montrent en quoi les périodes consacrées aux responsabilités familiales, le chômage et l'entrée tardive dans la vie active varient selon les cohortes et les tranches d'âges dans les pays de l'OCDE. La section 3.3

expose les théories et les données relatives aux conséquences des interruptions de carrière et des entrées tardives sur le marché du travail ; la section 3.4 décrit brièvement certaines des composantes des régimes de retraite qui sont susceptibles d'atténuer l'effet des cotisations manquantes sur les droits à pension. La section 3.5 décrit les crédits de retraite et la section 3.6 présente les effets estimés des carrières fragmentées et plus courtes sur les droits à pension des futures cohortes de retraités. La section 3.7 analyse les résultats au vu des réformes actuelles des retraites et d'autres politiques qui influent sur la longueur de la vie active. Enfin, la section 3.8 dégage de tous ces éléments quelques conséquences pour l'action publique et résume les principaux défis à relever.

Principaux résultats

- Les pensions de base fondées sur la résidence et les régimes contributifs basés sur des durées de cotisation relativement courtes atténuent l'effet des déficits de cotisation. Les formules de calcul des prestations assises sur des mécanismes fortement distributifs ou sur les années de rémunération les plus élevées permettent également d'assurer des revenus suffisants aux retraités en cas de carrière incomplète. Les périodes de référence qui s'appliquent dans les pays de l'OCDE (tout au moins dans le secteur privé) sont suffisamment longues pour ne pas encourager des hausses de salaires excessives en fin de carrière.
- Les dispositifs d'attribution de crédits de retraite des régimes liés à la rémunération augmentent les droits à pension des personnes aux parcours professionnels fragmentés, mais généralement insuffisamment pour compenser totalement leur manque de cotisation. Les effets varient considérablement selon les pays et dépendent des périodes prises en compte, des revenus ouvrant droit à pension utilisés durant ces périodes, et de la présence d'autres outils redistributifs dans les régimes de retraite.
- Les crédits de retraite attribués pendant les périodes de chômage couvrent généralement la durée des allocations correspondantes. Ceux des périodes consacrées à l'éducation des enfants couvrent généralement un laps de temps défini en fonction de l'âge des enfants. Pour en bénéficier, les individus concernés doivent avoir cotisé pendant une période minimum, et ces crédits de retraite sont généralement accordés dans la limite d'un plafond de rémunération. Les effets de ces dispositifs varient donc avec les salaires sous le jeu de différents instruments, comme le plafonnement des crédits de retraite ou les cotisations forfaitaires : ils sont particulièrement utiles pour les petits revenus et les arrêts d'activité de durée limitée (tout au moins dans le cas des interruptions liées aux enfants).
- Dans certains pays, les personnes dont la carrière a été interrompue par le chômage ou les responsabilités familiales ne pourront partir à la retraite dans les mêmes conditions que les travailleurs ayant effectué une carrière complète. Elles devront la prendre plus tard, ou bien se préparer à être fortement pénalisées.
- Avec une baisse d'un peu plus de 1 % de la pension de vieillesse, en moyenne, pour chaque année sans travail, les régimes de retraite jouent un rôle essentiel pour compenser les pertes potentielles de retraite dues à une entrée tardive dans la vie active ou à des interruptions de carrière. En l'absence de toute redistribution, le montant de la pension diminuerait de 2 % à 2.5 %, selon les hypothèses économiques utilisées dans le modèle de l'OCDE.
- Dans l'ensemble de pays, pour un salarié moyen, un report de cinq ans de l'entrée sur le marché du travail entraîne un écart de 6 %, en moyenne, du montant de la retraite par rapport à un salarié ayant accompli une carrière complète. À une extrémité du spectre, la perte de pension se monte à 15 % au Chili et au Mexique, dont les régimes de retraite ne prévoient à cet égard aucun mécanisme de compensation. Cet écart est également supérieur à 10 % en Autriche, en Corée, en Estonie, en Hongrie, en Israël, en Norvège, en République slovaque et en Suède. À l'autre extrémité, la France et le Luxembourg enregistrent des écarts de, respectivement, 3 % et 6 % car, étant donné les règles

en vigueur dans ces pays, les actifs doivent prendre leur retraite quatre et cinq ans plus tard pour avoir droit à une retraite sans décote en raison d'une entrée tardive dans la vie active. À l'évidence, si cette entrée tardive est due au renforcement du capital humain, dans le cadre d'études supérieures par exemple, elle devrait améliorer les perspectives salariales et, partant, augmenter globalement les droits à pension.

- En moyenne dans les pays de l'OCDE, une femme moyennement rémunérée qui arrêterait de travailler pendant cinq ans pour élever deux enfants, perdrait à la retraite 4 % de ses revenus par rapport à une femme ayant accompli une carrière complète. L'écart moyen passe à 11 % après une interruption de dix ans. Les prestations de retraite diminuent légèrement moins pour celles dont le salaire est inférieur de moitié au salaire moyen, à savoir 3 % après une interruption de cinq ans en moyenne, mais davantage (5 %), pour celles qui gagnent le double du salaire moyen. Les baisses les plus prononcées sont observées en Allemagne, en Israël, en Islande, en Italie, au Mexique et au Portugal pour les femmes aux revenus moyens ; en revanche, une interruption de cinq ans n'influe pas sur les retraites dans un tiers environ des pays de l'OCDE.
- Les périodes de chômage ont un effet similaire, quoique légèrement plus marqué, sur les droits à pension à celui des interruptions de carrière liées aux responsabilités parentales.

Messages pour l'action publique

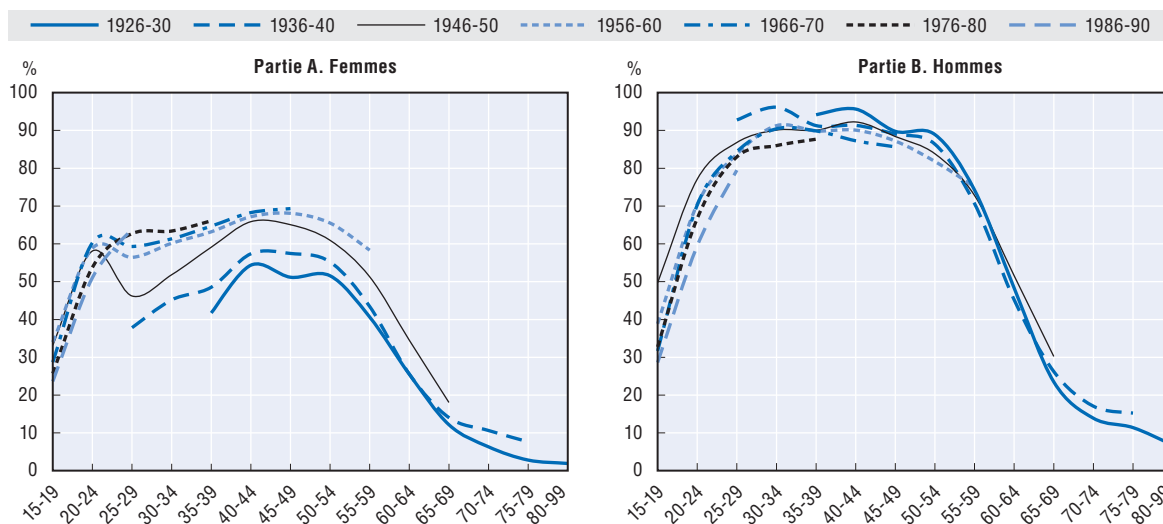
- En l'absence de mécanismes permettant de neutraliser, dans une certaine mesure au moins, les retombées des arrêts temporaires d'activité, les régimes de retraite liés à la rémunération font payer ces interruptions aux actifs quand ils partent à la retraite. Certaines évolutions actuelles des régimes de retraite, comme le développement des pensions privées individuelles et la tendance à resserrer le lien entre les prestations individuelles et les cotisations dans les régimes de retraite publics, risquent d'accentuer les inégalités à la vieillesse.
- De manière plus générale, les carrières fragmentées et plus courtes soulèvent des problèmes importants pour l'action publique. Les responsables publics doivent s'efforcer d'amortir les effets du chômage involontaire qui est à l'origine de pertes de pension substantielles et, éventuellement, de diminuer fortement les retombées d'interruptions relativement brèves liées à l'éducation des enfants sur les prestations de retraite. Dans le même temps, des prestations trop généreuses versées pendant de longues absences risquent d'inciter les salariés à quitter le marché du travail, ce qui entraînerait une perte notable de cotisations et de capital humain et s'avérerait à terme trop coûteux pour l'État. Établir le juste équilibre entre les périodes d'inactivité et les droits à prestation est une question fondamentale à laquelle les responsables politiques doivent s'efforcer de répondre de manière à ce que les salariés retournent au travail, mais sans que de longs arrêts d'activité les pénalisent trop.
- Les dispositifs de crédits de retraite constituent des instruments efficaces pour neutraliser les effets des interruptions de carrière et lutter contre la pauvreté des personnes âgées.
- La majorité des pays de l'OCDE qui accordent des crédits de retraite pour les années d'études supérieures suppriment progressivement ces mécanismes. Ceux-ci sont généralement régressifs dans la mesure où ils récompensent d'ordinaire les personnes les mieux rémunérées durant leur vie active. Les évolutions récentes du marché du travail, comme l'envolée du chômage, surtout chez les jeunes, et les formes d'emploi précaires, montrent qu'il est nécessaire de remédier à certaines contraintes des régimes de retraite qui associent étroitement les droits à pension aux cotisations.
- Les régimes de retraite ne sont généralement pas conçus pour compenser les différentes sortes d'inégalités de revenu qui résultent de parcours individuels à la vieillesse. Il convient de définir des politiques de travail, d'éducation, de retraite, et familiales qui abordent sous un angle plus exhaustif et intégré les enjeux auxquels les individus aux revenus précaires et aux parcours professionnels chaotiques sont confrontés.

3.2. Les facteurs à l'origine des déficits de cotisation

Tour d'horizon des parcours professionnels selon les sexes, les tranches d'âge et les cohortes

Parmi les facteurs déterminants des revenus des retraités, le parcours professionnel revêt une importance cruciale. Les taux d'emploi des femmes ont progressivement augmenté par rapport à ceux des cohortes antérieures, alors que la tendance contraire a été observée chez les hommes, à une échelle toutefois bien moindre (graphique 3.1). Pour les hommes comme pour les femmes, les taux d'emploi ont diminué chez les jeunes et progressé chez les salariés âgés ces dernières années. L'écart d'emploi entre hommes et femmes demeure néanmoins substantiel dans l'ensemble (voir l'analyse détaillée plus loin).

Graphique 3.1. Taux d'emploi par cohorte de naissance et tranche d'âge, moyenne de l'OCDE

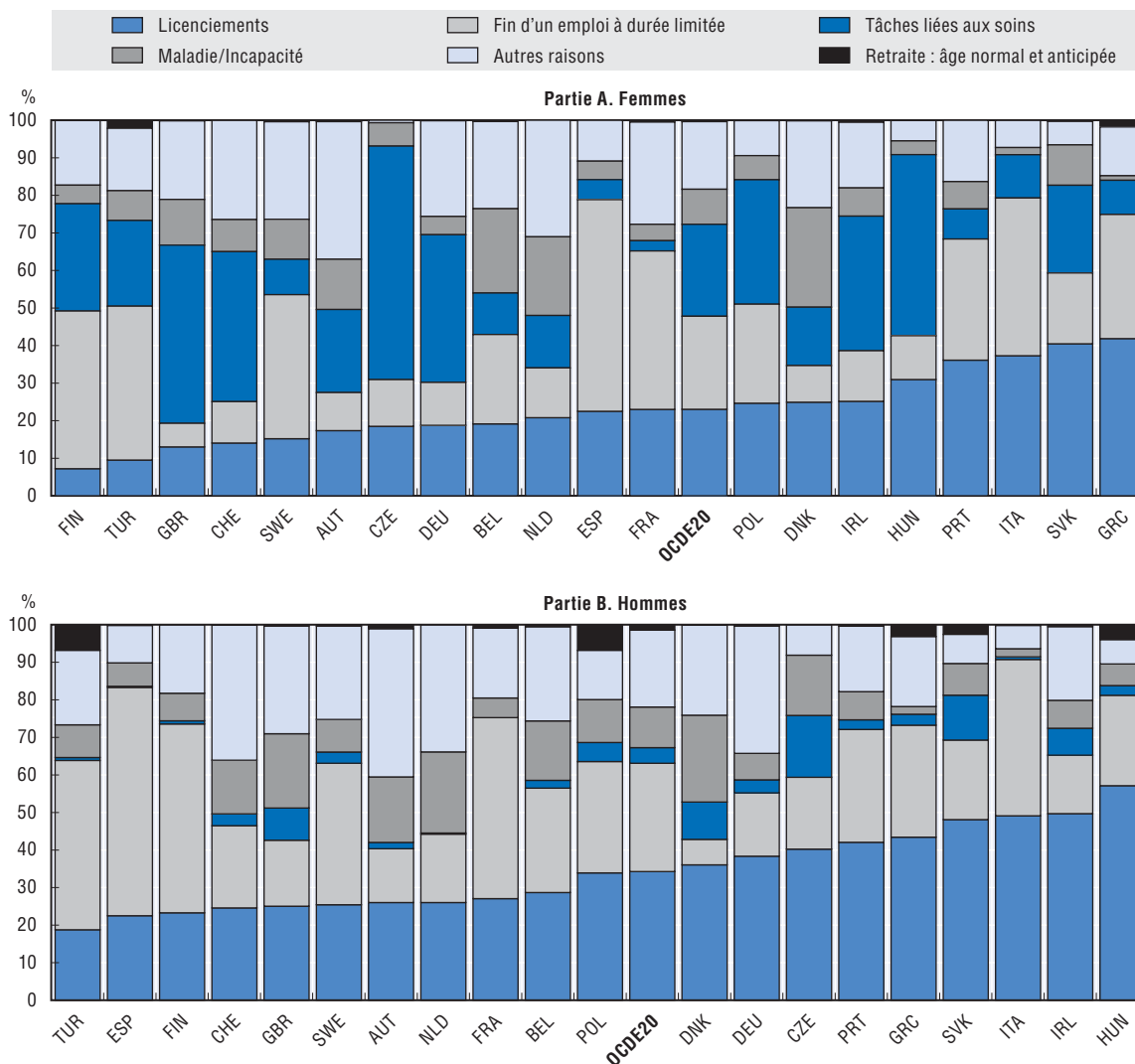


Note : Chaque courbe illustre le taux d'emploi (ordonnée) pour chaque cohorte à différents âges (abscisse). Ainsi, la courbe verte en pointillés de la partie gauche indique que les femmes nées entre 1946 et 1950 affichaient des taux d'activité de 60 % entre 20 et 24 ans, taux qui chutaient à 46 % entre 25 et 29 ans et remontaient aux environs de 65 % entre 40 et 44 ans, en moyenne, dans l'OCDE. Source : Calculs de l'OCDE basés sur les Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_ifs-data-fr;jsessionid=3a84h2dde44j.x-oecd-live-02 comme dans D'Addio, A.C. (2015), « Explaining the Gender Pension Gap en OCDE Countries: Socio-economic Determinants and Pension Rules That Matter », manuscrit non publié.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327411>

L'âge d'entrée sur le marché du travail et les événements ultérieurs de la vie (maternité et éducation des enfants par exemple) influent sur le montant des pensions, selon le régime de retraite, sous l'effet de la longueur potentielle des périodes d'emploi rémunérées. Les licenciements et l'expiration des contrats à durée déterminée sont les principales raisons à l'origine des sorties du marché du travail parmi les salariés âgés de 25 à 49 ans dans les pays de l'OCDE, à savoir 63 % pour les hommes et 47 % pour les femmes (graphique 3.2). La disparité entre les sexes est particulièrement accusée lorsqu'il s'agit de responsabilités familiales : un quart des femmes, mais à peine 4 % des hommes quittent leur emploi pour s'occuper d'un proche.

La situation varie considérablement selon les pays. Ainsi, l'arrivée à terme des contrats à durée déterminée représente près de la moitié des sorties du marché du travail chez les 25-49 ans en Espagne, en Finlande, en France, en Italie, et en Turquie, mais beaucoup moins au Danemark parmi les hommes et au Royaume-Uni parmi les femmes. Les licenciements individuels et collectifs sont à l'origine de 40 % au moins des sorties du marché du travail des hommes en République tchèque, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Italie, au Portugal et en République slovaque, mais d'un pourcentage

Graphique 3.2. **Raisons à l'origine des sorties du marché du travail, hommes et femmes, âgés de 25 à 49 ans, 2014**

relativement faible en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Espagne et en Suisse. Entre un cinquième et 50 % des sorties du marché du travail des femmes sont associées à des responsabilités familiales en Allemagne, en Autriche, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque, au Royaume-Uni et en Suisse, mais très peu pour les hommes. Enfin, en Autriche, en Belgique, au Danemark et aux Pays-Bas, 15 % au moins des hommes et des femmes quittent leur travail pour cause de maladie ou d'invalidité, mais moins de 3 % en Grèce et en Italie.

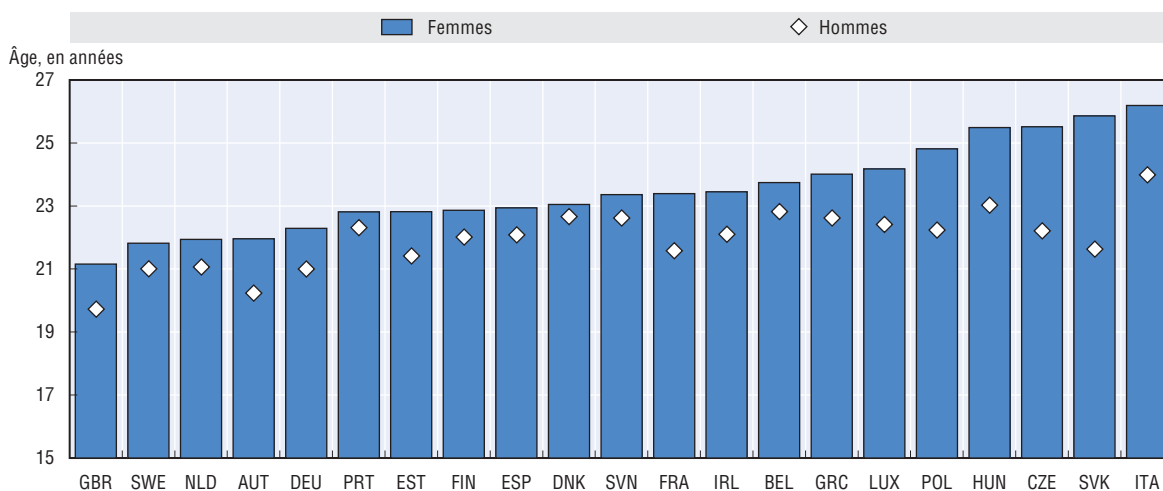
Les historiques de cotisation plus courts, fragmentés et précaires peuvent se traduire par des droits à pension et une couverture inférieurs, et avoir ainsi des effets profonds à long terme. La durée et le moment où interviennent les interruptions d'activité peuvent être à l'origine de pertes de prestations de retraite dans les pays où le montant des pensions est déterminé non seulement par le total des cotisations versées, mais aussi par leur structure ; c'est le cas des régimes par capitalisation à cotisations définies, dans lesquels les cotisations versées en début de carrière cumulent à la longue davantage d'intérêts que celles versées par la suite en raison des intérêts composés. Par ailleurs, le moment où les interruptions de carrière involontaires interviennent peuvent influencer sur leur longueur :

quand les salariés perdent leur travail pendant une récession, par exemple, ils risquent de rester au chômage plus longtemps qu'en période de prospérité économique. L'accumulation de droits à pension peut aussi être influencée par les règles régissant les prestations de chômage selon l'âge, les salariés âgés percevant habituellement des allocations de chômage plus généreuses que les jeunes¹.


Âge d'entrée dans la vie active

En 2013, l'âge moyen d'entrée dans la vie active était estimé à 21.9 ans pour les hommes et à 23.5 ans pour les femmes dans 21 pays de l'OCDE (graphique 3.3). Sur ce plan, l'écart entre les hommes et les femmes était supérieur à deux ans en Hongrie, en Italie, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque, alors qu'il était relativement modéré en Espagne, en Finlande, au Portugal et en Suède par exemple. Il varie également selon les pays : plus de quatre années séparent le Royaume-Uni et l'Italie pour ce qui est de l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail, pour les hommes comme pour les femmes.

Graphique 3.3. **Âge d'entrée sur le marché du travail dans certains pays de l'OCDE, 2013**



Source : D'après les estimations du Groupe de travail sur le vieillissement de la population, Commission européenne.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327438>

Les écarts d'âge d'entrée dans la vie active tiennent à des facteurs divers, comme les systèmes éducatifs, les possibilités de formation et la situation de l'emploi. Dans la plupart des pays de l'OCDE, le nombre d'étudiants et la durée des études ont considérablement augmenté : la durée de scolarité moyenne a globalement progressé de plus de huit mois dans la zone OCDE entre 2004 et 2012 (OCDE, 2014a). Si, de par leur nature, les emplois requièrent désormais des compétences et des niveaux d'instruction supérieurs, il se peut que la demande d'éducation ait également augmenté parce que celle-ci fait de plus en plus fonction de dispositif de sélection, permettant aux personnes les mieux formées de trouver un emploi plus rapidement.

Les personnes qui entrent sur le marché du travail en période de récession subissent le chômage de plein fouet. Elles se trouvent confrontées à une pénurie d'offre d'emplois et, de ce fait, l'emploi à temps partiel et l'inactivité sont répandus (Carcillo et al., 2015). Le taux des jeunes qui ne sont ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation est très élevé dans les pays les plus atteints par la crise. En Espagne, en Grèce, en Irlande et en Italie, c'est le cas d'au moins 20 % des 16-29 ans, les taux étant également importants en Turquie (35 %), en Israël (28 %), au Mexique (23 %) et au Chili (22 %). Comme les perspectives professionnelles à long terme d'un individu sont en grande partie déterminées au cours des dix premières années de sa vie active (OCDE, 2015c), les périodes sans études, sans emploi et sans formation peuvent également avoir des répercussions négatives sur les pensions de vieillesse.

Les interruptions de carrière liées au chômage et aux responsabilités familiales

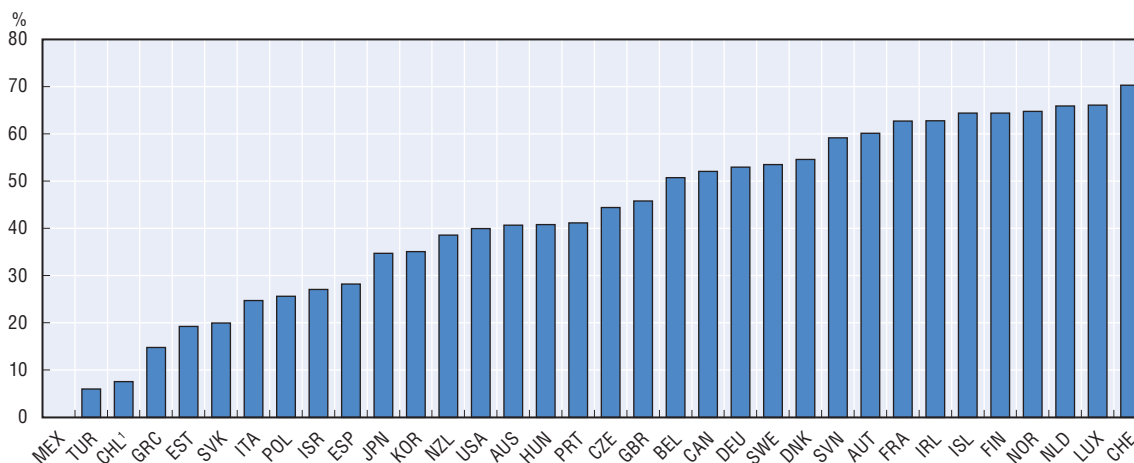
Chômage

Le taux de chômage global semble devoir rester très élevé en 2016 dans de nombreux pays de l'OCDE (OCDE, 2015b). Si les jeunes ont été lourdement frappés par les pertes d'emploi, c'est moins souvent le cas des travailleurs âgés, ce qui tient en partie aux récentes réformes des retraites, qui ont durci les conditions d'accès à la retraite anticipée et diminué l'attrait de ce dispositif. Cela dit, lorsqu'ils perdent leur emploi, les salariés âgés se heurtent à de graves difficultés pour retrouver un travail et restent souvent durablement au chômage (OCDE, 2014b, c, d ; 2015a, b). En 2010, des périodes de chômage supérieures à un an en moyenne ont été observées dans un quart environ des pays de l'OCDE (Belgique, Estonie, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Pologne, République tchèque et Slovaquie), alors qu'elles duraient moins de six mois au Canada, en Corée, en Israël, au Japon et au Mexique (OCDE, 2014f).

Un mécanisme d'assurance-chômage efficace peut en partie atténuer les retombées directes du chômage sur le revenu (graphique 3.4). Des périodes de couverture plus longues et un taux de remplacement plus élevé peuvent également amortir son effet sur les droits à pension, mais risquent par ailleurs de réduire les incitations au travail. La durée de versement des allocations de chômage varie substantiellement d'un pays à l'autre, allant de quelques semaines à peine au Japon à une très longue période en Belgique (où elle n'est pas limitée). D'après l'indicateur global présenté au graphique 3.4, le Chili, l'Estonie, la Grèce, le Mexique, la République slovaque et la Turquie sont les pays qui offrent l'assurance-chômage la moins généreuse, tandis que la Finlande, l'Islande, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas et la Suisse assurent la protection la plus élevée.

Graphique 3.4. **L'efficacité des dispositifs d'assurance-chômage, pays de l'OCDE**


Pourcentage des revenus nets antérieurs, en moyenne, pour les différents types de ménage, 2010



Note : L'assurance-chômage effective se définit comme le taux de couverture de l'assurance-chômage multiplié par le taux de remplacement net garanti à ses bénéficiaires plus le taux de couverture de l'assistance chômage multiplié par son taux de remplacement net moyen garanti à ses bénéficiaires plus le pourcentage des personnes non couvertes par les prestations de chômage [ou le ratio du nombre de bénéficiaires de l'aide sociale au nombre de chômeurs s'il est inférieur] multiplié par le taux de remplacement de l'aide sociale. Les taux de remplacement moyens garantis aux bénéficiaires de l'assurance-chômage et de l'assistance chômage tiennent compte des prestations familiales, des allocations de logement et de l'aide sociale s'ils y sont admissibles.

1. Les taux de remplacement pour le Chili portent sur 2011.

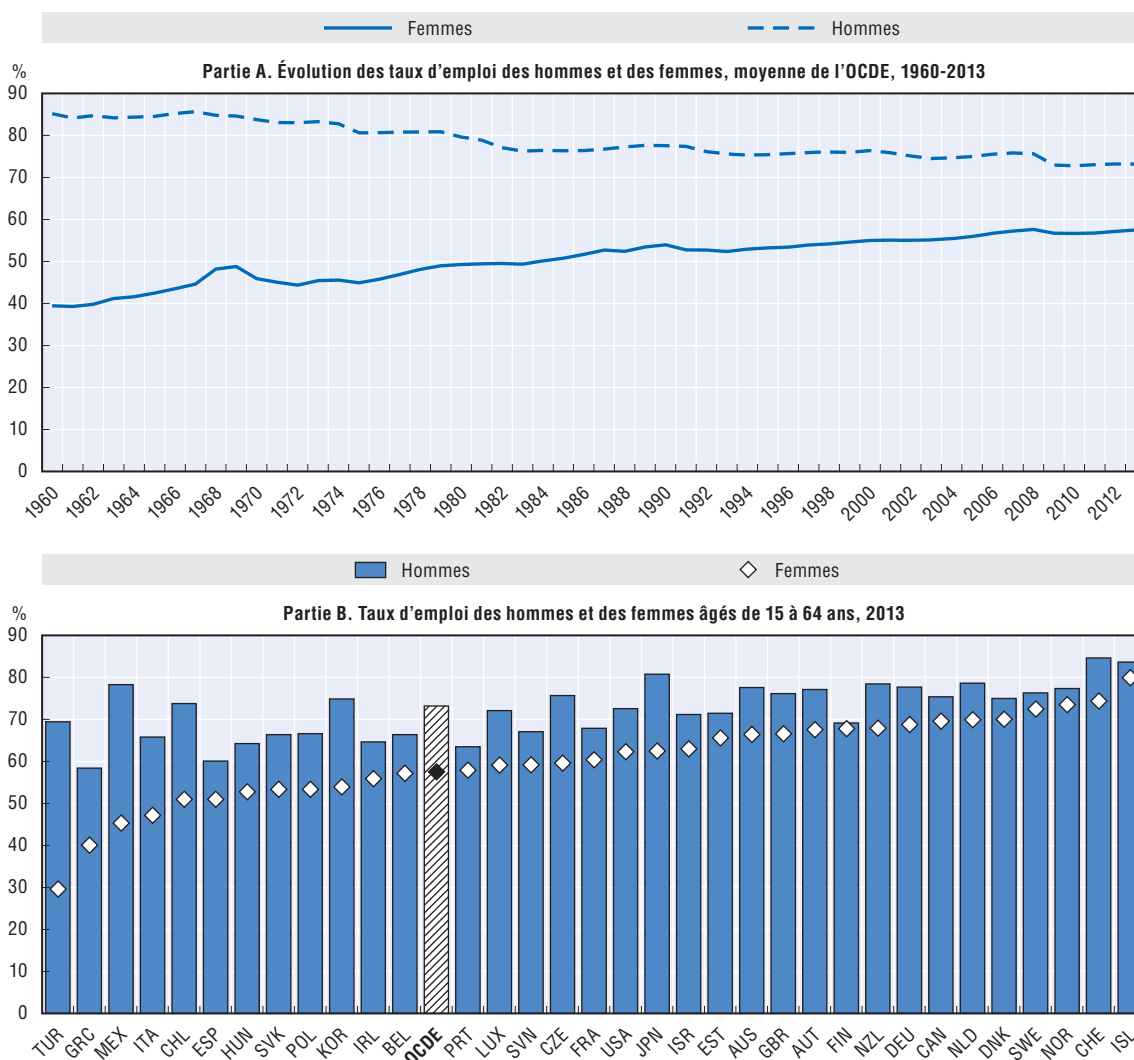
Source : OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327443>


Particularités des carrières des femmes : emploi et enfants

L'écart d'emploi entre hommes et femmes a dans l'ensemble diminué de plus de moitié depuis le début des années 70 dans l'OCDE. Près de 58 % des femmes âgées de 15 à 64 ans étaient salariées dans l'OCDE en 2013, contre 40 % en 1960. À l'inverse, le taux d'emploi des hommes a reculé de

Graphique 3.5. Taux d'emploi des hommes et des femmes



Source : Données extraites de Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr;jsessionid=3a84h2ddde44j.x-oecd-live-02.

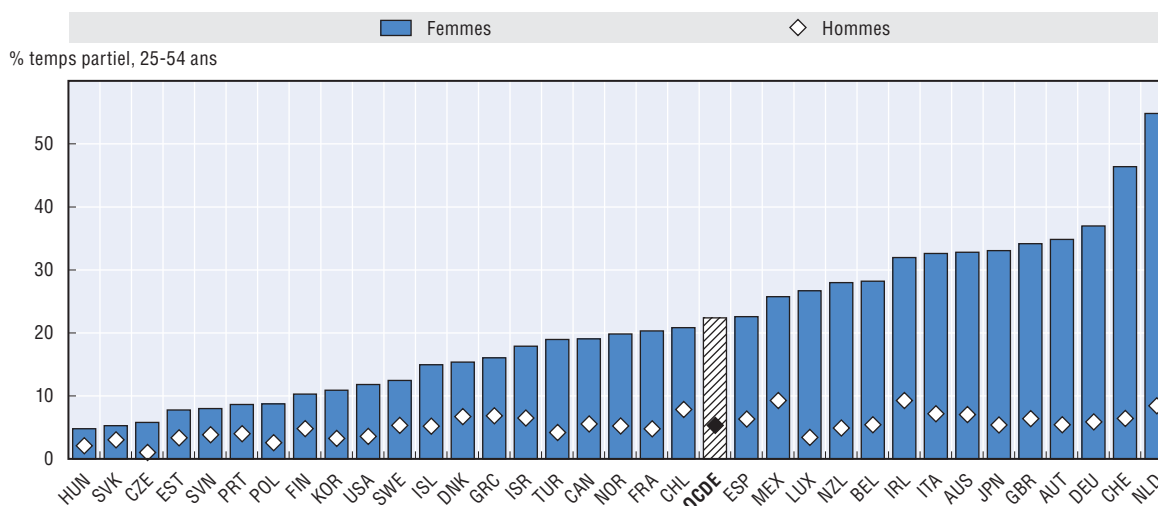
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327450>

10 points en moyenne au cours de la même période (graphique 3.5, partie A). Il n'en demeure pas moins que le taux d'emploi des femmes était encore inférieur de 15 points à celui des hommes en 2013 (partie B).

L'emploi à temps partiel est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Dans tous les pays, le pourcentage des femmes travaillant à temps partiel dans l'emploi total est sensiblement supérieur à celui des hommes. Globalement, dans les pays de l'OCDE, 5 % des hommes et environ 22 % des femmes âgés de 25 à 54 ans travaillent à temps partiel. Des pourcentages très élevés de salariées à temps partiel sont observables en Allemagne, en Australie, en Autriche, au Japon, en Irlande, en Italie, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Suisse (graphique 3.6). L'emploi à temps partiel ne représente en revanche que 5 % de l'emploi féminin en Hongrie, en République slovaque et en République tchèque, mais moins de 3 % de l'emploi masculin dans ces mêmes pays.

La vie active effective des femmes est également plus courte que celle des hommes dans tous les pays de l'OCDE. Les femmes âgées de 65 ans et plus en 2008-09 ont travaillé en moyenne 13 ans de moins que les hommes dans 13 pays de l'OCDE couverts par l'enquête SHARELIFE² (D'Addio, 2009

Graphique 3.6. Incidence de l'emploi à temps partiel, par sexe, 2013



Note : On considère comme salariés à temps partiel les personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine dans le cadre de leur emploi principal. L'indicateur donne le pourcentage de salariés à temps partiel dans le total de la population active. Il est également dénommé « incidence de l'emploi à temps partiel ».

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm et Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_ifs-data-fr;jsessionid=3a84h2dde44j.x-oecd-live-02.

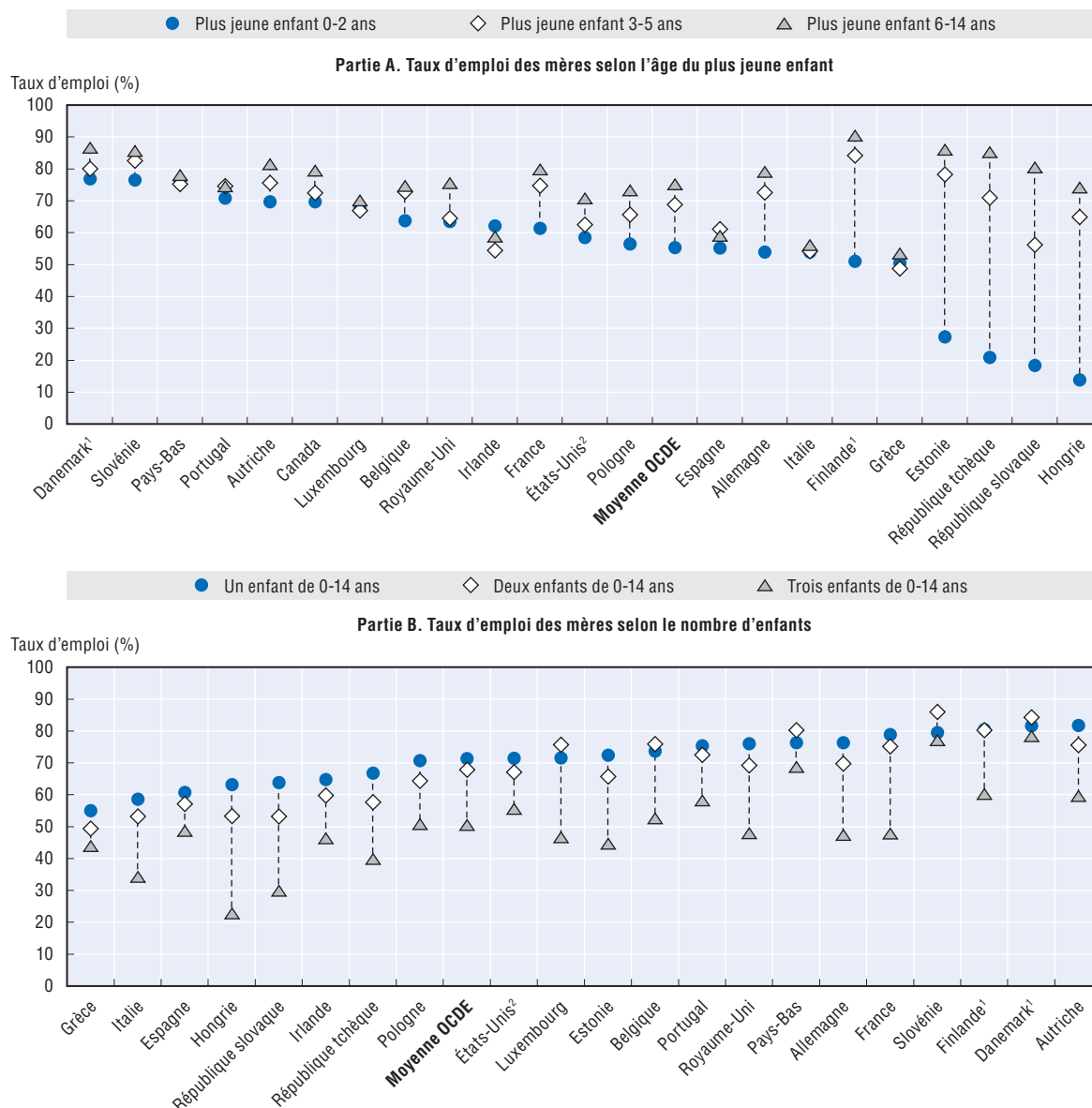
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327469>

et 2015). Selon Eurostat, les femmes aujourd'hui âgées de 18 ans ont encore une espérance de vie active inférieure de trois ans à celle des hommes. Qui plus est, les femmes gagnent généralement moins que les hommes – l'écart entre la rémunération médiane des salariés hommes et femmes à temps plein était de 14 % en moyenne dans l'OCDE en 2012, et allait de 6 % en Nouvelle-Zélande à 37 % en Corée. Ces disparités se traduisent par des pensions de vieillesse plus basses – les prestations versées aux femmes au titre des régimes de retraite obligatoires étaient inférieures de 28 % à celles des hommes en 2011 dans 25 pays de l'OCDE (D'Addio, 2015)³.

Les enfants constituent un facteur déterminant de l'offre réduite de main-d'œuvre féminine. D'après la Base de données de l'OCDE sur la famille, le taux d'emploi moyen des mères âgées de 25 à 54 ans dont au moins un enfant de moins de 15 ans vit à la maison est inférieur de 8 points au taux d'emploi global des femmes sans enfant de cette tranche d'âge (68 %, contre 76 % en 2013). Dans certains pays de l'OCDE (comme l'Estonie, la Hongrie, la République slovaque et la République tchèque), le taux d'emploi des femmes ayant un enfant de moins de trois ans est également très bas. Le taux d'emploi moyen sur l'ensemble de l'OCDE s'élève à 55 % ; il passe à 69 % quand le plus jeune enfant a entre 3 et 5 ans, et à 75 % quand il a entre 6 et 14 ans (graphique 3.7, partie A). De manière générale, le taux d'emploi moyen des mères décline à mesure que le nombre de leurs enfants augmente – il passe d'environ 71 % pour un enfant à 51 % pour trois enfants (partie B). En Hongrie, en Italie, en République slovaque et en République tchèque, les taux d'emploi des mères de trois enfants ou plus sont très faibles.

Les politiques familiales jouent un rôle de premier plan pour aider les parents à concilier vie professionnelle et vie familiale. Quand les services de garde d'enfant sont inabondables, de mauvaise qualité ou difficiles à obtenir, les parents optent parfois pour des horaires de travail atypiques, et les mères en particulier risquent de s'éloigner du marché du travail pendant qu'elles s'occupent de leurs enfants à la maison. Les caractéristiques de certains dispositifs de congé maternité peuvent en réalité nuire à leurs perspectives professionnelles et à leur sécurité financière. Des congés de très longue durée, par exemple, peuvent favoriser l'éloignement du marché du travail, et diminuer ainsi les perspectives d'emploi et de rémunération.


Graphique 3.7. Taux d'emploi des mères selon l'âge du plus jeune enfant et le nombre d'enfants, 2014



1. Les données pour le Danemark et la Finlande sont celles de 2012.

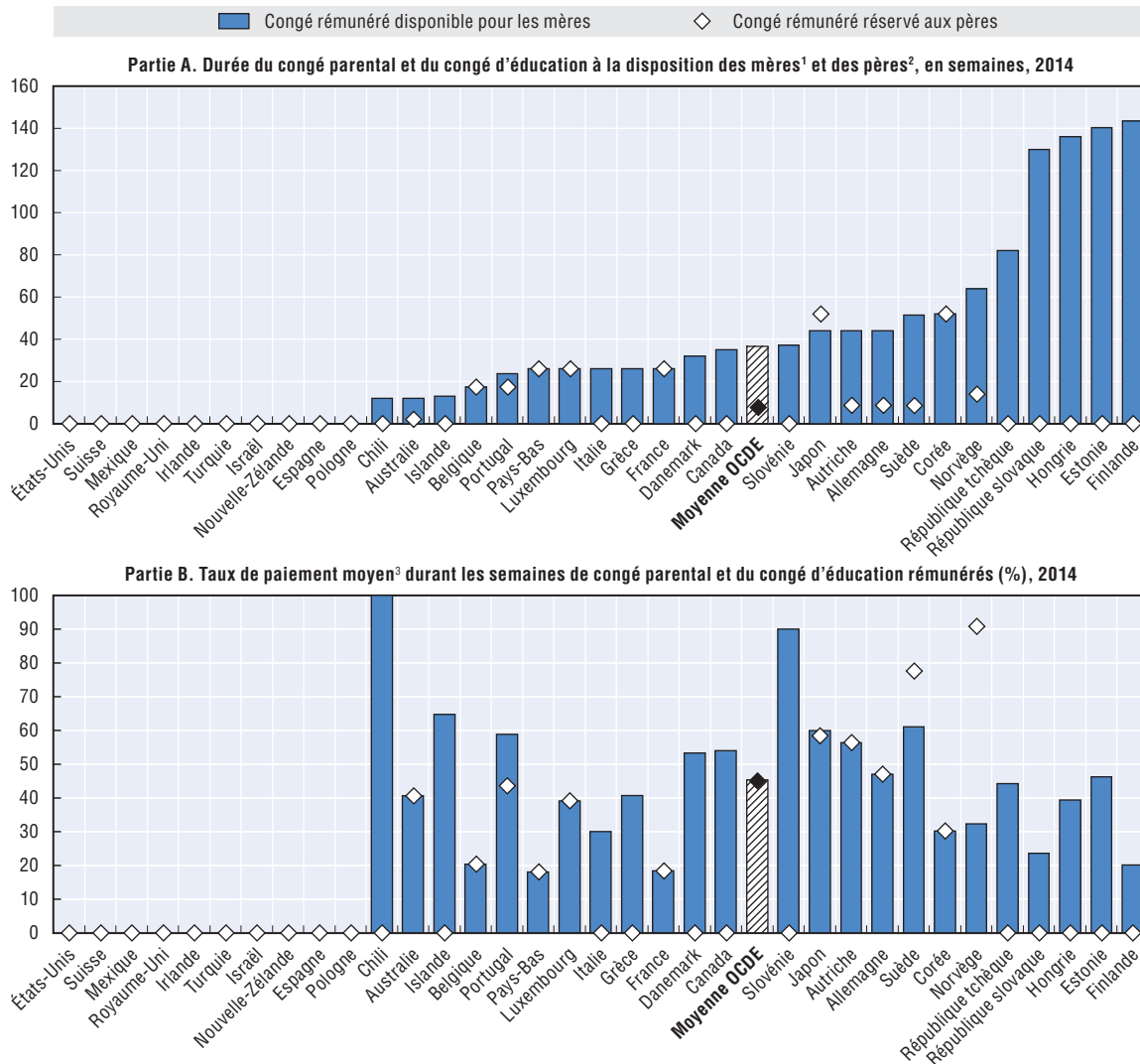
2. Les données pour les États-Unis portent sur les mères d'un enfant de moins de 18 ans ; les tranches d'âges utilisées dans la partie A sont 0-2 ans, 3-5 ans et 6-17 ans.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, www.oecd.org/els/family/database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327477>

Depuis le début des années 80, la plupart des pays de l'OCDE font appel à des combinaisons de différentes catégories de congés. Le congé de maternité légal rémunéré existe partout dans l'OCDE, sauf aux États-Unis. En général, les prestations de maternité sont proportionnelles au salaire antérieur et sont souvent payées à taux plein, les droits à pension étant maintenus. La durée du congé parental, le montant des prestations et l'application juridique de ces mesures varient toutefois considérablement selon les pays de l'OCDE (graphique 3.8). En conséquence, les crédits de retraite associés à ces dispositifs varient aussi amplement d'un pays à l'autre.

Graphique 3.8. **Durée des congés parentaux et droits à prestation connexes dans les pays de l'OCDE, 2014**



1. Les informations relatives au congé parental et au congé d'éducation rémunérés dont peuvent bénéficier les mères portent sur les semaines de congé parental et les périodes ultérieures de congé pour s'occuper de jeunes enfants (parfois désignées sous un autre nom, par exemple « congé parental d'éducation », « congé pour garde d'enfants », ou le Complément de libre choix d'activité en France) à la disposition des mères.
2. Les informations relatives au congé parental et aux congés d'éducation rémunérés réservés aux pères portent sur les « quotas paternels » ou congés que seuls les pères peuvent utiliser et qu'ils ne peuvent transférer à la mère, et sur toutes les semaines de congés partageables que le père doit prendre pour que la famille puisse bénéficier de semaines de congé parental supplémentaires.
3. Les taux de paiement correspondent au pourcentage du salaire brut antérieur qui est remplacé pendant les semaines de congé parental ou d'éducation par la (les) prestation(s) qui leur est (sont) associée(s). Si les prestations couvrent plus d'une période de congé à des taux de paiement différents, une moyenne pondérée est calculée à partir de la durée de chaque période. On suppose que le bénéficiaire vit dans un ménage à deux revenus, que le conjoint perçoit 100 % du salaire moyen et qu'il n'y a pas d'autres personnes à charge. En d'autres termes, on suppose qu'il s'agit du premier enfant.

Source : Base de données de l'OCDE sur la famille, www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327483>

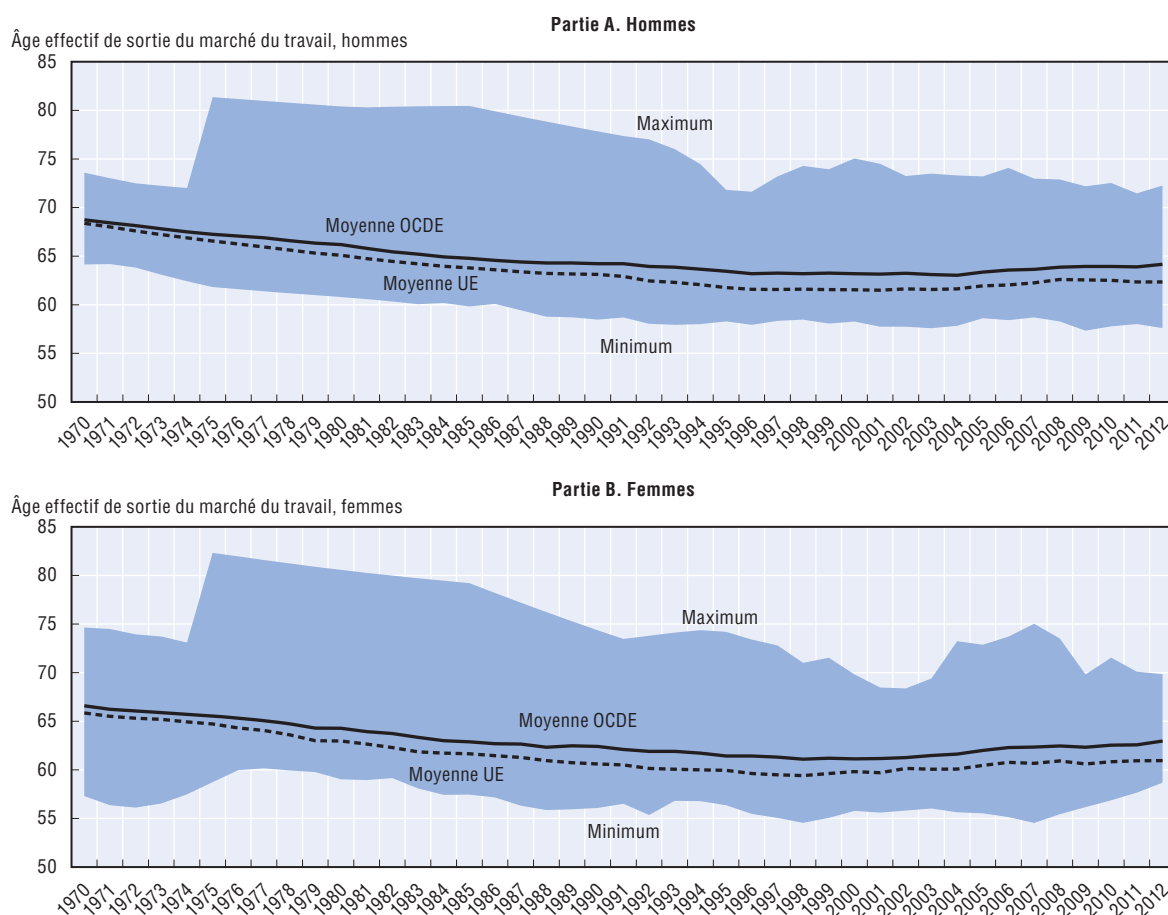
Si les femmes ont une vie active plus courte, c'est notamment parce qu'elles s'occupent à la fois des enfants et des parents âgés. Près des deux tiers des aidants familiaux dans l'OCDE sont des femmes (OCDE, 2013c ; OCDE, 2015). Ainsi, 48 % des mères et moins de 1 % des pères d'enfants âgés de moins d'un an étaient en congé parental dans 18 pays de l'OCDE en 2011 en moyenne. La majorité des aidants rémunérés de longue durée sont des femmes, qui sont aussi le plus souvent des aidants informels : 61 % en moyenne dans 17 pays de l'OCDE sur l'ensemble des aidants informels âgés de

50 ans et plus (OCDE, 2015d). Ce pourcentage atteint son niveau le plus élevé (71 %) en Slovénie, le plus faible (55 %) en Suède. Compte tenu du vieillissement démographique, les besoins en soins vont sans doute fortement augmenter au cours des prochaines décennies ; cette évolution pourrait s'accompagner d'une progression des soins non professionnels, ce qui réduirait les retraites des aidants (voir D'Addio, 2015).

Âge de sortie du marché du travail

Des politiques visant à favoriser l'allongement de la vie active – par le report de l'âge de la retraite et le durcissement des conditions de retraite anticipée par exemple – ont été instaurées dans la plupart des pays de l'OCDE ; elles ont joué un rôle décisif dans la légère hausse récemment observée de l'âge effectif de la sortie du marché de travail par rapport au faible niveau qu'il affichait au début du XXI^e siècle (graphique 3.9)⁴.

Graphique 3.9. **Évolution de l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail, moyenne de l'OCDE et de l'UE**



Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active, l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne et, pour les premières années dans certains pays, les recensements nationaux. Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail, www.oecd-ilibrary.org/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr;jsessionid=1vsuv9p6b99f1.x-oecd-live-02.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327497>

Or, pour que les seniors aient des possibilités d'emploi effectives, il ne suffit pas de durcir les conditions d'accès à la retraite anticipée, de relever l'âge de la retraite, d'allonger les durées de cotisation et de modifier les règles et critères de manière à augmenter le rendement marginal d'une

prolongation de l'activité. S'agissant des plus âgés, le maintien dans l'emploi est bien plus courant que le recrutement (OCDE, 2015a ; 2014b, c, d ; 2013) ; aussi, pour bon nombre d'entre eux, le chômage à un stade tardif de la vie active équivaut à une sortie du marché du travail.

Dans les différents pays, la retraite anticipée compte respectivement pour près de 19 % et 22 % en moyenne des sorties du marché du travail des femmes et des hommes de 55 à 64 ans. En Autriche, au Danemark, aux Pays-Bas, en Pologne, en République slovaque, au Royaume-Uni et en Suisse, plus d'un tiers des hommes qui ont quitté le marché du travail en 2013 l'ont fait dans le cadre d'une retraite anticipée. D'autres pays de l'OCDE non membres de l'UE autorisent aussi la liquidation anticipée des droits à pension. En Australie, cette liquidation est actuellement possible à compter de 55 ans. Au Mexique, les salariés peuvent prendre leur retraite à partir de 60 ans moyennant une décote de 5 % pour chaque année d'anticipation ; ils peuvent bénéficier d'une retraite anticipée s'ils ont cotisé pendant 1 250 semaines au moins (environ 24 ans) et accumulé sur leur compte un capital qui leur permet d'acheter une rente viagère supérieure de 30 % au moins à la retraite minimum garantie. Au Chili, les salariés qui ont cotisé à un régime à cotisations définies peuvent aussi prendre une retraite anticipée, mais seulement si le capital accumulé sur le compte est suffisant pour financer une pension égale à 80 % de la pension minimum avec un taux de remplacement de 70 % au moins (par rapport au revenu des dix années précédant la liquidation de la retraite).

Les données montrent que, en dehors de la retraite – anticipée ou à l'âge légal –, les personnes qui quittent le marché du travail entre 55 et 64 ans le font pour des raisons indépendantes de leur volonté, comme les licenciements (individuels et collectifs), la maladie et l'invalidité (graphique 3.10). Les responsabilités familiales n'expliquent que 4 % de la cessation d'activité des femmes, en moyenne, malgré des pourcentages supérieurs ou égaux à 7 % en Allemagne, en Irlande, et au Royaume-Uni.

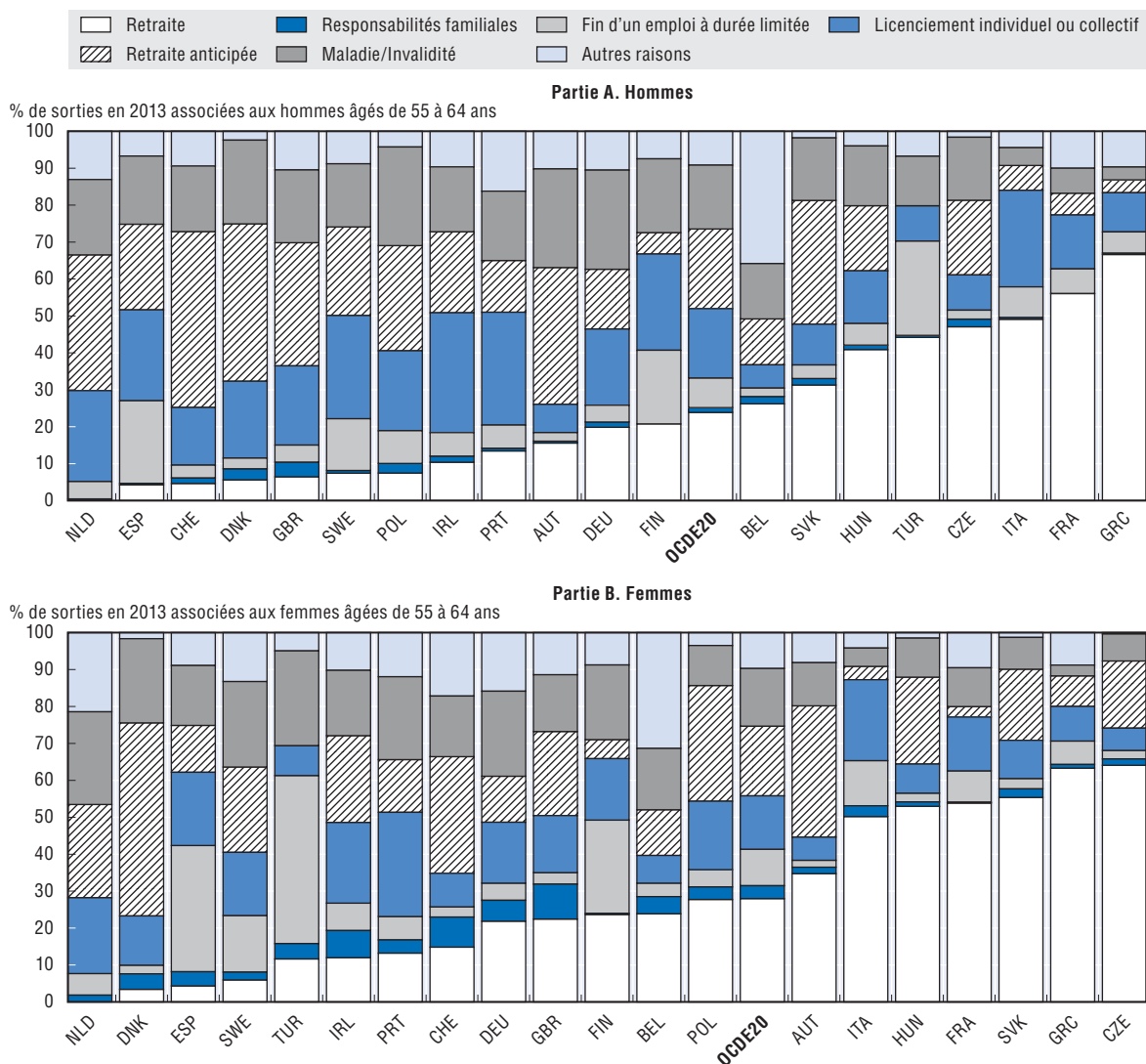
3.3. L'influence des carrières fragmentées sur les pensions : théorie et pratique

L'entrée tardive dans la vie active et les arrêts dus au chômage influent diversement sur le revenu des retraités :


- L'interruption temporaire d'une activité salariée, tout comme une durée de vie active plus courte, se traduisent généralement par des pertes de salaire et, par là même, de cotisations.
- Les carrières courtes et fragmentées entraînent des pertes de capital humain qui ont des répercussions sur le long terme⁵.

Il est indispensable de comprendre les raisons à l'origine du report de l'entrée dans la vie active pour en évaluer les pleines conséquences sur les revenus et les retraites. S'il est dû à la volonté de poursuivre des études supérieures et d'acquérir de meilleures qualifications ou une expérience professionnelle, il peut à terme se traduire par des salaires et des pensions plus élevés. Si, par contre, il tient au chômage et à l'inactivité, le capital humain risque de se déprécier, ce qui aura des retombées négatives sur le revenu des retraités.

Le moment de l'entrée dans la vie active et les études supérieures agissent sur les résultats sur le marché du travail. Holmlund et al. (2006) relèvent par exemple qu'en Suède, un report de deux ans de l'entrée à l'université va de pair avec une chute considérable des revenus sur l'ensemble de la carrière – de 40 % à 50 % environ du revenu annuel à 40 ans⁶. Les interruptions de carrière déprécient aussi le capital humain, ce qui a pour effet de diminuer les revenus globaux (Mincer et Polachek, 1974, 1978 ; Polachek, 2007 ; Braga, 2014). Les salariés peuvent récupérer les pertes de revenu et de pension associées à des suspensions de carrière s'ils sont en mesure de travailler assez longtemps par la suite. Néanmoins, l'ampleur de cette récupération est généralement fonction du moment auquel cette interruption intervient et de sa durée.

Graphique 3.10. **Modes de sortie de la vie active des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans**

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active et l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327509>

Les plus faibles salaires des femmes sont en partie imputables aux arrêts d'activité professionnelle liés aux enfants⁷. Plus l'interruption est longue, et plus elle intervient tôt dans la carrière, plus la perte de rémunération est importante⁸. Tout comme les interruptions liées aux enfants, le chômage produit des pertes de revenu persistantes⁹. Quand il intervient tôt dans la carrière, il peut aussi avoir un effet stigmatisant, et compromettre l'avenir des jeunes salariés sur le marché du travail, même si les preuves en ce sens sont équivoques (voir Arulampalam et al., 2001 pour une étude des effets stigmatisants).

Les quelques observations empiriques présentées dans les études qui évaluent l'effet des interruptions de carrière sur les retraites laissent entendre que les pauses imputables au chômage et aux responsabilités familiales diminuent substantiellement le revenu des retraités. Geyer et Steiner (2010) constatent par exemple que la multiplication des périodes de chômage et de précarité au cours de la vie active explique les hausses substantielles des pourcentages de retraités dont le revenu est inférieur au niveau de subsistance du retraité célibataire en Allemagne de l'Est – de 4 points à plus de

30 points de pourcentage pour les hommes, et de 25 à 50 points pour les femmes (Potrafke, 2011). De Freitas et al. (2011) observent que, dans les pays de l'UE, les généreux crédits de retraite accordés neutralisent quasiment, en moyenne, les effets des interruptions d'activité totalisant cinq années au maximum. Dans le même esprit, Brugiavini et al. (2012) estiment que, dans les pays européens couverts par l'enquête SHARELIFE (qui porte sur l'année 2010-11), la conception des politiques familiales et des retraites joue un rôle primordial dans la compensation des pertes substantielles que peuvent subir les parents qui interrompent leur carrière pour s'occuper de leurs enfants.

Les implications pour l'action publique sont importantes. La mise en place de dispositifs spécifiques est parfois nécessaire pour atténuer le choc des déficits de cotisation sur les revenus tout au long de la vie résultant d'interruptions d'activité involontaires ou d'une entrée tardive sur le marché du travail. Les pauses volontaires et de longue durée, à moins qu'elles ne soient prises pour améliorer les perspectives professionnelles, à des fins de perfectionnement ou de formation complémentaire, doivent être limitées. La section suivante évalue dans quelle mesure les crédits de retraite amortissent les retombées de ces déficits de cotisation.

3.4. Composantes des régimes de retraite susceptibles d'atténuer les effets préjudiciables des interruptions d'activité

La conception des régimes de retraite peut, ou non, amoindrir l'effet éventuel des périodes d'absence du marché du travail sur les revenus des retraités. Les régimes qui ne reposent pas sur des historiques de cotisations, par exemple, comme les pensions de base fondées sur la résidence ou les pensions universelles, peuvent le modérer. Quasiment tous les pays de l'OCDE disposent de régimes redistributifs de premier pilier, dont l'ampleur varie toutefois (chapitre 2). Néanmoins, les régimes de premier pilier qui conditionnent la retraite complète à un nombre minimum d'années de cotisations font qu'il est difficile pour les personnes ayant connu de longues interruptions de carrière ou des vies actives plus courtes d'y être admises, surtout si la durée de cotisation (minimum) requise est longue, comme c'est le cas dans des pays comme l'Irlande, le Japon, et la République tchèque – bien que d'autres prestations ciblées interviennent parfois à ce stade, qui constituent un filet de sécurité.

Il y a par contre peu de chances que l'effet des déficits de cotisations sur les droits à pension soit atténué dans les régimes qui associent plus étroitement cotisations et prestations, comme les régimes privés à cotisations définies et les régimes notionnels publics à cotisations définies ou à points dépourvus de mécanismes redistributifs. Ainsi, l'adoption par l'Italie d'un régime notionnel à cotisations définies s'est accompagnée de l'abolition de la pension minimum. Plus généralement, dans les cas où les régimes de retraite déterminent les revenus ouvrant droit à pension à partir des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière, les vies actives plus courtes ou fragmentées pèsent davantage sur les prestations de retraite.

Cela dit, bon nombre des femmes qui renoncent à leur emploi rémunéré à un âge moyen pour s'occuper de parents âgés et les travailleurs qui perdent leur emploi à un stade avancé de leur carrière ne sont pas pour autant condamnés à une retraite amputée. La plupart des régimes de retraite publics obligatoires liés à la rémunération prévoient des crédits de retraite particuliers au titre de l'éducation des enfants, du chômage, voire, dans certains cas, des études. Ces mécanismes ont notamment pour objectif d'assurer les bénéficiaires contre les risques du marché du travail, de permettre aux salariés de s'occuper de leurs enfants et d'autres parents fragiles, de réduire la pauvreté parmi les personnes âgées, et de leur assurer un revenu décent.

Ces dernières années, des réformes ont modifié ces dispositifs, dont la générosité a été réduite dans certains pays et augmentée dans d'autres. Depuis 2014, par exemple, l'Autriche a substantiellement réduit le nombre d'activités auparavant couvertes. Seuls le service militaire ou civil (dans la limite de 30 mois), les interruptions d'activité professionnelle pour élever des enfants (jusqu'à quatre ans par enfant) et certaines périodes de chômage peuvent désormais bénéficier de ces

dispositifs de crédits de retraite. Il n'est notamment plus possible de racheter des cotisations pour les années d'études scolaires ou universitaires. La Belgique a établi une distinction entre l'interruption d'activité professionnelle pour « motifs particuliers », pour élever et éduquer des enfants par exemple, et l'interruption « non motivée ». Depuis 2012, douze mois seulement peuvent être pris en compte pour le calcul des pensions en cas « d'interruption non motivée » ; les parents qui quittent leur emploi pour élever leurs enfants peuvent en revanche comptabiliser jusqu'à 36 mois. En France, les réformes de 2011 et 2014 facilitent l'acquisition partielle ou totale de points de retraite pendant les périodes d'études supérieures ou d'apprentissage, dans la limite de douze trimestres, pour les jeunes, et diminuent le coût du rachat des cotisations manquantes pour les jeunes salariés. En général, les crédits de retraite accordés au titre des études supérieures sont toutefois progressivement supprimés. Ces dispositifs sont potentiellement régressifs parce qu'ils récompensent des personnes qui auront vraisemblablement des salaires plus élevés que les salariés moins instruits, et leur élimination économise de l'argent public.

3.5. Les dispositifs de crédits de retraite visant à combler le déficit de cotisations

Principales caractéristiques des dispositifs de crédits de retraite

Les dispositifs de crédits de retraite peuvent intervenir sous deux formes qui ne s'excluent pas l'une l'autre. D'abord, ils allongent la durée d'assurance, ce qui, dans un régime de retraite contributif, se traduit pour le retraité par un revenu plus élevé à la liquidation de ses droits à pension. Ensuite, ils peuvent augmenter directement les prestations de retraite, l'effet quantitatif étant fonction des rémunérations et des cotisations versées au régime par le salarié durant ses arrêts d'activité.


Des dispositifs officiels de crédits de retraite permettant de combler les déficits de cotisations sont en place dans la plupart des régimes (publics) de retraite liés à la rémunération des pays de l'OCDE (tableau 3.1), à l'exception de l'Australie, des États-Unis, d'Israël, du Mexique, de la

Tableau 3.1. Dispositifs explicites de crédits de retraite au titre des périodes de chômage et d'éducation des enfants dans les régimes de retraite liés à la rémunération

	Éducation des enfants		Chômage			Éducation des enfants		Chômage	
	Explicite	Implicite	Explicite	Implicite		Explicite	Implicite	Explicite	Implicite
Australie	..	√	..	√	Israël	
Autriche	√		√		Italie	√		√	
Belgique	√		√		Japon	√		√	
Canada	√		√		Corée	√		..	√
Suisse	√	√	√	√	Luxembourg	√		√	
Chili	√		..		Mexique	..	√	..	√
République tchèque	√		√		Pays-Bas	..	√	..	√
Allemagne	√		√		Norvège	√		√	
Danemark	√		√		Nouvelle-Zélande	..	√	..	√
Estonie	√		..	√	Pologne	√		√	
Espagne	√		√		Portugal	tp		√	
Finlande	√		√		République slovaque	√		√	
France	√		√		Slovénie	tp		√	
Grèce	√		√		Suède	√		√	
Hongrie	√		√		Turquie	√		..	
Irlande	√		..	√	Royaume-Uni	√		..	√
Islande	..	√	√		États-Unis	..	√	..	√

Note : √ = le régime de retraite lié à la rémunération prévoit l'octroi explicite de crédits de retraite ; .. = non disponibles dans le régime de retraite lié à la rémunération ; le terme « implicite » renvoie aux mécanismes qui ne sont pas explicitement conçus pour couvrir les périodes d'interruption mais qui remplissent implicitement cette fonction, sous l'effet des règles régissant les retraites ou des composantes du premier pilier ; tp = l'octroi de crédits de retraite ne s'applique qu'aux salariés à temps partiel.

Source : D'après les informations communiquées par les délégués nationaux et les « descriptifs pays » présentés au chapitre 11.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327552>

Nouvelle-Zélande et des Pays-Bas. Par ailleurs, le Chili, la Corée, l'Estonie, l'Irlande, le Royaume-Uni et la Turquie n'ont pas de dispositifs de crédits de retraite au titre des périodes de chômage, alors qu'ils en ont pour les périodes consacrées aux enfants. L'inverse est observable en Islande. Le Portugal et la Slovénie, qui prévoient des crédits de retraite explicites pour les périodes de chômage, n'en prévoient pour les périodes consacrées aux enfants qu'en cas d'emploi à temps partiel, ces périodes étant alors assimilées à des durées de cotisation à temps plein. Les interruptions de carrière n'entrent pas en ligne de compte dans les régimes non contributifs (comme les régimes de pension de base en vigueur en Nouvelle-Zélande, au Canada ou aux Pays-Bas), et sont implicitement exclues de la conception de certains régimes. Aux États-Unis, par exemple, il ne faut que 35 ans de cotisations pour obtenir une retraite à taux plein, de sorte que les années sans emploi au-delà de cette durée n'influent pas sur le montant de la retraite publique. Au Canada, les régimes du premier pilier (le Supplément de revenu garanti –SRG– subordonné à un critère de ressources, et la Sécurité de la vieillesse –SV) permettent d'atténuer les pertes de retraite que connaissent certains groupes à faible revenu suite à des interruptions fréquentes de carrière ; ces dispositifs excluent les périodes sans activité professionnelle ou faiblement rémunérées consacrées à élever des enfants de moins de sept ans de la période prise en compte pour le calcul des pensions du régime public lié à la rémunération.

Il est rare que les régimes de retraite individuels ou professionnels privés prévoient des crédits de retraite. Font exception les régimes de retraite professionnelle suédois et danois (respectivement, l'ITP et l'ATP). En Estonie et en Suède, les régimes à cotisations définies obligatoires permettent également de bénéficier de crédits de retraite pour les absences liées aux enfants. En France, les régimes de retraite professionnelle publics obligatoires prévoient des points pour les interruptions de carrière associées au chômage, et accordent aux parents une majoration de 10 % des prestations de retraite à partir de trois enfants. Dans les régimes de retraite privés facultatifs, les épargnants peuvent acheter des trimestres supplémentaires moyennant des cotisations volontaires ; l'Allemagne, par exemple, a instauré cette pratique en 2005 : l'administration publique effectue en fin d'année un dépôt sur le compte de pension privé individuel d'un parent.

L'efficacité de ces dispositifs pour compenser les arrêts d'activité est fonction de la durée du congé, du salaire de référence pour le calcul des retraites, et de la façon dont ces paramètres majorent les droits à pension (voir le tableau 3.A1.1 pour les périodes consacrées à l'éducation des enfants et le tableau 3.A1.2 pour les périodes de chômage à l'annexe 3.A1).

Périodes couvertes par les dispositifs de crédits de retraite

Les dispositifs de crédits de retraite pour l'éducation des enfants couvrent normalement les interruptions d'activité jusqu'à ce que les enfants atteignent un certain âge. Ils sont généralement moins généreux pour les pauses de plus longue durée et pour les enfants plus âgés. De nombreux pays de l'OCDE comptabilisent les périodes consacrées aux très jeunes enfants (généralement jusqu'à 3 ou 4 ans) comme des périodes assurées et les assimilent à des périodes d'emploi rémunéré. À l'inverse, les congés de plus longue durée pris pour élever des enfants plus âgés (de 6 à 16 ans en général) ne sont généralement pris en compte que pour déterminer l'ouverture des droits à retraite anticipée et la pension minimum. Certains pays (Grèce, Hongrie, Luxembourg et République tchèque) tiennent compte des périodes consacrées aux enfants pour évaluer l'admissibilité à la retraite, mais les excluent du calcul du salaire de référence.

Seuls l'Allemagne, la France, l'Italie, et le Royaume-Uni accordent (dans la limite d'un salaire donné) certains crédits de retraite, que les parents interrompent leur activité ou pas. Pour en bénéficier, ils doivent avoir au moins un enfant à charge. En France, par exemple, le régime de retraite public (régime général) accorde aux mères (depuis janvier 2004) et aux pères (depuis janvier 2010) une année d'assurance après la naissance ou l'adoption d'un enfant (majoration de durée d'assurance, ou MDA). Un trimestre supplémentaire est attribué chaque année à la date anniversaire de la naissance

ou de l'adoption dans la limite de huit trimestres au total par enfant, ce qui ne compte que pour les personnes qui n'ont pas un historique de cotisations complet. Dans certains pays (dont la France et l'Italie), le nombre de trimestres attribués augmente avec le nombre d'enfants. En France, le régime général accorde des majorations aux parents de trois enfants au moins (qui s'ajoutent à la MDA), ce que font également les deux principaux régimes professionnels – l'ARRCO pour les salariés et l'AGIRCC pour les cadres. Les « descriptifs pays » en fin de rapport décrivent dans le détail tous les mécanismes et méthodes d'attribution de crédits de retraite.

Le bénéficiaire des crédits de retraite pour enfant est soit la mère, soit le père – généralement la mère puisque ces crédits sont étroitement associés à la prise effective du congé parental, bien que les pères assument de plus en plus cette fonction dans des pays comme le Danemark et la Suède. Il en va de même dans les pays qui ont institué des droits au congé paternité ou refondu les systèmes de paiement de manière à réduire les désincitations financières pour les pères à prendre leur congé¹⁰. Le Luxembourg verse une allocation vieillesse forfaitaire aux personnes qui ont insuffisamment cotisé pour bénéficier de crédits de retraite, de sorte que la plupart des bénéficiaires en sont les femmes. Au Chili, sur les 24 semaines de congé parental, les 18 premières sont réservées aux mères, les pères n'y ayant droit qu'entre les 19^e et 24^e semaines, période qui entre alors en ligne de compte dans le calcul de leurs droits à pension.

En règle générale, la personne qui bénéficie des crédits de retraite doit être celle qui interrompt son activité. Il existe toutefois quelques exceptions, notamment quand les crédits de retraite accordés ne produisent pas de revenus supplémentaires, par exemple quand le parent au foyer à plein-temps est celui qui s'occupe principalement de l'enfant. Certains pays, comme la Norvège, autorisent donc les ménages à choisir. En Grèce, les pères peuvent bénéficier des crédits quand cela n'influe pas sur les droits à pension des mères. Dans le cas de l'Allemagne, les crédits de retraite au titre des enfants nés en 1992 ou après peuvent être attribués au parent actif ou au parent inactif, ou partagés entre les deux. La Suède a établi un régime souple en vertu duquel c'est le parent dont le salaire est le plus bas qui en bénéficie, à moins que les deux parents n'en décident autrement.

S'agissant des chômeurs, l'octroi de crédits de retraite se limite généralement aux périodes indemnisées, ce qui, dans certains pays, dépend de l'âge du bénéficiaire. Dans d'autres pays, seules certaines tranches des périodes de chômage donnent droit à pension, et dans d'autres encore, les crédits de retraite sont fonction de l'âge ou de la situation familiale. En Belgique par exemple, seules les allocations de chômage involontaire ou les prestations de fin de carrière – dites pensions de transition – sont prises en compte dans le calcul des retraites. En France, les périodes de chômage ne donnant lieu à aucune prestation peuvent être prises en compte dans la limite d'un an – ou cinq ans pour certaines catégories de chômeurs. En Espagne, les crédits de retraite tiennent également compte de la situation familiale du chômeur.

Les dispositifs de crédits de retraite au titre des périodes de chômage en fin de carrière sont généralement plus généreux, dans la mesure où ils sont destinés à assurer des pensions de retraite pratiquement inchangées, ce qui en fait *de facto* des dispositifs de retraite anticipée. L'Autriche fournit une allocation de chômage de transition qui permet aux salariés de quitter le marché du travail tôt ; ce dispositif aura néanmoins été complètement supprimé à la fin de 2015. La Belgique aussi alloue aux travailleurs de plus de 59 ans une pension de transition jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de la retraite ; par contre, l'Espagne prend uniquement en compte les périodes d'allocation de chômage des plus de 55 ans, l'État payant leurs cotisations de retraite jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge y ouvrant droit. Au Danemark, l'assurance-chômage est liée à un régime de retraite anticipée facultatif qui verse des prestations spéciales entre 60 ans (seuil qui sera porté progressivement à 62 ans entre 2014 et 2017) et l'âge normal de la retraite (65 ans actuellement, mais qui va être porté à 67 ans). Pour avoir droit à ces prestations, les actifs doivent avoir adhéré à la caisse d'assurance-chômage pendant 30 ans au moins et avoir acquitté des cotisations facultatives de retraite anticipée durant cette période.

En Finlande, il est possible de percevoir une pension de vieillesse à compter de 62 ans (63 pour les personnes nées après 1958) après une longue période de chômage, tant dans le cadre du régime de retraite national que du régime lié à la rémunération, sans décote pour retraite anticipée. Si un salarié de plus de 59 ans perd son emploi, il perçoit une allocation de chômage jusqu'à 65 ans, mais n'acquiert de droits à pension que jusqu'à 63 ans s'il choisit de percevoir la pension de vieillesse à cet âge. Pour les salariés âgés de 57 ans au moins qui ont cotisé 35 ans au régime d'assurance nationale, les cotisations de chômage sont prolongées dans la limite de deux ans pour leur permettre de remplir les conditions d'admission à la retraite. Le montant des prestations de chômage (paiements au titre de l'assurance-chômage et de l'aide sociale) est intégré au calcul de la pension. En République tchèque, la durée des droits à l'assurance-chômage est de cinq mois jusqu'à 50 ans, de huit mois entre 50 et 55 ans, et de onze mois pour les plus de 55 ans. Par ailleurs, une année de chômage sans prestations avant l'âge de 55 ans, et jusqu'à trois ans par la suite, sont également prises en compte pour la retraite. Dans les deux cas, la période de chômage utilisée pour le calcul des droits à pension est écourtée de 20 %.

Base de revenus servant au calcul des crédits de retraite

Les revenus sur lesquels se fonde le calcul des crédits de retraite varient considérablement selon les pays. Pour les congés parentaux, la Belgique, la Finlande, le Japon, le Luxembourg et la Suède retiennent les salaires perçus immédiatement avant le congé, tandis que d'autres – comme la République slovaque – établissent une moyenne des 24 mois le précédant. Certains pays basent cependant le calcul sur une somme forfaitaire. En Autriche, par exemple, les crédits de retraite sont calculés d'après le salaire notionnel ouvrant droit à pension, qui s'élevait à 1 650 EUR par mois en 2014. En Finlande, les congés parentaux qui dépassent 10 à 11 mois et durent jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant sont pris en compte sur la base d'un salaire forfaitaire mensuel de 707 EUR (2014).

Un autre groupe de pays (dont la Hongrie et le Royaume-Uni) prend pour revenus de référence les allocations de garde d'enfant ou le salaire minimum. La Pologne aussi retenait le salaire minimum mais, depuis 2012, le niveau de référence est fixé à 60 % de la rémunération moyenne des 12 mois antérieurs. En France, les parents qui ne travaillent pas pour s'occuper de leurs enfants (ou qui, lorsqu'ils travaillent, perçoivent une rémunération inférieure à un plafond donné et sont admis à bénéficier de certaines prestations familiales) sont affiliés à une assurance vieillesse obligatoire (l'assurance vieillesse des parents au foyer) qui prend pour référence le salaire minimum.

Pendant les interruptions de carrière, les cotisations fondées sur les revenus de référence sont versées sous forme notionnelle (autrement dit, elles sont payées par l'État et essentiellement financées par le budget général ou certains fonds de réserve publics, comme si l'intéressé travaillait) dans la plupart des pays qui accordent des crédits de retraite pour la garde des enfants. C'est notamment le cas de l'Autriche, de la Pologne, de la République slovaque et de la Suède. Dans certains pays, comme la Norvège, les crédits de retraite ne sont accordés qu'à concurrence d'un plafond salarial déterminé, tandis que dans d'autres, comme le Danemark et l'Estonie, l'assuré paie une partie des cotisations.

Les informations sur les sources de financement, quand elles sont disponibles, semblent indiquer que les dispositifs de crédits de retraite sont essentiellement financés sur les impôts généraux. En Autriche, le financement des crédits de retraite pour congé parental relève du Fonds d'égalisation des allocations familiales (FLAF), qui dépend de l'impôt fédéral sur le revenu, et du budget public. En France, un fonds public (le Fonds de solidarité vieillesse) financé par différents impôts spécifiques, comme les taxes sur l'alcool, en a été la principale source de financement jusqu'à ce qu'il enregistre un déficit en 2009. Depuis, ce sont les transferts de la caisse de prestations familiales (Caisse nationale des allocations familiales) qui couvrent principalement le coût des majorations pour garde d'enfant. L'État fédéral allemand verse à l'assurance-retraite les cotisations correspondant aux périodes consacrées aux enfants – financées par l'impôt – sur une base forfaitaire.

En République slovaque, l'État paie les cotisations pour le compte des personnes qui s'occupent de leurs enfants jusqu'à ce que ceux-ci atteignent l'âge de 6 ans. Leur montant équivaut à 20 % de 60 % de l'assiette de calcul (salaire mensuel moyen). Dans d'autres pays toutefois (comme le Danemark, la Hongrie et la Suède), le bénéficiaire doit s'acquitter d'une partie au moins des cotisations obligatoires.

Ces mécanismes sont par ailleurs onéreux. La France a ainsi consacré plus de 0.75 % de son PIB aux majorations accordées au titre de l'éducation des enfants en 2011 (Commission pour l'avenir des retraites, 2013). En Suède, les cotisations de retraite versées par l'État pour permettre aux parents d'interrompre leur carrière afin d'élever leurs enfants ont représenté 2.5 % des cotisations totales en 2012. Quant à l'Allemagne, le coût des trois points par enfant a été estimé à près de 6 % des cotisations versées en 2012. En Autriche, le coût des crédits de retraite associés aux périodes d'éducation des enfants et de chômage a représenté respectivement 0.3 % et 0.4 % du PIB en 2014.

S'agissant du chômage, les revenus de référence sont soit les salaires perçus jusqu'à la perte de l'emploi, soit un pourcentage de ces salaires, ou encore les prestations perçues durant l'interruption d'activité. Dans certains pays, les règles varient néanmoins selon l'âge des chômeurs et la durée du chômage. En Belgique, par exemple, elles diffèrent selon que les chômeurs sont âgés de moins ou de plus de 59 ans, les droits à pension acquis en cas de chômage étant fondés sur le « droit minimum par année de carrière » – soit 22 189 EUR par an en 2014 – jusqu'à 59 ans, après quoi le revenu de référence est le dernier salaire.

3.6. Simulation des droits à pension pour des carrières courtes et interrompues

Hypothèses en cas de suspension d'activité pour élever des enfants, de chômage et d'entrée tardive dans la vie active

Les simulations présentées ici supposent que les hommes et les femmes entrent sur le marché du travail en 2014 et ont des carrières plus courtes ou discontinues en raison d'une entrée tardive dans la vie active ou de périodes de chômage et de congés parentaux durant leur carrière.

Le modèle de simulation de référence de l'OCDE pour une carrière complète suppose une entrée dans la vie active à 20 ans. Dans la simulation examinée ici pour une entrée tardive, l'individu entre sur le marché du travail cinq ans plus tard, à 25 ans. Pour les interruptions de carrière, on suppose que les salariés débutent leur carrière dans un emploi à temps plein à 20 ans, et cessent de travailler durant une période maximale de dix ans, soit entre les âges de 30 et 40 ans pour s'occuper de leurs enfants, soit entre 35 et 45 ans parce qu'ils sont au chômage ; on suppose ensuite qu'ils reprennent un emploi à temps plein jusqu'à l'âge normal de la retraite. S'agissant des interruptions d'activité pour élever des enfants, les simulations supposent également qu'une femme a deux enfants, respectivement à 30 et 32 ans. Par souci de simplification, les résultats concernent des personnes isolées et non des couples.

Les simulations se fondent sur les règles et paramètres énoncés au chapitre 11. Les droits à pension calculés reflètent le revenu prévu des retraités en fonction des lois promulguées en 2014, qui prévoient la mise en œuvre progressive des réformes du régime de retraite. On modélise pour chaque pays les régimes obligatoires et quasi obligatoires des premier et deuxième piliers pour les salariés du secteur privé – cela englobe tous les régimes de retraite professionnels obligatoires publics et privés offrant une couverture étendue. Le modèle établit aussi les projections des prestations sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent être admissibles.

Résultats des simulations concernant l'entrée tardive dans la vie active

Dans les pays où l'âge de la retraite est fixé à 65 ans, le modèle de l'OCDE suppose que l'entrée sur le marché du travail à 20 ans donne lieu à une carrière de 45 ans. Dans les pays où l'âge de la retraite est inférieur (supérieur), les carrières complètes sont plus courtes (plus longues) : l'âge plus élevé de la retraite au Danemark, aux États-Unis, en Grèce, en Irlande, en Islande, en Italie, en

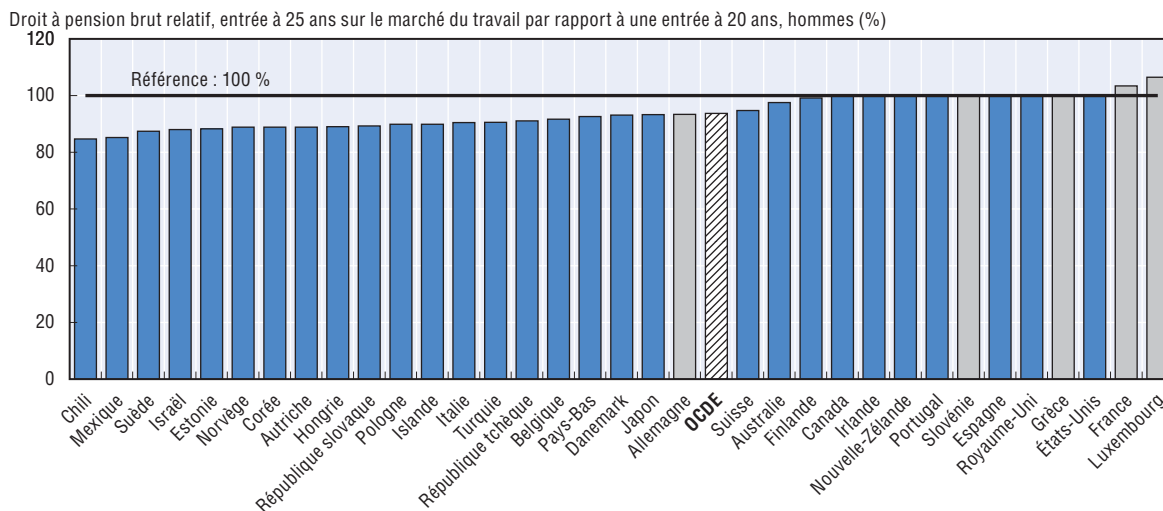
Norvège, en République tchèque et au Royaume-Uni laisse supposer des vies professionnelles de 47 ans au moins. En réalité, elles sont généralement plus courtes que la carrière complète prise pour hypothèse de référence. En effet, certains salariés ne commencent un emploi rémunéré qu'après l'âge de 20 ans (comme illustré au graphique 3.3), et bon nombre d'entre eux le quittent provisoirement pour diverses raisons. De plus, la retraite anticipée est un système encore répandu dans certains pays de l'OCDE.

Dans les pays où les pensions de retraite sont plus étroitement liées aux années de cotisations, l'entrée tardive dans l'emploi peut diminuer directement les droits à pension. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les durées de cotisation inférieures à 40 ans ne permettront pas aux retraités de prétendre à une retraite à taux plein au titre des régimes liés à la rémunération. En France, par exemple, les cohortes d'âge qui entrent actuellement dans la vie active à 20 ans auront éventuellement droit à une retraite à taux plein, après une carrière complète, à 63 ans. En revanche, ceux qui débutent leur premier emploi à 25 ans devront travailler jusqu'à 67 ans pour pouvoir prétendre à une retraite sans décote mais proportionnelle à la durée de cotisation, qui sera alors inférieure d'un an à celle du modèle de référence. En Belgique, où l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans, et où la durée de cotisation complète est de 45 ans, une entrée sur le marché du travail à 25 ans et un départ à la retraite à l'âge normal se traduiraient par des droits à pension proportionnellement inférieurs. Néanmoins, si les individus concernés reportent l'âge de leur retraite, ils auront éventuellement droit à une pension plus élevée (voir ci-après).

Le graphique 3.11 compare les droits à pension bruts des salariés à revenu intermédiaire qui ont commencé à travailler à 20 ans et ceux des travailleurs qui ont reporté leur entrée dans la vie active jusqu'à 25 ans. L'écart de retraite dans la zone de l'OCDE s'élève à 7 % en moyenne, mais cette moyenne masque d'importantes différences entre les pays. À une extrémité du spectre, avec 85 % environ des droits correspondant à une carrière complète du modèle de référence, on trouve le Chili et le Mexique, où ce ratio résulte des règles d'équité actuarielle intégrées au régime à cotisations définies si le même âge de retraite est maintenu et si les hypothèses économiques du modèle de l'OCDE se vérifient. À l'autre extrémité opposée se trouvent la France et le Luxembourg, avec des taux de, respectivement, 103 % et 106 %, où une entrée tardive dans la vie active reporte également de quatre ou cinq ans l'âge ouvrant droit à une retraite à taux plein. L'Allemagne, la Grèce et la Slovaquie sont les trois autres pays de l'OCDE où les personnes qui entrent tard sur le marché du travail doivent travailler jusqu'à un âge plus avancé pour avoir droit à une retraite à taux plein compte tenu des règles régissant les durées de cotisation.

L'Autriche, la Corée, l'Estonie, la Hongrie, Israël, la Norvège, la République slovaque et la Suède affichent aussi des taux inférieurs à 90 %. Au Canada, en Espagne, aux États-Unis, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et au Royaume-Uni, une entrée tardive dans l'emploi n'influe pas sur les droits à pension. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, c'est parce que les prestations sont basées sur des régimes de pensions forfaitaires ; aux États-Unis aussi bien qu'au Royaume-Uni, les travailleurs atteignent leurs droits à pension maximum après 35 ans de vie active, en Espagne, après 37 ans, au Canada, 39 et au Portugal, après 40 ans. Cinq années de cotisations en moins ne modifient donc pas le montant des prestations de retraite, sauf si les toutes premières années de vie active sont suffisamment rémunérées pour être intégrées dans la période de référence pour le calcul de la pension. En bref, l'entrée tardive dans l'emploi a des retombées négatives sur les droits à pension dans la plupart des pays de l'OCDE, et se traduit par des prestations de retraite inférieures à moins que les salariés ne travaillent plus longtemps. La seule autre possibilité dont disposent les arrivants tardifs sur le marché du travail pour préserver le niveau de leur retraite consiste à épargner davantage durant leur vie active.

Graphique 3.11. Estimations des droits à retraite futurs pour une entrée à 25 ans dans la vie active et une cessation d'activité à l'âge national de la retraite par rapport au scénario de référence, salarié à revenu intermédiaire



Note : Les droits à pension bruts sont calculés pour les salariés à revenus intermédiaires selon qu'ils sont entrés dans la vie active à 25 ou 20 ans. Les barres en gris clair correspondent aux pays où une entrée tardive sur le marché du travail retarde la retraite. Étant donné les modifications apportées par les récentes réformes des retraites, les futurs retraités dont l'historique de cotisations sera plus court de cinq ans devront travailler plus longtemps que les retraités actuels pour obtenir une retraite à taux plein. Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation.

Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327512>

Conséquences des interruptions de carrière sur les droits à pension

En quoi les droits à pension d'une personne dont la carrière a été fragmentée et qui a pu bénéficier de majorations de durée d'assurance diffèrent-ils de ceux du retraité de base qui a accompli une carrière complète, ininterrompue ? Dans quelle mesure ces majorations agissent-elles sur les droits à pension des personnes dont la carrière a connu des interruptions ? Cette section s'efforce de répondre à ces questions.

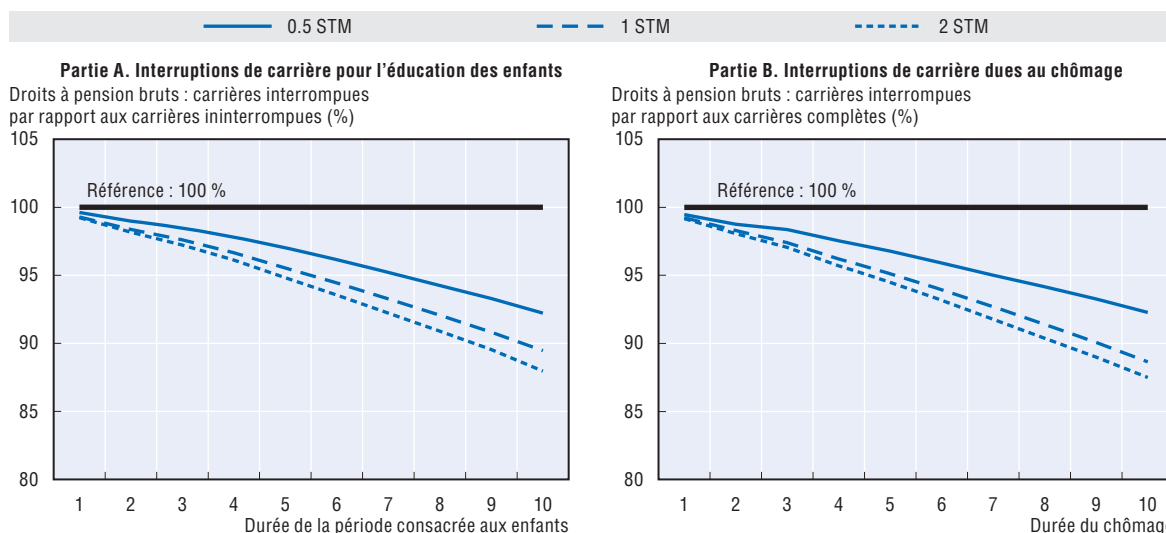
Vue d'ensemble

Le graphique 3.12 montre l'incidence globale des arrêts d'activité pour l'éducation des enfants (partie A) et de ceux dus au chômage (partie B) dans l'OCDE, pour différents niveaux de rémunération. La partie A illustre le rapport entre la retraite brute d'une femme qui a interrompu son activité professionnelle entre 30 et 40 ans pour s'occuper de deux enfants et celle d'une femme qui, ayant deux enfants, n'a pas arrêté de travailler. La partie B présente le montant de la retraite brute d'un salarié qui a été au chômage entre 35 et 45 ans par rapport à celui d'un salarié qui a travaillé sans interruption de son entrée dans la vie active à l'âge légal de la retraite.

La retraite brute d'une femme qui perçoit le salaire moyen et interrompt son activité professionnelle cinq ans pour s'occuper de deux jeunes enfants diminuerait de 4 % en moyenne dans la zone OCDE par rapport à celle d'une femme ayant deux enfants qui n'a pas arrêté de travailler. L'écart passe à 11 % en moyenne après une interruption de dix ans. La retraite diminue un peu moins quand le salaire est inférieur – de 3 % après un arrêt de cinq ans, et de 8 % après une interruption de dix ans. À un niveau de salaire supérieur, la baisse augmente en parallèle à la durée de l'interruption : elle s'établit en moyenne à 5 % après cinq ans d'arrêt, et à 12 % après dix ans.


Graphique 3.12. Incidence des interruptions de carrière liées à l'éducation des enfants et au chômage sur les droits à pension futurs à différents niveaux de rémunération, moyenne de l'OCDE

En pourcentage de la retraite brute de référence



Note : La mesure de référence correspond à une carrière complète normalisée. STM est le concept du salaire du travailleur moyen utilisé par l'OCDE. 0.5 STM correspond à la moitié du STM (« faible rémunération ») et 2 STM au double du STM (« rémunération élevée »). S'agissant des arrêts d'activité pour l'éducation des enfants, les modèles supposent qu'après une entrée dans la vie active à 20 ans, une femme ayant deux enfants âgés de 2 et 4 ans interrompt sa carrière pendant une durée maximum de dix ans entre 30 et 40 ans, puis reprend ensuite un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. S'agissant du chômage, le modèle suppose une entrée sur le marché du travail à 20 ans, et une période de chômage maximum de dix ans entre 35 et 45 ans avant le retour à un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. Les indicateurs illustrés sont les suivants : dans la partie A, le ratio entre les droits à pension d'une salariée qui interrompt sa carrière pour élever des enfants et ceux d'une mère de deux enfants qui effectue une carrière complète sans interruption ; et, dans la partie B, le ratio entre les droits à pension d'un salarié dont la carrière est interrompue par des périodes de chômage et ceux d'un salarié qui effectue une carrière complète sans interruption. Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation.

Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327520>

Le chômage donne lieu à des baisses légèrement supérieures des droits à pension que les périodes consacrées à l'éducation des enfants à mesure que les salaires et la durée du chômage augmentent. Pour un salarié à revenu intermédiaire qui reste trois ans au chômage – et retrouve ensuite un emploi au salaire moyen – l'écart de retraite par rapport à une carrière ininterrompue s'élève globalement à 3 %. Il atteint 5 % après cinq ans de chômage, et 11 % après dix ans. Pour les salariés faiblement rémunérés, les droits à pension diminuent de 2 % après trois ans au chômage, et de 8 % après dix ans, en moyenne, dans l'OCDE. Pour les gros salaires, la baisse est de 3 % après trois ans d'interruption, et de 13 % après dix ans.

Si les graphiques indiquent une diminution moyenne des pensions de vieillesse d'environ 1 % pour chaque année sans emploi dans les différents pays, ils montrent également que les régimes de retraite jouent un rôle essentiel pour compenser les pertes de retraite imputables aux interruptions d'emploi. En effet, cette baisse de 1 % par année de cotisation manquante est sensiblement inférieure au facteur d'ajustement équitable sur le plan actuariel : en l'absence de toute redistribution, la perte de retraite se situerait aux environs de 2 % – 2,5 % par année de cotisation manquante, selon l'âge du salarié au moment de l'interruption et d'après les hypothèses économiques utilisées dans le modèle de l'OCDE.

Résultats des simulations par pays pour les congés parentaux et d'éducation

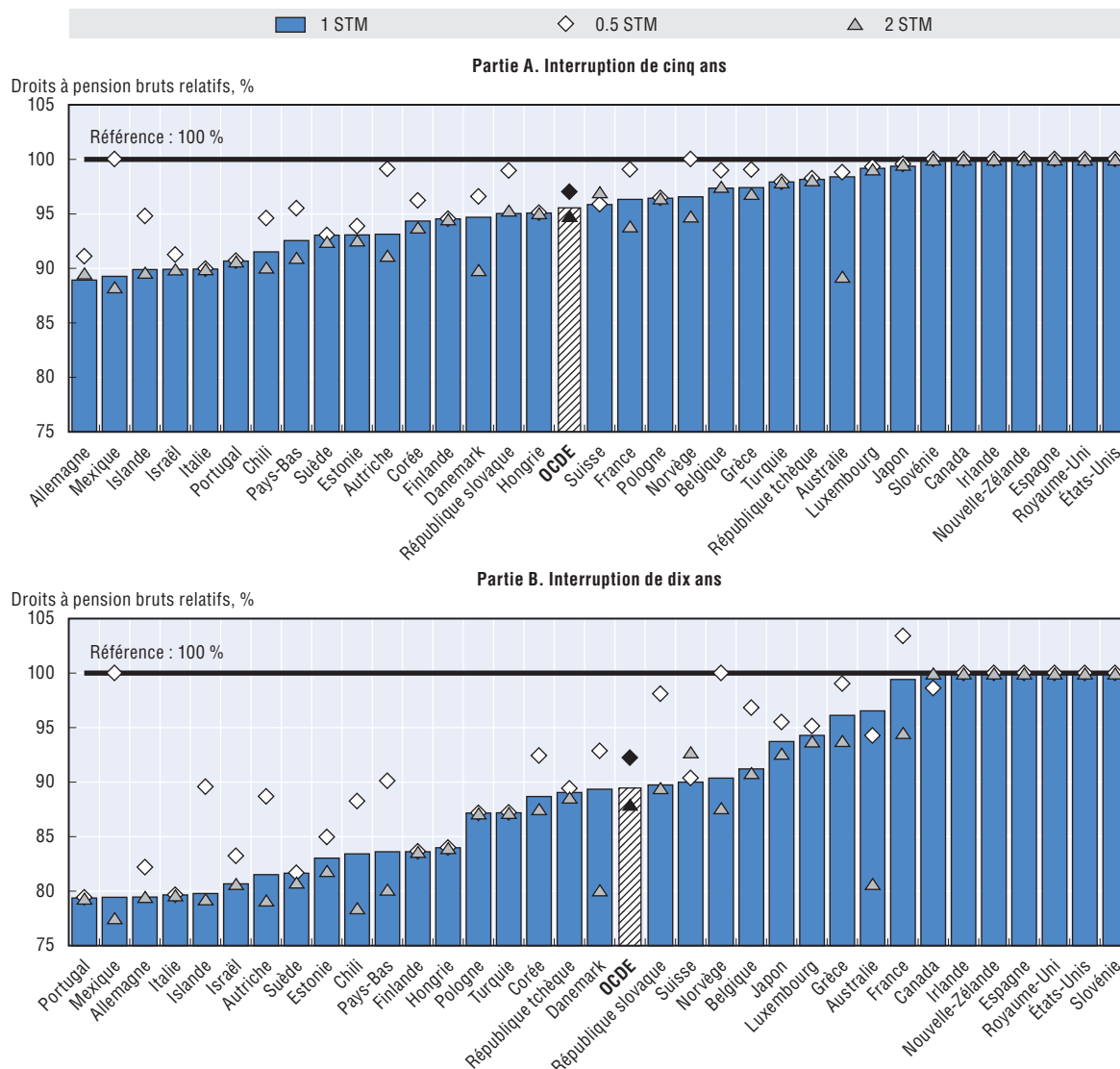
La comparaison entre les droits à pension des femmes qui ont des enfants et n'ont pas interrompu leur carrière et ceux des femmes sans enfant ayant effectué une carrière complète donne une estimation de l'avantage à être mère, à cet égard, dans un petit nombre de pays. À l'inverse, la comparaison entre les droits à pension des mères de deux enfants qui quittent temporairement leur emploi pour s'en occuper et ceux des mères qui n'arrêtent pas de travailler produit une estimation du coût des interruptions d'activité.

Avoir deux enfants augmente les retraites des femmes qui n'arrêtent pas de travailler en Allemagne et en Italie seulement. En Allemagne, cette hausse résulte de l'octroi d'un point de retraite par an jusqu'au troisième anniversaire d'un enfant né après 1992, sur la base d'un salaire de référence égal au salaire moyen, ce qui se traduit par une augmentation des droits à pension de moins de 1 % pour une rémunération moyenne (pour les enfants nés avant 1992, un seul point de retraite est accordé au total depuis la réforme de 2013). En outre, les parents qui travaillent alors que leur plus jeune enfant a moins de dix ans bénéficient d'une bonification comprise entre 0.33 et 1 point par an, selon leurs revenus. En Italie, en vertu du régime notionnel à cotisations définies, les mères convertissent leur capital notionnel en une rente à un taux plus favorable lorsqu'elles prennent leur retraite. Pour un ou deux enfants, ce taux de conversion plus généreux revient à accorder à la mère une pension équivalant à celle dont elle bénéficierait si elle reportait sa retraite d'un an, et de deux ans pour trois enfants ou plus. Cela se traduit par une retraite supérieure d'environ 3.3 % pour les mères d'un ou deux enfants, et d'environ 6.6 % pour celles de trois enfants au moins¹¹.

Les taux de liquidation bruts pour les mères qui arrêtent momentanément de travailler et celles qui ne le font pas sont présentés au graphique 3.13, pour différents niveaux de rémunération et des suspensions d'activité de, respectivement, cinq et dix ans. En Espagne, aux États-Unis, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, ces interruptions n'influent pas sur les retraites, quel que soit le salaire. En Irlande, cela tient à ce que les suspensions de carrière pour s'occuper d'enfants de moins de douze ans sont considérées comme des périodes assurées dans la limite de 20 ans, sous réserve que le salaire de la personne concernée ne dépasse pas un certain plafond (38 EUR par semaine dans le régime Homemaker). Elles sont donc exclues de la période servant au calcul du salaire de référence. En Espagne également, les trois années que les mères peuvent consacrer à l'éducation de leurs enfants sont assimilées à des périodes assurées ; comme 37 ans seulement sont nécessaires pour une retraite à taux complet, ce mécanisme permet de compenser intégralement les retombées des interruptions professionnelles aux fins d'éducation des enfants sur les retraites. En Nouvelle-Zélande, la pension publique est simplement fondée sur la résidence, si bien que les périodes sans emploi ne modifient en rien les prestations.


En Autriche, en Finlande, en Hongrie, en Israël, en Islande, en Italie, au Mexique, au Portugal, en Suède et en Turquie, les déficits de cotisation entament substantiellement la retraite, surtout si la période consacrée aux enfants se prolonge. Dans certains de ces pays, il n'existe pas de dispositif de crédits de retraite à ce titre (c'est notamment le cas d'Israël, de l'Islande, du Mexique et du Portugal). Dans les autres, où il en existe, ces dispositifs couvrent mieux les interruptions de courte durée et/ou les faibles salaires. Certains pays disposent également de régimes à cotisations définies privés qui n'accordent généralement pas de majorations de durée d'assurance, ce qui implique que les absences liées aux enfants entraînent à la fois une perte de cotisations et une perte de retraite. En Estonie, l'État paie les cotisations de l'employeur pendant trois ans au maximum, de sorte que toute suspension d'activité de plus longue durée se traduit également par un creusement du déficit de cotisations et une baisse de la retraite. Le Mexique n'a pas de dispositif de crédits de retraite au titre de l'éducation des enfants ; le déficit de cotisations est donc substantiel. Cela dit, les faibles salaires ne percevront que la retraite minimum, même s'ils ont accompli une carrière complète, à condition d'avoir cotisé pendant 24 ans au moins ; l'arrêt d'activité pour s'occuper des enfants n'influe donc pas sur le montant de la retraite.

Graphique 3.13. Droits à pension bruts des mères à revenus faibles, moyens et élevés qui interrompent leur carrière pendant cinq et dix ans comparés à ceux des femmes qui ne l'interrompent pas



Note : STM est le concept du salaire du travailleur moyen utilisé par l'OCDE. 0.5 STM correspond à la moitié du STM (« faible rémunération ») et 2 STM au double du STM (« rémunération élevée »). Les modèles supposent qu'après une entrée dans la vie active à 20 ans, une femme ayant deux enfants âgés de 2 et 4 ans interrompt sa carrière pendant une durée maximum de dix ans entre 30 et 40 ans et reprend ensuite un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. L'indicateur illustré est le ratio entre les droits à pension de cette femme et ceux d'une mère de deux enfants qui effectue une carrière complète sans interruption (la mesure de référence dans le graphique). Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation.

Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327537>

Dans cinq pays (l'Allemagne, la France, la Grèce, le Luxembourg et la Slovénie), les interruptions d'activité signifient que les travailleurs doivent partir plus tard à la retraite pour avoir droit à une pension sans décote étant donné les règles qui régissent les durées de cotisation requises. En Slovénie, par exemple, un travailleur qui a débuté un emploi rémunéré à 20 ans mais qui interrompt sa carrière pendant dix ans aura cotisé moins de 40 ans à l'âge de 60 ans, et devra donc travailler jusqu'à 65 ans pour bénéficier d'une retraite sans décote.

Dans la plupart des pays, les cotisations perdues diminuent d'autant plus les futures pensions de retraite que les périodes consacrées aux enfants se prolongent. En Belgique, au Luxembourg, en Pologne, en République slovaque et en République tchèque, par exemple, la perte de droits à pension est faible pour les toutes premières années de l'arrêt d'activité. Elle s'accroît par la suite, mais varie d'un pays à l'autre car les règles d'attribution de crédits de retraite applicables aux salaires de référence et à la longueur des interruptions de carrière diffèrent (voir la section 3.4). Ainsi, la Pologne accorde des crédits de retraite dans la limite de 36 mois par enfant. Pour deux enfants, l'effet de la suspension d'activité professionnelle sur les droits à pension est bien amorti pendant les six premières années d'absence, après quoi le déficit de cotisations commence à se ressentir.

Les rémunérations aussi influent sur la façon dont les interruptions de carrière déterminent le montant des retraites. Dans les pays où les salaires perçus juste avant la période consacrée à l'éducation des enfants sont pris en compte dans le revenu ouvrant droit à pension (comme la Belgique, la Finlande, le Japon et la Suède), les retombées de ces interruptions sur les retraites sont réparties de manière plus équitable sur l'échelle des salaires. Dans d'autres, où l'État verse les cotisations des salariés qui se sont temporairement retirés du marché du travail, et où les crédits de retraite se fondent sur un salaire ouvrant droit à prestations inférieur au salaire perçu, elles ne sont guère en mesure de compenser le déficit de cotisation des gros salaires. L'Autriche, par exemple, accorde des crédits de retraite pour les périodes consacrées aux enfants en fonction d'un taux forfaitaire, de sorte que plus la période se prolonge, plus l'efficacité du mécanisme à préserver le montant de la retraite diminue.

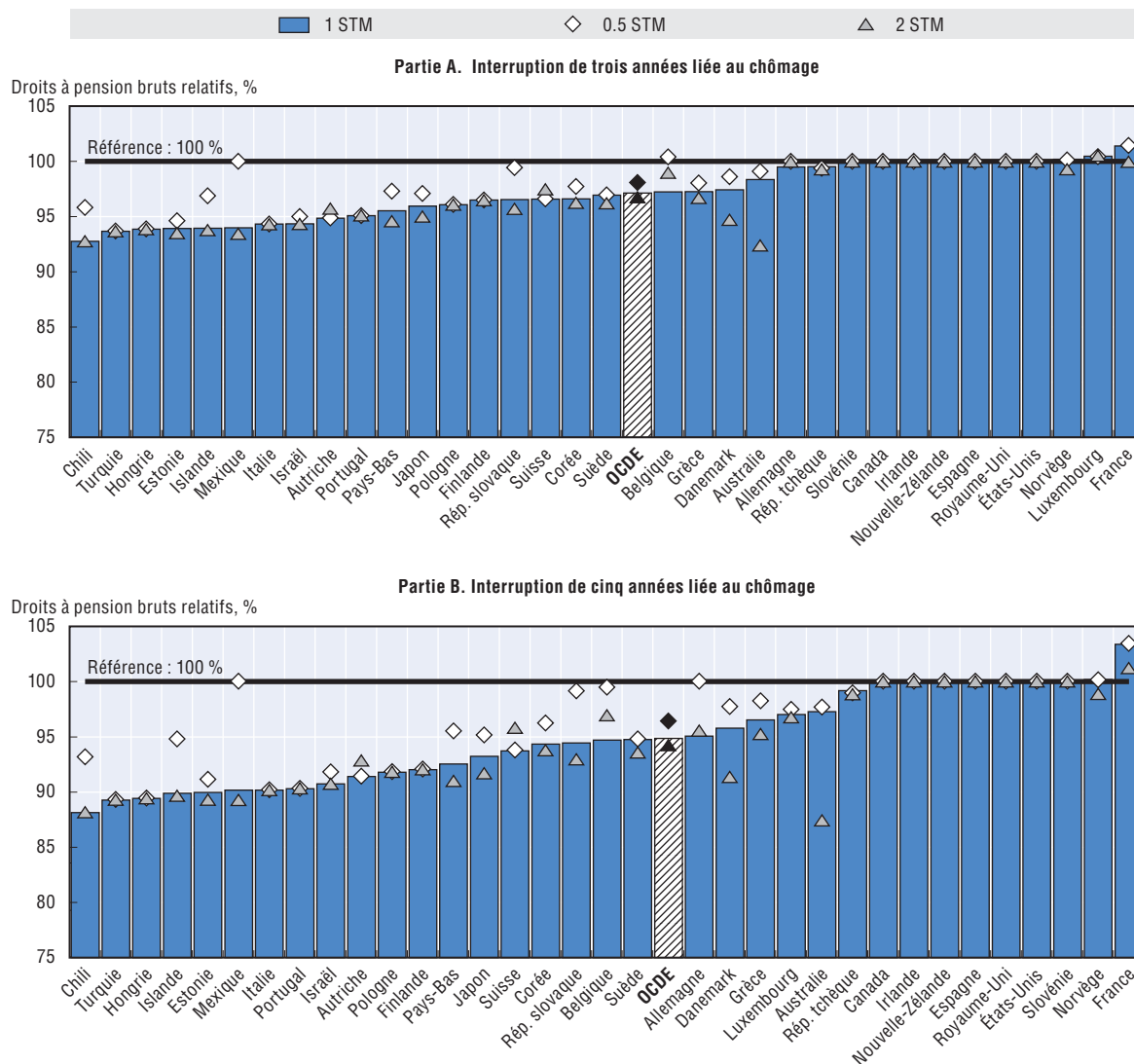
L'Australie, l'Autriche, le Chili, le Danemark, la France, l'Islande, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas et la République slovaque amortissent relativement mieux l'effet d'une suspension de carrière de cinq ans pour élever des enfants sur les retraites des bas revenus que sur celles des femmes qui perçoivent une rémunération élevée. Les hauts revenus sont moins pénalisés au Canada en raison de l'exclusion des périodes d'arrêt consacrées aux enfants de la durée de cotisation utilisée pour le calcul des droits à pension. Pour les hauts revenus, certaines études indiquent que, outre les droits à pension, la conception des régimes de retraite pourrait influencer sur la décision des femmes d'avoir des enfants – bien que la corrélation entre les salaires et l'indicateur conjoncturel de fécondité manque de robustesse¹². Les perspectives professionnelles, l'existence de services de garde d'enfants, et le manque à gagner salarial pourraient être des motifs plus déterminants de cette décision que les prestations de vieillesse.

Résultats des simulations par pays pour les interruptions de carrière liées au chômage

On utilise ici pour indicateur les droits à pension bruts à long terme, pour différents niveaux de rémunération, d'une personne dont la carrière a été interrompue à 35 ans par une période de chômage comprise entre un et dix ans. Le niveau de référence est le droit à une retraite à taux plein (graphique 3.14). On suppose que lorsque le chômeur retrouve un emploi, le salaire relatif est identique à celui de son ancien poste – ainsi, un salarié moyennement rémunéré qui perd son emploi et reste au chômage retrouve quelques années plus tard un travail au salaire moyen du moment. Autrement dit, l'hypothèse écarte tout effet préjudiciable sur le salaire, de sorte que l'effet d'une interruption de carrière sur la retraite du salarié risque en réalité d'être supérieur à celui estimé ici.


Pour le salarié moyen, le déficit de droits à pension par rapport à un travailleur ayant accompli une carrière complète, ininterrompue, varie sensiblement d'un pays à l'autre. De manière générale, il est plus important pour les interruptions de longue durée et pour les hauts revenus. Au Chili, en Hongrie et en Turquie, la perte de pension de retraite après une période de chômage de cinq ans est supérieure à 10 %. Dans certains pays, en revanche, les règles régissant les retraites permettent de compenser ce déficit. C'est par exemple le cas du Canada, de l'Espagne, des États-Unis, de l'Irlande, de la Norvège et du Royaume-Uni. Aux Pays-Bas, la pension de base fondée sur la résidence assure une certaine

Graphique 3.14. **Droits à pension bruts des salariés percevant une rémunération basse, moyenne et élevée et connaissant des périodes de chômage comparés à ceux des salariés dont la carrière est ininterrompue**



Note : STM est le concept du salaire du travailleur moyen utilisé par l'OCDE. 0.5 STM correspond à la moitié du STM (« faible rémunération ») et 2 STM au double du STM (« rémunération élevée »). Le modèle suppose une entrée sur le marché du travail à 20 ans, et une période de chômage maximum de dix ans entre 35 et 45 ans avant le retour à un emploi à temps plein jusqu'à l'âge national de la retraite. L'indicateur illustré est le ratio entre les droits à pension d'un salarié dont la carrière est interrompue par des périodes de chômage et ceux d'un salarié qui effectue une carrière complète sans interruption (la mesure de référence dans le graphique). Les droits à pension sont prospectifs et supposent que les règles en matière de retraite de l'année 2014 s'appliqueront pendant toute la vie active jusqu'à ce que les salariés atteignent l'âge normal de la retraite dans leur pays. Les règles légiférées seront mises en application progressivement, sur le long terme, et sont également prises en compte dans la modélisation. Les données sont classées en fonction des estimations pour le STM.

Source : Estimations des modèles des retraites de l'OCDE. Voir les chapitres 6 et 11.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327546>

protection contre le chômage, alors que les périodes de chômage amputent considérablement la retraite professionnelle. En Nouvelle-Zélande, ces périodes n'influent pas sur la pension de base mais, à l'instar des interruptions d'activité liées aux enfants, elles peuvent notablement diminuer les droits à pension au titre des régimes facultatifs privés, ce dont les simulations ne tiennent pas compte. Cela se vérifie également dans d'autres pays où les régimes de retraite privés facultatifs occupent une place importante comme le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni.

Quelques pays offrent aux bas revenus une meilleure protection contre le chômage de longue durée qu'aux revenus moyens, parce que les dispositifs de minimum vieillesse et de retraite sous conditions de ressources jouent un rôle crucial dans certains d'entre eux – Allemagne, Australie, Chili, Danemark, Islande, Mexique et République slovaque. En Allemagne, les périodes de chômage de longue durée sont prises en compte selon un taux forfaitaire basé sur le salaire moyen, ce qui assure une protection relativement meilleure aux bas revenus qu'aux revenus moyens. En Australie aussi, grâce aux prestations de base et soumises à conditions de ressources, le chômage n'a guère d'effet sur les retraites des bas revenus.

Là où il n'existe pas de dispositif de crédits de retraite – Chili, Corée, Estonie, Israël, Mexique et Turquie par exemple – la baisse des retraites est plus substantielle pour les revenus moyens, les effets se faisant plus particulièrement ressentir dans les pays où les régimes de retraite obligatoires associent étroitement pensions et salaires – comme le Chili et le Mexique – et sur les revenus élevés. Dans cinq pays (Allemagne, France, Grèce, Luxembourg et Slovénie), les périodes de chômage supposent une retraite plus tardive compte tenu des règles relatives aux cotisations requises. La France est le seul pays où ce dispositif entraîne une hausse des prestations (graphique 3.14), parce que les retraites pour les travailleurs ayant effectué une carrière complète qui partent plus tôt à la retraite sont indexées sur les prix. Le salarié en question percevra toutefois des pensions sur une période plus courte compte tenu de l'âge plus tardif de sa retraite, ce qui se traduira par un patrimoine retraite globalement inférieur.

3.7. Replacer les résultats dans le contexte de l'action publique : dispositifs de crédits de retraite et autres mesures en faveur de carrières moins fragmentées

Bon nombre des récentes réformes des retraites se sont efforcées d'établir un équilibre entre l'adéquation des revenus des retraités et la viabilité financière. Pour renforcer la viabilité des régimes de retraite, les pays ont généralement conduit des réformes qui diminuent la générosité des régimes publics. Ils l'ont fait, par exemple, en resserrant le lien entre les prestations de retraite et les cotisations versées, et se sont pour la plupart employés à mettre fin aux régimes à prestations définies classiques, transférant ainsi sur les assurés les risques liés au marché du travail et aux marchés financiers. C'est dans ce but que la Suède, l'Italie, la Norvège, la Pologne, et la Grèce (avec ses fonds auxiliaires) ont remplacé les régimes à prestations définies par des régimes notionnels à cotisations définies, que d'autres pays ont réduit l'ampleur de leurs régimes à prestations définies, et que la plupart ont fait une plus grande place aux régimes privés, comme l'Australie, le Chili, le Mexique et la Norvège.

Comme le prolongement de la vie active peut à la fois contribuer à la viabilité financière et à l'adéquation des retraites, la plupart des États ont déployé de grands efforts pour mettre un terme aux régimes de retraite anticipée, relever l'âge de la retraite, allonger les durées de cotisation, durcir les obligations de recherche d'emploi pour les travailleurs âgés, réduire la portée des régimes de retraite pour les métiers difficiles, limiter les prestations d'invalidité aux personnes « véritablement » malades et incapables de travailler, etc. Le tableau 1.A1.1 figurant à la fin du chapitre 1 rend compte des mesures adoptées depuis septembre 2013 par les pays de l'OCDE pour prolonger la vie active (voir également OCDE, 2014f). Cela dit, l'âge effectif de la sortie du marché du travail est influencé à la fois par des facteurs de demande et d'offre de travail (OCDE, 2006 ; 2013 ; 2014b, c, d, e ; 2015a).

Les autorités ont également modifié les paramètres des régimes de retraite de manière à augmenter le rendement marginal d'une prolongation de carrière, et à encourager ainsi le travail des seniors. Dans la zone OCDE, il faudra peut-être travailler plus longtemps pour bénéficier des mêmes prestations à la retraite, ce qui va dans le sens des mutations induites par l'accroissement de l'espérance de vie. De nombreux pays ont également allongé la période servant de base au calcul du salaire de référence de manière à réduire les prestations de retraite, en prenant la moyenne sur

l'ensemble de la carrière au lieu de la moyenne des meilleures années ou des derniers salaires, généralement plus élevés. Si la modification des revenus ouvrant droit à pension peut avoir des effets distincts sur les travailleurs, selon l'évolution de leur rémunération au cours de leur vie active, quiconque a connu des interruptions de carrière ou des périodes de travail à temps partiel, généralement les femmes, sera désavantagé.

Pour atténuer les répercussions négatives de ces mesures sur certains groupes, comme les femmes et les chômeurs, de nombreux pays de l'OCDE ont mis au point des dispositifs de crédits de retraite et d'autres mécanismes redistributifs depuis les années 90. La récente crise économique mondiale les a toutefois amenés à prendre des mesures d'assainissement des finances publiques et a suscité des propositions visant à diminuer la générosité de ces dispositions.

Même si les politiques de retraite peuvent modérer certains problèmes du marché de l'emploi, elles ne peuvent y remédier intégralement. Il faut aborder le problème sous un angle beaucoup plus large. Outre les mécanismes redistributifs qui amortissent l'effet *a posteriori* des bas revenus et des interruptions d'activité sur les retraites, de nombreuses politiques sociales s'efforcent de remédier à différents types d'inégalité et, par conséquent, à leurs retombées sur les droits à pension. De par leur nature même, les études de longue durée retardent l'entrée dans la vie active. Mais comme elles fournissent une formation et des compétences, elles améliorent aussi l'emploi et les salaires sur le long terme. Les politiques familiales ont pour objectif d'aider les parents à concilier travail et vie de famille, et contribuent ainsi à améliorer leurs perspectives d'emploi, et celles des aidants en général.

L'emploi des jeunes devrait être la priorité des pays de l'OCDE. Outre l'âge de la scolarité obligatoire, les conditions économiques et celles de l'emploi influent sensiblement sur la demande d'instruction. Ainsi, les mesures visant à mieux appairer les emplois et les compétences acquises à l'école, à améliorer la diffusion et la mise à disposition d'informations, à fournir des conseils et des orientations professionnels, et à faciliter le passage de l'école à la vie active remplissent toutes une fonction cruciale pour combler le déficit de cotisations associé à une entrée tardive sur le marché du travail compte tenu des difficultés auxquelles les jeunes se heurtent pour trouver leur premier emploi.

Les interruptions d'activité professionnelle pour s'occuper des enfants peuvent être influencées par un large éventail de mesures visant à aider les individus à concilier plus facilement obligations familiales et professionnelles – un sujet que l'OCDE aborde dans ses nombreux rapports (OCDE, 2007, 2011, 2012). Ces dernières années, les politiques adaptées aux besoins des familles se sont inscrites en tête des priorités dans les pays de l'OCDE – les femmes qui ont des enfants et souhaitent travailler devraient être en mesure de le faire. La mise à disposition de nombreux services de garde d'enfants de qualité à un prix abordable et d'activités périscolaires, des dispositifs de congé qui permettent un partage égal des responsabilités familiales (congés de paternité pris ou perdus) ne sont que quelques-unes des méthodes destinées à empêcher les parents, les mères en particulier, de s'absenter trop longtemps du marché du travail ou de s'enliser dans des emplois à temps partiel. Des dispositions fiscales encourageant l'apport d'un deuxième salaire seraient également les bienvenues.

Les mesures qui visent à raccourcir la période de chômage en aidant les marchés de l'emploi à fonctionner de manière plus efficiente et en appariant les travailleurs, les compétences, et les emplois, jouent un rôle essentiel. Des programmes de formation et d'enseignement de qualité, qui préparent les jeunes au marché du travail et aident les travailleurs à actualiser et à améliorer leurs compétences en constituent la première étape. En effet, l'activation du marché de l'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, et des prestations de chômage correctes sont associés à un meilleur fonctionnement du marché du travail. Les politiques qui améliorent la mobilité professionnelle et renforcent les incitations à rechercher et à accepter un emploi occupent une place importante parmi les mesures visant à réduire l'incidence et la durée du chômage (OCDE, 2014f). Des mesures fiscales et relatives aux prestations (comme les politiques d'activation de l'emploi et la diminution des taux d'imposition marginaux pour les personnes à faible revenu) pourraient

également inciter les chômeurs à s'affranchir des prestations sociales, et les aider ainsi à raccourcir leur période d'inactivité. Les politiques qui accentuent la mobilité géographique, encouragent l'entrepreneuriat et l'innovation, et stimulent la demande globale peuvent également contribuer à combattre le chômage et réduire ainsi ses conséquences à long terme sur les revenus.

3.8. Conséquences pour l'action des pouvoirs publics et défis à relever

Les profils de revenu sur toute la durée de la vie sont aujourd'hui plus divers qu'ils ne l'ont jamais été. L'allongement des études, le creusement des écarts de salaire en fonction des compétences, la complexité accrue des structures de partenariat, la baisse des taux de fécondité, l'élargissement des possibilités d'emploi pour les femmes, l'espérance de vie supérieure à la moyenne, la hausse du chômage et le développement du travail flexible contribuent tous à former des profils de revenus d'activité différents. Les salariés associent de plus en plus d'autres activités (responsabilités familiales, loisirs et acquisition de connaissances par exemple) à leur travail, et doivent parallèlement faire face à des parcours professionnels instables.

Tous ces éléments donnent aux pouvoirs publics deux raisons importantes de s'inquiéter pour l'adéquation du revenu des retraités : d'une part la double pression du travail et des responsabilités envers les enfants et les parents âgés et, de l'autre, le chômage. Les carrières plus courtes et hachées qui en résultent se traduisent souvent par des revenus plus faibles à la retraite. Par conséquent, en l'absence de mécanismes permettant de contrer l'effet des interruptions de carrière sur les droits à pension, les évolutions actuelles des régimes de retraite, comme la place grandissante faite aux régimes à cotisations définies et le resserrement des liens entre prestations et cotisations, risquent d'influer négativement sur l'adéquation des revenus des retraités et d'accentuer le risque de pauvreté des personnes âgées.

Bon nombre de pays de l'OCDE apportent une aide aux personnes qui cessent temporairement de travailler pour élever leurs enfants ou parce qu'elles ont perdu leur emploi. Les estimations présentées ici montrent dans quelle mesure des mécanismes comme l'attribution de crédits de retraite peuvent amortir les retombées de ces interruptions de carrière sur leur revenu à la retraite. Il ressort des résultats qu'ils offrent des moyens efficaces d'amortir le choc des interruptions relativement courtes, surtout pour les faibles revenus, car ils déclenchent à ce niveau d'autres mécanismes de redistribution. Ils sont légèrement moins efficaces pour les hauts revenus – surtout quand l'interruption d'emploi se prolonge. Ils pourraient gagner encore en pertinence dans les pays où les régimes privés et les régimes publics obligatoires établissent un lien étroit entre les cotisations versées et les pensions perçues.

Les dispositifs de crédits de retraite atteignent, en partie au moins, certains de leurs objectifs, par exemple – lorsqu'il s'agit d'interruptions d'emploi pour élever des enfants – récompenser une activité sociale essentielle et atténuer les inégalités entre les sexes. Ils se révèlent particulièrement utiles lorsque la pénurie de services de garde empêche les mères de retourner au travail (à temps plein ou partiel), et lorsque l'incidence du chômage et de la précarité est élevée. En outre, en aidant les individus à remplir les conditions nécessaires pour percevoir la pension vieillesse, ces dispositifs contribuent à réduire la pauvreté des personnes âgées et à améliorer l'adéquation des revenus des retraités.

Cela posé, les crédits de retraite ne sont qu'une partie de l'équation lorsqu'il s'agit de la redistribution des revenus et de la pauvreté des personnes âgées. Un renforcement de l'interaction entre les régimes de retraite publics et privés assorti de dispositions de reprise par l'impôt (autrement dit le retrait graduel de certaines prestations en fonction des autres sources de revenu), comme au Canada, au Chili, au Danemark et en Islande, peut s'avérer utile. Les régimes de retraite de base ou ciblés et d'autres mécanismes redistributifs des régimes de retraite en place dans de nombreux pays peuvent également protéger les retraites des plus vulnérables (chapitre 2). Il ne faut toutefois pas perdre de vue les coûts budgétaires et les incitations à travailler, car les arbitrages peuvent avoir des

conséquences imprévues, surtout quand les dispositifs en place offrent des droits non assortis d'obligations. Ainsi, les prestations forfaitaires excessivement généreuses versées en cas d'interruptions de carrière pour élever des enfants risquent d'éloigner le deuxième apporteur de revenu du marché du travail.

Si le report de l'âge de la retraite et l'allongement des durées de cotisation sont des mesures importantes pour renforcer la viabilité des régimes de retraite, l'objectif à terme devrait consister à amener les individus à effectuer des carrières plus longues et plus complètes en fonction de leurs préférences. La conception des institutions de protection sociale doit tenir compte des réalités actuelles complexes, et envisager d'autres mesures que celles fondées sur les instruments classiques. Il convient de chercher des moyens d'offrir aux salariés des solutions plus souples pour répartir leur temps entre le travail, les responsabilités familiales, les loisirs et l'apprentissage. Des politiques fondées sur une meilleure utilisation du temps et de l'argent sont en fait indispensables car elles permettent de concilier responsabilités familiales et obligations professionnelles. Ainsi, bien que l'utilisation du congé paternité ait progressé dans certains pays, ce sont toujours les femmes qui assument l'essentiel de la prise en charge familiale, même dans les pays où les pères bénéficient de droits à titre personnel ou familial. Le taux de remplacement des revenus pendant les interruptions de carrière, de même que la flexibilité, sont des éléments déterminants pour favoriser une évolution du comportement des hommes. Qui plus est, si les périodes de travail à temps partiel permettent aussi de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, dans de nombreux pays, elles freinent l'avancement professionnel, ou même induisent une mobilité descendante, ce qui a aussi des répercussions négatives sur l'acquisition de droits à pension.

Un programme d'action de ce type vise à donner à tous davantage de possibilités d'occuper plus longtemps un emploi rémunéré, faute de quoi les plus vulnérables, dont l'historique de cotisations durant la carrière est souvent fragmenté, risquent de voir leur dépendance à l'égard de l'aide sociale et d'autres filets de sécurité augmenter à la retraite. Un tel résultat annulerait une partie des économies dégagées grâce aux réformes récentes des retraites dans les régimes publics liés à la rémunération. Il se traduirait également par une hausse des dépenses publiques dans les pays disposant de régimes de retraite privés à cotisations définies. La viabilité financière de certaines volets du régime de retraite serait renforcée, mais pas celle des prestations globales de retraite.

Comme toujours, mieux vaut prévenir que guérir. Les responsables politiques doivent s'efforcer de faire des périodes de cotisations manquantes et d'inutilisation du capital humain des moments durant lesquels les intéressés développent et consolident leur capital humain. Des politiques sociales bien conçues dans ces domaines pourraient rehausser la capacité des individus, des familles et des collectivités à faire face aux événements de la vie et aux risques corollaires, et aider les sociétés à progresser dans l'accomplissement de divers objectifs sociaux et économiques. Elles pourraient aussi améliorer les possibilités d'emploi pour toutes les tranches d'âge, et contribuer ainsi à des vies actives effectivement plus longues et plus riches.

Même quand les régimes de retraite sont en mesure d'absorber une partie des chocs produits par les différents parcours professionnels et profils salariaux, ils ne sont généralement pas destinés – aussi bien conçus soient-ils – à remédier aux inégalités entre hommes et femmes, ou entre parents et salariés sans enfants sur le marché de l'emploi. Il est probablement bien qu'il en aille ainsi. Les actions visant à résorber les disparités d'emploi au sein de la famille et d'autres structures sociales vont bien au-delà des politiques de retraite ; elles consistent en de nombreuses interventions publiques dans le domaine social et dans celui du travail, et en législations dont la cohérence doit être assurée sur l'ensemble du cycle de vie et les différentes tranches d'âge. Cette cohérence doit s'appliquer aux dispositifs de chômage pour les salariés âgés, aux régimes de retraite anticipée et de pension vieillesse, et aux politiques visant à encourager la flexibilité du travail et l'apprentissage tout au long de la vie.

Plus les individus sont libres de construire leur propre parcours, plus ils sont responsables des décisions qui le déterminent. Un enjeu à cet égard consiste à mieux les préparer à assumer la responsabilité de leurs débouchés professionnels, de leur assurance sociale, et de leur planification financière. Les écoles, les employeurs et les syndicats peuvent jouer un rôle important à cet égard, en les aidant à acquérir les compétences financières et sociales et les qualifications professionnelles nécessaires. Les électeurs pourraient également être mieux informés des arbitrages fondamentaux de la politique sociale, ce qui rehausserait la qualité du débat et de l'élaboration des politiques.

Dans un monde caractérisé par une complexité et une hétérogénéité croissantes, il convient de recenser les limitations des régimes de retraite modernes et d'y remédier. Dans ce contexte, une question fondamentale pour les responsables politiques consiste à définir les moyens d'améliorer la conception de ces régimes de manière à mieux les adapter aux réalités de la vie moderne. Il n'existe pas de réponse tranchée à cette question. Tous les pays de l'OCDE disposent de régimes de retraite dotés de mécanismes qui redistribuent une partie des ressources des plus aisés aux moins nantis. Mais il conviendrait de se demander si cette redistribution intervient quand il le faut dans la vie, et si les programmes en vigueur couvrent correctement les risques et les périodes de besoin. Des réponses concrètes pourraient au bout du compte favoriser un vieillissement plus équilibré et équitable.

Notes

1. À titre d'exemple, les salariés âgés sont encore exemptés de l'obligation de rechercher activement un emploi et ne sont plus censés occuper un nouvel emploi dans certains pays de l'OCDE (dont l'Allemagne, la Belgique et le Royaume-Uni). Certains pays ont également instauré des règles spéciales concernant le chômage en début de carrière. En France, les chômeurs âgés de 50 ans ou plus peuvent bénéficier de l'assurance-chômage pendant 36 mois, au lieu de 24 mois pour les moins de 50 ans. Qui plus est, le décret en date du 15 juillet 2015 a rétabli l'allocation équivalent retraite (AER) destinée aux demandeurs d'emploi n'ayant pas atteint l'âge de la retraite mais justifiant des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein. L'Autriche, pour sa part, n'exige des moins de 25 ans que 26 semaines de cotisations salariales au lieu de 52.
2. SHARELIFE est la troisième vague de l'enquête Share sur les histoires de vie des personnes de 50 ans et plus. Pour de plus amples informations, consulter le site www.share-project.org/sharelife/. Les pays couverts sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, la République tchèque, la Suède et la Suisse.
3. Les pays compris dans cette moyenne sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Suède et la Suisse (2010).
4. Les régimes de retraite anticipée ont en fait été progressivement éliminés (au Danemark, en Grèce, en Hongrie, en Italie et en Pologne), ou bien les conditions les régissant ont été durcies par le relèvement de l'âge ou l'allongement des durées de cotisation minimales y ouvrant droit (comme en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, aux Pays-Bas, au Portugal et en Slovaquie). Quelques pays ont également augmenté les décotes pour retraite anticipée (Grèce et Italie) pour les rapprocher des principes actuariels (voir également D'Addio, 2009, 2015 ; D'Addio et von Nordheim, 2014).
5. Conformément au cadre d'analyse du capital humain, l'éducation est considérée comme un bien d'investissement qui produit des dividendes supplémentaires, par exemple des revenus plus élevés tout au long de la vie (Becker, 1975 ; 1985 ; Mincer, 1974 ; Ben-Porath, 1967). Du point de vue de l'individu, la concentration de l'investissement en capital humain dans la jeunesse offre les perspectives les plus favorables. L'acquisition d'un capital humain additionnel réduit par ailleurs le risque de chômage et la durée de ce dernier (Nickell, 1979 ; Mincer 1991 ; D'Addio 1998, 2000 ; Kettunen, 1997 ; Riddell et Song, 2011).
6. Ahituv (2000) a signalé qu'en Israël, chaque année de report de l'entrée dans la vie active réduit de 1.6 % à 4.4 % les revenus tout au long de la vie selon le niveau d'instruction des individus. Selon la Velfaerdskommissionen (2006), l'entrée dans la vie active un an plus tôt se traduit au Danemark par une hausse de 2 % environ du revenu disponible tout au long de la vie.
7. Ces interruptions expliqueraient 17 % de l'écart entre les salaires des hommes et des femmes au Danemark (Meilland, 2001), 27 % en France (Meurs et Ponthieux, 2000), 14 % au Royaume-Uni (Chambaz, 2003) et 19 % en Allemagne (Beblo et al., 2003, 2009 ; Dupuy et al., 2009). Light et Ureta (1995) ont constaté que cet écart s'explique à 12 % par l'échelonnement des naissances (Albrecht et al., 1999 ; et Kunze, 2002). Voir également Blau et Kahn (1995), Datta Gupta et Smith (2002) et Phillips et al. (2001).

8. La maternité a des effets négatifs sur le taux de participation des femmes à la vie active, surtout l'année qui suit la naissance. Leur ampleur augmente avec le nombre d'enfants (Joshi et al., 1996 ; Gornick et al., 1997 ; Falzone, 2000 ; Kaufman et Uhlenberg, 2000 ; Kenjoh, 2003). Gornick et al. (1997) constatent que la présence d'enfants pénalise l'emploi des femmes dans la moitié des 14 pays de l'OCDE examinés, à savoir l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la Norvège, les Pays-Bas et le Royaume-Uni. L'effet le plus prononcé est observé au Royaume-Uni. Voir également De Henau et al. (2006, 2008) et Maron et Meulders, (2008).
9. Voir Fallick (1996) ; Kletzer (1989, 1998) ; Couch et Placzek (2010) et Cooper (2014). Davis et von Wachter (2011) ont constaté que les travailleurs qui perdent leur emploi pendant les récessions peuvent accuser des pertes de revenu de 19 % environ, soit beaucoup plus que ceux qui le perdent au cours d'années sans récession. Greenstone et Looney (2011) indiquent qu'au cours des deux années suivant la perte d'emploi, leur revenu moyen diminuait de 48 % par rapport à leur rémunération antérieure.
10. En Islande, suite à l'instauration en 2001 d'un congé payé de paternité de trois mois, la proportion de jours de congés pris par les pères est passée de moins de 5 % à un tiers environ (Eydal et Gíslason, 2014). De même, en Allemagne, la réforme du régime de congé parental de 2007 a eu pour effet de décupler le pourcentage de pères faisant valoir leur droit à l'allocation correspondante, celui-ci étant passé d'environ 3.5 % en 2006 à un peu plus de 32 % en 2013 (Destatis, 2015).
11. En France, un trimestre d'assurance est accordé à la date anniversaire de l'enfant chaque année après sa naissance ou son adoption, dans la limite de huit trimestres par enfant. Concrètement, deux années au plus sont accordées pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans. Ces trimestres ne comptent cependant que pour les personnes dont l'historique de cotisations est incomplet.
12. Les études spécialisées observent que les obstacles à la maternité sont plus forts quand le régime de retraite est lié à la rémunération que lorsqu'il est forfaitaire. Pour une analyse de la façon dont les différentes catégories de régimes de retraite peuvent influencer sur la décision de procréation, voir par exemple Nishimura et Zhang (1992, 1995) ; Cigno (1993) ; Cigno et al. (2003) ; Rosati (1996) ; Cigno et Rosati (1996) ; Billari et Galasso (2009 ; 2014).

Bibliographie

- Ahituv, A. (2000), « Employment and Earnings Structure, Evidence from Israel », *Discussion Paper*, n° 0008, The Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel.
- Albrecht, J.W. et al. (1999), « Career Interruptions and Subsequent Earnings: A Reexamination Using Swedish Data », *Journal of Human Resources*, vol. 34, n° 2, pp. 294-311.
- Arulampalam, W., P. Gregg et M. Gregory (2001), « Unemployment Scarring », *The Economic Journal*, vol. 111, n° 475, pp. F577-F584.
- Beblo, M., S. Bender et E. Wolf (2009), « Establishment-level Wage Effects of Entering Motherhood », *Oxford Economic Papers*, n° 61, pp. i11-i34.
- Becker, G.S. (1985), « Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor », *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n° 1, pp. S34-S58.
- Becker, G.S. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, Second Edition, NBER Books, National Bureau of Economic Research, Inc., n° beck75-1, juin.
- Ben-Porath, Y. (1967), « The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings », *Journal of Political Economy*, vol. 75, pp. 352-365.
- Billari, F.C. et V. Galasso (2014), « Fertility Decisions and Pension Reforms. Evidence from Natural Experiments in Italy », *IdEP Economic Papers*, n° 1403, USI Università della Svizzera italiana.
- Billari, F.C. et V. Galasso (2009), « What Explains Fertility? Evidence from Italian Pension Reforms », *CESifo Working Paper Series*, n° 2646, mai, <http://ssrn.com/abstract=1406946>.
- Blau, F. et L.M. Kahn (1995), « The Gender Earnings Gap: Some International Evidence », in Freeman, R. et L. Katz (dir. pub.), *Differences and Changes in Wage Structures*, National Bureau of Economic Research, Comparative Labor Market Series, University of Chicago Press.
- Braga, B. (2014), « Three Essays in Labor and Education Economics », PhD Thesis, University of Michigan.
- Brugiavini, A., G. Pasini et E. Trevisan (2012), « Maternity Leave Arrangements: The Impacts on Women's Careers and Pensions », Paper presented at the Royal Economic Society's 2012 annual conference.
- Carcillo, S. et al. (2015), « NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 164, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5js6363503f6-en>.
- Chambaz, C. (2003), « L'accueil des jeunes enfants au Royaume-Uni », *Études et résultats*, n° 234, pp. 1-8.

- Cigno, A. (1993), « Intergenerational Transfers without Altruism: Family, Market and State », *European Journal of Political Economy*, vol. 9, pp. 505-518.
- Cigno, A. et F.C. Rosati (1996), « Jointly Determined Saving and Fertility Behaviour: Theory, and Estimates for Germany, Italy, UK and USA », *European Economic Review*, vol. 40, pp. 1561-1589.
- Cigno, A., L. Casolaro et F.C. Rosati (2003), « The Impact of Social Security on Saving and Fertility in Germany », *FinanzArchiv*, vol. 59, pp. 189-211.
- Commission pour l'Avenir des retraites (2013), « Nos retraites demain : équilibre financier et justice », Rapport au Premier ministre (Rapport Moreau).
- Cooper, D. (2014), « The Effect of Unemployment Duration on Future Earnings and Other Outcomes », *Working Paper*, n° 13-08, Federal Reserve Bank of Boston.
- Couch, K.A. et D.W. Placzek (2010), « Earnings Losses of Displaced Workers Revisited », *American Economic Review*, vol. 100, n° 1, pp. 572-589, www.aeaweb.org/aer/data/mar2010/20060515_app.pdf.
- D'Addio, A.C. (2015), « Explaining the Gender Pension Gap in OECD Countries: Socio-economic Determinants and Pension Rules That Matter », manuscrit non publié.
- D'Addio, A.C. (2009), « Pension Entitlements of Women with Children », in Holtzmann, R., E. Plamer et D. Robalino (dir. pub.), *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World*, vol. 2, chapitre 12, pp. 75-111.
- D'Addio, A.C. (2000), « Mobility of Young people on the French Labour Market, Methodological Considerations and Empirical Analyses », CIACO, Louvain-la-Neuve, Belgique.
- D'Addio, A.C. (1998), « Unemployment Durations of French Young People: the Impact of Individual, Family and Other Factors on the Hazard Rate », *CORE Discussion Paper*, n° 9851, Université Catholique de Louvain.
- D'Addio, A.C. et F. von Nordheim (2014), « Towards an Integrated Agenda to Deliver Effective Higher Retirement Ages: An Issue Note from the Pension Perspective – Background Note for the Joint OECD-EU Workshop on 'Delivering longer working lives and higher retirement ages' », Bruxelles, 12 et 13 novembre 2014.
- Datta Gupta, N. et N. Smith, (2002), « Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark », *Economica*, vol. 69, pp. 609-629.
- Davis, S.J. et T. von Wachter (2011), « Recessions and the Cost of Job Loss », *NBER Working Paper*, n° 17638, décembre 2011.
- De Henau, J., D. Meulders et S. O'Dorchai (2008), « Parent's Care and Career: Comparing Parental Leave Policies », in Del Boca, D. et C. Wetzels (dir. pub.), *Social Policies, Labour Markets and Motherhood. A Comparative Analysis of European Countries*, Cambridge University Press, Cambridge, pp. 63-106.
- De Henau, J., D. Meulders et S. O'Dorchai (2006), « Maybe Baby! The Comparative Effectiveness of Public Policies to Fight Motherhood-Induced Employment Penalties and Decreasing Fertility in the Former EU-15 », *Working Paper*, n° 06-02.RS, DULBEA, Bruxelles.
- Dupuy, A., D. Fouarge et B. Buligescu (2009), « Development of Econometric Methods to Evaluate the Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data », *Eurostat Methodologies and Working Papers*.
- El Mekkaoui de Freitas, N. et al. (2011), « Career Interruptions: How They Impact Pension Rights? », *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol. 36, n° 3.
- Fagnani, J. (1995), « L'allocation parentale d'éducation : Effets pervers et ambiguïtés d'une prestation », *Droit social*, vol. 3, pp. 287-295.
- Fallick, B.C. (1996), « A Review of the Recent Empirical Literature on Displaced Workers », *Industrial and Labor Relations Review*, Cornell University, ILR School, vol. 50, n° 1, pp. 5-16, octobre.
- Falzone, J.S. (2000), « Labor Market Decisions of Married Women: With Emphasis on Part-time Employment », *International Advances in Economic Research*, vol. 6, n° 4, pp. 662-671.
- Farber, H.S. (2004), « Job Loss in the United States, 1981-2001 », *Research in Labor Economics*, vol. 23, pp. 69-117.
- Geyer, J. et V. Steiner (2010), « Public Pensions, Changing Employment Patterns, and the Impact of Pension Reforms Across Birth Cohorts – A Microsimulation Analysis for Germany », *School of Business and Economics Discussion Paper*, n° 2010/8, Freie Universität Berlin.
- Gornick, J., M.K. Meyers et K.E. Ross (1997), « Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States », *Journal of European Social Policy*, vol. 7, n° 1, pp. 45-70.
- Greenstone, M. et A. Looney (2011), « Have Earnings Actually Declined? », *Brookings on Job Numbers*, 4 mars 2011.
- Holmlund, B., Q. Liu et O. Nordstrom Skans (2006), « Mind the Gap? Estimating the Effects of Postponing Higher Education », *CESifo Working Paper Series*, n° 1792, <http://ssrn.com/abstract=932496>.

- Joshi, H., S. Macran et D. Shirley (1996), « Employment After Childbearing and Women's Subsequent Labour Force Participation: Evidence from the British 1958 Birth Cohort », *Journal of Population Economics*, vol. 9, n° 3, pp. 325-348.
- Kaufman, G. et P. Uhlenberg (2000), « The Influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women », *Social Forces*, vol. 78, n° 3, pp. 931-947.
- Kenjoh, E. (2003), « Women's Employment Around Birth of the First Child in Britain, Germany, the Netherlands, Sweden and Japan », *Working Papers of the Institute for Social and Economics Research/Paper*, n° 2003-16, University of Essex, Colchester.
- Kettunen, J. (1997), « Education and Unemployment Duration », *Economics of Education Review*, vol. 16, n° 2, pp. 163-170.
- Kletzer, L.G. (1998), « Job Displacement », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n° 1, pp. 115-136.
- Kletzer, L.G. (1989), « Returns to Seniority after Permanent Job Loss », *American Economic Review*, vol. 79, pp. 536-543.
- Kunze, A. (2002), « The Timing of Working Career and Depreciation of Human Capital », *IZA Discussion Paper*, n° 509, mai, Bonn.
- Light, A. et M. Ureta (1995), « Early-Career Work Experience and Gender Wage Differentials », *Journal of Labor Economics*, vol. 13, n° 1, pp. 121-154.
- Maron, L. et D. Meulders (2008), « Les effets de la parenté sur l'emploi », *Document de Travail DULBEA*, n° 08-21.RS, Université Libre de Bruxelles.
- Meilland, C. (2001), « Danemark – L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail mis à mal par les congés parentaux », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 71, pp. 1-8.
- Meurs, D. et S. Ponthieux (2000), « Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes », *Économie et statistique*, n° 337-338.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University, New York.
- Mincer, J. et S. Polachek (1978), « Women's Earnings Reexamined », *Journal of Human Resources*, vol. 13, n° 1, pp. 118-134.
- Mincer, J. et S. Polachek, (1974), « Family Investment in Human Capital: Earnings of Women », *Journal of Political Economy*, vol. 82, n° 2, pp. S76-S108.
- Nickell, S. (1979), « Education and Lifetime Patterns of Unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, pp. 117-131.
- Nishimura, K. et J. Zhang (1995), « Sustainable Plans of Social Security with Endogenous Fertility », *Oxford Economic Papers*, vol. 47, pp. 182-194.
- Nishimura, K. et J. Zhang (1992), « Pay-As-You-Go Public Pensions with Endogenous Fertility », *Journal of Public Economics*, vol. 48, pp. 239-258.
- OCDE (2015a), *Ageing and Employment Policies: Poland 2015*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227279-en>.
- OCDE (2015b), *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 2015, n° 1, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2015-1-fr.
- OCDE (2015c), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015d), *Panorama de la santé 2015 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2015-fr.
- OCDE (2014a), *Regards sur l'éducation 2014 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-fr>.
- OCDE (2014b), *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014: Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264208155-en>.
- OCDE (2014c), *Vieillesse et politiques de l'emploi : France 2014 : Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264206847-fr>.
- OCDE (2014d), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Suisse 2014 : Mieux travailler avec l'âge*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222823-fr>.
- OCDE (2014e), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.
- OCDE (2014f), *OECD Pensions Outlook 2014*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222687-en>.
- OCDE (2013), *Ageing and Employment Policies: Norway 2013: Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264201484-en>.
- OCDE (2007), *Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille : Synthèse des résultats dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264032460-fr>.
- OCDE, *Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail*, www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/data/statistiques-de-l-ocde-sur-l-emploi-et-le-marche-du-travail_lfs-data-fr.

- Phipps, S., P. Burton et L. Lethbridge (2001), « In and Out of Labour Market: Long-term Income Consequences of Child-Related Interruptions to Women's Paid Work », *Revue canadienne d'économie*, vol. 34, n° 2, pp. 411-429.
- Polachek, S.W. (2007), « Earnings Over the Lifecycle: The Mincer Earnings Function and Its Applications », *IZA Discussion Paper*, n° 3181, Bonn.
- Potrafke, N. (2011), « Unemployment, Human Capital Depreciation and Pension Benefits: An Empirical Evaluation of German Data », *Working Paper Series*, n° 2011-05, Universität Konstanz.
- Riddell, W.C. et X. Song (2011), « Education, Job Search and Re-employment Outcomes among the Unemployed », *IZA Discussion Papers*, n° 6134, Bonn.
- Velfærdskommissionen (2006), « Fremtidens velfærd – vores valg », Report from the Danish Welfare Commission, www.fm.dk/404?item=%2fr%2fmedia%2fpublikationer%2fimported%2fvelfaerdskommissionen%2f2006%2ffremtidens-velfaerd-vores-vg-analyserapport-januar-2006&user=extranet%5cAnonymous&site=fmdk.

ANNEXE 3.A1

Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes d'éducation des enfants et de chômage

**Tableau 3.A1.1. Principales règles d'attribution de crédits de retraite
au titre des périodes d'éducation des enfants**

	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension	Bonifications/allocations
Australie	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.		
Autriche	Quatre ans, avec un maximum de cinq ans pour plusieurs naissances. Si la naissance du deuxième enfant intervient dans ce délai, une nouvelle période de quatre à cinq ans prend effet.	Montant forfaitaire : 1 649.84 EUR en 2014.	
Belgique	36 mois maximum au cours de la vie active.	Salaire avant l'interruption.	
Canada	Sept années maximum par enfant sont exclues de la période de référence pour le calcul de la pension.	La période de congé est exclue de la période de référence utilisée pour déterminer le salaire ouvrant droit à pension, à supposer que cette option soit avantageuse.	
Chili	24 semaines de congé parental sont assimilées à des périodes d'assurance.	Le taux de cotisation de 10 % (salaire ouvrant droit à pension) est basé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'interruption.	Toute mère d'un enfant né vivant reçoit à l'âge de 65 ans un chèque-retraite d'un montant équivalent à 10 % du salaire minimum sur 18 mois au moment de la naissance + le rendement net moyen du compte à cotisations définies entre la naissance et la liquidation de la pension.
République tchèque	Quatre années assimilées à des périodes d'assurance ; pas de majoration pour un plus grand nombre d'enfants.	La période de congé est exclue de la période de référence pour le calcul du salaire ouvrant droit à pension.	
Danemark	Régime de retraite professionnel ATP : outre le congé maternité/paternité, le congé parental de 32 semaines est assimilé à une période de cotisations.	Le taux des cotisations à l'ATP est multiplié par deux : un tiers de la somme est versée par le bénéficiaire, deux tiers par l'État/la commune.	
Estonie	Trois ans.	L'État paie les cotisations patronales sur 20 % du salaire minimum (355 EUR en 2014) au titre du premier pilier. Les cotisations versées au régime à cotisations définies correspondent à 4 % du salaire moyen national (921 EUR en 2014).	
Finlande	Congé parental de 260 jours/6 jours par semaine (soit 10 à 11 mois), suivi d'une période pouvant aller jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.	Pendant les trois premiers mois (durée qui peut varier selon les accords entre partenaires) de congé durant lesquels le parent concerné perçoit son salaire, le revenu ouvrant droit à pension est égal à [(rémunération × 0.17) + salaire]. À partir de la fin du troisième mois et jusqu'à la fin du congé parental rémunéré, le revenu ouvrant droit à pension correspond au [salaire antérieur à la naissance, autrement dit le salaire sur lequel la prestation maternité se fonde, × 1.17]. Taux d'accumulation de ces deux sommes pour la retraite : 1.5 %. En dehors de ces périodes, si un parent assure la garde des enfants, le revenu ouvrant droit à pension est calculé sur la base d'un montant forfaitaire de 706.87 EUR/mois en 2014. Pendant cette période, les cotisations sont payées par l'État.	

**Tableau 3.A1.1. Principales règles d'attribution de crédits de retraite
au titre des périodes d'éducation des enfants (suite)**

	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension	Bonifications/allocations
France	Pour chaque enfant : majoration de quatre trimestres accordée aux mères pour maternité ; majoration de quatre trimestres accordée à la mère ou au père pour éducation de l'enfant (MDA). Une autre option, non cumulable avec la précédente, est la majoration de la durée de cotisation pour congé parental jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (MDA pour congé parental). Ces périodes augmentent les durées d'assurance. Par ailleurs, les personnes à bas revenus, dont l'activité professionnelle est limitée et qui bénéficient de prestations familiales, perçoivent l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Pour deux enfants de 2 et 4 ans, la durée couverte est limitée à cinq ans (trois ans par enfant jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune). La MDA et l'AVPF ne majorent la durée d'assurance que dans le cadre du régime général.	Le revenu ouvrant droit à pension pour les majorations des durées d'assurance (MDA) est le revenu moyen des 25 meilleures années ; il est donc déterminé à la liquidation de la retraite. Pour l'AVPF, il s'agit du salaire minimum, sur lequel 20 % de cotisations sont versées.	Chaque régime de retraite accorde aux parents de trois enfants au moins une majoration de pension de 10 %.
Allemagne	1) Les parents d'enfants nés après 1992 obtiennent un point de retraite pour un enfant âgé de moins de quatre ans. 2) Parents qui continuent à travailler jusqu'au dixième anniversaire de l'enfant. 3) Parents qui ont au moins deux enfants de moins de dix ans, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi.	1) Obtiennent un point de retraite chaque année sur la base du salaire moyen. 2) Reçoivent, en sus du nombre normal de points sur la base de leur salaire, 0,33 point sur la base du salaire moyen, mais le total ne peut dépasser un point. 3) Reçoivent 0,33 point par an ; s'agissant des cas « 2 » et « 3 », le montant correspondant à 0,33 point est calculé sur la base du salaire moyen.	
Grèce	Un an ou 300 jours pour le premier enfant, deux ans pour le second et chaque enfant suivant, dans la limite de cinq ans. Ces périodes augmentent la durée d'assurance.	Salaire moyen sur l'ensemble de la vie active.	
Hongrie	Après les indemnités de grossesse-accouchement, le parent qui renonce à travailler pour s'occuper de l'enfant peut bénéficier de ce qui suit : 1) Prestation de garde d'enfant pendant un maximum de 84 semaines tant que les parents sont couverts par l'assurance, jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant. En cas de jumeaux, la période d'admissibilité est prolongée d'un an. 2) Allocation de garde d'enfant jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (jusqu'au dixième si l'enfant est handicapé). En cas de jumeaux, l'allocation est versée jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge scolaire. 3) Allocation d'éducation pour les enfants de 3 à 8 ans dans le cas d'une famille élevant au moins trois enfants, jusqu'à ce que le plus jeune atteigne l'âge de 8 ans.	1) Pendant la période couverte par la prestation de garde d'enfant, le revenu ouvrant droit à pension se monte à 70 % du salaire brut moyen journalier de l'année précédente (142 000 HUF en 2014). 2) Pendant la période couverte par l'allocation de garde d'enfant, le revenu ouvrant droit à pension s'élève à 28 500 HUF. 3) Pendant la période couverte par l'allocation d'éducation, le revenu ouvrant droit à pension est le minimum vieillesse. Les périodes de garde d'enfant admises correspondant aux points « 2 » et « 3 » sont prises en compte dans le salaire ouvrant droit à pension si cette opération est favorable à l'assuré ; la Hongrie les intègre à l'évaluation de l'admissibilité et des années de service, mais n'en tient pas compte dans le calcul du salaire de référence.	Le bénéficiaire doit verser des cotisations de retraite, au taux de 10 %, sur les prestations perçues.
Islande	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.		
Irlande	Les périodes consacrées à l'éducation des enfants de moins de douze ans, dans la limite de 20 ans, n'influent pas sur la pension (régime Homemaker).	Pour la pension d'État (obligatoire), le régime Homemaker permet de ne pas tenir compte de ces périodes dans le calcul de la moyenne des cotisations annuelles (48 semaines par an).	
Israël	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.		
Italie	Le coefficient de conversion différent dont bénéficient les mères signifie qu'une année est prise en compte pour un ou deux enfants, deux années pour trois enfants ou plus.	Les mères bénéficient d'un coefficient de conversion plus généreux : jusqu'à deux enfants, il est égal au coefficient jusqu'à l'âge effectif de la retraite + 1 ; pour trois enfants et plus, c'est le coefficient de conversion appliqué à l'âge effectif de la retraite + 2 ans.	
Japon	Trois ans par enfant, jusqu'au troisième anniversaire du plus jeune.	Le revenu ouvrant droit à pension est le salaire avant l'interruption. Pour les périodes dépassant trois ans par enfant et quand le revenu est inférieur à un plafond donné, les mêmes règles que celles concernant le chômage s'appliquent (voir le tableau 3.A1.2).	
Corée	Couverture des congés parentaux compris entre 12 et 50 mois (limite de 50 mois pour deux enfants).	Seulement si les cotisations aux régimes facultatifs sont payées.	

**Tableau 3.A1.1. Principales règles d'attribution de crédits de retraite
au titre des périodes d'éducation des enfants (suite)**

	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension	Bonifications/allocations
Luxembourg	1) Six mois de congé parental à temps plein ou 12 mois à temps partiel. 2) « Années enfants » : deux années prises en compte pour chaque enfant de moins de 4 ans, dans la limite de quatre ans. 3) Les périodes non contributives liées à l'éducation d'enfants de moins de 8 ans.	1) Revenu ouvrant droit à pension : 1 778 EUR. 2) Pendant les « années enfants », la rémunération ouvrant droit à pension est celle perçue juste avant l'interruption. 3) Pas de revenu ouvrant droit à pension.	Les parents qui ne peuvent prétendre aux « années enfants » perçoivent une allocation mensuelle qui se montait à 109 EUR par enfant en 2014.
Mexique	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.		
Pays-Bas	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.		
Nouvelle-Zélande	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.		
Norvège	Jusqu'à l'âge de six ans.	Rémunération ouvrant droit à pension : 4.5 fois le montant de base.	
Pologne	1) 26 semaines (<i>urlop rodzicielski</i>). 2) Trois ans maximum par enfant.	1) 80 % du salaire moyen durant la première année. 2) 75 % à 60 % du salaire moyen, selon la durée de l'interruption.	
Portugal	Couverture dans le cadre du premier pilier/prise en compte des périodes consacrées à l'éducation des enfants pour les salariés à temps partiel.		Le travail à temps partiel est assimilé à un travail à temps plein.
République slovaque	Six ans.	60 % du salaire moyen pendant les deux années précédant l'interruption. L'État paie les cotisations.	
Slovénie	Ne couvre que les personnes travaillant à temps partiel pour élever un enfant.		
Espagne	Trois ans.	Salaire moyen sur les six mois précédant l'interruption.	Le travail à temps partiel est assimilé à un travail à temps plein.
Suède	A. Enfant de moins de 5 ans. B. Allocation parentale : 480 jours.	A. Dans ce cas, trois possibilités existent : 1) si 0 < revenu durant la période consacrée aux enfants < rémunération antérieure, le revenu ouvrant droit à pension est égal au salaire antérieur ; 2) Personnes qui ne travaillaient pas avant la naissance de l'enfant ou qui avaient de très bas revenus : le revenu ouvrant droit à pension = 75 % du salaire moyen ; 3) Le revenu ne change pas par rapport à ce qu'il était avant l'interruption : le revenu ouvrant droit à pension = 1 montant de base. B. 80 % de la rémunération antérieure dans la limite de 10 montants de base ; les 90 derniers jours à 180 SEK par jour. L'État verse la totalité des cotisations au régime notionnel à cotisations définies et au régime par capitalisation. S'agissant de l'ITP, les employeurs versent généralement les cotisations pendant les 13 premiers mois.	
Suisse	Jusqu'au seizième anniversaire de l'enfant ; aucune couverture dans le cadre du régime professionnel.	Revenu ouvrant droit à pension = trois fois le montant de la pension minimum de l'année au cours de laquelle le parent part à la retraite.	
Turquie	Deux ans maximum.	Le bénéficiaire doit verser des cotisations.	
Royaume-Uni	Jusqu'au douzième anniversaire de l'enfant.	Revenu ouvrant droit à pension = les allocations pour enfant qui sont prises en compte pour le calcul de la pension nationale de base et de la retraite complémentaire.	
États-Unis	Compensé par les règles applicables aux retraites si le salarié a 35 ans de vie active.		

Source : Établi à partir des informations communiquées par les délégués nationaux et celles contenues dans les « descriptifs pays » présentés au chapitre 11 du présent ouvrage.

Tableau 3.A1.2. Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes de chômage

	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension
Australie	Seulement dans le cadre du premier pilier : régime lié à la rémunération : non disponible.	Seulement en cas de cotisation au régime facultatif.
Autriche	Toute personne admissible bénéficie de 20 semaines (au moins) d'allocation de chômage, puis de 54 semaines d'assistance chômage (la demande pouvant être renouvelée, celle-ci est pratiquement de durée illimitée).	Pour tous les assurés nés après 1954, la base de calcul pour la retraite est de 70 % (92 % de 70 % en cas d'assistance chômage) de l'allocation de chômage journalière.
Belgique	Totalité de la période de chômage (involontaire).	Le revenu ouvrant droit à pension est le montant des prestations versées durant la période de chômage. Les règles diffèrent selon l'âge du chômeur. En général, pour les personnes de moins de 59 ans, on distingue trois phases durant lesquelles les prestations de chômage diminuent, passant d'un pourcentage des revenus perdus (dans les limites d'un plafond défini) à un montant forfaitaire journalier.
Canada	Dans le régime de retraite lié à la rémunération, possibilité d'exclure jusqu'à 17 % de la durée de cotisation du calcul du salaire moyen (pour diverses raisons, comme le chômage) pour déterminer le montant de la retraite.	
Chili	Non disponible.	Seulement en cas de cotisations facultatives
République tchèque	La durée des droits à l'assurance-chômage varie selon l'âge : cinq mois jusqu'à 50 ans, huit mois entre 50 et 55 ans et 11 mois au-delà de 55 ans. Une période de chômage non indemnisé d'un an maximum avant l'âge de 55 ans est également prise en compte. En règle générale, 80 % de la durée totale du chômage sur l'ensemble de la vie active sont retenus dans le calcul de la retraite. Ainsi, quatre années seulement seront prises en compte dans le calcul de la retraite d'une personne dont la carrière comporte cinq ans de chômage.	Cette période est exclue de la période de référence pour le calcul du revenu ouvrant droit à pension.
Danemark	Régime professionnel ATP : la durée couverte par l'assurance-chômage ou l'assistance chômage.	Pendant la période d'assurance-chômage : l'État/la commune verse au régime ATP le double du taux de cotisation ; pendant la période d'assistance chômage, le bénéficiaire en paie le tiers, les deux tiers restants étant versés par l'État/la commune.
Estonie	Premier pilier seulement ; régime lié à la rémunération : non disponible.	
Finlande	Périodes d'indemnisation du chômage avant l'âge de 63 ans (les allocations de chômage sont versées pendant 500 jours, soit 23 mois environ, la moyenne étant de 21.5 jours par mois). Si un chômeur atteint l'âge de 59 ans avant que cette période de 500 jours ne se soit écoulée (60 ans pour les personnes nées en 1955 ou plus tard), les allocations de chômage liées à la rémunération peuvent lui être versées jusqu'à 65 ans. Les chômeurs qui perçoivent des indemnités pendant plus de 500 jours peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à partir de 63 ans. À l'issue de la période de versement de ces allocations, une aide forfaitaire ou sous conditions de revenu (subordonnée à diverses conditions) peut être sollicitée, mais la période pendant laquelle elle est perçue n'est pas prise en compte pour la retraite.	Revenu ouvrant droit à pension : 75 % du salaire sur lequel les prestations de chômage sont assises.
France	Chaque période de 50 jours indemnisée permet de prendre en compte un trimestre de cotisation, dans la limite de quatre trimestres par an et de deux années au total. Ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence moyen basé sur les 25 meilleures années de rémunération, et n'entrent donc pas en ligne de compte dans le calcul de la pension. Les périodes de chômage non indemnisées sont en outre prises en compte dans la limite de quatre trimestres.	Pour les périodes indemnisées : le revenu ouvrant droit à pension est le « salaire journalier de référence », qui correspond au dernier salaire (sur une base annuelle). Le régime de retraite complémentaire comptabilise également les points de retraite en fonction de ce salaire.
Allemagne	1) Arbeitslosengeld I : 6-24 mois. 2) Arbeitslosengeld II.	1) Les allocations de chômage représentent 80 % du salaire brut antérieur (les cotisations sont payées par le régime de retraite). 2) Prestations sous conditions de ressources (pas de cotisations versées au régime de retraite).
Grèce	Pas plus de 300 jours.	Allocations de chômage.
Hongrie	Période maximale de 90 jours d'allocation de recherche d'emploi (un jour payé pour dix jours de cotisations antérieures).	Les cotisations au régime de retraite sont payées par le bénéficiaire de la prestation. Le revenu ouvrant droit à pension correspond aux allocations de chômage ou au salaire si ce dernier est plus avantageux.
Islande	Périodes d'assurance-chômage.	Le revenu ouvrant droit à pension est égal à l'allocation de chômage ; les cotisations sont versées par le régime.
Irlande	Non disponible.	
Israël	Non disponible.	Régime de retraite lié à la rémunération : seulement en cas de cotisations facultatives.

Tableau 3.A1.2. Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes de chômage (suite)

	Durée couverte	Revenu ouvrant droit à pension
Italie	1) Restructuration suite à des difficultés de l'entreprise : 12-24 mois. 2) Chômage involontaire : 8 mois pour les personnes âgées de moins de 50 ans ; 12 mois pour les personnes âgées de 50 à 55 ans ; 14 mois pour les plus de 55 ans.	1) Le revenu ouvrant droit à pension est égal à 80 % du dernier salaire, mais dans la limite de certains plafonds. En 2014, la prestation nette maximum s'élevait à 913.14 EUR par mois pour les travailleurs dont le salaire était inférieur ou égal à 25 176.48 EUR par an, et à 1 097.51 EUR pour les rémunérations supérieures. 2) A. Si le salaire moyen est inférieur à 1 192.98 EUR, le revenu ouvrant droit à pension correspond à 75 % du salaire moyen mensuel perçu durant les deux années précédant le licenciement ; B. 75 % de 1 192.98 EUR en 2014 et 25 % de la différence entre le salaire mensuel moyen et le plafond de 1 165.58 EUR. L'allocation diminue de 15 % après six mois, et de 15 % supplémentaires après 12 mois.
Japon		Le barème des cotisations varie selon les rémunérations : Les salaires < 570 000 JPY sont exemptés de cotisations mais ont droit à la moitié de la pension de base ; les salaires < 780 000 JPY versent un quart des cotisations et ont droit à cinq huitièmes de la pension de base ; les salaires < 1 180 000 JPY versent la moitié des cotisations et ont droit à trois quarts de la pension de base ; les salaires < 1 580 000 JPY paient trois quarts des cotisations et ont droit à sept huitièmes de la pension de base.
Corée	Retraite du premier pilier ; régime lié à la rémunération : non disponible.	Cotisations facultatives seulement.
Luxembourg	Les périodes de chômage indemnisées sont assimilées à des périodes d'emploi pour la retraite.	Le revenu ouvrant droit à pension est le montant des allocations de chômage. Le bénéficiaire verse 1/3 des cotisations, l'État en paie les 2/3.
Mexique	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.	Seulement en cas de cotisations facultatives.
Pays-Bas	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.	Seulement en cas de cotisations facultatives.
Nouvelle-Zélande	Couverture dans le cadre du premier pilier uniquement.	
Norvège	Les périodes d'indemnisation du chômage sont assimilées à des périodes d'emploi pour la retraite.	Revenu ouvrant droit à pension : 7.1 montant de base.
Pologne	Périodes d'indemnisation du chômage (le montant varie en fonction de la situation locale de l'emploi, de la durée de chômage précédente et de la situation familiale).	Revenu ouvrant droit à pension = allocation de chômage sur laquelle l'État paie les cotisations.
Portugal	Périodes d'indemnisation du chômage.	Revenu ouvrant droit à pension = le salaire des six mois précédant le deuxième mois de chômage.
République slovaque	Non disponible.	Seulement si le chômeur paie des cotisations facultatives.
Slovénie	Périodes d'indemnisation du chômage (la durée dépend de l'âge et du parcours professionnel).	Revenu ouvrant droit à pension = les allocations de chômage ; les cotisations sont payées par l'État.
Espagne	Périodes d'indemnisation du chômage ; l'assistance chômage n'entre en ligne de compte que pour les personnes âgées de 55 ans et plus.	Revenu ouvrant droit à pension = salaire moyen des six mois précédant le chômage. Le chômeur doit s'acquitter des cotisations.
Suède	Périodes d'indemnisation au titre de l'assurance ou de l'assistance chômage.	L'État paie les cotisations patronales. Le revenu ouvrant droit à pension se présente comme suit : 1) 200 premiers jours = 80 % de la rémunération antérieure. 2) Entre 201 et 300 jours = 70 % de la rémunération antérieure (si le chômeur a des enfants, cette période est prolongée de 150 jours) ; le montant de l'allocation assimilée au revenu ouvrant droit à pension varie entre 320 SEK et 680 SEK.
Suisse	Pour la retraite publique : 90-640 jours ; pour la retraite professionnelle : non disponible.	Le régime de retraite verse 80 % du salaire antérieur, qui est alors le revenu ouvrant droit à pension. Pour les très bas revenus, la cotisation minimum est souvent payée par la commune. Dans les autres cas, les chômeurs versent les cotisations au régime public.
Turquie	Régime lié à la rémunération : non disponible.	Les cotisations sont obligatoires mais n'entrent pas en ligne de compte pour les retraites.
Royaume-Uni	Les périodes d'indemnisation du chômage (assurance-chômage ou assistance) ne sont assimilées à des périodes d'emploi que pour la pension publique de base.	Des cotisations au régime national d'assurance sont payées sur les prestations perçues qui sont prises en compte pour les retraites.
États-Unis	Compensé par les règles applicables à la retraite si le salarié a 35 ans de vie active.	

Source : Établi à partir des informations communiquées par les délégués nationaux et celles contenues dans les « descriptifs pays » présentés au chapitre 11 du présent ouvrage.



Extrait de :
Pensions at a Glance 2015
OECD and G20 indicators

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2016), « Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension », dans *Pensions at a Glance 2015 : OECD and G20 indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-6-fr

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

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

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