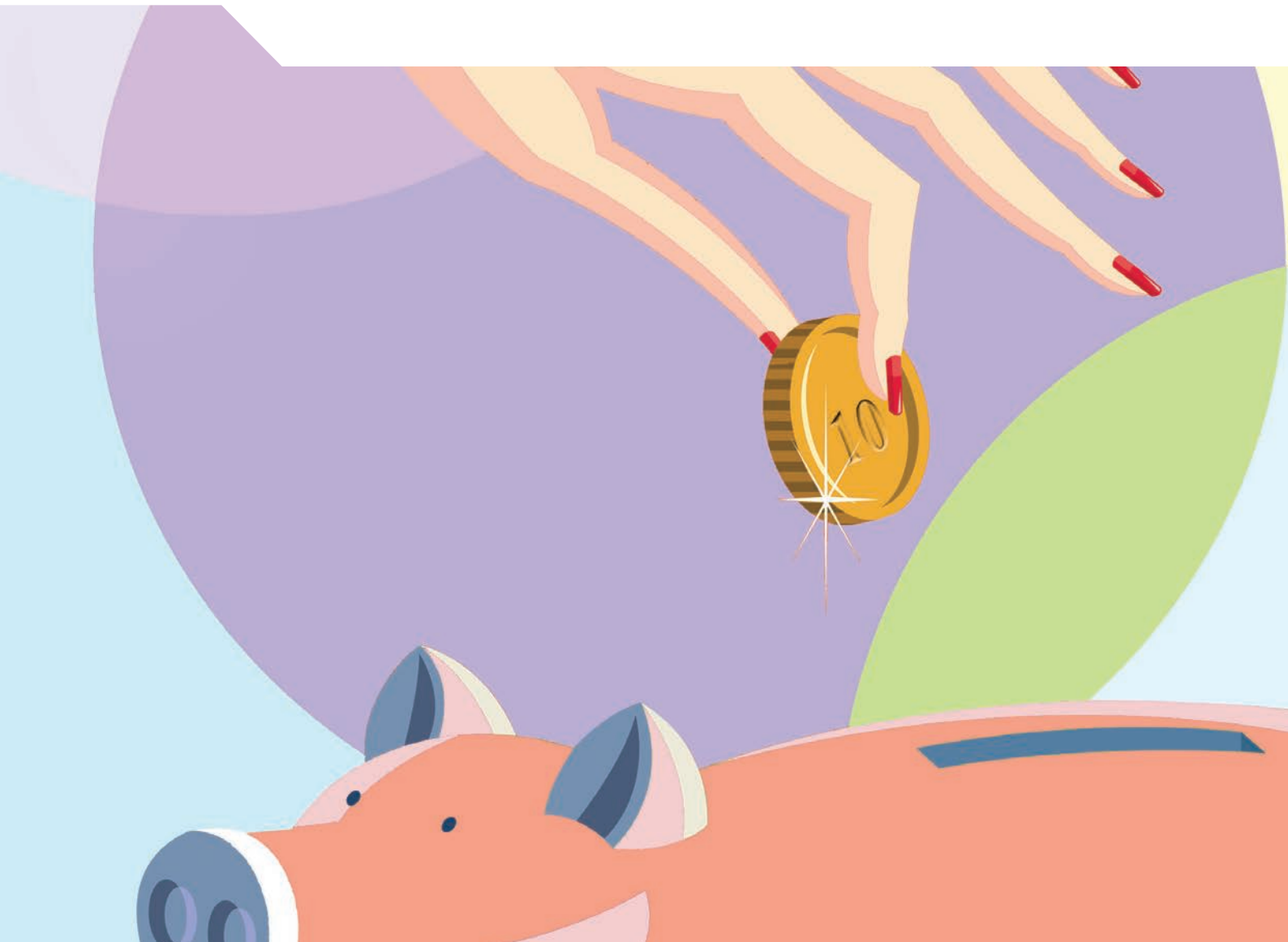




Panorama des pensions 2015

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20



Panorama des pensions 2015

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées 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.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2016), *Panorama des pensions 2015 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-fr

ISBN 978-92-64-24931-8 (imprimé)
ISBN 978-92-64-24932-5 (PDF)
ISBN 978-92-64-25160-1 (epub)

Série : Les pensions dans les pays de l'OCDE
ISSN 1995-4034 (imprimé)
ISSN 1999-1371 (en ligne)

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.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2016

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à rights@oecd.org. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), info@copyright.com, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), contact@cfcopies.com.

Avant-propos

Cette sixième édition du Panorama des pensions présente toute une batterie d'indicateurs permettant de comparer les politiques des retraites et leurs résultats selon les pays de l'OCDE. Ces indicateurs sont également présentés, dans la mesure du possible, pour les autres grandes économies membres du G20. Quatre chapitres spéciaux (chapitres 1 et 4) proposent une analyse approfondie des récentes réformes des pensions, du rôle des pensions du premier pilier, des conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension et de la sensibilité des taux de remplacement à l'évolution des paramètres.

Ce rapport a été établi par l'équipe chargée des pensions au sein de la Division des politiques sociales à la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. L'équipe se compose d'Hervé Boulhol, d'Anna Cristina D'Addio, de Kristoffer Lundberg et d'Andrew Reilly. Des fonctionnaires nationaux – en particulier les délégués du Groupe de travail de l'OCDE sur la politique sociale et les membres du Groupe d'experts de l'OCDE sur les pensions – ont apporté un concours actif et extrêmement précieux à la réalisation de ce rapport. Pour les pays de l'OCDE, les résultats des modèles appliqués ont été confirmés et validés par les autorités nationales.

Le chapitre 1, qui traite des récentes réformes des pensions, a été rédigé par Kristoffer Lundberg. Les chapitres 2 et 4, intitulés respectivement « Le rôle des pensions du premier pilier » et « Sensibilité des taux de remplacement aux paramètres des modèles », ont été rédigés par Andrew Reilly, tandis qu'Anna Cristina D'Addio a écrit le chapitre 3 sur les « Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension ». Hervé Boulhol a été chargé de l'enrichissement et de la révision de ces chapitres. La mise en forme des chapitres 2 et 3 a été réalisée par Ken Kincaid. Marlène Mohier a assuré la préparation des textes pour publication.

Les indicateurs relatifs aux pensions privées ont essentiellement été fournis par l'Unité pensions privées de la Direction des affaires financières et des entreprises de l'OCDE, en l'occurrence Pablo Antolín, Stéphanie Payet et Romain Despalins.

Le rapport a bénéficié des commentaires de nombreux fonctionnaires nationaux et de collègues du Secrétariat de l'OCDE, en particulier Mark Pearson, Monika Queisser et Stefano Scarpetta. Il s'agit d'un projet conjoint, cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE.

Table des matières

Éditorial – La nouvelle frontière pour l'action publique : privilégier la viabilité sociale des politiques de retraite	9
Résumé	13
Chapitre 1. Réformes récentes des régimes de retraite	17
1.1. Introduction	18
1.2. Panorama des réformes	21
1.3. Renforcer la viabilité financière	23
1.4. Accroître l'adéquation des pensions de retraite	29
1.5. Problèmes persistants	35
Notes	36
Bibliographie	37
Annexe 1.A1. Réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015	38
Chapitre 2. Le rôle des pensions du premier pilier	49
2.1. Introduction	50
2.2. Critères d'admissibilité applicables aux pensions de vieillesse de base et minimums ..	52
2.3. Niveau des prestations	56
2.4. Que se passe-t-il pour les retraités qui ne sont pas admissibles au bénéfice d'une pension de base ou d'une pension minimum contributive ?	58
2.5. Comment vont évoluer les prestations ?	64
2.6. Conclusions et conséquences pour l'action publique	73
Bibliographie	75
Annexe 2.A1. Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans	76
Chapitre 3. Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension	79
3.1. Introduction	80
3.2. Les facteurs à l'origine des déficits de cotisation	83
3.3. L'influence des carrières fragmentées sur les pensions : théorie et pratique	92
3.4. Composantes des régimes de retraite susceptibles d'atténuer les effets préjudiciables des interruptions d'activité	94
3.5. Les dispositifs de crédits de retraite visant à combler le déficit de cotisations	95
3.6. Simulation des droits à pension pour des carrières courtes et interrompues	99
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	107
3.8. Conséquences pour l'action des pouvoirs publics et défis à relever	109
Notes	111
Bibliographie	112
Annexe 3.A1. Principales règles d'attribution de crédits de retraite au titre des périodes d'éducation des enfants et de chômage	116

Chapitre 4. Sensibilité des taux de remplacement aux paramètres des modèles	121
4.1. Introduction	122
4.2. Impact des changements de paramètres depuis le <i>Panorama des pensions 2013</i>	123
4.3. Influence des changements d'inflation sur les résultats des taux de remplacement.	124
4.4. Influence des changements concernant les salaires réels sur les résultats des taux de remplacement.	125
4.5. Influence des changements du taux de rendement sur les taux de remplacement futurs	127
4.6. Influence des changements du taux d'actualisation sur les résultats des taux de remplacement.	129
4.7. Impact des taux de mortalité.	129
4.8. Hypothèses économiques propres à chaque pays	130
Bibliographie.	133
Chapitre 5. Conception des systèmes de retraite	135
Architecture des systèmes de retraite nationaux	136
Pensions de base, ciblées et minimum.	138
Pensions liées à la rémunération.	140
Âge de la retraite actuel	142
Âge de la retraite futur	144
Chapitre 6. Les droits à la retraite	147
Méthodologie et hypothèses	148
Taux de remplacement bruts	150
Taux de remplacement bruts : régimes obligatoires et facultatifs	152
Régime fiscal des pensions et des retraités	154
Taux de remplacement nets.	156
Taux de remplacement nets : régimes obligatoires et facultatifs.	158
Patrimoine retraite brut	160
Patrimoine retraite net	162
Chapitre 7. Contexte démographique et économique	165
Fécondité.	166
Espérance de vie.	168
Ratio de dépendance démographique des personnes âgées.	170
Taux d'emploi des salariés âgés	172
Âge effectif de sortie du marché du travail	174
Nombre prévu d'années à la retraite	176
Chapitre 8. Les revenus et la pauvreté des personnes âgées	179
Revenu des personnes âgées	180
Pauvreté monétaire des personnes âgées	182
Salaire du travailleur moyen	184
Chapitre 9. L'équilibre financier des systèmes de retraite	187
Cotisations de retraite obligatoires	188
Dépenses publiques de retraite	190
Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés	192
Projections à long terme des dépenses publiques de retraite.	194

Chapitre 10. Pensions privées et fonds de réserve publics pour les retraites	197
Couverture des régimes de retraite privés	198
Structure institutionnelle des plans de retraite privés	200
Actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics	202
Répartition des actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics	204
Rendement des fonds de pension et des fonds de réserve publics	206
Coûts d'exploitation et frais relatifs aux fonds de pension	208
Coefficients de capitalisation des régimes à prestations définies	210
Chapitre 11. Panorama des pensions 2015 : descriptifs pays	213
Guide des descriptifs pays	214
Afrique du Sud	216
Allemagne	218
Arabie saoudite	222
Argentine	224
Australie	227
Autriche	232
Belgique	236
Brésil	242
Canada	245
Chili	249
Chine	253
Corée	256
Danemark	259
Espagne	266
Estonie	270
États-Unis	274
Fédération de Russie	277
Finlande	281
France	287
Grèce	292
Hongrie	296
Inde	300
Indonésie	303
Irlande	306
Islande	309
Israël	313
Italie	317
Japon	322
Luxembourg	326
Mexique	330
Norvège	334
Nouvelle-Zélande	338
Pays-Bas	341
Pologne	345
Portugal	350

République slovaque	357
République tchèque.....	361
Royaume-Uni	366
Slovénie	370
Suède	374
Suisse.....	381
Turquie	387

Suivez les publications de l'OCDE sur :



http://twitter.com/OECD_Pubs



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/ocddlibrary>



<http://www.oecd.org/ocddirect/>

Ce livre contient des...

StatLinks 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Éditorial

La nouvelle frontière pour l’action publique : privilégier la viabilité sociale des politiques de retraite

La sixième édition de ce *Panorama des pensions* marque le dixième anniversaire de cette série phare de l’OCDE consacrée aux systèmes de retraite et aux revenus des retraités. Dix années d’un examen approfondi des régimes de retraite et des politiques suivies en la matière par les pays membres et ceux du G20, dix années d’évaluation et de prévision des droits à pension des travailleurs ; dix années, enfin, de préconisation de réformes qui confèrent plus de viabilité financière aux régimes de retraite par répartition, mais qui répondent aussi au besoin des citoyens de disposer d’un revenu stable et suffisant à l’âge de la vieillesse.

La bonne nouvelle, c’est que l’appel de l’OCDE a été entendu dans la plupart des pays dans le monde. Les dix dernières années ont ainsi vu se déployer une intense activité de réforme des retraites, les pouvoirs publics modifiant les données fondamentales des régimes de revenus des retraités et parfois, s’employant à réviser la conception de ces régimes, revoyant souvent à la baisse les ambitions des régimes publics et conférant un rôle accru aux régimes par capitalisation à cotisations définies.

Les progrès les plus visibles ont été constatés dans le relèvement de l’âge légal de départ à la retraite. De nombreux pays ont reporté cette donnée fondamentale au-delà de 65 ans. Ainsi qu’il a été observé dans les éditions précédentes de *Panorama des pensions*, l’âge de 67 ans a remplacé l’ancienne « norme » de 65 ans, certains pays la repoussant même plus loin vers les 70 ans. Le report de l’âge de la retraite s’est avéré être un sujet politiquement sensible dans de nombreux pays, ce qui se comprend aisément : dans leur majorité, les citoyens n’apprécient guère qu’on leur dise qu’ils devront travailler plus longtemps, souvent à prestations égales, même si le temps passé à la retraite continue d’augmenter compte tenu de l’allongement constant de l’espérance de vie.

La fixation d’une norme légale ne signifie pas, naturellement, que tout le monde travaille effectivement jusqu’à ces âges plus avancés. Les actifs continuent de quitter le marché du travail bien avant d’avoir atteint l’âge officiel de la retraite dans plusieurs pays de l’OCDE. Toutefois, l’écart entre âge officiel et âge effectif se comble progressivement. Les taux d’emploi des 55-64 ans ont ainsi considérablement augmenté ces dix dernières années dans de nombreux pays, notamment de 45 % à 66 % en Allemagne, par exemple, de 31 % à 46 % en Italie, ou encore de 52 % à 57 %, en moyenne, dans l’OCDE.

Les réformes des retraites menées ces dernières années font sentir leurs effets. La combinaison entre les coupes opérées dans les pensions futures grâce au report de l’âge de la retraite, la réduction des possibilités de retraite anticipée, les changements de mode de calcul des prestations et les ajustements à la baisse des pensions servies d’une part, et le fait que plus de gens travaillent et cotisent plus longtemps d’autre part, ont grandement amélioré la viabilité financière des régimes de retraite par répartition. Selon les toutes dernières projections du Groupe de travail sur le vieillissement de la population (AWG) de l’Union européenne, par exemple, les dépenses des régimes

de retraite publics en pourcentage du PIB devraient se stabiliser entre 2015 et 2060 dans la plupart des pays européens, voire dans certains cas diminuer, il est vrai à partir de niveaux nettement plus élevés que ceux estimés il y a quelques années encore.

Cela signifie-t-il pour autant que tout va pour le mieux et que les pays ont réussi à résoudre le casse-tête des retraites que nous évoquions dans nos précédentes éditions de *Panorama des pensions* ? La réponse est malheureusement : non ! Remédiez aux difficultés que soulèvent les régimes par répartition n'est qu'un aspect du problème. L'autre aspect tient à la viabilité sociale des régimes de retraite et à la question suivante : les pensions seront-elles suffisantes à terme pour assurer des conditions de vie correctes aux populations âgées ?

La majorité des retraités dans l'OCDE jouissent aujourd'hui d'un aussi bon niveau de vie que la population moyenne. Rien de surprenant à cela : bon nombre de retraités actuels, tout au moins les hommes, ont occupé des emplois stables pendant l'essentiel de leurs années d'activité. Or, un « emploi pour la vie » et même, une « carrière pour la vie », sont des denrées devenues rares de nos jours pour ceux qui entrent actuellement dans la vie active. Le chômage, en particulier parmi les jeunes, atteint toujours des niveaux élevés dans de nombreux pays. Si les travailleurs plus âgés ont été moins touchés par la crise économique que lors des récessions précédentes, il reste que le chômage de longue durée demeure à des niveaux inacceptables parmi cette population. Soyons réalistes : avec la meilleure volonté du monde, travailler plus longtemps n'est pas envisageable pour tous. Certains devront prendre leur retraite plus tôt du fait de la pénibilité de leur travail et d'une santé déclinante, quel que soit le niveau auquel est fixé l'âge légal de la retraite.

Le temps passé hors emploi implique du temps en dehors du système de retraites. Bien que de nombreux pays accordent des droits à pension pendant les périodes de chômage, de congé de maternité ou de congé de maladie, les droits à pension futurs seront inférieurs pour bon nombre d'actifs, ainsi que le suggère le chapitre 3 de la présente publication, compte tenu des évolutions survenues sur les marchés du travail au cours des dernières décennies. Et pour les plus infortunés des retraités de demain, à savoir ces jeunes qui peinent à s'insérer sur le marché du travail, les perspectives sont encore plus sombres.

Le second grand enjeu que constitue le service de pensions d'un niveau suffisant pour les futurs retraités concerne l'investissement de l'épargne-retraite. Lorsque la crise financière a frappé pour la première fois, l'attention du public s'est portée surtout sur son impact sur les organismes de retraite et sur les pertes que certains actifs allaient devoir supporter. Comme nous l'avions montré alors, les retraités vulnérables ont été largement protégés dans la plupart des pays contre le risque de tomber dans la pauvreté grâce à l'interaction des régimes de retraite publics et privés, mais de nombreux actifs de la classe moyenne, proches de la retraite, ont été contraints de modifier radicalement les projets qu'ils avaient conçus pour leur vie après le travail.

De nouvelles difficultés à plus long terme sont apparues dans le sillage de la crise financière et économique. La faiblesse des taux de croissance actuels, alliée à un environnement marqué par des taux d'intérêt bas, ne permet pas d'obtenir les rendements nécessaires pour atteindre des niveaux de pension appropriés, que cela soit au niveau des épargnants ou des prestataires de services financiers qui proposent des contrats d'assurance vie et de rente viagère et doivent honorer leurs engagements. De surcroît, les tables de mortalité utilisées dans de nombreux pays n'intègrent pas totalement les projections établies pour l'allongement de l'espérance de vie. Tout ceci peut pousser les organismes de retraite et les assureurs vie à mettre en place des stratégies d'investissement plus risquées susceptibles d'éroder, *in fine*, leur solvabilité. Outre qu'elles exposent le secteur financier à des risques, de telles stratégies peuvent mettre en péril la sécurité actuelle et future des revenus des retraités.

Dans l'idéal, une épargne-retraite se constitue sur une longue période durant laquelle les taux de rentabilité pourraient connaître de nouvelles hausses notables, mais celles-ci sont difficiles à anticiper avec une quelconque certitude. En revanche, il est une tendance certaine : l'abandon des

régimes de retraite à prestations définies, dans lesquels l’employeur supporte le risque, au profit des régimes à cotisations définies, dans lesquels il incombe à chaque salarié de supporter le risque. Cette tendance, tout à fait bien ancrée dans les régimes de retraite professionnels, s’observe également dans les régimes publics, avec des liens de dépendance beaucoup plus étroits entre les cotisations du salarié et ses prestations de retraite et des formules de calcul qui prennent de plus en plus en considération l’allongement de l’espérance de vie.

Après avoir donné plus de viabilité financière aux régimes de retraite, il appartient maintenant aux responsables de l’action publique de se préoccuper également d’assurer à tous les actifs des revenus suffisants à la retraite. Ainsi qu’il est évoqué au chapitre 2 de la présente publication, tous les pays ont mis en place des filets de protection en faveur des personnes âgées, mais parfois, ces filets ne sont pas encore suffisamment solides pour empêcher la majorité d’entre elles de tomber dans la pauvreté durant la vieillesse. Toutefois, il ne s’agit pas seulement de prévenir le risque de pauvreté. Maintenant plus que jamais, il faut mettre en place une coordination systématique et cohérente des politiques menées dans le domaine de l’emploi, des affaires sociales, des retraites et du secteur financier pour faire en sorte que les mesures les plus efficaces accompagnent les carrières des individus et leur parcours de vie et les aident à optimiser leurs chances de prendre un jour une retraite confortable. De nombreux pays proposent des simulateurs de retraite, qui permettent aux futurs retraités de connaître les prestations qu’ils peuvent escompter à terme en fonction de leur carrière personnelle et de leur relevé de cotisations. Ces outils de simulation complètent celui de l’OCDE (OECD pension calculator) et peuvent aider à mieux sensibiliser les individus et les décideurs. Assurons-nous qu’ils sont utilisés en temps utile et promptement pour éviter à quiconque toute surprise fâcheuse lorsqu’il sera trop tard pour infléchir le cours des choses. À l’OCDE, nous nous félicitons de pouvoir, dans cette décennie à venir, accompagner les pays et les décideurs d’un peu partout dans le monde dans leur analyse des régimes de retraite et l’étude de leurs réformes.



Stefano Scarpetta
Directeur,
Direction de l’emploi, du travail
et des affaires sociales de l’OCDE



Adrian Blundell-Wignall
Directeur,
Direction des affaires financières
et des entreprises de l’OCDE

Résumé

Cette édition de *Panorama des pensions* passe en revue et analyse les mesures relatives aux retraites que les pays de l'OCDE ont prises ou fait voter entre septembre 2013 et septembre 2015. Elle livre une analyse comparative précise du filet de protection assuré aux personnes âgées par les pensions du premier pilier et évalue l'impact des carrières courtes sur les droits à pension. Ce *Panorama* montre également comment les taux de remplacement futurs sont sensibles à tout changement de paramètres. Comme dans les éditions précédentes, un vaste arsenal d'indicateurs des politiques publiques menées en la matière ainsi qu'une description des régimes sont proposés pour l'ensemble des pays de l'OCDE et du G20.

Les conséquences de la crise économique mondiale continuent de peser sur les régimes de retraite

La reprise économique tarde à venir dans la plupart des pays de l'OCDE de sorte que les cotisations de retraite demeurent faibles alors que les tensions sur les finances publiques rendent plus impérieuse la nécessité de réformer les régimes publics de retraite. À terme, l'incertitude qui régnera sans doute encore longtemps sur les marchés financiers, la faiblesse des rendements et celle, historique, des taux d'intérêt, suscitent des doutes quant à la capacité des régimes à cotisations définies et des systèmes de versement de rentes à fournir des pensions d'un niveau approprié. À ces difficultés s'ajoute le vieillissement démographique, qui s'accélère dans de nombreux pays.

Il reste qu'en dépit du volant de ressources économiques inemployées qui subsiste dans de nombreux pays, le taux d'emploi moyen des 55-64 ans a augmenté de sept points entre 2004 et 2014. Et pourtant, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail demeure nettement en deçà de l'âge normal de départ en retraite. Les actifs les plus longtemps présents sur le marché du travail se trouvent en Corée, au Mexique, en Islande et au Japon ; c'est en France et en Belgique que les hommes y restent le moins longtemps, et en République slovaque, en Pologne et en Slovénie pour ce qui est des femmes.

Des efforts renouvelés pour améliorer la pérennité financière des régimes de retraite

La moitié environ des pays de l'OCDE ont pris des mesures, ces deux dernières années, pour améliorer la pérennité financière de leur système de retraite. Les prestations ont été pour l'essentiel revues à la baisse en adoptant des modalités d'indexation moins favorables, mais n'ont pas subi de coupes en valeur absolue. On a également amélioré la situation financière des régimes en augmentant la fiscalité et les taux de cotisation aux régimes à prestations définies. En dépit des contraintes pesant sur le financement, des efforts ont été consentis pour améliorer l'adéquation des revenus de retraite de certains groupes cibles dans un tiers environ des pays.

Les dernières réformes ont eu pour objectif premier de retarder la retraite en relevant l'âge légal de départ, en durcissant les conditions de la retraite anticipée et en incitant les actifs à travailler plus longtemps. Toutefois, ces changements pourraient avoir des effets sur la redistribution étant donné que la capacité à travailler plus longtemps et l'espérance de vie restante varient selon la catégorie socio-économique.

En vertu des législations actuelles, l'âge de la retraite va passer dans l'OCDE de 64.0 ans en moyenne en 2014 à 65.5 ans d'ici 2060. Les hommes arrivant sur le marché du travail à 20 ans pourront toujours partir en retraite avant 65 ans en France, en Grèce, au Luxembourg et en Slovénie. Le Chili, Israël et la Suisse sont les seuls pays où les femmes pourront prendre leur retraite avant les hommes.

Le taux de remplacement net futur assuré par les régimes obligatoires à un actif rémunéré au salaire moyen et dont la carrière est complète est de 63 % en moyenne dans l'OCDE et varie de 27 % au Mexique (voire nettement moins en Indonésie et en Afrique du Sud) à 105 % en Turquie. Du fait de l'indexation, le taux de remplacement brut recule de 6 points en moyenne entre l'âge de départ en retraite et 80 ans.

Les pensions au titre du premier pilier varient fortement d'un pays à l'autre dans leur conception et leur capacité à lutter contre la pauvreté

Il existe des pensions au titre du premier pilier dans tous les pays, mais leur structure et leur valeur sont très variables. En moyenne, les prestations servies au titre du filet de protection sociale aux personnes âgées n'ayant pas droit à une pension du régime contributif équivalent à 22 % des revenus moyens et varient de 6 % en Corée et en Turquie à 40 % en Nouvelle-Zélande. Un tiers des pays prévoient un régime de pension minimum, calculée en fonction de la carrière. La plupart des pays servent une prestation partielle après 20 annuités de cotisation, la prestation minimum sans décote nécessitant, en moyenne, 26 annuités.

Dans les pays à fort taux de pauvreté parmi les personnes âgées et à faible niveau de prestations au titre du filet de protection sociale, le montant de ces prestations pourrait être majoré, même en tenant compte de leur niveau de PIB par habitant. Tel est le cas au Chili, en Corée, au Mexique et en Turquie, mais également en Suisse et aux États-Unis.

La majorité des pensions servies au titre du premier pilier sont indexées sur les prix de sorte que leur taux de remplacement diminue au fil du temps, les prix progressant plus lentement que les salaires à la fois entre différentes cohortes à un âge donné et entre les âges d'une cohorte donnée. L'indexation sur les prix est une solution attrayante pour les gouvernements faisant face à de sérieuses contraintes budgétaires, mais elle risque d'alimenter la pauvreté parmi les personnes âgées si son application est trop stricte.

Divers mécanismes limitent l'impact des carrières courtes sur les pensions dans certains pays

Les carrières courtes peuvent considérablement réduire les droits à pension, mais un certain nombre de dispositifs peuvent en atténuer l'impact : calcul des pensions au titre du premier pilier en fonction de conditions de résidence ou sur des périodes de cotisation relativement brèves ; calcul des salaires de référence en fonction des meilleures années de rémunération et crédits de retraite. Ces dispositifs font que, pour chaque année d'inactivité (jusqu'à une durée maximale de dix ans), les pensions de vieillesse ne diminuent que de 1 % en moyenne dans l'OCDE. En leur absence, celles-ci diminueraient de 2-2.5 %.

Pour un actif percevant un salaire moyen, tout report de cinq ans de son arrivée sur le marché du travail implique, au-delà des répercussions sur ses perspectives de rémunérations, une diminution de 6 % en moyenne de sa pension de retraite. C'est au Chili et au Mexique que cette diminution est la plus forte, avec 15 %, tandis qu'elle est de plus de 10 % dans huit autres pays. En revanche, on observe un gain respectif de 3 % et 6 % en France et au Luxembourg car les actifs doivent prendre leur retraite quatre à cinq ans plus tard pour percevoir une retraite sans décote.

Une femme rémunérée au salaire moyen, qui interrompt sa carrière pendant cinq ans pour élever ses deux jeunes enfants, voit sa pension de retraite diminuer d'environ 4 % en moyenne. C'est en Allemagne, en Islande, en Israël, en Italie, au Mexique et au Portugal que cette diminution est la plus sensible, cependant qu'aucune incidence n'est observée dans un tiers environ des pays. De même, les périodes de chômage ont un effet en moyenne comparable, quoique plus marqué, sur les droits à pension.

Il est primordial de trouver le juste équilibre entre les périodes d'inactivité et les droits à prestations pour que les individus retournent au travail sans que leurs interruptions d'activité leur fassent payer un trop lourd tribut. Les pouvoirs publics doivent veiller à ce que les décotes appliquées aux pensions servies soient modérées, mais doivent aussi tenir compte du fait que verser des prestations généreuses pour des absences prolongées peut éloigner les actifs du marché du travail.

Chapitre 1

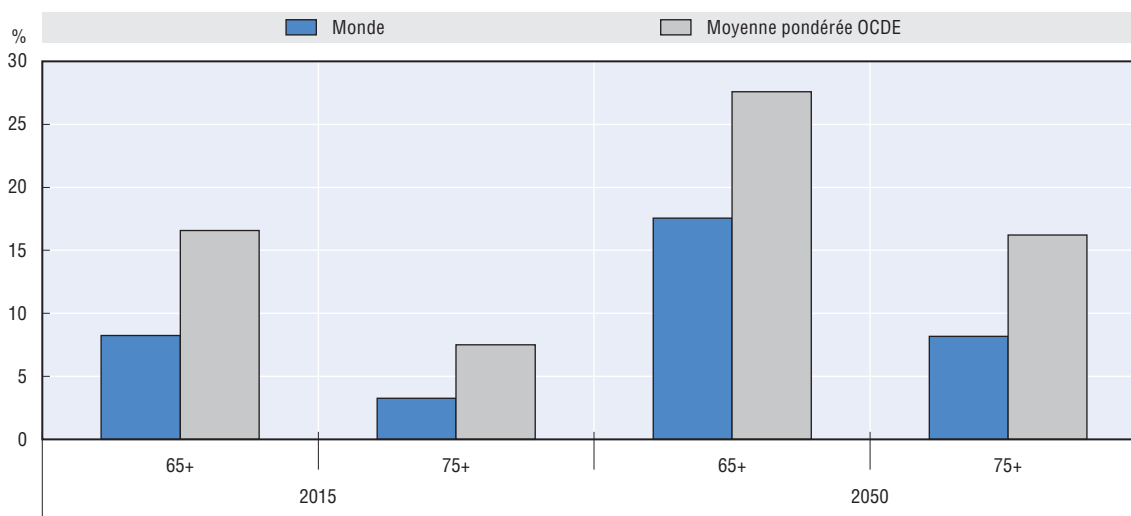
Réformes récentes des régimes de retraite

Ce chapitre présente les principaux éléments des réformes des régimes de retraite conduites dans les 34 pays de l'OCDE entre septembre 2013 et septembre 2015. Il actualise et prolonge l'analyse exposée dans l'édition de 2013 du Panorama des pensions de l'OCDE qui examinait les réformes des régimes de retraite menées entre janvier 2009 et septembre 2013. La période analysée ici est marquée par une croissance économique maussade et le gonflement de la dette publique, phénomènes auxquels les pays ont réagi en prenant des mesures visant à limiter les dépenses publiques de retraite et en s'attaquant en parallèle aux problèmes d'adéquation des pensions dans des sociétés qui connaissent un vieillissement rapide.


1.1. Introduction

Les régimes de retraite s'efforcent d'offrir un revenu adéquat aux retraités tout en préservant leur propre viabilité financière. Le vieillissement démographique dû à une longévité croissante et à la faiblesse des taux de fécondité pose un problème persistant. Le pourcentage d'individus âgés de 65 ans et plus va passer de 8 % de la population mondiale totale en 2015 à près de 18 % en 2050 (graphique 1.1), et de 16 % à 27 % dans l'OCDE. Au sein de l'OCDE, le pourcentage de la population âgée de plus de 75 ans sera identique en 2050 à celui des plus de 65 ans aujourd'hui. Le vieillissement influe directement sur le financement des régimes de retraite par répartition puisqu'un nombre décroissant de personnes d'âge actif doit assurer le versement des retraites d'un nombre grandissant de personnes âgées. À terme, toutefois, même les régimes à cotisations définies ne seront pas épargnés par la baisse du potentiel de production de l'économie à laquelle l'évolution démographique pourrait donner lieu.

Graphique 1.1. **Pourcentage des personnes âgées de plus de 65 ans et de plus de 75 ans dans la population totale**



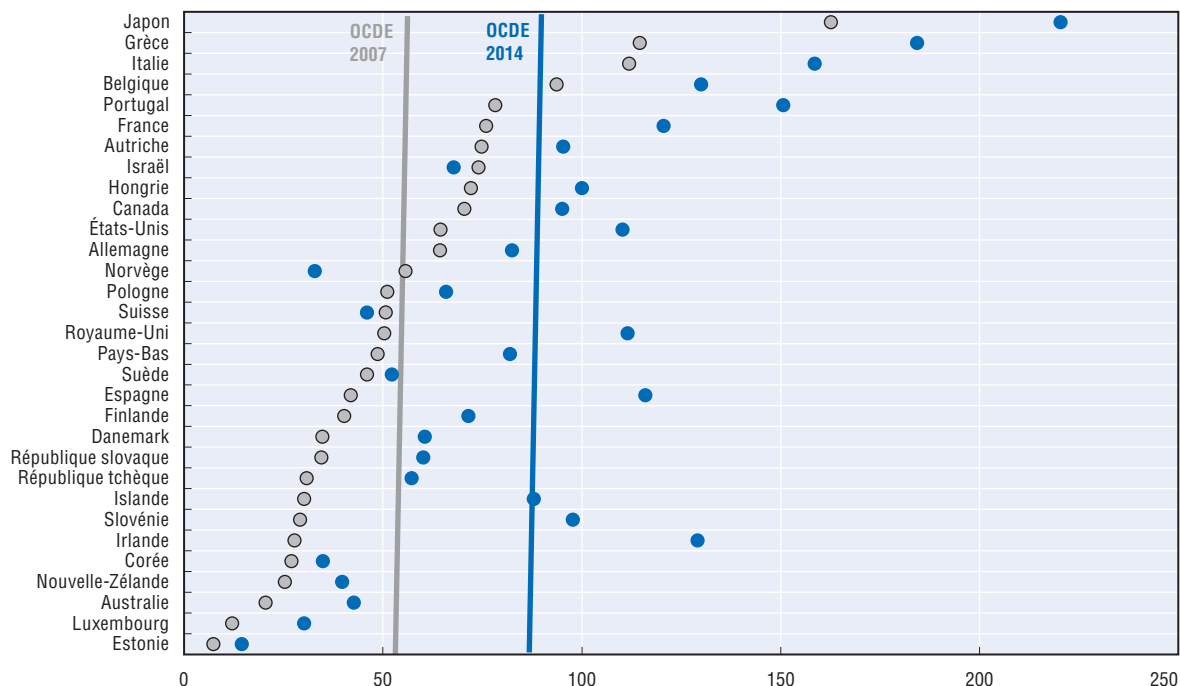
Source : Nations Unies (2013), *Perspectives de la population mondiale : révision de 2012* et calculs de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327166>

La crise économique et ses prolongements – croissance économique atone et dette publique élevée – dans de nombreux pays de l'OCDE ont ajouté à ces tensions. Le chômage demeure obstinément élevé dans bon nombre de pays, et les taux d'intérêt et d'inflation continuent d'afficher des niveaux d'une faiblesse sans précédent (OCDE, 2015c). De ce fait, la viabilité financière des régimes est devenue un problème pour le présent, et non pour l'avenir. Les engagements financiers bruts des administrations publiques (dette) sont globalement passés de 55 % du PIB en 2007 à 88 % en 2014 dans les pays de l'OCDE (graphique 1.2). Comme les dépenses publiques de retraite y représentent en moyenne 18 % du total des dépenses publiques (voir l'indicateur « Dépenses


Graphique 1.2. **Engagements financiers bruts des administrations publiques avant et après la crise, 2007 et 2014 (ou l'année la plus récente disponible)**

En pourcentage du PIB



Note : Les données relatives à l'endettement brut ne sont pas toujours comparables entre pays à cause de différences dans les définitions ou le traitement des composantes de la dette. Les chiffres pour l'Autriche, l'Irlande, l'Islande, Israël, le Japon et le Luxembourg sont ceux de 2013 ; ceux de la Suisse sont ceux de 2012.

Source : OCDE (2015), Base de données du n° 97 des *Perspectives économiques* de l'OCDE, <http://dx.doi.org/10.1787/eo-data-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327177>

publiques de retraite » du chapitre 9), la réforme des régimes s'inscrit généralement dans la stratégie suivie par les pays qui doivent assainir leurs finances publiques et diminuer leur ratio d'endettement en agissant sur les dépenses.

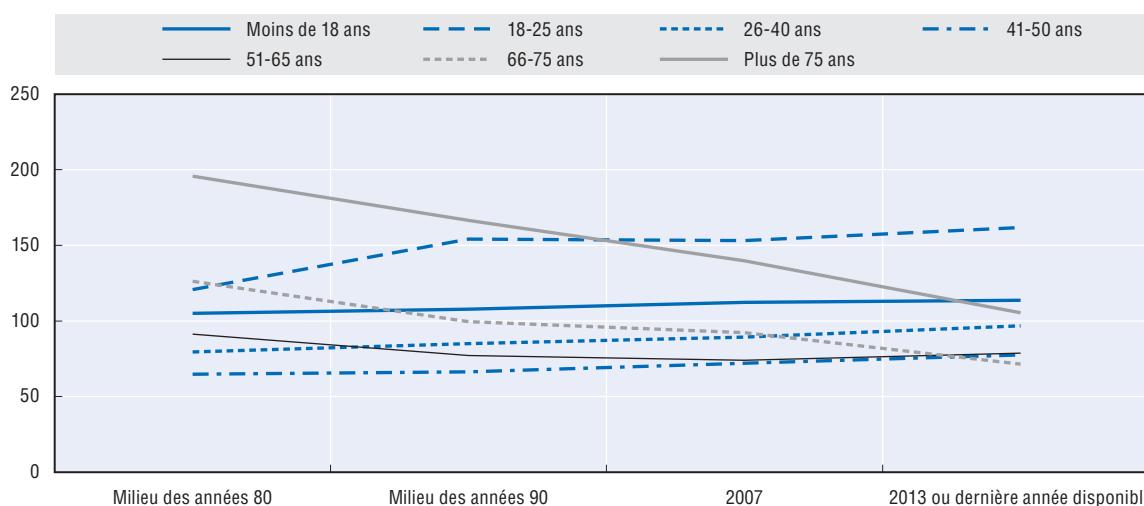
Ce chapitre passe en revue et analyse les mesures promulguées ou adoptées en matière de retraite entre septembre 2013 et septembre 2015. De nombreux pays de l'OCDE ont récemment mis en œuvre des réformes qui limiteront les dépenses de retraite à l'avenir. Selon les dernières projections, celles-ci passeraient globalement du niveau actuel de 9,0 % du PIB à 10,1 % en 2050 dans les pays de l'OCDE¹. Ce chiffre est inférieur aux prévisions de 2013, qui projetaient qu'elles atteindraient près de 12 % du PIB en 2050 (OCDE, 2013). L'évolution des projections tient essentiellement aux pays de l'UE : selon le groupe de travail sur le vieillissement de l'Union européenne, les dépenses publiques de retraite, en pourcentage du PIB, devraient y rester relativement stables (voir l'indicateur « Projections à long terme des dépenses publiques de retraite » du chapitre 9). La hausse moyenne est due dans une large mesure à la Corée et à la Turquie, dont les régimes de retraite arrivent à maturité dans le contexte du vieillissement démographique².

La réussite des réformes visant à contenir les dépenses de retraite ultérieures passera à la fois par l'application efficace des mesures précédemment adoptées et le maintien de l'élan en faveur de nouvelles réformes. Celles qui encouragent les individus à travailler plus et plus longtemps, en particulier, renforcent les capacités productives de l'économie et, partant, rehaussent l'aptitude des régimes de pension à tenir leur promesse d'assurer des retraites suffisantes. Néanmoins, les personnes qui ne sont pas en mesure de prolonger leur vie active risquent de percevoir des prestations insuffisantes pour parer à une chute considérable de leur niveau de vie, voire un glissement dans la pauvreté, à la vieillesse.

Les taux de pauvreté relative des personnes âgées ont diminué depuis le milieu des années 80, ce qui suppose qu'elles disposent de revenus supérieurs à d'autres groupes de la société, tout au moins dans la partie inférieure de l'échelle des revenus (graphique 1.3). Si, au milieu des années 80, les personnes de plus de 75 ans étaient dans l'ensemble nettement plus susceptibles d'être pauvres que les autres tranches d'âge, le risque de pauvreté s'est aujourd'hui déplacé vers les jeunes ; le taux de pauvreté relative des personnes âgées a régulièrement et sensiblement reculé, et la tranche des 66-75 ans est en moyenne maintenant la moins menacée par la pauvreté dans les 18 pays pour lesquels les données sont disponibles pour l'ensemble de la période. Par contre, les jeunes sont actuellement les plus susceptibles d'y être confrontés (graphique 1.3).

Graphique 1.3. **La pauvreté s'est déplacée des groupes âgés vers les jeunes dans les pays de l'OCDE**

Taux de pauvreté relative de l'ensemble de la population pour chaque année = 100, du milieu des années 80 à 2013 (ou dernière année disponible)



Note : Moyenne non pondérée de l'OCDE pour 18 pays membres pour lesquels on dispose de données à compter du milieu des années 80 : Allemagne, Canada, Danemark, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Israël, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Turquie.

Source : OCDE, Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm ; OCDE (2014), *Income Inequality Update – June 2014*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/els/soc/OECD2014-Income-Inequality-Update.pdf.
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327180>

Cette évolution risque de se traduire par des difficultés plus ou moins graves par la suite. La déscolarisation, l'inactivité et l'absence de formation au début de l'âge adulte peut être préjudiciable au déroulé de carrière, à la constitution d'une famille, aux résultats sur le plan de la santé et, à terme, au montant des retraites. Le chapitre 3 examine en détail la façon dont les carrières incomplètes, et notamment l'entrée tardive dans un emploi stable, peut influencer sur les droits à pension.

Principaux résultats

La plupart des pays de l'OCDE ont réformé leur régime de retraite depuis la dernière édition du *Panorama des pensions* (OCDE, 2013). Les efforts portent essentiellement sur le besoin général de procéder à un assainissement des finances publiques ; la majorité des pays ont de fait mis en œuvre des réformes visant à renforcer la viabilité financière de leurs régimes de retraite. Certains l'ont fait en maintenant ou en relevant le niveau des pensions permettant d'assurer aux retraités un revenu suffisant, tout au moins pour certaines catégories de la population.

Améliorer la viabilité financière

- La mesure la plus prisée a consisté à renforcer les incitations au travail en relevant l'âge minimum de la retraite et/ou l'âge normal de la retraite, ce qui élargit l'assiette de cotisations tout en assurant un revenu suffisant aux personnes qui ne sont pas en mesure de travailler plus longtemps.
- Quasiment aucun pays n'a procédé à des coupes franches dans les prestations nominales. Les baisses de prestations observées sont intervenues sous l'effet d'un ciblage plus fin ou d'ajustements des pensions initiales des nouveaux retraités.
- Bien plus nombreux sont les pays qui ont modifié les règles d'indexation des prestations de retraite pour instaurer des mécanismes de revalorisation moins généreux.
- Beaucoup ont augmenté les recettes en relevant les impôts ou les taux de cotisation aux régimes à prestations définies.
- Des mesures visant à diminuer les coûts d'administration des retraites ont été couramment adoptées.

Améliorer l'adéquation des retraites

- Plusieurs pays ont pris des mesures pour accroître la couverture des régimes de retraite privés facultatifs.
- Certains ont accordé des droits à pension rétroactifs ou atténué l'effet des années de cotisations manquantes sur le montant des retraites.
- Les taux de cotisation de certains régimes à cotisations définies ont été relevés, quelques pays choisissant pour leur part de réduire l'imposition effective du revenu des retraités.
- Plusieurs pays ont réduit les coûts de gestion et pris diverses dispositions pour renforcer la sécurité des placements de retraite.

Le reste du chapitre s'articule comme suit. La section 1.2 brosse un tableau général des réformes des retraites conduites ou décidées au cours des deux dernières années dans les pays de l'OCDE, et de leurs effets éventuels en termes d'amélioration de la viabilité financière des régimes et de l'adéquation des revenus des retraités. La section 1.3 s'intéresse aux mesures censées augmenter le financement des régimes de retraite, et distingue celles qui réduiraient les prestations des autres. La section 1.4 analyse les mesures adoptées pour améliorer l'adéquation des retraites. La section 1.5 récapitule les principales modifications apportées aux politiques de retraite et examine les problèmes non résolus. Certains éléments des réformes résumées ici sont présentés au tableau 1.A1.1 de l'annexe en fin de chapitre.

1.2. Panorama des réformes

Presque tous les pays de l'OCDE se sont employés à réformer leurs régimes de prestations de retraite entre septembre 2013 et septembre 2015. Le tableau 1.1 donne une vue d'ensemble de l'effet escompté des réformes sur l'amélioration de la viabilité financière et de l'adéquation des revenus, et de l'évaluation de leur portée et de leur incidence. Toutes les réformes sont assorties d'une appréciation négative (-), indéterminée (blanc), ou positive (+). Si un pays a mis en œuvre des réformes dont l'effet prévu est jugé contrasté, les deux notes (+ et -) sont indiquées. La portée des réformes est évaluée selon trois degrés : limitée, moyenne ou large ; une réforme limitée ne concerne qu'un petit nombre de personnes, une réforme large touche un pourcentage important de la population. De la même manière, leur incidence est jugée mineure, modérée ou majeure, selon l'effet quantitatif prévu sur les personnes ciblées.

Ce cadre illustre les principaux arbitrages entre l'amélioration de la viabilité financière des régimes et celle de l'adéquation des retraites. Ainsi, dans un régime où la corrélation entre les cotisations et les prestations est faible, comme les régimes à prestations définies, les augmentations (réductions) des pensions dégradent (améliorent) les équilibres financiers. Par conséquent, les pays

Tableau 1.1. **Vue d'ensemble des mesures en matière de retraite, septembre 2013-septembre 2015**

	Adéquation des revenus	Viabilité financière	Effet	Portée
Australie	+	+	Majeur	Large
Autriche		+	Mineur	Moyenne
Belgique		+	Majeur	Large
Canada	+	+	Modéré	Moyenne
Chili	+		Mineur	Limitée
République tchèque	-	-	Mineur	Limitée
Danemark		+	Modéré	Moyenne
Estonie		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		
Finlande	-	+	Modéré	Large
France		+	Modéré	Large
Allemagne	+	-	Modéré	Moyenne
Grèce		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		
Hongrie		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		
Islande		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		
Irlande	+/-		Mineur	Moyenne
Israël	+		Modéré	Large
Italie	+/-	-/+	Modéré	Moyenne
Japon	+	-	Mineur	Moyenne
Corée	+	-	Mineur	Moyenne
Luxembourg	+	-	Mineur	Large
Mexique		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		
Pays-Bas	+/-	+	Modéré	Large
Nouvelle-Zélande	+	+	Mineur	Large
Norvège	+		Modéré	Large
Pologne		+	Modéré	Large
Portugal	-	+	Majeur	Large
République slovaque	-	+	Modéré	Large
Slovénie		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		
Espagne	-	+	Modéré	Large
Suède	+/-		Mineur	Moyenne
Suisse		+	Mineur	Limitée
Turquie		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		
Royaume-Uni	+	+/-	Modéré	Large
États-Unis		<i>Pas de nouvelles mesures</i>		

Note : Voir l'annexe 1.A1 pour la description détaillée des réformes des régimes de retraite.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327235>

qui obtiennent deux (+) dans le tableau ont combiné plusieurs mesures, comme l'augmentation des cotisations aux régimes à cotisations définies et le relèvement de l'âge de la retraite ou l'élimination des dispositifs de retraite anticipée. C'est ce qui s'est produit en Australie, où le taux de cotisation devrait augmenter, de même que l'âge de la retraite.

- Dans 14 pays de l'OCDE, priorité a été donnée au renforcement de la viabilité financière des régimes, souvent par le biais d'un allongement de la vie active. Cette méthode est attrayante quand l'âge effectif de départ à la retraite est bas, surtout si l'on tient compte de l'augmentation prévue de la longévité, mais exige des salariés et des employeurs qu'ils adaptent leur comportement de manière à prolonger les durées d'activité et à préserver un niveau de revenu suffisant durant la retraite.
- Les pays de l'OCDE ont aussi couramment choisi d'améliorer l'adéquation des revenus puisque 11 d'entre eux ont instauré des mesures destinées à augmenter les prestations de retraite, pour certaines catégories de la population au moins.
- Plusieurs pays ont appliqué des mesures qui ont eu des effets contrastés.
- La portée des réformes devrait être large dans 14 pays, moyenne dans neuf autres, et limitée dans trois.

- L'évaluation de leur incidence globale est plus équilibrée. Elle est jugée majeure dans trois pays de l'OCDE, modérée dans treize, et mineure dans dix d'entre eux.
- Les pays qui n'ont procédé à aucune réforme sont l'Estonie, les États-Unis, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, le Mexique, la Slovénie et la Turquie. En Grèce, en particulier, cette absence de réformes fait suite à une période d'activité intense dans ce domaine, comme indiqué dans la dernière édition du *Panorama des pensions* (OCDE, 2013).

Cet aperçu des réformes des régimes de retraite est complété par une description plus détaillée présentée à l'annexe 1.A1. Les réformes sont classées dans huit catégories : couverture, diversification et sécurité, prestations, taxes, indexation, incitations au travail, efficacité administrative, et une dernière catégorie couvrant d'autres types de réformes. Les catégories correspondent aux principaux objectifs et principes des régimes de retraite.

1.3. Renforcer la viabilité financière

Cette section porte sur les mesures qui rehaussent, de manière temporaire ou permanente, la viabilité financière des régimes de retraite. Elle comprend les réformes mises en œuvre au cours des deux dernières années, en sus de celles qui ont été adoptées entre septembre 2013 et septembre 2015 et sont décrites à l'annexe 1.A1. La première sous-section s'intéresse aux mesures récentes qui atteignent leur objectif en diminuant les prestations de retraite nettes ; la seconde présente d'autres mesures.

Améliorer la viabilité financière en réduisant les prestations de retraite nettes

Plusieurs moyens permettent d'améliorer la viabilité financière des régimes de retraite en diminuant les prestations de retraite nettes : réduction pure et simple du montant des prestations ou modification des formules de calcul des pensions ; diminution de l'indexation des prestations servies, notamment au moyen de mécanismes d'ajustement automatiques ; hausse des taux de cotisation aux régimes à prestations définies ; et augmentation des impôts et des cotisations à la sécurité sociale sur le revenu des retraités. Les mesures visant à accroître l'adéquation des retraites, analysées à la section suivante, peuvent accentuer les pressions sur la viabilité financière du régime, et agissent donc à rebours.

Pensions de retraite

Très peu de pays de l'OCDE ont mené des réformes approfondies en vue d'améliorer la viabilité financière des régimes de retraite par la réduction des prestations nominales. En Australie, les critères de patrimoine du dispositif *Age Pension* seront plus étroitement définis à compter de janvier 2017 ; certains y gagneront, d'autres y perdront, mais cette mesure économisera globalement de l'argent public. En Espagne, le montant de la pension initialement versée aux nouveaux retraités sera ajusté en fonction des gains d'espérance de vie, tous les cinq ans à compter de 2019.

Indexation

Plus la retraite est longue, plus l'indexation gagne en importance pour assurer aux retraités une pension suffisante. Pour contenir les dépenses publiques de retraite, certains pays ont provisoirement gelé l'indexation des prestations au lendemain de la crise. Or, le gel nominal des pensions dans des pays où, comme la Grèce, les prix et les salaires diminuent (déflation) augmente en fait la valeur relative des prestations et modifie les revenus relatifs en faveur des retraités actuels, ce qui pourrait se traduire par une hausse des dépenses de retraite en pourcentage du PIB. Ces deux dernières années, rares ont été les cas de gel nominal des prestations, de nombreux pays optant plutôt pour des mécanismes d'indexation moins généreux.

En République tchèque, le gouvernement a diminué le taux d'indexation jusqu'en 2015. En Finlande, l'indexation des pensions liées à la rémunération a été limitée à 0.4 %, alors qu'elle était nettement supérieure à 1 % selon la formule antérieure. En France, l'indexation des retraites a été modifiée et, depuis 2014, la revalorisation intervient en octobre et non plus en avril. L'indexation des pensions de retraite est gelée depuis 2011 en Grèce et en 2015 en Belgique. En Italie, les règles d'indexation pour la période 2014-16 ont été modifiées pour faire place à une indexation progressive « sur le coût de la vie » en vertu de laquelle les pensions d'un montant supérieur à un seuil donné ne sont augmentées que d'un montant fixe. En avril 2015, la Cour constitutionnelle a invalidé le gel partiel des pensions de retraite d'un montant supérieur à 1 500 EUR appliqué en 2012 et 2013. Le remboursement des sommes non versées du fait de la désindexation pour les pensions d'un montant jusqu'à six fois supérieur à celui de la pension minimum découlant de cette décision, s'il augmente le niveau des prestations, va considérablement peser sur les finances publiques. En République slovaque, la revalorisation des pensions de retraite se fera par montants fixes entre 2013 et 2017, puis, par la suite, en fonction des prix à la consommation, ce qui remplacera la formule antérieure fondée sur la hausse des salaires et l'inflation.

D'autres pays ont instauré des mécanismes d'ajustement automatiques pour renforcer le lien entre l'indexation des prestations et la situation financière du régime de retraite. En Espagne, l'indexation sera ajustée chaque année en fonction, entre autres, du rapport des cotisations aux dépenses de retraite et, comme indiqué plus haut, les pensions initiales seront révisées en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Au Canada, un mécanisme d'indexation automatique va être mis en application à compter de 2018 pour le Régime de rentes du Québec afin d'assurer la stabilité des financements. Au Luxembourg, un « coefficient de réduction » qui adapte les prestations aux cotisations a été introduit en 2013. À l'avenir, l'indexation des pensions sur les salaires ne sera possible que si le montant des cotisations annuelles dépasse celui des dépenses de retraite.

Impôts et cotisations

De nombreux pays ont augmenté les impôts et cotisations pour accroître les recettes destinées au financement des retraites publiques : hausse des impôts effectifs sur les retraites servies, hausse des cotisations aux régimes à prestations définies (sans que cela entraîne de droits supplémentaires à pension), et diminution des abattements fiscaux sur les cotisations ou les actifs de retraite. Cette hausse des impôts effectifs risque néanmoins de décourager l'adhésion et/ou de diminuer les taux d'épargne dans les régimes facultatifs concernés par la réforme.

Au Canada, le taux de cotisation au Régime de rentes du Québec augmente progressivement, de 9.9 % en 2011 à 10.8 % en 2017. En France, celui des salariés et des employeurs va augmenter de 0.3 points d'ici 2017. Par ailleurs, la majoration de 10 % du montant de la pension pour les personnes ayant eu trois enfants sera assujettie à l'impôt. En Finlande, les retraités paient depuis 2013 un impôt supplémentaire de 6 % sur les retraites d'un montant supérieur à 45 000 EUR. Les partenaires sociaux ont en outre décidé de relever de 0.4 points par an, entre 2011 et 2016, le taux de cotisation des régimes obligatoires liés aux rémunérations des salariés du secteur privé (TyEL).

Quelques pays ont diminué les incitations fiscales sur les cotisations aux régimes facultatifs. En Irlande, les prélèvements temporaires sur les actifs des régimes privés ont été prolongés et augmentés en 2014, les allègements fiscaux sur les cotisations aux régimes de retraite privés étant pour leur part réduits pour les personnes aux revenus élevés. Aux Pays-Bas, l'abattement fiscal total sur les cotisations de retraite a été plafonné. Par ailleurs, le bonus fiscal de participation accordé à tous les salariés âgés a évolué : ce dispositif, auparavant général, est désormais réservé aux personnes au chômage ou en incapacité de travail, ou aux personnes à faible revenu. Cette mesure va augmenter les impôts des catégories non admissibles au nouveau bonus. En Nouvelle-Zélande, la subvention accordée par les pouvoirs publics à l'ouverture de chaque nouveau compte KiwiSaver a

été supprimée en mai 2015. Son élimination devrait économiser 125 millions NZD par an à l'État au cours des quatre prochaines années (soit 1 % environ des dépenses publiques de retraite). En Suède, les abattements fiscaux sur les cotisations individuelles aux régimes de retraite privés vont être progressivement supprimés d'ici à 2016.

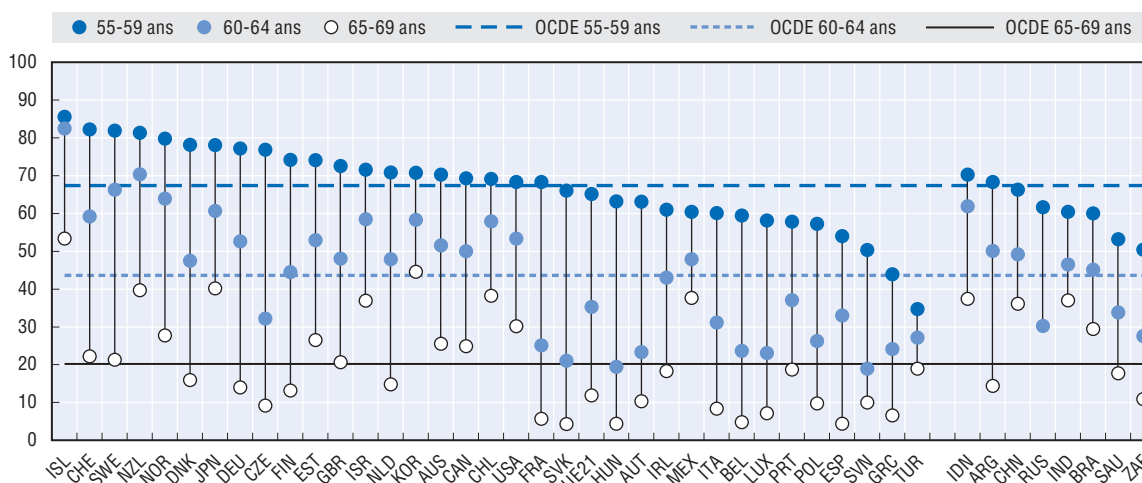
Autres mesures visant à améliorer la viabilité financière

Deux mesures peuvent concourir à préserver la viabilité financière des régimes de retraite : renforcer les incitations à travailler, et permettre à un plus grand nombre de personnes de travailler jusqu'à un âge plus avancé. Une autre possibilité consiste à développer l'efficacité administrative des régimes de pension. Le recours à l'automatisation et aux nouvelles technologies permet de réduire les coûts de gestion qui leur sont associés.

Âge de la retraite


Le taux d'emploi diminue avec l'âge bien avant l'âge de la retraite dans tous les pays de l'OCDE et du G20. Pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, le taux d'emploi moyen dans les pays de l'OCDE s'élevait à 67 % en 2014, alors qu'il était de 44 % pour la tranche des 60-64 ans et de 20 % pour celle des 65-69 ans (graphique 1.4). Des améliorations substantielles sont donc possibles dans la grande majorité des pays. Le changement de l'âge légal de la retraite indique aux individus en quoi ils sont censés modifier leurs comportements lorsqu'ils préparent leur retraite, et influe de ce fait sur les normes sociales. La plupart des lois adoptées en ce sens prévoient cependant une augmentation graduelle de l'âge de la retraite pour permettre aux salariés âgés d'adapter leur planification.

Graphique 1.4. Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans, pays de l'OCDE et du G20, 2014



Note : Les taux d'emploi des pays du G20 non-membres de l'OCDE sont les derniers disponibles.

Source : OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.

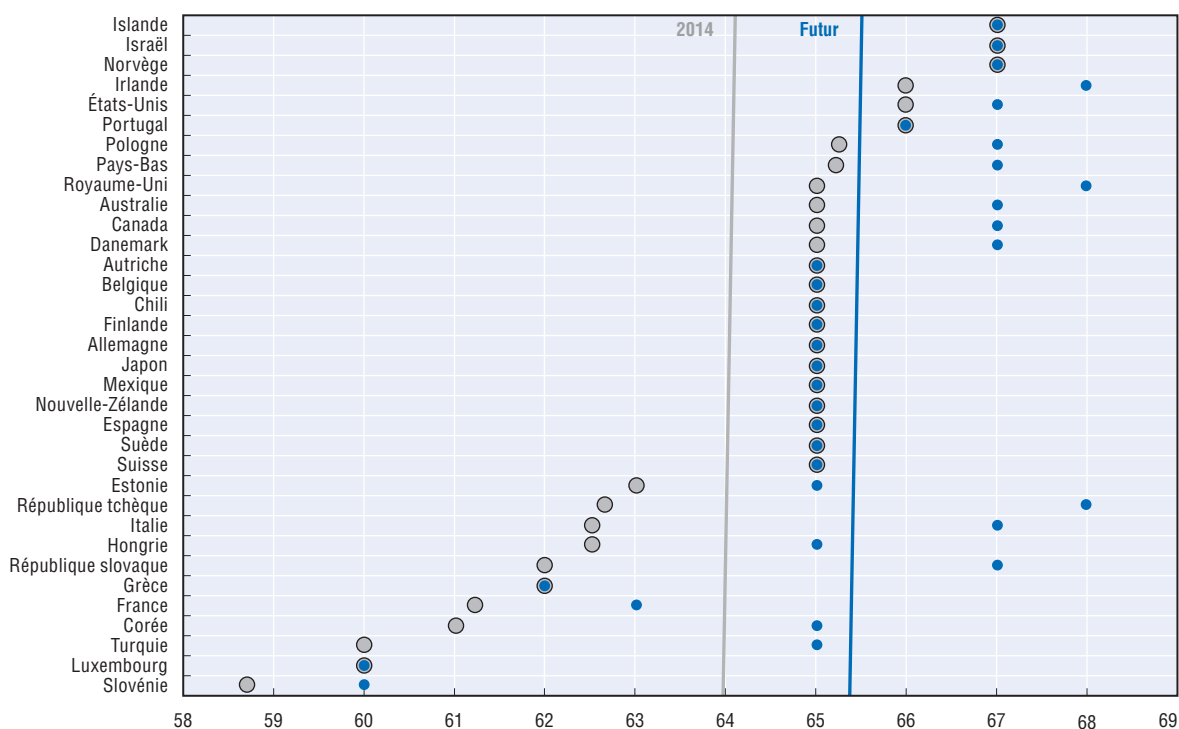
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327197>

De nombreux pays de l'OCDE ont réformé leurs régimes de retraite de manière à prolonger la vie active dans le contexte plus large de l'accroissement de l'espérance de vie. Cela signifie que les travailleurs doivent verser des cotisations plus élevées pour contribuer au financement de retraites dont la durée est censée augmenter. Si le relèvement des cotisations se traduit généralement par une hausse des droits à pension acquis, l'augmentation des prestations est généralement suffisamment basse pour économiser de l'argent public. Dans les régimes de retraite où la corrélation entre les cotisations versées et les pensions perçues est faible, ce supplément de cotisation aura

éventuellement pour seul effet de renforcer la viabilité du régime, sans forcément augmenter le montant des retraites (comme en Corée et en France). La plupart des réformes ont cherché à prolonger la vie active en fin de carrière par les moyens suivants : i) relèvement de l'âge légal de la retraite ; ii) restriction des conditions d'accès aux régimes de retraite anticipée ; iii) hausse des incitations financières à travailler au-delà de l'âge de la retraite et augmentation des décotes pour départ anticipé ; et iv) plus grandes possibilités d'associer travail et retraite.

D'après les dernières lois, l'âge de la retraite pour les hommes entrant sur le marché du travail à 20 ans passera de l'âge de 64 ans actuellement en vigueur, en moyenne, dans tous les pays de l'OCDE, à 65.5 ans à la fin des années 2050 (graphique 1.5). C'est en Slovaquie que l'âge de la retraite est actuellement le plus bas, puisqu'il est possible de partir à la retraite à 58.7 ans, et en Islande, en Israël et en Norvège qu'il est le plus élevé. À l'avenir, l'âge de la retraite le plus élevé pour les hommes entrés sur le marché du travail à 20 ans sera de 68 ans et sera appliqué en Irlande, en République tchèque et au Royaume-Uni. Le plus bas sera de 60 ans et sera appliqué en Slovaquie et au Luxembourg. En dehors de ces deux pays, seules la France et la Grèce accorderont aux hommes entrés sur le marché du travail à 20 ans en 2014 et ayant effectué une carrière complète une retraite intégrale avant l'âge de 64 ans.

Graphique 1.5. **Âges de la retraite, actuels et futurs, pour les hommes entrés sur le marché du travail à 20 ans**

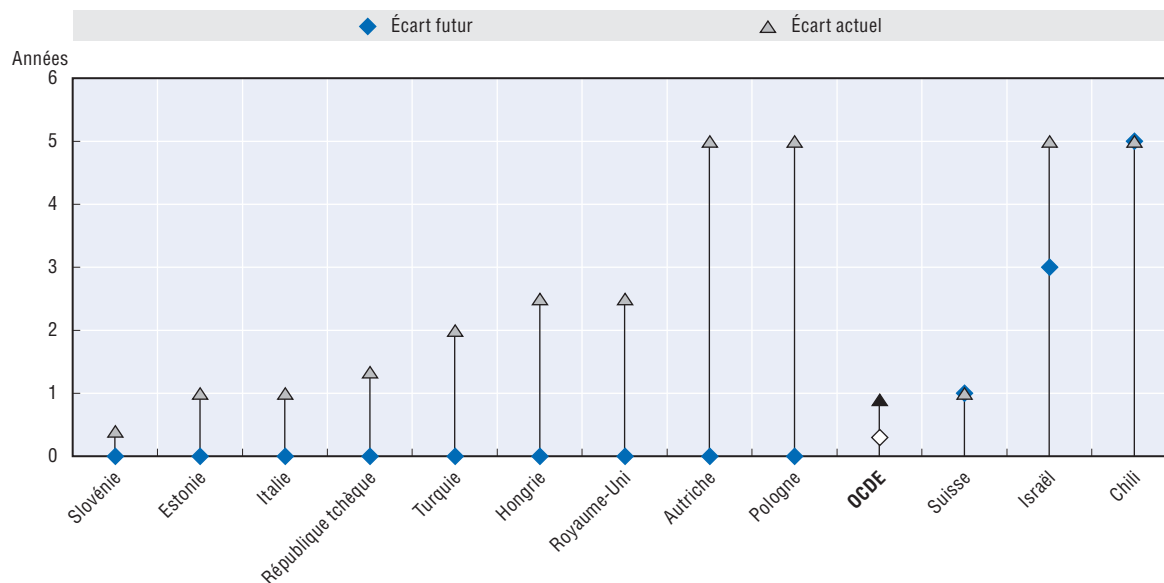


Source : Voir le chapitre 5, tableaux 5.7 et 5.9.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327203>

Le graphique 1.6 illustre l'évolution de l'écart d'âge de la retraite entre les hommes et les femmes et met en évidence le nombre décroissant de pays où les femmes pourront partir à la retraite plus tôt que les hommes. Actuellement treize pays de l'OCDE enregistrent un écart positif entre les sexes, à savoir en faveur des femmes, qui va de quelques mois en Slovaquie à cinq ans en Autriche, au Chili, en Israël et en Pologne. L'écart se comble dans tous les pays à l'exception du Chili, de la Suisse et d'Israël, essentiellement sous l'effet de l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes. En Italie, l'âge de la

Graphique 1.6. **Écart actuel et futur de l'âge de la retraite entre hommes et femmes entrés sur le marché du travail à 20 ans**



Note : L'écart futur est l'écart d'âge persistant entre un homme et une femme entrés sur le marché du travail à 20 ans en 2014 pour y accomplir une carrière complète.

Source : Voir le chapitre 5, tableau 5.7 et graphique 5.10.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327219>

retraite des salariés du secteur privé atteindra 67 ans, pour les hommes comme pour les femmes, en 2018. Celui des salariés de la fonction publique y progresse également, et va passer de 66,25 ans en 2014 à 67 ans en 2018. Les travailleurs peuvent toutefois encore partir à la retraite à n'importe quel âge s'ils ont cotisé pendant 42,5 ans pour les hommes et 41,5 ans pour les femmes en 2014. En Pologne, l'âge de la retraite va également passer de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes à 67 ans pour les deux, mais en 2020 pour les premiers et en 2040 pour les secondes ; la retraite partielle est encore possible, à 62 ans pour les femmes, à 65 ans pour les hommes. Au Royaume-Uni, l'âge de la retraite des femmes, actuellement fixé à 62 ans, va converger avec celui des hommes (65 ans) en 2018.

Les pays de l'OCDE sont de plus en plus nombreux à relever l'âge global de la retraite, parfois au-delà des 65 ans qui ont généralement été la norme dans la plupart d'entre eux au cours de la décennie écoulée. En Belgique, les autorités ont récemment annoncé une hausse graduelle de l'âge de la retraite à 67 ans d'ici à 2030. D'autres relèvements pourraient intervenir par la suite, par le jeu d'un mécanisme établissant un lien avec l'espérance de vie. Au Canada, l'âge normal de la retraite donnant droit à la pension de base (Sécurité de la vieillesse) va progressivement être porté de 65 à 67 ans entre 2023 et 2029. En Irlande, l'âge d'ouverture des droits à pension a progressé de 65 à 66 ans en 2014, et va passer à 67 ans d'ici à 2021, et à 68 ans après 2028. En Allemagne, l'âge de la retraite augmente graduellement d'un mois par an : actuellement fixé à 65 ans et quatre mois pour la cohorte de 1950, il atteindra par la suite 67 ans, en règle générale, pour les personnes ayant cotisé moins de 45 ans. En Hongrie, l'âge de la retraite passe de 62 ans à 65 ans. Au Portugal, il a été porté de 65 à 66 ans, et va être corrélé à l'évolution de l'espérance de vie.

Aux Pays-Bas, l'âge donnant droit à la pension de base atteindra 66 ans en 2018, et 67 ans en 2021. Depuis 2014, l'âge de la retraite des régimes professionnels est passé de 65 à 67 ans. L'âge de la retraite augmente également en Slovénie, mais à partir d'un niveau très bas : il passera de 58,25 ans pour les travailleurs ayant cotisé pendant 40 ans au moins en 2015 à 60 ans en 2019. Pour les personnes ayant cotisé moins de 40 ans, il sera fixé à 65 ans. En Espagne, l'âge normal de la

retraite augmente : de 65 ans en 2013, il atteindra 67 ans en 2027, mais il est encore possible d'obtenir une retraite complète à 65 ans avec 38,5 années de cotisations. Au Royaume-Uni, l'âge d'ouverture des droits à pension va être porté à 66 ans en 2026 et à 67 ans en 2028. En outre, l'âge minimum de liquidation des retraites privées sera fixé à dix ans avant l'âge normal de la retraite. En Australie, l'âge ouvrant droit à pension de retraite (qui est le même pour les hommes et les femmes depuis juillet 2013) va graduellement augmenter, passant de 65 ans en 2017 à 67 ans en 2023, conformément à la décision prise en 2012. Un autre relèvement progressif, à 70 ans en 2035, est à l'examen. En France, la période de cotisation minimale va passer de 41,5 ans aujourd'hui à 43 ans en 2035.

Âge de la retraite anticipée

De nombreux pays de l'OCDE limitent également l'accès à la retraite anticipée. En Autriche, la période de cotisation requise pour avoir droit à la retraite anticipée (*Korridorpension*) est portée de 38 ans en 2013 à 40 ans en 2017. De surcroît, l'âge minimum de la préretraite a été relevé en 2014, de 60 à 62 ans pour les hommes et de 55 à 57 ans pour les femmes. En Belgique, l'âge ouvrant droit à la préretraite va passer de 60,5 ans en 2013 à 62 ans en 2016, et la période de cotisation requise va également augmenter, passant de 38 à 40 ans. Un durcissement des conditions d'accès à la retraite anticipée de certains régimes spéciaux (celui de la police par exemple) est envisagé. Au Danemark, l'âge de la retraite anticipée va passer de 60 ans actuellement à 64 ans en 2023 ; en parallèle, une nouvelle pension d'invalidité est mise en place pour les travailleurs âgés ayant une faible capacité de travail due à des problèmes de santé.

La Finlande relève l'âge de la retraite à temps partiel à 61 ans et abolit la retraite anticipée pour les salariés du secteur privé (régime TyEL). Pour les travailleurs nés après 1951, l'âge de la préretraite est porté de 62 à 63 ans. La retraite anticipée pour les chômeurs est elle aussi progressivement supprimée, mais les chômeurs nés avant 1958 pourront encore prendre leur retraite à l'âge de 62 ans sans décote. Aux Pays-Bas, les programmes de préretraite destinés aux travailleurs exerçant des métiers pénibles sont progressivement supprimés. Au Portugal, le dispositif de retraite anticipée a été suspendu jusqu'au début 2015. Les chômeurs de longue durée peuvent néanmoins prendre leur retraite à 57 ans. En Espagne, l'âge de la retraite anticipée augmente en parallèle à celui de l'âge légal de la retraite ; il va passer de 61 ans à 63 ans en 2027 pour les personnes inscrites au chômage ; la période de cotisation en cas de mise à la préretraite passe de 31 à 33 ans ; l'âge de départ volontaire à la retraite anticipée sera fixé à 65 ans, et la période de cotisation passera à 35 ans.

Incitations financières à travailler plus longtemps

Plusieurs pays ont renforcé les incitations financières à prolonger la vie active et, souvent, offrent en parallèle de plus nombreuses possibilités de combiner retraite et travail. L'incidence globale de ces mesures sur l'équilibre financier des régimes de retraite n'est cependant pas toujours très nette car les nouvelles cotisations sont en général neutralisées par les dépenses supplémentaires. En Australie, les autorités ont augmenté les incitations économiques à l'embauche et au maintien dans l'emploi des seniors accordées aux employeurs, ce qui pourrait réduire les dépenses publiques au titre de la pension de vieillesse. En Autriche, les décotes annuelles pour chaque année de retraite anticipée vont passer de 4,2 % à 5,1 % pour les personnes nées en 1955 ou après cette date. Au Canada, le report du départ à la retraite après l'âge de 65 ans entraîne une hausse des prestations, et il est désormais possible de cumuler un travail et les pensions du régime de retraite public obligatoire (Régime de pensions du Canada). Si les cotisations sont obligatoires pour les personnes âgées de moins de 65 ans, les bénéficiaires actifs de moins de 70 ans peuvent désormais augmenter leurs pensions moyennant des cotisations supplémentaires. En Norvège, la nouvelle obligation imposée aux régimes professionnels de proposer un départ à la retraite flexible entre l'âge de 62 et 75 ans à un taux partiel compris entre 20 % et 80 % permettra à un plus grand nombre de personnes de cumuler activité professionnelle et pension de retraite selon leur préférence. En Espagne, il est désormais possible de

travailler et de percevoir en parallèle des prestations de retraite. En Suisse, les incitations à travailler et la couverture des régimes de retraite privés pour les seniors vont augmenter du fait que l'âge limite de versement de cotisations de retraite a été relevé. En Suède, les incitations financières à travailler plus et plus longtemps ont été renforcées en 2014 avec l'augmentation du crédit d'impôt sur les revenus d'activité pour les salariés de plus de 65 ans.

En revanche, la retraite à taux plein (sans décote) sera accordée avant l'âge légal aux personnes qui ont commencé à travailler tôt en Allemagne et en France. Ces mesures augmentent les droits à pension, mais encouragent les personnes ciblées à quitter le marché du travail à un âge relativement jeune. En France, l'âge minimum légal de la retraite reste fixé à 62 ans, mais celui de la retraite à taux plein a été ramené de 62 ans à 60 ans pour les personnes entrées dans la vie active avant l'âge de 18 ans ayant travaillé 41.5 ans au moins. En Allemagne, l'âge de la retraite a été ramené de 65 ans à 63 ans pour les personnes ayant cotisé pendant 45 ans. À compter de 2015, cet âge augmentera chaque année de deux mois jusqu'à atteindre à nouveau 65 ans.

Efficiences administrative

Dans les régimes publics de retraite par répartition à prestations définies, l'amélioration de l'efficacité administrative diminue les coûts d'administration et consolide les finances publiques. En effet, le lien entre les prestations de retraite et les coûts administratifs y est souvent moindre que dans un régime à cotisations définies où ceux-ci réduisent plus directement le montant de l'épargne-retraite accumulée. Dans plusieurs pays, le regroupement de services administratifs, l'application de mesures réglementaires ou le recours aux nouvelles technologies ont permis de diminuer les coûts et d'améliorer les résultats.

En Grèce, la fusion des caisses de retraite complémentaires financées par l'État a été engagée en 2011. Au Japon, le régime de retraite de la fonction publique et celui du personnel de l'enseignement privé sont regroupés en une caisse de retraite des salariés. En Espagne, le recouvrement des cotisations va gagner en efficacité à compter de 2014 car le Trésor général de la Sécurité sociale va être en mesure de facturer directement les employeurs alors qu'auparavant le calcul des cotisations des salariés leur incombait. Cette mesure va aussi très probablement réduire la charge administrative des employeurs.

En Pologne, 51.5 % des actifs nets des fonds de pension privés (ce qui correspond au pourcentage investi dans des obligations d'État à l'époque) ont été transférés à l'Institut d'assurance sociale en février 2014, mesure prise aux dépens de la diversification et qui annule partiellement la réforme de 1999. Les cotisations de retraite versées au deuxième pilier obligatoire ont été réaffectées par défaut au régime de retraite public, même si les travailleurs peuvent choisir de continuer à cotiser à des fonds de pension privés. Par ailleurs, les actifs cumulés de ceux qui opteront pour cette solution et de ceux qui décideront d'adhérer au régime public seront progressivement transférés au fonds de sécurité sociale dix ans avant l'âge de la retraite. Ces mesures réduiront à la fois la dette publique et le déficit de l'État à court terme, mais augmenteront la dette implicite du régime public de retraite et risquent de diminuer le montant des retraites à long terme (OCDE, 2014b).

Enfin, le renforcement du contrôle institutionnel pourrait améliorer la viabilité financière. En Espagne, un nouvel organisme public indépendant, l'Autorité indépendante de responsabilité budgétaire, a été établi en novembre 2013. L'Autorité exprimera des avis sur l'ajustement annuel des prestations et de modification du coefficient de viabilité.

1.4. Accroître l'adéquation des pensions de retraite

La réduction des prestations dans le cadre des programmes d'assainissement des finances publiques peut avoir de graves conséquences sur le niveau de vie des personnes âgées, et être particulièrement éprouvante si elle s'applique à des prestations déjà faibles. Bien que les réformes récentes aient fortement mis l'accent sur l'amélioration de l'équilibre financier des régimes de

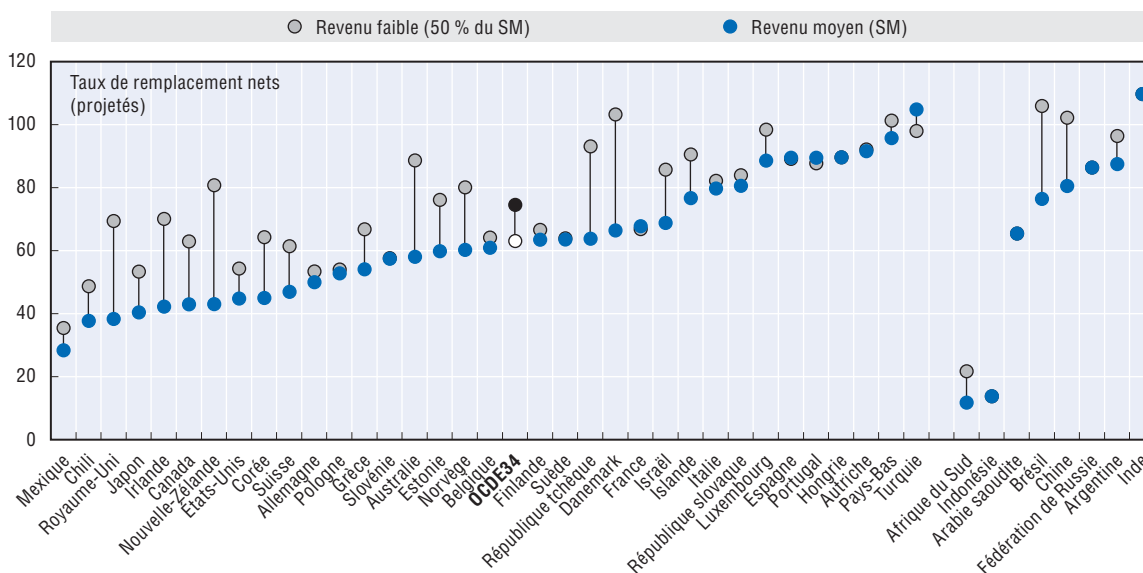
retraite, des mesures ont aussi été prises qui visent à assurer aux retraités des revenus suffisants. Cette section décrit les améliorations intervenues en matière d'adéquation des prestations de retraite, notamment les dispositions mises en œuvre au cours des deux dernières années, et couvre ainsi un plus grand éventail de réformes que celles présentées à l'annexe 1.A1.

Les réformes destinées à améliorer l'adéquation des retraites consistent à augmenter la couverture ou le montant des prestations, ou les deux à la fois. Il est également possible d'accroître le revenu disponible des retraités moyennant une baisse des impôts auxquels ils sont assujettis. En général, dans les régimes où la corrélation entre les cotisations versées et les prestations perçues est forte, l'adéquation des retraites progresse lorsque les cotisations versées au régime augmentent, soit sous l'effet d'une hausse des taux de cotisation, soit sous celui d'une prolongation des périodes de cotisation. C'est tout particulièrement le cas dans les régimes à cotisations définies.

Ce que l'on appelle le taux de remplacement est un indicateur de l'adéquation des retraites (pour un descriptif détaillé de tous les indicateurs des droits à pension de l'OCDE et des hypothèses sur lesquelles leur estimation se fonde, voir le chapitre 6). Le taux de remplacement net correspond au rapport des droits à retraite nets au revenu net moyen sur la durée de vie. Les taux de remplacement théoriques sont des taux prospectifs, et supposent que les règles régissant les retraites actuellement en vigueur s'appliqueront durant toute la carrière d'un individu jusqu'à l'âge normal de la retraite dans chaque pays. L'âge de la retraite désigne ici l'âge à partir duquel un individu peut prétendre à l'intégralité de ses droits à la retraite, à savoir sans réductions actuarielles ni décote, à supposer qu'il débute une carrière complète à 20 ans en 2014.

Le graphique 1.7 présente les taux de remplacement nets théoriques des pensions dans les pays de l'OCDE et du G20 pour un travailleur ayant effectué une carrière complète à un niveau de rémunération faible ou moyen. La moyenne des taux de remplacements nets de l'OCDE pour les titulaires de revenus moyens s'établit à 63 %, ce taux allant de 28 % au Mexique à 105 % en Turquie. Les taux de remplacement pour les titulaires de bas revenus sont généralement supérieurs à ceux des

Graphique 1.7. **Taux de remplacement nets futurs pour les titulaires de revenus moyens et bas dans les pays de l'OCDE et du G20**



Note : Le calcul du taux de remplacement net suppose une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2014, et une durée de vie active allant jusqu'à l'âge de la retraite dans chaque pays. Les taux de remplacement nets indiqués sont calculés pour un individu percevant 100 % et 50 % du salaire moyen (SM).

Source : Voir le chapitre 6, tableau 6.7 et graphique 6.9.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327222>

revenus moyens en raison de la progressivité des systèmes d'imposition et de prestations de retraite en place dans la plupart des pays de l'OCDE. Les pays où les taux de remplacement pour les titulaires de bas revenus sont les plus élevés sont le Danemark, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Turquie. Au Mexique, ils se situent aux environs de 35 %, soit nettement en deçà de la moyenne de l'OCDE, qui s'élève à 74 %.

Couverture

Faire en sorte que les régimes de retraite assurent une couverture suffisante de la population pour lutter contre la pauvreté monétaire des personnes âgées est un problème de taille pour certains pays de l'OCDE. Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des régimes de retraite obligatoires ou quasi-obligatoires pour assurer un taux de couverture élevé des dispositifs publics et/ou privés. Néanmoins, dans les pays où l'économie informelle occupe une place importante, comme le Mexique, le Chili et quelques pays du G20, même les régimes obligatoires affichent parfois un taux de couverture moins élevé (OCDE/BID/Banque mondiale, 2014).

Depuis 2013, plusieurs pays de l'OCDE ont engagé des réformes pour étendre la couverture des prestations de retraite à des catégories précédemment non couvertes par les régimes obligatoires ou quasi-obligatoires. D'autres ont créé de nouveaux régimes de manière à accroître le taux de couverture. Au Japon, à compter d'avril 2017, la période ouvrant droit à la pension nationale de retraite va être ramenée de 25 à 10 ans, ce qui augmentera le taux de couverture et profitera aux carrières courtes. Par ailleurs, l'assurance-retraite des salariés va être élargie de manière à couvrir davantage de travailleurs à temps partiel à compter d'octobre 2016, et la pension de réversion a été étendue aux hommes en avril 2014. La Corée a introduit en juillet 2014 une nouvelle prestation ciblée qui double le taux de couverture du régime précédent. Environ 70 % des personnes âgées de 65 ans ou plus bénéficient de cette mesure.

Suite aux réformes conduites ces vingt dernières années dans de nombreux pays de l'OCDE, les pensions privées facultatives pourraient gagner en importance en tant que complément aux pensions publiques car, souvent, les taux de remplacement de ces dernières devraient diminuer. De ce fait, obtenir des régimes privés un taux de couverture suffisant est un objectif auquel les pouvoirs publics prêtent une attention croissante. Il pourrait toutefois se traduire par des dépenses publiques supplémentaires si les autorités font appel à des incitations financières pour encourager le développement de ces dispositifs.

Le Canada, les États-Unis, l'Irlande, et le Royaume-Uni comptent parmi les pays qui ont depuis le plus longtemps recours aux pensions privées facultatives en complément des retraites publiques. Ces deux dernières années, certains pays ont instauré des incitations à l'épargne (abondements, subventions, abattements ou crédits fiscaux) pour augmenter la couverture des régimes de retraite privés facultatifs, bien que les pressions budgétaires actuelles limitent la marge de manœuvre dans ce domaine. D'autres ont privilégié les incitations non financières, notamment l'affiliation automatique et l'épargne-retraite obligatoire. Au Royaume-Uni, l'affiliation automatique au régime de retraite professionnel est graduellement mise en place, en fonction de la taille de l'employeur. Si les gros employeurs doivent automatiquement affilier les salariés à un régime d'entreprise ou au National Employment Saving Trust (NEST) géré par l'État depuis octobre 2012, et les employeurs de taille moyenne depuis avril 2014, les petits employeurs seront assujettis à cette obligation à compter de janvier 2016. Une réforme similaire visant à établir un régime de retraite professionnel (MySaver) destiné aux travailleurs non couverts est prévue en Irlande, et sera mise en œuvre lorsque la situation économique sera plus favorable. Au Canada, de nouveaux dispositifs ont été créés pour encourager l'adhésion à des plans de retraite et d'épargne-retraite privés facultatifs. Un nouveau dispositif d'épargne-retraite (le Régime de pension agréé collectif, RPAC) est désormais disponible dans certaines provinces et dans les secteurs régis par la loi fédérale ; d'autres provinces devraient le

mettre en place. Le RPAC est facultatif pour les employeurs, et fondé sur l'affiliation automatique des employés ; il a pour objectif de remédier au faible taux de couverture des dispositifs professionnels, d'accroître la portabilité des droits à la retraite, de réduire les frais administratifs et de diminuer les risques d'investissement pour les employeurs.

Quelques pays ont choisi la voie inverse et ont entièrement renoncé à introduire des comptes obligatoires ou facultatifs. En République tchèque, le deuxième pilier de comptes individuels facultatifs en existence depuis 2013 sera clos en 2016 en raison de son faible taux d'adhésion. En République slovaque, le régime à cotisations définies obligatoire a été rendu facultatif en 2015, pour la quatrième fois depuis son instauration en 2005. Les nouveaux actifs peuvent y cotiser à titre volontaire, et ceux qui choisissent de transférer une partie de leurs cotisations de retraite peuvent y adhérer, à titre facultatif, avant l'âge de 35 ans.

Prestations de retraite

Le moyen le plus direct de remédier aux problèmes persistants d'adéquation des retraites consiste à augmenter les prestations actuellement versées aux retraités³. Plusieurs pays ont imposé des augmentations ponctuelles des pensions de retraite pour les groupes vulnérables. L'Irlande a relevé les prestations versées aux ménages ciblés en 2015 ; outre l'ajustement en fonction de la hausse des salaires, le Luxembourg revalorise la pension de base d'environ 0.4 % par an depuis octobre 2012. Au Japon, les retraités à faible revenu vont percevoir des prestations sociales à partir d'avril 2017 (le chapitre 2 porte plus généralement sur les pensions du premier pilier).

Au cours de leur vie active, les individus connaissent parfois des interruptions de carrière, volontaires ou pas. Ces interruptions peuvent avoir une incidence négative sur le montant des prestations de retraite et, dans certains cas, sur les incitations à travailler plus longtemps (voir le chapitre 3). Pour atténuer ces effets, certains pays ont choisi d'assouplir les règles qui déterminent la prise en compte des périodes sans revenus ou de faible revenu dans la formule de calcul des pensions. Au Canada, les salaires antérieurs sont classés par ordre décroissant, et les mois les moins rémunérés sont éliminés du calcul des prestations. En 2014, le pourcentage de mois non pris en compte a été porté de 16 % à 17 %. En France, le taux d'acquisition de droits à retraite pendant les périodes de congés de maternité, de formation professionnelle, d'enseignement supérieur et de chômage va être plus généreux. Au Japon, les travailleurs pourront verser des cotisations supplémentaires facultatives pour combler leur déficit de cotisations. En Allemagne, l'instauration de points de retraite (pour la mère) pour les enfants nés après 1992 va rétroactivement augmenter les prestations actuelles et futures.

Un autre moyen d'améliorer l'adéquation des retraites consiste à relever les taux de cotisation des régimes à cotisations définies. En Australie, le taux de cotisation au régime obligatoire va augmenter à compter de juin 2021, passant de 9.5 % (taux actuel) à 12 % en 2025. En Israël, le taux de cotisation minimum obligatoire a été porté de 15 % à 17.5 % en 2014. En Norvège, le nouveau régime notionnel à cotisations définies progressivement mis en place pour les cohortes nées après 1954, assorti d'un taux de cotisation égal à 18.1 % des rémunérations ouvrant droit à pension, resserre le lien entre les rémunérations perçues tout au long de la vie active et le montant des pensions de retraite, et offrira une plus grande souplesse pour combiner travail et retraite. Au Royaume-Uni, le taux de cotisation minimal au NEST va passer de 1 % en 2017 à 3 % en 2018 pour les employeurs, les salariés étant tenus de verser un complément de manière à atteindre un taux de cotisation minimal global de 8 % (dont un allègement fiscal compris entre 0.2 % et 1 %). Par ailleurs, à partir de 2016, une nouvelle pension publique va remplacer la pension de base et la deuxième pension publique (liée à la rémunération), ainsi que le crédit d'épargne du *Pension Credit* (prestation ciblée, voir le descriptif-pays du Royaume-Uni au chapitre 9 de OCDE, 2013), ce qui va relever le montant des prestations globales.

Imposition

Le régime d'imposition et de cotisations sociales influe sensiblement sur les retraites nettes. Compte tenu de la progressivité des régimes d'impôt sur le revenu et du fait que le montant de la retraite est généralement inférieur au revenu du travail, les taux d'impositions effectifs sur les pensions de retraite sont généralement inférieurs à ceux applicables aux revenus du travail. De plus, la plupart des régimes fiscaux accordent un traitement privilégié aux pensions ou aux retraités, remédiant ainsi au problème de l'adéquation des pensions, mais au prix de distorsions fiscales.

Plusieurs pays de l'OCDE ont relevé le montant des pensions nettes en réduisant le montant total des impôts et cotisations sociales versées par les retraités. Au Portugal, la contribution extraordinaire de solidarité instituée en 2013-14 sera limitée aux pensions qui excèdent 4 611 EUR à partir de 2015. Le taux applicable est de 15 % pour les pensions allant jusqu'à 7 127 EUR et de 40 % au-delà. La Pologne a mis en place une nouvelle incitation fiscale à l'adhésion à des régimes individuels facultatifs. En 2014, la Suède a augmenté l'allègement fiscal accordé aux personnes âgées. Le Royaume-Uni a diminué l'impôt sur les retraits sur les comptes de retraite et augmenté le montant exonéré d'impôt des retraits de sommes globales en 2015. Ces mesures diminueront le coût des retraits sur les comptes de retraite. Dans un autre registre, au Japon, le revenu disponible des femmes en congé de maternité a augmenté du fait qu'elles ont été exemptées des cotisations de retraite des salariés depuis avril 2014.

Autres moyens d'améliorer l'adéquation des retraites

Il existe d'autres moyens d'améliorer l'adéquation des retraites. Dans les régimes à cotisations définies, la baisse des coûts et l'accroissement de l'efficacité administrative agissent directement sur les prestations de retraite. Par ailleurs, la fourniture d'informations et de services de meilleure qualité pour limiter les comportements imprévoyants améliorent les choix des individus. Enfin, la diversification des régimes (par capitalisation et par répartition d'une part, à prestations définies et à cotisations définies d'autre part) permet d'atténuer les risques du fait que ces dispositifs présentent des atouts et des faiblesses différents, et assure ainsi un meilleur rapport risque-rendement des pensions de retraite.

Efficiences administratives

La conception de régimes de pension facultatifs suppose un arbitrage clair entre, d'une part, offrir davantage de flexibilité et de choix pour satisfaire aux besoins de différents travailleurs à des phases distinctes de leur cycle de vie et, d'autre part, limiter les frais. Des frais élevés risquent de dissuader les travailleurs de s'affilier à des régimes facultatifs et rendent les régimes obligatoires coûteux. Plus généralement, des structures de coûts excessifs pourraient menacer la viabilité financière et l'adéquation des retraites de tous les régimes, mais aussi leur légitimité. Les réformes récentes qui visent à réduire directement les coûts et à fournir davantage d'informations de manière à développer la transparence et la concurrence par la divulgation des coûts, des frais et des résultats sont analysées plus loin.

De nombreuses instances de réglementation se sont attachées en priorité à réduire les frais liés aux régimes à cotisations définies. Au Chili, Planvital, l'un des six administrateurs des fonds de pension privés, a remporté l'appel d'offres portant sur la gestion des comptes à cotisations définies des nouveaux adhérents ; les frais annuels s'élèveront désormais à 0.47 % des revenus du titulaire du compte, contre 0.77 % auparavant. En Australie, un nouveau régime à cotisations définies simple (MySuper) couvrira les nouveaux fonds de pension par défaut choisis par les employeurs (cotisations par défaut) à compter du 1^{er} janvier 2014, et offrira une gamme de produits plus homogènes et faciles à comparer. Tous les soldes des fonds par défaut préexistants désignés par l'employeur

seront transférés au compte MySuper avant le 1^{er} juillet 2017. Au Royaume-Uni, le nouveau régime National Employment Savings Trust (NEST) va créer des économies d'échelle, et devrait réduire les coûts administratifs.

L'amélioration de la diffusion d'informations et de la collecte de données peut rehausser l'efficacité d'un régime de retraite. En Australie, le projet SuperStream va établir des normes de commerce électronique obligatoires et uniformes pour les cotisations aux fonds de retraite et les transferts entre fonds (« rollovers »). La mise en place sera achevée d'ici fin 2015-début 2016. En France, à compter de 2016, tous les travailleurs bénéficiant d'une assurance-retraite disposeront d'un compte électronique qui présentera les informations utiles associées aux pensions, comme l'historique des cotisations, le déroulé de carrière et les prestations de retraite qu'ils devraient percevoir des régimes publics et des régimes professionnels obligatoires. En Nouvelle-Zélande, pour accroître la concurrence et sensibiliser le public, les prestataires du système d'épargne-retraite facultatif financé par l'État (dit « KiwiSaver ») sont tenus d'afficher chaque trimestre sur leur site internet les renseignements concernant le fonds : résultats, frais, rendements, portefeuilles, et personnel responsable. En outre, les prestataires par défaut de KiwiSaver devront offrir une formation financière et des conseils financiers impartiaux aux titulaires des comptes. Au Royaume-Uni, les prestataires de retraite et les gestionnaires de fonds doivent fournir aux adhérents aux régimes à cotisations définies des avis personnalisés gratuits et neutres. Les dispositifs à cotisations définies de petite taille sont automatiquement transférés au nouveau régime de retraite lorsque les salariés changent d'emploi.

Enfin, l'affiliation automatique et le développement de l'automatisation rehaussent à la fois l'adéquation des retraites et la viabilité financière anticipées des régimes puisqu'ils ont pour objectif d'augmenter le nombre d'adhérents et de diminuer les coûts administratifs. Au Canada, un mécanisme d'affiliation automatique à la prestation de retraite minimum (Sécurité de la vieillesse) est mis en service entre 2013 et 2016 dans le double objectif d'alléger la charge administrative des personnes âgées et de réduire les coûts administratifs ; il devrait également relever le taux de participation.

Diversification et sécurité

Quelques pays se sont surtout efforcés d'inciter les investisseurs à opter pour des régimes par capitalisation. Le Royaume-Uni a ainsi adopté en mai 2014 de nouvelles règles régissant les retraits des régimes à cotisations définies, qui autoriseront le retrait de sommes globales importantes. Cette mesure permettra peut-être aux retraités d'exercer un plus grand contrôle sur leurs fonds, mais elle pourrait avoir un effet négatif sur l'adéquation des retraites et les incitations à travailler étant donné le comportement à courte vue des individus et l'insuffisance de leur culture financière. Le résultat final sera fonction de la capacité des individus à évaluer leurs besoins à l'aune de leur espérance de vie restante. Dans tous les cas, les retraités risquent avec ces retraits de survivre à leur épargne, surtout ceux dont le patrimoine est modeste.

D'autres pays ont choisi de renforcer la sécurité des placements. Cela peut consister à améliorer la gouvernance et la gestion des risques des régimes de retraite ou à diminuer les risques d'investissement des particuliers. Le Chili a fixé des limites maximum et minimum à la couverture de change afin de diminuer les risques. En Irlande, des réformes majeures ont été mises en œuvre pour renforcer la sécurité globale des pensions privées : nouvelle garantie des prestations en cas de faillite de l'entreprise, augmentation des réserves pour risques à compter de 2016, durcissement des obligations de déclaration des réserves actuarielles, et utilisation d'un coefficient de capitalisation en fonction de l'âge pour les régimes à prestations définies à partir de 2014. En Italie, de nouvelles règles relatives à l'investissement des fonds de pension ont été instaurées depuis 2014. Elles ont pour objectif de favoriser une gestion plus prudente des investissements et la diversification des portefeuilles. Une loi visant à améliorer la gouvernance des régimes de retraite professionnels a

également été votée aux Pays-Bas en 2013. En Nouvelle-Zélande, les prestataires par défaut de KiwiSaver vont poursuivre une stratégie de placement prudente en vertu de laquelle ils n'affecteront qu'entre 15 % et 25 % des fonds à des actifs de croissance (plus risqués) comme les actions et l'immobilier. Au Mexique, les fonds de pension au sein du régime de comptes individuels ont assoupli les limites en fonction de l'âge pour les placements en actions. En République slovaque, le taux de rendement des investissements à faible risque a été garanti. En Norvège, les dispositifs de retraite professionnels ont été autorisés à assouplir la conception de leur régime pour mieux compléter le nouveau système public de comptes notionnels, ce qui a élargi l'éventail de choix offert aux employeurs et aux particuliers.

Au Japon, la dissolution des fonds de pension des salariés (FPS) fragiles sur le plan financier a été engagée en avril 2014. Les FPS qui disposent d'actifs d'un montant supérieur au niveau minimum de réserve peuvent poursuivre leur activité, mais doivent satisfaire chaque année à un critère de patrimoine, et aucun FPS nouveau ne peut être créé.

1.5. Problèmes persistants

Les régimes de retraite des pays de l'OCDE sont confrontés à des enjeux sociaux et économiques considérables par suite de la crise économique et compte tenu du vieillissement démographique. L'augmentation prononcée et générale de la dette publique a incité la plupart des pays de l'OCDE à procéder à des réformes des retraites ces deux dernières années. Dans de nombreux cas, le problème de la faible viabilité financière de ces régimes n'est pas nouveau, mais a été aggravé par la crise et ses retombées.

Les régimes de retraite doivent encore s'adapter aux mutations démographiques persistantes. La mesure dans laquelle des individus de tous âges seront disposés et aptes à travailler plus et plus longtemps sera une question cruciale dans des sociétés vieillissantes. Les préoccupations entourant la sécurité des revenus à des âges beaucoup plus avancés que ceux auxquels nous sommes habitués gagneront en importance, dans un contexte où un plus grand nombre de pays optent pour une indexation moins généreuse des prestations de retraite et où un nombre croissant de personnes âgées vont probablement survivre au patrimoine qu'elles ont accumulé (chapitre 2). Certains pays ont choisi d'intégrer à leurs régimes de retraite des mécanismes d'ajustement automatiques fondés sur les évolutions démographiques et économiques. Ces innovations promettent certes de réduire les risques politiques, mais leur conception et leur mise en œuvre appropriées sont encore à définir.

Les salariés âgés licenciés bénéficient encore trop souvent de programmes de retraite anticipée. Cette démarche, internalisée par les employeurs comme par les employés, offre aux travailleurs âgés peu de possibilités de se recycler et d'acquérir de nouvelles compétences pour accroître leur employabilité. La préretraite expose également les individus à une pauvreté future car les revenus nécessaires à un âge nettement plus avancé sont souvent sous-estimés. Les régimes de retraite anticipée doivent être supprimés, et les difficultés d'emploi auxquelles se heurtent les seniors doivent être prises en main par des régimes de chômage qui encouragent l'activité afin de protéger les individus et de les aider à rester plus longtemps sur le marché du travail. Par ailleurs, compte tenu du durcissement des critères d'admission aux prestations de la plupart des régimes de retraite de l'OCDE, il faut absolument que le marché du travail offre des conditions propices à un prolongement de la vie active. Aussi faut-il qu'à l'augmentation de l'offre de travailleurs âgés corresponde une hausse de la demande. La mise à niveau des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie gagneront donc en importance pour maintenir les travailleurs âgés sur le marché du travail.

Les régimes de retraite privés font face à des enjeux spécifiques. La faiblesse des taux d'intérêt réduit l'aptitude des fonds de pension et des compagnies d'assurance-vie à remplir leurs engagements envers les retraités et les épargnants-retraite dans les régimes à prestations définies

(OCDE, 2015b). Dans les régimes à cotisations définies, il sera peut-être difficile aux particuliers d'obtenir des pensions d'un montant suffisant si les taux de rendement demeurent faibles. Dans ce contexte, l'éventuelle insuffisance des cotisations est un motif de préoccupation majeur.

Restaurer la confiance est aussi une tâche ardue. Des informations de meilleure qualité et une plus grande transparence quant aux coûts administratifs et aux droits à pension renforceraient la confiance dans les régimes de retraite et contribueraient à améliorer leur gouvernance. Les jeunes en particulier ont besoin de croire à la stabilité à long terme des systèmes et aux promesses qui leur sont faites pour les amener à souscrire au contrat générationnel.

Les réformes des pensions doivent être approfondies dans plusieurs domaines. S'il est vrai que de nombreux pays de l'OCDE ont réduit le nombre de régimes spéciaux et assuré la convergence des régimes publics et privés, de fortes disparités persistent dans d'autres. Qui plus est, dans certains pays, les travailleurs indépendants ne cotisent pas suffisamment, ce qui tient à la fois à leur imprévoyance et à l'inefficacité des politiques. L'élargissement de leur couverture de retraite pose un problème, car il passe dans certains cas par la réduction de l'informalité et l'amélioration du recouvrement des impôts.

En outre, il est difficile de définir dans quelle mesure les régimes de retraite peuvent remédier à la situation des individus qui ont travaillé dans des conditions éprouvantes, et les dispositifs de retraite anticipée liés à la pénibilité du travail ont souvent été utilisés à mauvais escient par le passé. Si ces régimes peuvent se justifier pour quelques groupes étroitement définis, ils constituent généralement une mesure inefficace pour compenser les atteintes à la santé et la réduction de l'espérance de vie des individus. Les responsables politiques devraient plutôt chercher à prévenir l'instauration même de conditions de travail dangereuses ou pénibles, substituant ainsi au problème passif des retraites en fin de vie un problème de santé et d'environnement au travail lorsque l'activité exercée est éprouvante. Enfin, une réforme des pensions de réversion s'impose dans bon nombre de pays de l'OCDE, pour se rapprocher de l'équité actuarielle tout en tenant compte des événements de la vie comme les divorces ; il s'agirait de favoriser l'égalité des sexes et de stimuler l'offre de travail des femmes en les incitant davantage à acquérir leur indépendance économique et à travailler. À court terme, ces réformes risquent néanmoins d'accentuer les vulnérabilités ; il conviendra donc d'analyser en profondeur les effets de leur mise en application.

Il se peut en fait que les régimes de retraite creusent des inégalités qui s'accroissent déjà durant le cycle de vie active en raison de l'interaction entre mauvais état de santé et pénibilité des carrières. Les règles ou formules utilisées pour calculer les rentes, que ce soit dans les régimes à prestations ou à cotisations définies, ne tiennent généralement pas compte des disparités entre les taux de mortalité qui sont corrélées aux revenus. Celles-ci impliquent que les retraités pauvres bénéficient en général moins longtemps de leurs pensions. Autrement dit, les régimes de retraite sont moins redistributifs que prévu quand ils ne prennent pas en considération les inégalités d'espérance de vie, et certains pourraient même être régressifs.

Notes

1. Source : Commission européenne (2015), *The 2015 Ageing Report* ; Australie : Commonwealth of Australia (2015), *2015 Intergenerational Report: Australia in 2055* ; Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising to the Challenge: Argentina, Brazil, China, Iceland, India, Indonesia, Japan, Korea, Mexico, Saudi Arabia and the United States*.
2. Les dépenses publiques de retraite devraient passer de 1.7 % à 12.5 % du PIB en Corée, et de 6.3 % à 17.0 % en Turquie selon Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising to the Challenge*.
3. Les augmentations des pensions de retraite associées aux ajustements des indices sont traitées plus loin.

Bibliographie

- Commission européenne (2015), *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg
- Commission européenne (2012), *The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population (2013), *Perspectives de la population mondiale : révision de 2012*.
- OCDE (2015a), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- OCDE (2015b), *OECD Business and Finance Outlook 2015*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234291-en>.
- OCDE (2015c), *Interim Economic Assessment – 18 March 2015: Tailwinds driving a modest acceleration... but storm clouds on the horizon*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/eco/outlook/Interim-Assessment-Handout-Mar-2015.pdf.
- OCDE (2014a), *Income Inequality Update – June 2014*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/els/soc/OECD2014-Income-Inequality-Update.pdf.
- OCDE (2014b), *Études économiques de l'OCDE : Pologne 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-pol-2014-fr.
- OCDE (2013), *Panorama des pensions 2013 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr.
- OCDE/BID/Banque mondiale (2014), *Pensions at a Glance, Latin America and the Caribbean*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2014-en.
- Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising To The Challenge*.

ANNEXE 1.A1

Réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015

Tableau 1.A1.1. Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015
Par pays et par objectif principal

Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Australie		Augmentation du taux de cotisation aux régimes obligatoires à cotisations définies, qui passera de 9 % à 9.5 % en juillet 2014. Il sera maintenu à 9.5 % jusqu'à juillet 2021 et atteindra 12 % en juillet 2025. Le critère de patrimoine du régime <i>Age Pension</i> sera rééquilibré à partir de janvier 2017. La prestation sera plus ciblée, mais plus généreuse. Cette mesure devrait globalement se traduire par des économies pour le Trésor.		Le plafond général sur les avantages fiscaux portant sur les cotisations a été revalorisé à 30 000 AUS en juillet 2014.	Le <i>Restart Wage Subsidy Program</i> est entré en vigueur le 1 ^{er} juillet 2014. Il remplace le <i>Seniors Employment Incentive Payment</i> et le <i>Mature Aged Worker Tax Offset</i> .	En 2014, les produits MySuper ont remplacé les produits de retraite par défaut pour tous les nouveaux comptes ; tous les soldes des régimes par défaut existants devront être transférés dans un compte MySuper avant le 1 ^{er} juillet 2017. Le projet SuperStream va établir des normes de commerce électronique uniformes pour les cotisations aux fonds de retraite et pour les transferts entre fonds (« <i>rollovers</i> »). Sa mise en œuvre sera achevée fin 2015-16.	
Autriche					Pour les cohortes nées en 1955 et après, la décote pour retraite anticipée passera de 4.2 % à 5.1 % (max. de 15.3 %).		

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Belgique						Les autorités ont récemment annoncé un relèvement progressif de l'âge de la retraite à 67 ans d'ici à 2030, une corrélation avec l'espérance de vie par la suite, une augmentation d'un an de l'âge de la retraite anticipée, le durcissement des conditions de préretraite pour les chômeurs, l'abolition de l'ouverture des droits à la retraite à un âge inférieur dans certains régimes (police par exemple).		Les autorités ont proposé d'instaurer un dispositif à points qui harmoniserait les régimes public et privé, et quelques mécanismes visant à développer le pilier de retraite privé.
Canada	Un nouveau plan d'épargne-retraite facultatif (le Régime de pension agréé collectif, RPAC), fondé sur l'affiliation automatique des salariés travaillant pour un employeur qui y a adhéré a été introduit dans des secteurs relevant de la compétence fédérale. En 2014, la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse se sont ajoutées à ce groupe, la loi ayant par ailleurs été votée en Ontario en 2015. La version québécoise de ce dispositif a été adoptée en décembre 2013. La loi portant création du Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO), approuvée en avril 2015, va instaurer un nouveau dispositif de retraite obligatoire pour les employeurs et salariés de l'Ontario non-adhérents à un régime à prestations définies et à certains régimes à cotisations définies (à compter de 2017).		Modification de la clause d'exclusion générale du Régime de pensions du Canada qui portera à 17 % (au lieu de 16 %) le pourcentage des revenus les plus faibles qu'il est possible d'exclure du calcul des prestations en 2014.	Augmentation du taux de cotisation au Régime de rentes du Québec, qui passe de 10.2 % en 2013 à 10.35 % en 2014 et à 10.5 % en 2015.		Les personnes âgées de plus de 60 ans pourront cumuler les prestations du RPC et un emploi. Les prestations post-retraite ont été instaurées pour permettre aux individus de continuer à travailler tout en touchant leur pension RPC. Les cotisations seront obligatoires pour les personnes de moins de 65 ans, et facultatives entre 65 et 70 ans. L'obligation de ne plus travailler ou de diminuer son revenu pour être admissible à une retraite anticipée a été supprimée.		

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Chili	Depuis 2012-14, affiliation automatique des travailleurs indépendants (avec clause dérogatoire). Depuis 2015, tous les travailleurs indépendants admissibles sont obligés de cotiser au système.	Des limites minimum et maximum ont été fixées sur la couverture de change.					Suite à l'adjudication du contrat de gestion des comptes des nouveaux adhérents en 2014, les frais de gestion minimum ont été ramenés de 0.477 % à 0.47 % du revenu mensuel du titulaire du compte. Les frais liés aux prestations d'assurance-décès et invalidité ont également été ramenés de 1.49 % à 1.15 %.	
République tchèque	Les comptes individuels volontaires entrés en vigueur en 2013 seront fermés en 2016 en raison du faible taux d'adhésion.							
Danemark						Augmentation de l'âge de la retraite anticipée (2014). Mise en place d'une nouvelle « pension d'invalidité vieillesse » pour les travailleurs occupant un emploi physiquement exigeant et souffrant de problèmes de santé liés au travail (2014).		
Estonie								

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Finlande			Les partenaires sociaux sont convenus de relever de 4 % par an les cotisations patronales et salariales aux régimes liés à la rémunération (TyEL) entre 2011 et 2016.	En 2015, la revalorisation des pensions prévue (régimes liés aux rémunérations et KELA) a été ramenée d'un taux de bien plus de 1 % à 0.4 %.	La législation autorisant les bénéficiaires d'une pension d'invalidité à travailler pendant deux ans sans perdre leur droit à pension sera prorogée jusqu'à la fin de 2016. L'âge ouvrant droit à la retraite à temps partiel sera porté à 61 ans pour les personnes nées après 1953, et le taux d'acquisition des droits à retraite va être diminué. La retraite anticipée est supprimée dans le cadre de TyEL pour les travailleurs nés après 1951. Dans le cas de KELA, l'âge ouvrant droit à la retraite anticipée est porté à 63 ans. Le régime de pensions de chômage est progressivement éliminé en 2014. Les chômeurs de longue durée nés avant 1958 peuvent toujours partir à la retraite à 62 ans avec une retraite à taux plein.	Le Parlement a adopté une nouvelle loi concernant la transparence des prestataires du secteur privé. Celle-ci imposera aux employés en mesure d'influer sur les décisions d'investissement de l'entreprise de déclarer leur portefeuille boursier et leurs transactions commerciales (janvier 2015).	En 2014, le gouvernement et les partenaires sociaux ont abouti à un accord sur une réforme des retraites qui sera mise en œuvre en 2017 et consistera notamment à relever les âges minimum et maximum de départ en retraite et à modifier la formule de calcul des pensions de vieillesse liées aux rémunérations. Le projet de réforme a été envoyé au Parlement en septembre 2015.

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
France	La période de cotisation utilisée pour le calcul des prestations sera plus généreuse en cas de maternité, de formation, de chômage, d'apprentissage, d'études et de travail à temps partiel.			La majoration de pension de 10 % pour les parents ayant élevé au moins 3 enfants sera assujettie à l'impôt. Le taux de cotisation patronal et salarial va augmenter de 0.3 point d'ici à 2017, à savoir de 0.15 % en 2014 et de 0.05 % par an entre 2015 et 2017.	À compter de 2014, la revalorisation des retraites, qui intervenait auparavant en avril, a lieu en octobre. Les pensions inférieures à 1 200 EUR ont été gelées entre avril et octobre 2014.	La durée de cotisation ouvrant droit à une retraite à taux plein va augmenter d'un trimestre tous les trois ans pour atteindre 43 ans en 2035. L'âge de la retraite reste fixé à 62 ans, mais une personne qui aura cotisé le nombre de trimestres requis pourra prendre sa retraite à partir de 60 ans sans décote. Des comptes individuels vont être créés pour prendre en compte la pénibilité du travail ; ils ouvriront droit à une formation professionnelle et autoriseront une durée de cotisation plus courte.	À compter de 2016, tous les assurés auront un compte électronique qui leur fournira toutes les informations utiles concernant leur retraite : récapitulatif des cotisations antérieures, déroulé de carrière et projection des pensions futures au titre du régime de base et du régime complémentaire obligatoire.	
Allemagne		Les parents d'enfants nés avant 1992 recevront dorénavant des points de retraite pour les deux premières années de la vie de leurs enfants (juillet 2014).		En 2015, le taux de cotisation pour l'assurance vieillesse, décès et invalidité a été ramené de 9.45 % à 9.35 % pour les employeurs et pour les salariés.			En juillet 2014, l'âge de la retraite a été ramené de 65 à 63 ans pour les personnes ayant cotisé 45 ans au régime. À partir de 2016, il sera relevé de deux mois par an jusqu'à atteindre 65 ans.	
Grèce								
Hongrie								
Islande								

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres	
Irlande	En mars 2014, une feuille de route pour l'instauration d'un régime de retraite professionnel pour les personnes actuellement non couvertes a été établie. Son exécution sera fonction de la reprise et de la stabilité économiques.	Un nouvel ordre de priorité a été établi à compter du 25 décembre 2013 qui renforce la priorité donnée aux futurs retraités et réduit les droits des retraités actuels dans la répartition des actifs des régimes à prestations définies en cas de faillite. À partir de 2016, les régimes à prestations définies doivent détenir des actifs complémentaires. Le <i>Standard Fund Threshold</i> , à savoir le plafond des avoirs détenus dans un fonds de pension pouvant bénéficier d'un allègement fiscal, est ramené de 2.3 millions EUR à 2 millions EUR à partir de 2014. Le coefficient de capitalisation utilisé pour calculer les pensions des régimes à prestations définies est fonction de l'âge depuis 2014.	Nouvelles mesures d'accessibilité financière pour aider les retraités, les personnes handicapées et les aidants qui bénéficient du <i>Household Benefits Package</i> . Le HBP les aidera aussi à régler les factures d'eau. Le montant de cette prestation supplémentaire sera d'environ 100 EUR par an et par bénéficiaire à partir de 2015.	Un prélèvement fiscal temporaire de 0.15 % des actifs des plans de retraite professionnels a été instauré en 2014. Il remplace le prélèvement de 0.6 % qui avait été introduit en 2011.					
Israël			Le taux de cotisation minimum au régime d'épargne-retraite obligatoire est passé de 15 % à 17.5 % en 2014.						
Italie		De nouvelles règles régissant l'investissement des fonds de pension ont été instaurées en 2014. Elles visent à assurer une gestion plus prudente des investissements et une diversification des portefeuilles.			Une nouvelle règle de revalorisation progressive fondée sur l'indice du « coût de la vie » a été instituée pour la période 2014-16. Les pensions d'un montant supérieur à un seuil donné ne sont pas indexées, mais augmentées d'un montant fixe. En avril 2015, la Cour constitutionnelle a jugé la désindexation des retraites inconstitutionnelle.	Diverses clauses de protection ont été introduites pour les <i>esodati</i> afin de leur permettre de prendre leur retraite dans les conditions définies avant la réforme.			

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Japon	La période ouvrant droit à la pension nationale sera ramenée de 25 à 10 ans à partir d'avril 2017.	La loi portant sur le démantèlement des fonds de pension des salariés (FPS) est entrée en vigueur en avril 2014. Les FPS en mauvaise santé financière voient leurs contrats résiliés ou sont dissous dans un délai de cinq ans. Aucun nouveau FPS ne peut être créé. Ceux qui disposent d'actifs d'un montant supérieur à la réserve minimum peuvent rester en activité à condition que la valeur de leurs actifs soit vérifiée chaque année à compter de 2019. Ceux dont la situation financière est solide sont aussi encouragés à basculer vers d'autres types de régimes de retraite.	Versement de prestations sociales aux retraités à faible revenu à partir d'avril 2017. Le gel nominal ponctuel des prestations de retraite est aboli, et un nouveau système de revalorisation en fonction des salaires et des prix (dit « indexation macro-économique ») est mise en place à compter d'avril 2015.	Les femmes en congé de maternité sont exonérées des cotisations à la retraite depuis avril 2014.	Fin du gel nominal ponctuel des prestations de retraite en 2015.			Intégration des régimes de retraite des fonctionnaires et des salariés de l'enseignement public au régime général des salariés à partir d'octobre 2015.
Corée	Introduction d'une nouvelle pension de base en juillet 2014.							
Luxembourg			Légère augmentation de la pension de base, de 0.44 % par an en moyenne, depuis octobre 2012, qui s'ajoute à la revalorisation en fonction de la hausse des salaires					
Mexique								

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Pays-Bas			Jusqu'en 2013, la totalité des cotisations de retraite (au taux d'acquisition de 2.25 %) pouvait bénéficier d'un abattement fiscal. Cette exemption ne sera plus accordée que sur les taux d'acquisition annuels de 2.15 % et 1.75 % au maximum à partir de 2014 et 2015.		En 2014, augmentation de l'âge de la retraite des régimes professionnels, passé de 65 à 67 ans. Suppression progressive des dispositifs de retraite anticipée pour les métiers physiquement exigeants.		
Nouvelle-Zélande	Les prestataires par défaut KiwiSaver poursuivront une stratégie de placement prudente : entre 15 % et 25 % des fonds seront affectés à des actifs de croissance.		La subvention publique à l'ouverture de chaque nouveau compte KiwiSaver a été supprimée en mai 2015, ce qui devrait se traduire par une économie annuelle de 125 millions NZD pour l'État au cours des quatre prochaines années.			Les prestataires KiwiSaver seront tenus de publier chaque trimestre sur leur site internet des informations les concernant : résultats, montant des frais, rendements, portefeuilles et principaux responsables. Les prestataires par défaut devront assurer une formation financière et fournir des conseils financiers impartiaux aux titulaires des comptes.	
Norvège	Les nouvelles règles régissant les régimes de retraite professionnels donnent aux employeurs une plus grande latitude dans la conception de leur régime (2014)				Les nouvelles règles applicables aux régimes de retraite professionnels offrent la possibilité de retirer totalement ou partiellement les prestations de retraite à partir de 62 ans, indépendamment de la situation professionnelle. La valeur actualisée des prestations de retraite totales est indépendante du retrait.		

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Pologne	Les cotisations obligatoires au régime privé à cotisations définies (fonds de pension privés – OFE) sont devenues facultatives : les salariés peuvent choisir de verser 2.92 % de leur salaire brut aux OFE, l'option par défaut étant de cotiser au régime public notionnel à cotisations définies.	Les OFE n'ont pas le droit d'investir dans des obligations du Trésor polonais ou dans des titres de dette garantis par le Trésor. En 2014, les fonds de pension doivent détenir au minimum 75 % de leurs actifs en actions. Ce seuil va progressivement diminuer jusqu'à atteindre 15 % en 2017.		Nouvelles incitations fiscales pour IKZE (un régime individuel facultatif) – régime exonération/exonération/ taxation avec taux d'imposition forfaitaire de 10 % (soit un taux inférieur au taux standard d'imposition sur le revenu).	Les pensions sont généralement revalorisées en fonction d'un facteur qui conjugue l'inflation et, pour 20 %, l'augmentation des salaires. Ce principe d'indexation a été appliqué en 2015 sans être érigé en règle pour les prochaines années. La hausse des pensions individuelles en 2015 ne pouvait toutefois être inférieure à 36 PLN.		En février 2014, 51.5 % des actifs nets des fonds de pension privés ont été transférés à l'Institut d'assurance sociale. En outre, les actifs des personnes qui choisissent de continuer de cotiser à ces fonds seront progressivement transférés au régime public dix ans avant l'âge de la retraite. Les actifs accumulés jusqu'à présent par celles qui ont décidé de passer au régime public seront transférés selon le même principe.	
Portugal				En 2015, le revenu de retraite minimum donnant droit à la CES (contribution extraordinaire de solidarité) a été modifié et s'applique seulement aux pensions les plus élevées.	La formule de calcul du coefficient de viabilité, qui associe le montant des pensions à la hausse de l'espérance de vie, a été modifiée : le coefficient sera désormais calculé comme le rapport entre l'espérance de vie en 2000 et l'espérance de vie l'année avant le départ à la retraite. Il sera davantage utilisé pour relever l'âge de la retraite que pour réduire la pension, et ne s'applique qu'aux personnes qui souhaitent liquider leurs droits avant l'âge normal de la retraite.	L'âge de la retraite a été porté de 65 à 66 ans en 2014. Les chômeurs de longue durée peuvent prendre leur retraite à 57 ans. L'âge de la retraite sera associé à l'espérance de vie.		

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
République slovaque	En 2015, le régime à cotisations définies est devenu facultatif, les affiliés ayant maintenant la possibilité d'intégrer le régime public lié aux rémunérations pour la quatrième fois depuis son instauration en 2005.				Entre 2013 et 2017 les prestations de retraite seront revalorisées par montants fixes ; par la suite, elles seront indexées sur les prix à la consommation.			
Slovénie								
Espagne			Ajustement des paramètres pertinents du régime de retraite à l'évolution de l'espérance de vie tous les cinq ans à compter de 2019. Le coefficient de viabilité n'est appliqué qu'une fois, lors du calcul de la pension initiale (décembre 2014).		Les prestations de retraite seront ajustées en fonction, entre autres, du rapport des cotisations aux dépenses à partir de 2014, un ajustement minimum et maximum étant défini.		Depuis 2014, le Trésor général de la sécurité sociale peut facturer directement les employeurs, qui devaient auparavant calculer eux-mêmes les cotisations patronales et salariales.	Un nouvel organisme public, l'Autorité indépendante de responsabilité budgétaire, a été créé en novembre 2013. L'Autorité donnera son avis sur les propositions relatives à l'ajustement annuel des pensions et aux modifications du coefficient de viabilité.
Suède				Augmentation de la déduction fiscale sur la retraite de base pour les personnes de plus de 65 ans en 2014. Suppression progressive des déductions fiscales applicables aux régimes individuels privés, qui seront abolies en 2016.		Crédit d'impôt sur les revenus d'activité relevé en 2014. Il est plus élevé pour les personnes de plus de 65 ans.		
Suisse						Système plus souple permettant de reporter la sortie du marché du travail du fait que les assurés peuvent continuer de cotiser aux fonds de pension jusqu'à 70 ans.		
Turquie								

Tableau 1.A1.1. **Détails des réformes des retraites de septembre 2013 à septembre 2015** (suite)
Par pays et par objectif principal

	Couverture	Diversification et sécurité	Prestations de retraite	Impôts et cotisations aux régimes à cotisations définies	Indexation	Incitations à travailler	Efficience administrative	Autres
Royaume-Uni	Le <i>National Employment Savings Trust</i> (NEST) est étendu aux petites entreprises à compter de janvier 2016.	De nouvelles règles ont été adoptées en mai 2014 concernant les retraits des régimes à cotisations définies, qui permettront le retrait de sommes globales importantes.	À partir de 2016, un nouveau régime de retraite public à un pilier (le <i>single-tier pension</i> , ou STP) va remplacer, à un niveau supérieur, à la fois la retraite de base et la garantie de revenu minimum (<i>Pension Credit</i>).	Les impôts sur les retraits des comptes de retraite ont été abaissés, et les sommes exonérées d'impôts augmentées en 2015.		Report de l'âge de la retraite à 66 ans à l'horizon 2026, et à 67 ans en 2028. Relèvement progressif de l'âge permettant de retirer l'épargne-retraite privée, de 55 ans à 57 ans en 2028. La liquidation des retraites privées sera possible à compter de dix ans avant l'âge normal de la retraite.	Le régime NEST va créer des économies d'échelle en comparaison aux régimes à cotisations définies en vigueur. Les prestataires de pensions de retraite et les gestionnaires de fonds doivent offrir aux adhérents aux régimes à cotisations définies des conseils personnalisés gratuits dans le cadre d'entretiens individuels. Les régimes à cotisations définies de petite taille sont automatiquement transférés au nouveau régime de retraite quand les travailleurs changent d'emploi. Les pouvoirs de l'administration à instaurer des normes et frais de gestion minimaux ont été renforcés de manière à empêcher des frais excessifs et à relever les normes.	
États-Unis	<i>My retirement accounts</i> (mes comptes retraite) a été annoncé en janvier 2014 pour encourager les personnes à faire des économies pour leur retraite. Les cotisations seront converties en obligations d'État et le capital investi est garanti. Les réglementations définitives ont été annoncées par le Trésor américain en décembre 2014, et le programme est disponible à compter de novembre 2015.							

Note : IPC = indice des prix à la consommation ; PIB = produit intérieur brut ; cohorte = groupe de personnes nées la même année.

Chapitre 2

Le rôle des pensions du premier pilier

Ce chapitre examine le rôle des prestations relevant des régimes du premier pilier dans les pays de l'OCDE et du G20. Il se concentre sur les trois composantes principales du premier pilier : les pensions de base, les pensions minimums et les prestations de vieillesse soumises à conditions de ressources de l'aide sociale. Le chapitre commence par décrire en détail la structure des régimes de retraite du premier pilier et leurs règles d'admissibilité. Il procède ensuite à des comparaisons des niveaux de prestations rapportés au salaire moyen dans les différents pays de l'OCDE et les met en regard des taux de pauvreté des personnes âgées. Le chapitre se penche également sur d'autres formes d'aide dont peuvent bénéficier les retraités, notamment les allocations de loyer ou de santé. Il analyse les implications des politiques d'indexation pour le niveau des prestations du premier pilier et les dépenses publiques dans le contexte du vieillissement démographique, selon la façon dont les seuils d'âge seront ajustés pour les pensions du premier pilier.

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.

2.1. Introduction

Les pays de l'OCDE ont en commun de s'être dotés de dispositifs particuliers pour protéger les retraités les plus vulnérables. Ces dispositifs tiennent un rôle plus important pendant les périodes de chômage élevé ou lorsque le niveau des prestations générales de pension diminue. Dans le contexte d'une société vieillissante, leur rôle pourrait se voir renforcé au cours des prochaines années, alors même que les finances publiques seront confrontées à des pressions croissantes. Cependant, le niveau de protection offert par ces prestations varie très largement selon les pays, à l'image de la grande diversité de conception des régimes de retraite en général (voir le tableau 5.2 à la fin de ce volume et les « descriptifs pays » figurant au chapitre 11).

Le premier régime de retraite, destiné aux travailleurs du secteur privé, a vu le jour en Allemagne en 1889. Il avait pour but de verser un revenu à l'ensemble des travailleurs ayant cotisé au moins 30 ans, à partir de leurs 70 ans. Au début du XX^e siècle, le Royaume-Uni a instauré un régime de retraite qui versait une pension hebdomadaire régulière à toutes les personnes âgées de plus de 70 ans, indépendamment de leurs antécédents d'emploi et de salaire, dès lors que leur revenu était inférieur à un certain seuil. Il s'agit du premier exemple de prestation de retraite mise en place pour atténuer la pauvreté chez les personnes âgées.

Les pensions de vieillesse du premier pilier correspondent au premier niveau de protection offert aux personnes âgées dans le cadre du système de retraite. Dans la plupart des pays, elles recouvrent, d'une part, un soutien financier aux personnes qui n'ont pas réussi à cotiser suffisamment pour leur retraite et sont exposées au risque de pauvreté, et d'autre part, un mécanisme qui rétribue les travailleurs ayant atteint le minimum de cotisation requis. Les pensions du premier pilier peuvent avoir jusqu'à trois composantes :

- *La pension de base.* Cette composante peut prendre deux formes différentes :
 - ❖ Une prestation versée à tous les retraités, indépendamment de leurs antécédents de cotisation, mais qui peut néanmoins être soumise à un critère de résidence. Dans certains pays, les prestations fondées sur la résidence viennent en déduction des autres revenus de pension.
 - ❖ Une prestation fondée exclusivement sur le nombre d'années de cotisation, et donc indépendante des revenus d'activité.
- *La pension minimum.* Il peut s'agir de la prestation minimum servie par un régime contributif spécifique ou par l'ensemble des régimes combinés. Le niveau de la prestation prend parfois en compte les autres revenus de pension.
- *L'aide sociale.* Il s'agit de prestations soumises à conditions de ressources, réservées aux personnes dont les droits à pension ne leur assurent pas un revenu suffisant et qui ont par conséquent besoin d'un complément pour atteindre un certain seuil de revenu, généralement aligné sur le seuil de référence de l'aide sociale générale.

Ce chapitre passe en revue les dispositifs mis en place par chacun des pays de l'OCDE pour protéger les retraités les moins aisés – pensions de base ou pensions minimums fondées sur les antécédents de résidence ou de cotisation, ou filet de protection sociale assurant aux bénéficiaires un certain niveau de revenu. La section suivante compare les critères qui sous-tendent l'admissibilité aux pensions non liées aux revenus d'activité, en se concentrant plus particulièrement sur le nombre

d'années de résidence ou de cotisation requis. La section 2.3 examine la valeur des pensions de base ou des pensions minimums par rapport au salaire moyen, avant d'analyser la situation des personnes qui ne remplissent pas les critères de cotisation. La section 2.4 est consacrée aux prestations d'aide sociale et aux autres prestations ou aides qui existent dans les pays. La section 2.5 explique comment les taux de prestations statutaires applicables au premier pilier pourraient évoluer dans le temps et décrit les conséquences possibles des politiques d'indexation. La section 2.6 tire les conclusions et résume les principaux enjeux de politique publique.

Principaux résultats

- Tous les pays sont dotés d'un système de pensions relevant du premier pilier, mais la structure et la valeur de ces prestations sont extrêmement variables d'un pays à l'autre. Les pensions de base fondées sur les antécédents de résidence oscillent entre 6 % du salaire moyen en Islande et 40 % en Nouvelle-Zélande, tandis que les prestations relevant du filet de protection sociale vont de 2 % en Chine et 6 % en Turquie à 50 % au Brésil ; cela étant, la Chine et la Turquie versent également des pensions minimums élevées, représentant plus de 40 % du salaire moyen.
- La moitié des pays de l'OCDE assurent à l'ensemble des citoyens une pension de base qui peut être fondée sur les antécédents de résidence uniquement ou sur le nombre d'années de cotisation, et dans un tiers des pays, les régimes de retraite liés à la rémunération prévoient une pension minimum.
- La durée de cotisation ouvrant droit au versement d'une pension minimum s'échelonne entre un an en Suisse pour une pension partielle (pour percevoir une pension à taux plein, les hommes doivent justifier de 44 ans de cotisation et les femmes de 43 ans) et 35 ans en République tchèque pour tout niveau de prestation. En moyenne, il faut avoir cotisé pendant 26 ans pour percevoir une pension minimum à taux plein, tandis que 20 ans de cotisation ouvrent droit à une prestation partielle dans la majorité des cas.
- La majorité des pensions du premier pilier sont indexées sur les prix, de sorte que leur valeur décline graduellement par rapport aux salaires, les gains de productivité se traduisant en croissance des salaires réels à moyen terme. Si les taux de recours aux prestations restent stables et si ces règles d'indexation sont appliquées de façon rigide, l'incidence de la pauvreté chez les retraités risque d'augmenter à long terme.
- Plusieurs pays qui se caractérisent par des taux de pauvreté des personnes âgées relativement élevés et des prestations d'aide sociale faibles disposent d'une marge importante pour augmenter le montant de ces prestations, même une fois pris en compte le niveau du PIB par habitant. C'est particulièrement le cas du Chili, de la Corée, du Mexique et de la Turquie, mais aussi des États-Unis et de la Suisse.
- Dans près de la moitié des pays de l'OCDE, les personnes âgées ont accès à des services ou des prestations monétaires supplémentaires qui couvrent par exemple leurs frais de logement ou de chauffage ainsi que leurs besoins de santé et de soins. Elles bénéficient également de divers services en nature, sous la forme d'exonération de la redevance de télévision ou d'utilisation gratuite ou à tarif réduit des transports. Ces services sont généralement fournis à titre universel et profitent donc à bon nombre de personnes qui auraient les moyens d'en supporter le coût. L'application de critères de ressources à une partie au moins de ces formes d'aide permettrait de réduire les dépenses futures.
- Si les taux de recours aux prestations restent constants, les politiques d'indexation actuelles entraîneront une hausse des dépenses dans un grand nombre de pays. Bien que la stabilisation du niveau des dépenses consacrées aux pensions du premier pilier par rapport au PIB ne constitue pas un objectif en soi et n'ait, en tant que telle, aucune signification normative, elle peut constituer une référence utile dans la mesure où les sources de financement ont tendance à suivre le PIB. L'un des

éléments à prendre en compte, en particulier, est la situation de départ de chaque pays en termes de niveaux de dépenses ou sur le plan des inégalités de revenus qui affectent la partie basse de la répartition des revenus.

- Si les seuils d'âge étaient relevés de cinq ans d'ici 2060, de nombreux pays parviendraient presque à stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB en maintenant leurs politiques d'indexation actuelles. Dans la zone OCDE en moyenne, compte tenu du vieillissement démographique projeté, il faudrait indexer les prestations du premier pilier sur la hausse des salaires diminuée de 0.8 % (c'est-à-dire l'inflation plus 0.5 % sur la base des hypothèses de l'OCDE) pour stabiliser les dépenses en pourcentage du PIB si les seuils d'âge étaient relevés progressivement de cinq ans d'ici 2060.
- D'autres mécanismes, tels que l'adhésion automatique à un régime de retraite ou des incitations sous la forme d'allègements fiscaux ou de cotisations de contrepartie, contribueraient à réduire la dépendance à l'égard des prestations du premier pilier soumises à conditions de ressources en conférant aux individus une responsabilité accrue vis-à-vis de leur épargne-retraite.

2.2. Critères d'admissibilité applicables aux pensions de vieillesse de base et minimums

Le tableau 2.1 résume la structure des pensions de base et des pensions minimums dans les pays de l'OCDE. Les critères d'admissibilité varient selon les pays – et au sein des pays en fonction du type de prestation considéré. Cette partie examine d'abord les pensions de base puis les pensions minimums.


Tableau 2.1. **Structure des pensions de base et des pensions minimums**

	Pension de base	Pension minimum		Pension de base	Pension minimum
Pays de l'OCDE			Pays de l'OCDE (suite)		
Australie ¹	R		Nouvelle-Zélande	R	
Autriche			Norvège ¹	R	
Belgique		x	Pologne		x
Canada	R		Portugal		x
Chili	R		République slovaque		
République tchèque	C	x	Slovénie		x
Danemark	R		Espagne		x
Estonie	C		Suède ¹	R	
Finlande ¹	R		Suisse		x
France		x	Turquie		x
Allemagne			Royaume-Uni	C	
Grèce	R		États-Unis		
Hongrie		x			
Islande	R		Autres grandes économies		
Irlande	C		Argentine	C	x
Israël	R/C		Brésil		x
Italie		x	Chine		x
Japon	C		Inde		x
Corée			Indonésie		
Luxembourg	C	x	Fédération de Russie	C	
Mexique		x	Arabie saoudite		x
Pays-Bas	R		Afrique du Sud	R	

Note : R = fondée sur les antécédents de résidence ; C = fondée sur les antécédents de cotisation.

1. L'Age Pension en Australie, la pension nationale en Finlande, la pension garantie en Norvège et la pension garantie en Suède sont basées sur la résidence et ont été par conséquent classées dans les pensions de base.

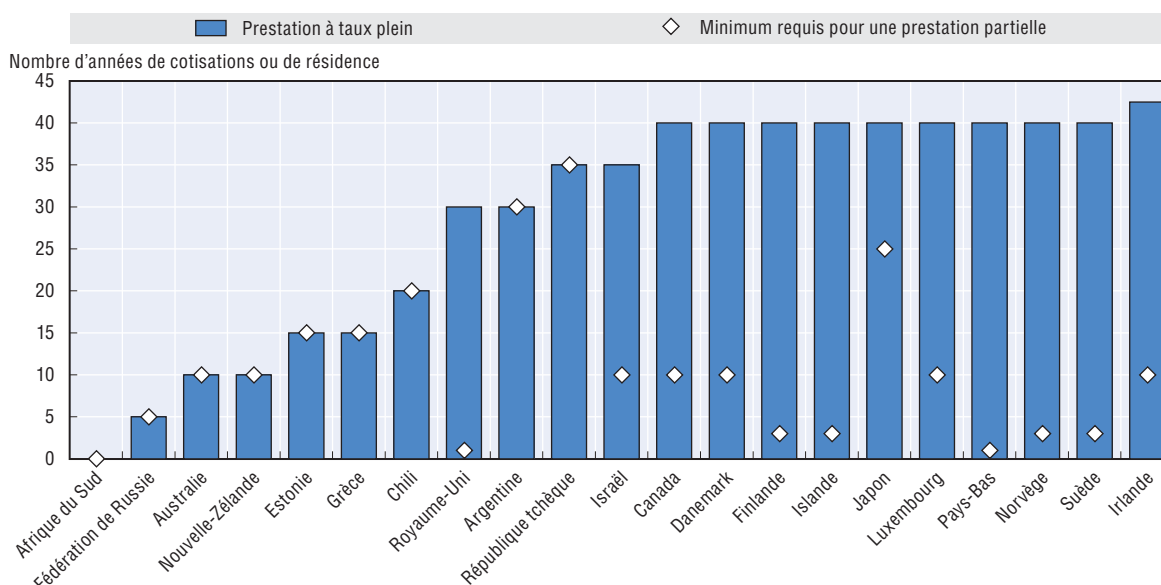
Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327378>

Pension de base

L'admissibilité au bénéfice d'une pension de base peut être fondée sur les antécédents de résidence ou de cotisation. Les pensions fondées sur les antécédents de résidence sont courantes dans les pays nordiques, qui tous les cinq exigent une durée de résidence de 40 ans pour le versement d'une prestation à taux plein (graphique 2.1), des durées plus courtes donnant droit à des prestations réduites. Au Canada et aux Pays-Bas également, le versement de la pension de base à taux plein est subordonné à une durée de résidence de 40 ans, tandis que 20 ans suffisent au Chili. L'Australie et la Nouvelle-Zélande sont les pays de l'OCDE où les critères d'admissibilité fondés sur la résidence sont les plus permissifs : dix ans de séjour dans ces pays suffisent pour percevoir une pension à taux plein, l'Australie exigeant cinq ans de séjour continu et la Nouvelle-Zélande la même durée après 50 ans. La Grèce avait prévu d'introduire en janvier 2015 une pension de base pour les personnes résidant dans le pays depuis 15 ans, mais cette mesure a été retardée. S'agissant des pays non membres de l'OCDE, en Afrique du Sud, il suffit d'être résident pour percevoir une pension de base.

Graphique 2.1. Nombre d'années de cotisation ou de résidence conditionnant l'admissibilité à une pension de base



Note : Au Royaume-Uni, il faudra justifier de 35 ans de cotisation pour percevoir la nouvelle pension publique à taux plein et de 10 ans pour percevoir la pension minimum. Pour l'Irlande, la durée de 42.5 ans correspond à une entrée dans la vie active à 20 ans et à un départ à la retraite à 66 ans, avec une moyenne de 48 semaines de cotisation.

Définition : La *pension de base* est une prestation versée sur la base de la durée de résidence ou de cotisation, indépendamment des revenus d'activité perçus.

Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327256>

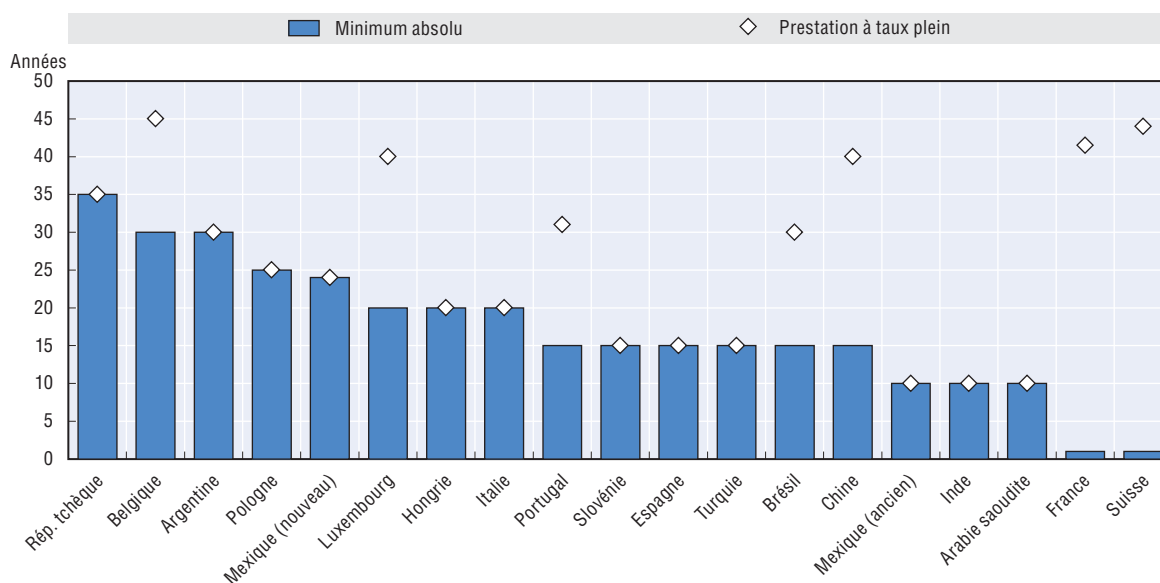
Pour les régimes de pensions de base fondés sur les antécédents de cotisation, le nombre d'années de cotisation requis est très variable d'un pays à l'autre. Au Luxembourg, il faut avoir cotisé 40 ans pour percevoir une pension à taux plein, contre 30 ans en République tchèque (35 à partir de 2019) et au Royaume-Uni. Dans ce dernier pays, le critère d'admissibilité à la pension de base actuel restera en vigueur jusqu'en 2016, année qui verra l'introduction de la nouvelle pension publique (nSP) dont le versement complet sera subordonné à une durée de cotisation de 35 ans. Dans la plupart des pays, il faut également justifier d'une durée de cotisation minimum pour percevoir une prestation d'un quelconque montant. Cette durée est comprise entre un an au Royaume-Uni en vertu des dispositions actuelles (dix ans avec la nouvelle nSP) et dix ans au Luxembourg. Les personnes n'ayant pas atteint le minimum de cotisation requis ne recevront rien. En République tchèque, la

prestation est servie après 30 ans de cotisation (35 ans à partir de 2019), les années de cotisation supplémentaires ne donnant droit à aucune majoration. En Irlande, le nombre total de semaines de cotisation (520 au minimum) est converti en moyenne annuelle sur l'ensemble de la carrière professionnelle, c'est-à-dire depuis le versement de la première cotisation jusqu'à l'âge de la retraite. Si la moyenne est supérieure à 48 semaines par an, la personne reçoit une prestation à taux plein ; dans le cas inverse, la pension est calculée au *pro rata* des cotisations versées, un minimum de cotisation de 24 semaines en moyenne étant exigé. Les travailleurs qui ont commencé à cotiser au cours des 520 semaines précédant leur départ à la retraite peuvent donc prétendre à une pension à taux plein. S'agissant des pays non membres de l'OCDE, la pension de base forfaitaire contributive de la Fédération de Russie est liquidable après seulement cinq années de cotisation.

Pension minimum


Tandis que la pension contributive de base prend généralement la forme d'une prestation forfaitaire, dans de nombreux pays, la pension minimum est conçue comme un complément dont le versement et le montant dépendent des autres revenus éventuels du demandeur. Comme pour les pensions de base, le nombre d'années de cotisation requis pour bénéficier d'une pension minimum à taux plein est très variable, allant de 15 ans en Espagne, en Slovaquie et en Turquie à 45 ans en Belgique (graphique 2.2). En France, pour bénéficier du minimum contributif, il faut être âgé d'au moins 61 ans et deux mois (62 ans à partir de 2017) et avoir cotisé pendant 41.5 ans, ou être âgé d'au moins 65 ans (67 ans à partir de 2022). Les personnes ayant cotisé au moins 30 ans ont cependant droit à une pension minimum légèrement supérieure. En vertu du nouveau système mexicain, les travailleurs du secteur privé qui n'ont pas cotisé avant 1997 devront cotiser pendant 1 250 semaines (environ 24 ans) pour avoir droit à la pension minimum ; dans l'ancien système, qui continue de régir les pensions de retraite de nombreux travailleurs, 500 semaines de cotisation suffisaient pour percevoir la pension minimum.

Graphique 2.2. Nombre d'années requis pour avoir droit à une pension minimum



Définition : La pension minimum peut être la prestation minimum servie par un régime contributif spécifique ou par l'ensemble des régimes combinés. Le niveau de la prestation peut prendre en compte d'autres revenus de pension éventuels.

Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327268>


De manière générale, les conditions d'admissibilité à la pension minimum ont très peu changé au cours des dernières années. Toutefois, en République tchèque, le nombre d'années de cotisation requis augmente à mesure que l'âge de la retraite recule. De la même manière, en France, la durée de cotisation a été récemment allongée de 40 à 41.5 ans et passera à 43 ans en 2035, parallèlement à l'augmentation de l'espérance de vie. Les travailleurs peuvent néanmoins partir à la retraite à 65 ans (67 ans à l'avenir), quels que soient leurs antécédents de cotisation. S'ils justifient d'au moins 30 ans de cotisation, ils peuvent prétendre à une pension minimum majorée d'environ 10 %. En Pologne, la durée de cotisation requise pour le versement de la pension minimum a été maintenue à 25 ans pour les hommes. Pour les femmes, en revanche, la durée de cotisation va augmenter graduellement pour passer de 21 ans en 2014 à 25 ans en 2022, l'objectif étant de faire converger à terme l'âge de la retraite des hommes et des femmes.

Le nombre d'années de résidence ou de cotisation n'est pas le seul déterminant de l'admissibilité au bénéfice d'une prestation à taux plein. Il existe également un critère d'âge, qui encore une fois est très variable selon les pays. À long terme, l'âge de la retraite sera d'au moins 67 ans pour les hommes et les femmes dans la majorité des pays de l'OCDE. Pour l'heure, beaucoup de pays traversent une période de transition, marquée par l'uniformisation de l'âge de la retraite des hommes et des femmes et/ou l'augmentation progressive de l'âge de la retraite, processus qui s'étendra sur plusieurs décennies. Le tableau 2.2 indique l'âge auquel les travailleurs peuvent prendre leur retraite en percevant une pension de base ou une pension minimum.

Tableau 2.2. **Âge auquel les travailleurs peuvent prendre leur retraite en percevant une pension de base ou une pension minimum, 2014**

	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Pays de l'OCDE			Pays de l'OCDE (suite)		
Australie	65.0	65.0	Norvège	67.0	67.0
Autriche	65.0	60.0	Pologne	65.0	60.0
Belgique	65.0	65.0	Portugal	66.0	66.0
Canada	65.0	65.0	République slovaque	62.0	62.0
Chili	65.0	60.0	Slovénie	65.0	65.0
République tchèque	62.7	61.3	Espagne	65.2	65.2
Danemark	65.0	65.0	Suède	65.0	65.0
Estonie	63.0	61.0	Suisse	65.0	64.0
Finlande	65.0	65.0	Turquie	60.0	58.0
France	61.2	61.2	Royaume-Uni	65.0	62.0
Allemagne	65.3	65.3	États-Unis	65.0	65.0
Grèce	65.0	65.0	Moyenne OCDE	64.7	63.5
Hongrie	62.5	62.5			
Islande	67.0	67.0	Autres grandes économies		
Irlande	66.0	66.0	Argentine	65.0	60.0
Israël	67.0	62.0	Brésil	65.0	60.0
Italie	66.3	62.3	Chine	60.0	60.0
Japon	65.0	65.0	Inde	58.0	58.0
Corée	65.0	65.0	Indonésie	55.0	55.0
Luxembourg	65.0	65.0	Fédération de Russie	60.0	55.0
Mexique	65.0	65.0	Arabie saoudite	60.0	55.0
Pays-Bas	65.2	65.2	Afrique du Sud	60.0	60.0
Nouvelle-Zélande	65.0	65.0			

Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

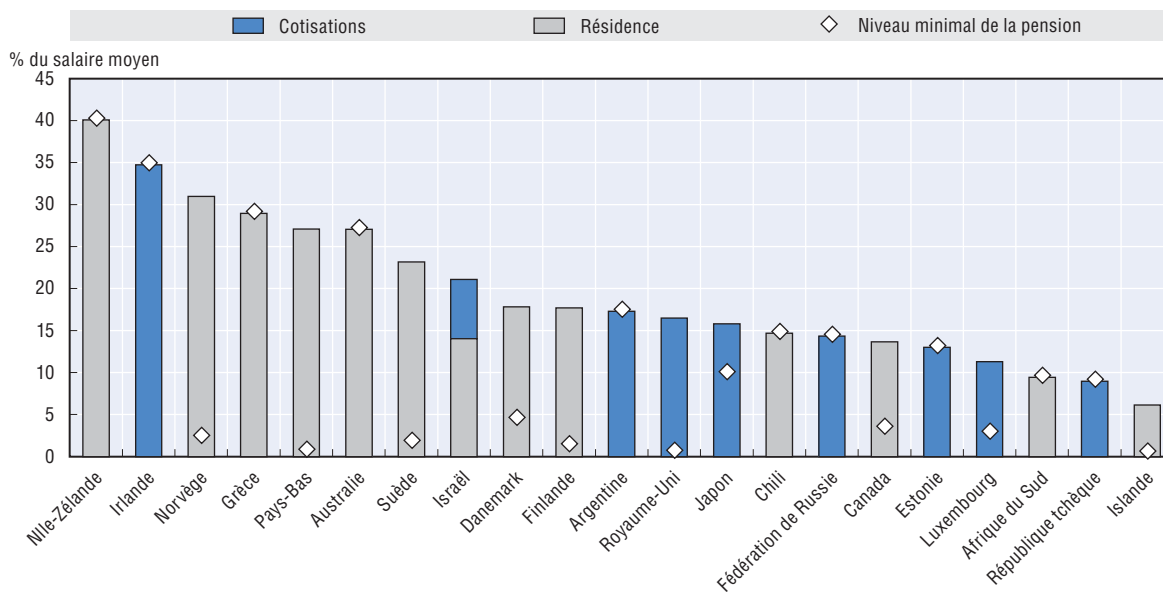
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327385>

2.3. Niveau des prestations

Comme les critères d'admissibilité, la valeur monétaire des pensions est très variable d'un pays à l'autre. En outre, certaines prestations sont soumises à des conditions de ressources (section 2.4) et diminuent plus ou moins rapidement à mesure que le revenu ou le patrimoine du bénéficiaire augmente. Cette section examine d'abord les pensions de base puis les pensions minimums.


La valeur de la pension de base est un déterminant important de la possibilité qu'une personne dispose d'un revenu adéquat au moment de la retraite. Le pays qui verse la pension de base la plus généreuse est la Nouvelle-Zélande : le revenu de retraite garanti y est supérieur à 40 % du salaire moyen – alors même que la durée de résidence requise est de seulement dix ans comme indiqué précédemment (graphique 2.3). L'Australie également assure un revenu relativement élevé. Son régime *Age Pension* alloue une prestation tout juste supérieure à 25 % du salaire moyen, complétée par un dispositif très complet d'avantages et d'aides au titre des dépenses de santé, de loyer, de médicaments et d'autres frais de subsistance ; cette prestation est soumise à des critères de ressources (incluant les revenus et le patrimoine), mais comme ceux-ci ne sont pas très restrictifs, 80 % environ des retraités australiens perçoivent au moins une certaine somme auprès du régime *Age Pension*. Aux Pays-Bas, la pension de base à taux plein est supérieure à 25 % du salaire moyen, le montant versé étant calculé au *pro rata* du nombre d'années de résidence.

Graphique 2.3. Pension de base en pourcentage du salaire moyen



Note : Le niveau minimal de la pension est le montant auquel peut prétendre une personne qui a atteint la durée minimum requise (voir graphique 2.1).

Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327276>

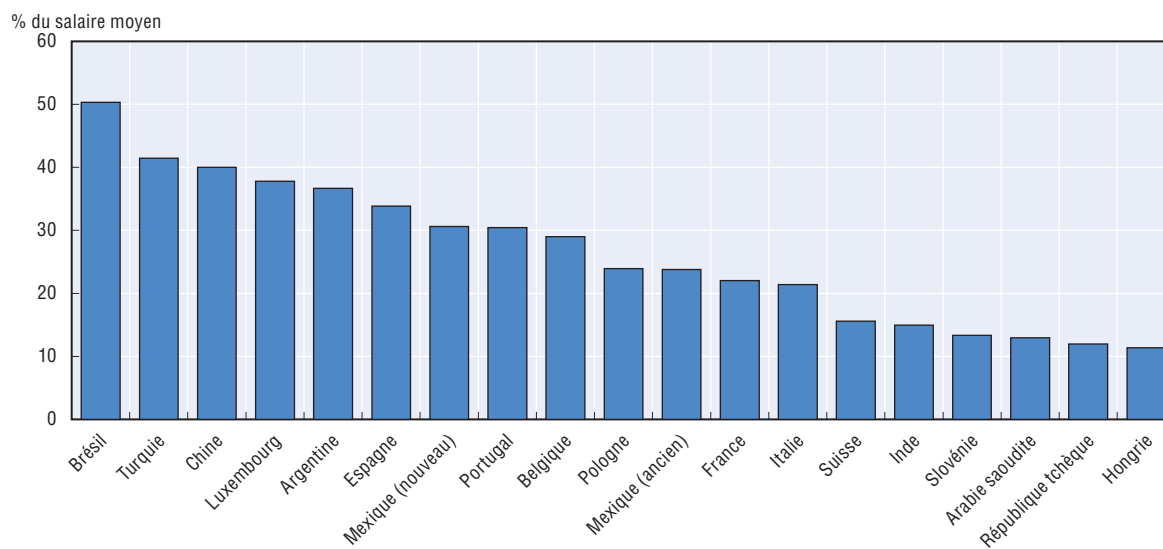
Dans les pays nordiques, certaines prestations viennent en déduction des autres revenus. Ainsi, la Finlande, la Norvège et la Suède conçoivent ces prestations comme un complément de ressources et non un revenu fixe, et tous les bénéficiaires ne reçoivent pas la pension maximale. La pension de base assure un revenu équivalent à 31 % du salaire moyen en Norvège et à environ 18 % au Danemark et en Finlande. En Suède, le montant de la prestation est plus élevé, à 23 % du salaire moyen, mais comme en Finlande et en Norvège, il vient en déduction de la pension liée à la rémunération (l'impact du mode de dégressivité des prestations est traité dans la section suivante). À l'instar de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et des pays d'Europe du Nord, le Canada et le Chili versent aussi des pensions de base – d'un niveau inférieur (presque 15 % du salaire moyen) – complétées par une allocation

soumise à conditions de revenu. Enfin, à l'extrémité inférieure du spectre, la pension de base de l'Islande ne représente que 6 % du salaire moyen même si, comme on le verra plus loin, il existe dans ce pays des prestations complémentaires au titre du filet de protection sociale.

Parmi les pays représentés sur le graphique 2.3, le montant de la prestation représente généralement un pourcentage plus faible du salaire moyen dans les pays où la pension de base est fondée sur les antécédents de cotisation que dans ceux où elle est fondée sur les antécédents de résidence. L'Irlande fait néanmoins exception, puisque la pension de base y atteignait 35 % du salaire moyen en 2014. Les prestations à taux plein sont légèrement supérieures à 15 % du salaire moyen au Japon et au Royaume-Uni, et inférieures à ce pourcentage en Estonie, au Luxembourg, en Afrique du Sud et en République tchèque. Comme on l'a fait remarquer précédemment, les chiffres indiqués pour le Royaume-Uni correspondent à la pension de base actuelle et non à la nouvelle pension publique qui entrera en vigueur en 2016 : dès lors, la pension représentera 22 % du salaire moyen et sera servie après 35 ans de cotisation.

Parmi les pays qui disposent d'un système de pension minimum, la prestation à taux plein représente en moyenne 25 % du salaire moyen, contre 20 % pour la pension de base. Le montant de la pension minimum s'échelonne entre 12 % du salaire moyen en Hongrie et en République tchèque et 42 % en Turquie et 50 % au Brésil (graphique 2.4).

Graphique 2.4. **Pension minimum à taux plein en pourcentage du salaire moyen**



Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

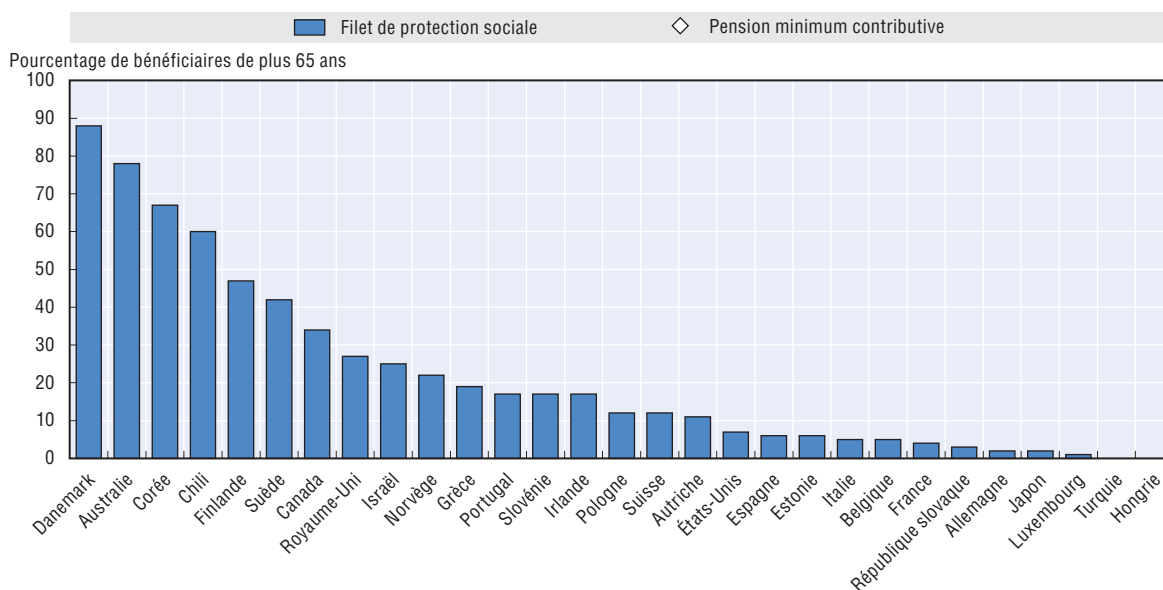
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327285>

La relation entre le montant de la prestation à taux plein et la durée de cotisation requise pour en bénéficier revêt un intérêt majeur. Au Luxembourg, par exemple, la pension minimum est équivalente à 38 % du salaire moyen pour seulement 20 ans de cotisation, alors que les chiffres correspondants pour la Belgique sont de 29 % et 45 ans. Les pourcentages présentés au graphique 2.4 reposent sur l'hypothèse que les bénéficiaires ont cotisé suffisamment longtemps pour percevoir la pension à taux plein. Cependant, les systèmes d'un certain nombre de pays prévoient plusieurs tranches de pensions. Au Portugal, par exemple, la pension minimum est servie à taux plein pour au moins 31 ans de cotisation, puis diminue de 20 % pour 21 à 30 ans de cotisation, de 27 % pour 15 à 20 ans et de 33 % pour moins de 15 ans. De nombreux pays réduisent le montant des prestations à proportion de la période non cotisée, et en Belgique, il existe un droit minimum par année de carrière pour les retraités qui ont perçu un salaire modeste ou travaillé à temps partiel tout au long de leur vie professionnelle.


Même si les critères d'admissibilité sont restés inchangés dans la plupart des pays, ces dernières années, quelques pays ont apporté à leurs politiques des changements qui ont eu des répercussions sur les prestations. Ces changements ont consisté principalement à geler les montants nominaux. C'est ce qu'ont fait la Hongrie, l'Irlande et le Portugal, où les prestations n'ont pas augmenté depuis la fin des années 2000. L'impact et les conséquences du gel des pensions et des politiques d'indexation en général sont évoqués dans la section 2.5.

La part de la population qui bénéficie d'une pension minimum varie entre moins de 1 % de la population âgée de 65 ans et plus en Hongrie et environ 60 % au Portugal (graphique 2.5). La faible couverture de la pension minimum en Hongrie s'explique par le fait qu'elle ne représente que 11 % du salaire moyen ; à titre de comparaison, un travailleur percevant 50 % du salaire moyen pourrait prétendre à une pension supérieure à ce niveau après avoir cotisé pendant seulement dix ans au régime de retraite lié à la rémunération. Près de 37 % des personnes âgées de 65 ans ou plus touchent une pension minimum en France, et le Luxembourg vient juste derrière avec 29 %. L'éventail des taux de recours aux prestations relevant du filet de protection sociale est plus large : d'un côté, près de 90 % des plus de 65 ans au Danemark et un tout petit peu moins de 80 % en Australie perçoivent ces prestations. Dans les deux cas, la pension vient en déduction des autres revenus, de sorte que beaucoup de personnes ne reçoivent qu'une prestation partielle. D'un autre côté, plus de deux tiers des pays représentés sur le graphique affichent des taux de recours inférieurs à 20 %, qui s'expliquent par le fait que beaucoup de retraités ont d'autres sources de revenu – pensions ou autres – qui leur font dépasser le seuil d'admissibilité.

Graphique 2.5. **Taux de recours à la pension minimum et à la pension relevant du filet de protection sociale, 2012**



Source : Informations fournies par les délégués des pays de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327293>

2.4. Que se passe-t-il pour les retraités qui ne sont pas admissibles au bénéfice d'une pension de base ou d'une pension minimum contributive ?

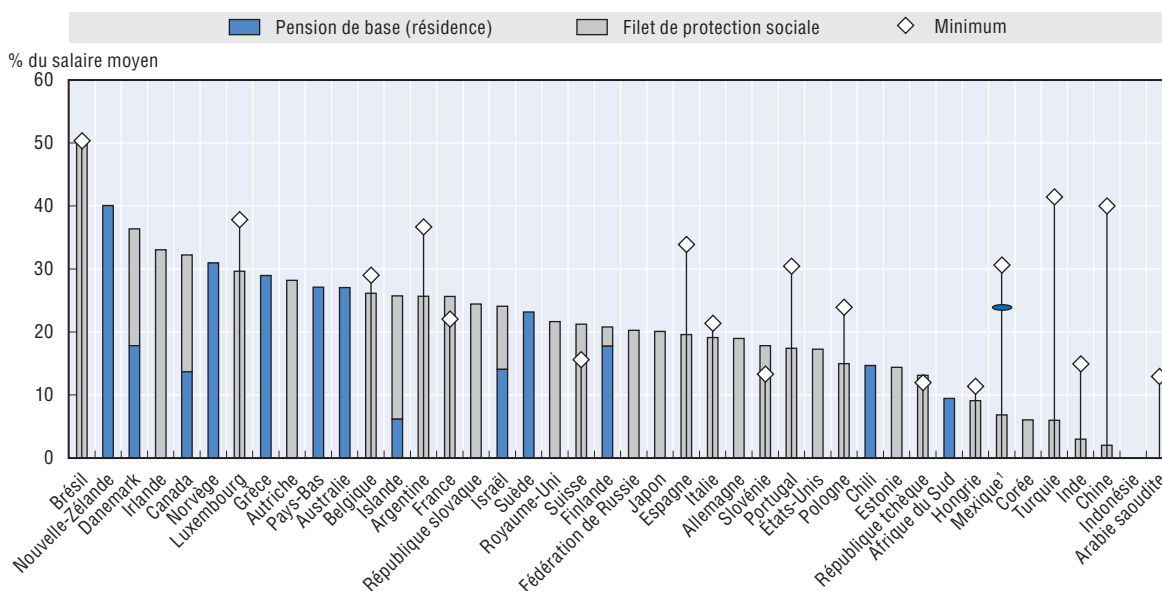
Les personnes âgées qui n'ont pas cotisé assez longtemps pour pouvoir prétendre à une pension contributive ont recours aux prestations du filet de protection, qui relèvent généralement de l'aide sociale. Il s'agit de l'ultime niveau de soutien dont peuvent bénéficier les membres les plus vulnérables de la société. La conception des prestations d'aide sociale diffère énormément d'un pays

de l'OCDE à un autre. Certains régimes fixent des plafonds de revenu ou de patrimoine, tandis que d'autres versent des prestations dégressives liées au revenu. Le niveau de ces prestations est également très hétérogène. De nombreux pays proposent des aides complémentaires au titre du logement, du chauffage ou des soins, ainsi que des suppléments pour l'habillement ou des services tels que les transports, ainsi qu'on le verra plus loin dans cette section.

Dans ce chapitre, les prestations relevant du filet de protection sociale sont définies comme le montant total des prestations auxquelles peut en principe prétendre une personne qui n'a pas cotisé pour sa retraite pendant sa vie professionnelle, à l'exclusion des remboursements de cotisations forfaitaires. Le chapitre postule par ailleurs que les bénéficiaires sont nés et ont toujours vécu dans le pays où ils prennent leur retraite. Ils peuvent donc prétendre au versement d'une pension complète fondée sur le critère de la résidence. De ce point de vue, les pensions assujetties à la résidence sont l'une des formes que peut revêtir le filet de protection sociale.

Le graphique 2.6 complète les informations présentées aux graphiques 2.3 et 2.4 avec des données sur la valeur des prestations relevant du filet de protection sociale, de manière à donner un aperçu exhaustif des prestations du premier pilier. Les pays qui versent les prestations les plus généreuses au titre du filet de protection sociale sont le Brésil (50 % du salaire moyen) et la Nouvelle-Zélande (un tout petit peu plus de 40 %). Ceux où elles sont les plus faibles sont la Chine et l'Inde (moins de 3 % du salaire moyen), et ces prestations sont inexistantes en Indonésie et en Arabie saoudite – quoique cette dernière dispose d'une pension minimum.

Graphique 2.6. Valeur des prestations du premier pilier en pourcentage du salaire moyen



1. La marque supplémentaire, dans le cas du Mexique, correspond à la prestation servie par l'ancien régime du secteur privé, qui concerne encore un grand nombre de travailleurs et équivaut à 23,8 % du salaire moyen.

Le minimum pour l'ensemble des pays est calculé pour un travailleur ayant effectué une carrière complète.

Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327306>

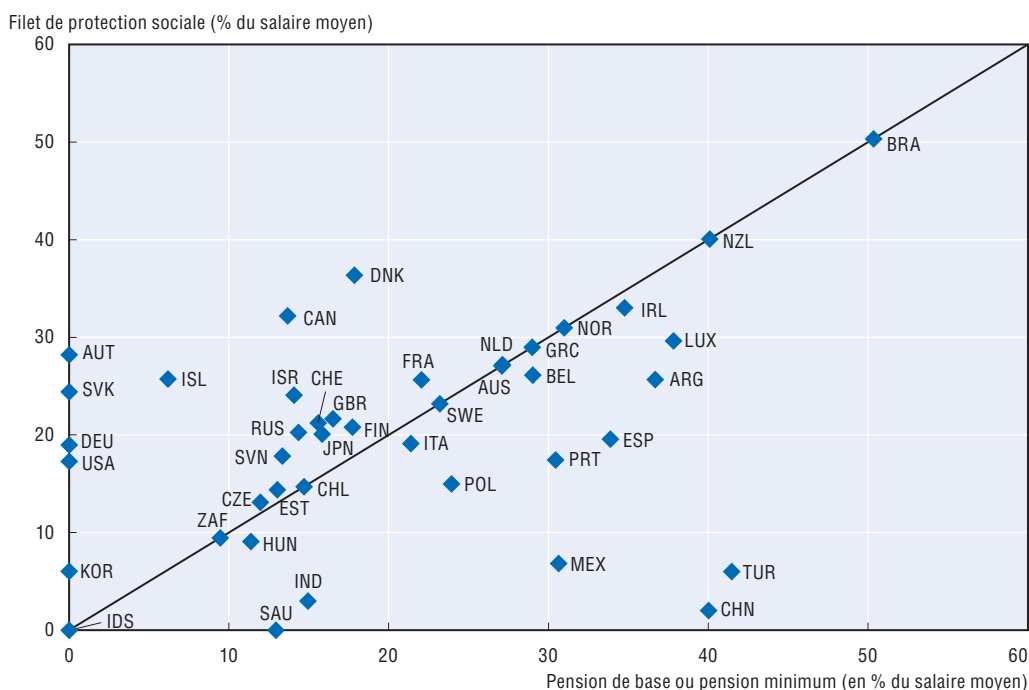
Pour évaluer les différences de niveau des prestations du filet de protection sociale, il convient de prendre en compte la conception des pensions du premier pilier. La pension de base en Nouvelle-Zélande est fondée uniquement sur le critère de résidence et financée directement par l'impôt – et non par des cotisations individuelles. C'est aussi le seul régime obligatoire. L'Australie possède un régime similaire, *Age Pension*, lui aussi fondé sur le critère de résidence et entièrement financé par l'impôt. La principale différence entre les deux pays tient au fait qu'en Australie, une

personne qui a cotisé au régime obligatoire de garantie de retraite financé par les employeurs (*Superannuation Guarantee*) peut perdre le bénéfice de la pension de vieillesse (*Age Pension*) relevant du filet de protection en fonction de ses autres sources de revenu. Toutefois, l'hypothèse retenue ici étant que le retraité n'a versé aucune cotisation, les retraités australiens perçoivent une pension de vieillesse *Age Pension* à taux plein. De la même manière, les prestations assujetties à un critère de résidence qui existent au Canada, au Chili, au Danemark, en Islande, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suède sont supposées être servies à taux plein.


D'autres pays de l'OCDE n'ont pas adopté la même approche. La Corée, par exemple, cible les 70 % les plus pauvres de la population âgée, à qui elle assure un revenu équivalent à 6 % du salaire moyen. De même, les filets de protection sociale du Mexique et de la Turquie fournissent un revenu équivalent à moins de 7 % du salaire moyen aux personnes âgées qui n'ont jamais cotisé. Les nouveaux régimes de la Chine et de l'Inde appliquent des taux encore plus bas, respectivement 2 % et 3 %. Ailleurs, les prestations relevant du filet de protection sociale sont généralement conçues pour compléter les pensions contributives et sont beaucoup plus généreuses qu'en Chine, en Corée, en Inde, au Mexique et en Turquie. Néanmoins, dans l'hypothèse où aucune cotisation n'a été versée, cas de figure retenu ici, ces prestations ont exclusivement une fonction d'aide sociale. Les régimes de l'Autriche et du Luxembourg, par exemple, comprennent un complément soumis à conditions de revenu qui assurent un revenu de retraite d'environ 30 % du salaire moyen, tandis qu'en Estonie et au Portugal, le complément ne représente qu'environ 15 % du salaire moyen.

Il peut être intéressant de comparer le niveau des prestations d'aide sociale et celui des garanties minimums dont bénéficient les travailleurs qui ont atteint la durée de cotisation requise. De fait, l'écart entre l'aide sociale et les pensions minimums est considérable (graphique 2.7). En Turquie, par exemple, la pension minimum est presque sept fois plus élevée que la pension soumise à conditions de ressources du filet de protection sociale. Au Mexique, elle est cinq fois plus élevée. L'ampleur de ces disparités rappelle crûment l'importance des cotisations en tant que condition d'admissibilité

Graphique 2.7. **Comparaison des prestations relevant du filet de protection sociale et des pensions de base/minimum**



Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327316>

aux pensions dans ces deux pays. En Espagne et au Portugal, le montant de la pension minimum dépasse d'environ deux tiers celui de la pension relevant du filet de protection sociale (pour des personnes ayant suffisamment cotisé).

Les pays situés le plus à gauche sur le graphique 2.7 (Allemagne, Autriche, Corée, États-Unis et République slovaque) disposent d'un filet de protection sociale mais n'ont ni pension de base ni pension minimum. Dans ces pays, la pension des retraités repose exclusivement sur les cotisations personnelles.

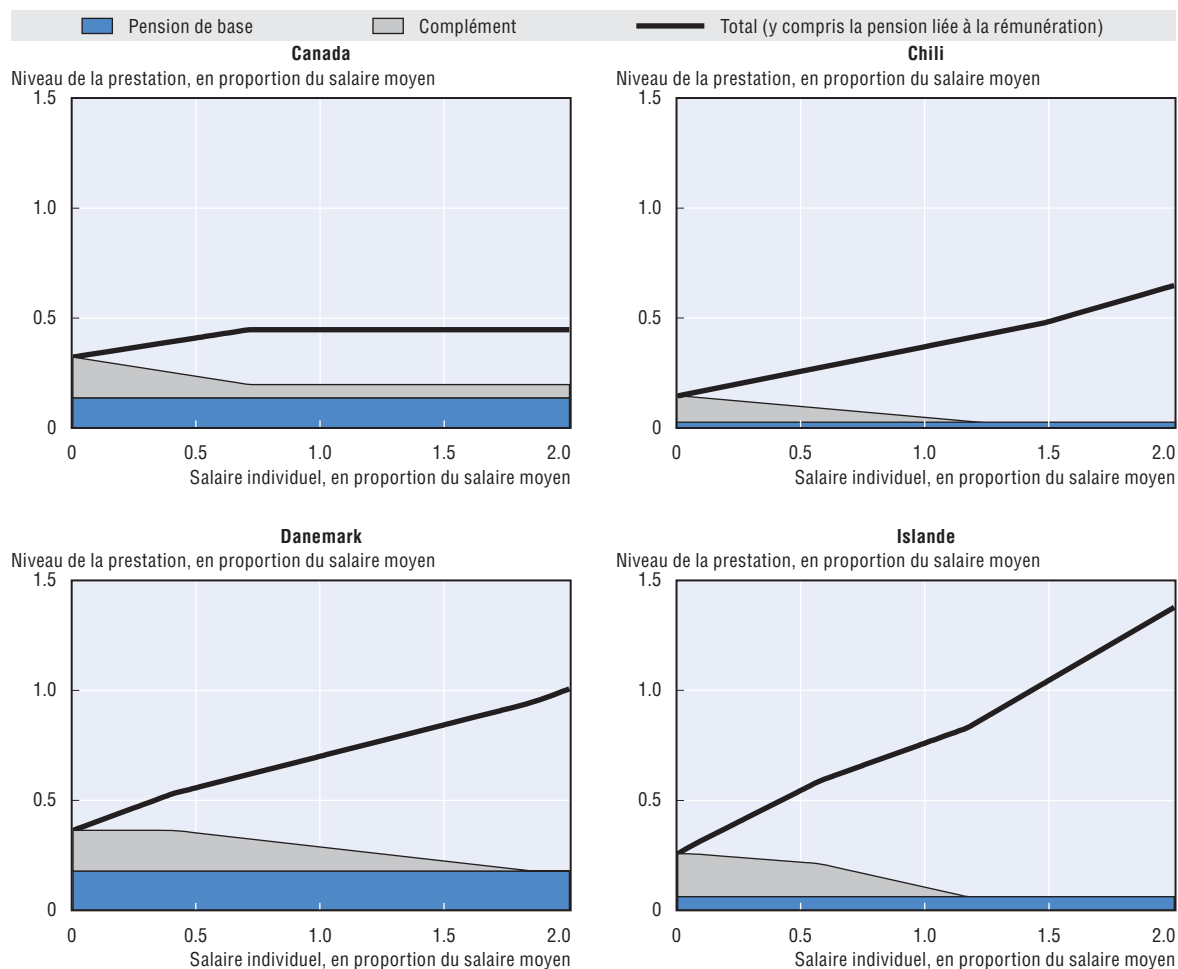
Les pays situés le plus haut au-dessus de la ligne, le Canada, le Danemark et l'Islande, offrent des pensions complémentaires en sus de la pension de base qui améliorent le filet de protection global. Étant donné que ces prestations supplémentaires viennent en déduction des autres revenus, tous les retraités qui ont cotisé ne bénéficient pas nécessairement du filet de protection intégral. Le Canada réduit son supplément de revenu garanti (SRG) au taux de 50 % au titre des revenus perçus par le bénéficiaire en dehors de la pension de base. Au Danemark, une décote de 30.9 % s'applique à la fraction du revenu (pension de base comprise) venant en excédent de 35 % du salaire moyen, et en Islande, le taux de réduction est de 13.35 % ou 38.35 % en fonction des seuils fixés pour les revenus issus des gains d'activité, de la pension professionnelle ou du capital. Par conséquent, les systèmes du Canada, du Danemark, de l'Islande et du Chili comportent un élément de « récupération », les droits à la pension complémentaire soumise à conditions de ressources diminuant graduellement à mesure que la pension personnelle augmente, et, parfois même, la pension de base.

Les interactions entre les différentes composantes du système de retraite varient tout au long de l'échelle salariale, comme l'illustre le graphique 2.8 pour ces quatre pays. Malgré tout, certaines composantes ne changent pas ; c'est le cas de la pension de base au Danemark, qui est universelle et reste donc constante. Au Canada et en Islande, la pension de base dépend du niveau des autres revenus. Dans le cas du Canada, cependant, la pension de base est servie à taux plein sur toute l'échelle des salaires – un effet de l'hypothèse utilisée ici, qui veut que les retraités ne tirent aucun revenu complémentaire d'une pension souscrite à titre volontaire.

Si l'on exclut les pensions base, le niveau des autres composantes diminue à mesure que les revenus d'activité professionnelle passés augmentent. Le niveau du supplément décline dès lors que le bénéficiaire perçoit une pension liée à la rémunération dans tous les pays sauf le Danemark. Au Danemark, le supplément commence à diminuer à partir de 40 % environ du salaire moyen. Pour une personne rémunérée au salaire moyen, la prestation supplémentaire est minime au Chili et en Islande (environ 4 % du salaire moyen), mais au Danemark, elle continue de représenter plus de 10 % du salaire moyen en raison d'un taux de dégressivité inférieur. Au Chili, pour les hauts salaires qui perçoivent 150 % du salaire moyen, la pension provient entièrement de la composante liée à la rémunération, le complément cessant d'être versé juste en dessous de ce niveau de salaire. La situation est analogue en Islande, où le versement du complément est suspendu lorsque le salaire atteint environ 1.2 fois le salaire moyen – mais il reste malgré tout la pension universelle. Le Canada et le Danemark continuent de verser une pension complémentaire à ce niveau de salaire, le Danemark maintenant cette prestation jusqu'à un salaire équivalent à environ 180 % du salaire moyen. Au Canada, le niveau de la prestation servie reste constant à partir d'un salaire équivalent à 70 % environ du salaire moyen, l'hypothèse de l'absence de pension volontaire impliquant la stabilité du mode de dégressivité.


Toutefois, dans quelques pays de l'OCDE tels que l'Estonie et la République tchèque, le filet de protection sociale assure un revenu légèrement supérieur au montant de la pension de base ou de la pension minimum. En Irlande, la pension non contributive n'est inférieure que de 5 % à la pension de base contributive à taux plein, alors que la pension publique (régime de base) est la seule composante obligatoire. Par conséquent, la perspective de disposer d'un revenu à la retraite n'est peut-être pas, à elle seule, une incitation suffisante à cotiser en Irlande. L'Estonie et la République tchèque disposent

Graphique 2.8. L'effet de « récupération » dans les régimes complémentaires



Note : Les calculs se rapportent à une personne qui a commencé à travailler à 20 ans en 2014, a effectué une carrière complète et a acquitté des cotisations complètes à tous les régimes obligatoires liés à la rémunération.

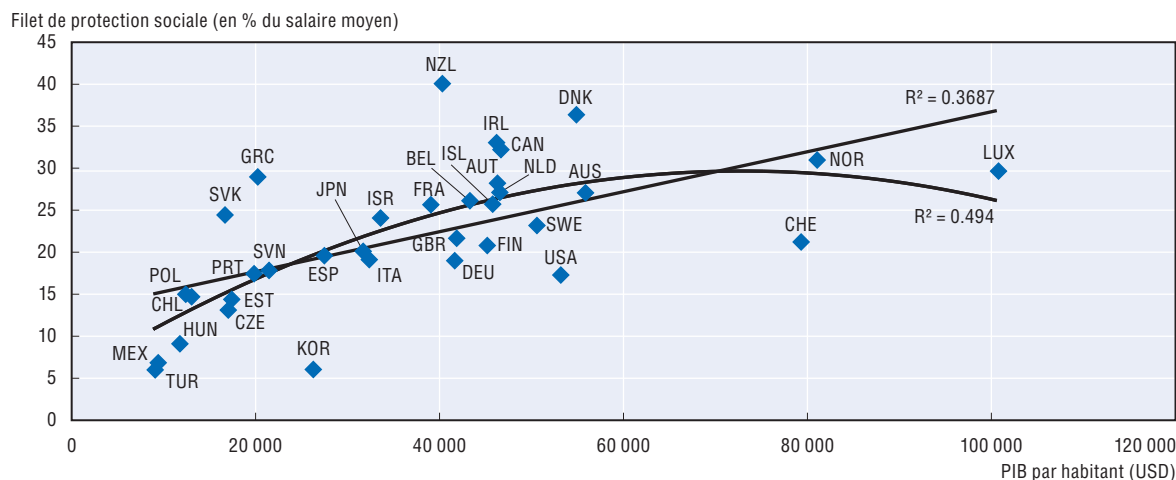
Source : Modèle de pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327327>

quant à elles de régimes obligatoires liés à la rémunération qui fournissent un revenu de retraite complémentaire. Dans de nombreux autres pays (Canada, Danemark, Islande, Israël et Slovénie), le niveau des prestations relevant du filet de protection sociale est considérablement supérieur à celui de la pension de base ou de la pension minimum (graphique 2.6). Néanmoins, comme en Estonie et en République tchèque, les régimes obligatoires liés à la rémunération réduisent la dépendance à l'égard des prestations relevant du filet de protection sociale dans ces pays. Les pensions minimums du Mexique et de la Turquie sont parmi les plus élevées de la zone OCDE (41 % du salaire moyen en Turquie). Cependant, les prestations versées au titre du filet de protection sociale par ces pays, ainsi que par la Hongrie et la Corée, sont les plus basses de la zone OCDE : environ 6 % du salaire moyen en Corée, au Mexique et en Turquie et 9 % en Hongrie, contre une moyenne de 24 % du salaire moyen pour l'ensemble des pays de l'OCDE qui versent une pension minimum ou une pension de base.

Le graphique 2.9 montre qu'il existe une corrélation parmi les pays entre la valeur des prestations relevant du filet de protection sociale rapportée au salaire moyen et le niveau de développement économique, relativement peu de pays s'écartant notablement de cette tendance. Malgré tout, les quatre pays précédemment cités, la Corée, la Hongrie, le Mexique et la Turquie, se situent bien en dessous de la valeur du filet de protection sociale « expliquée » par le PIB par habitant.

Graphique 2.9. Comparaison entre les prestations relevant du filet de protection sociale et le PIB par habitant



Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327338>

Étant donné que, par ailleurs, la Corée, le Mexique et la Turquie accusent les taux de pauvreté des personnes âgées parmi les plus élevés de la zone OCDE, il est particulièrement important que ces pays relèvent le niveau de ces prestations. Le taux de pauvreté des personnes âgées pose également problème aux États-Unis et en Suisse, dont les filets de protection sociale sont beaucoup plus réduits que ceux d'autres pays ayant un niveau de revenu global comparable.

En plus du soutien reçu au travers du filet de protection sociale, les retraités peuvent également bénéficier d'aides publiques supplémentaires couvrant principalement leurs frais de logement mais aussi d'autres besoins. Par exemple, l'Australie a mis en place une batterie complète d'allocations et d'aides au titre des dépenses de santé, de loyer, de médicaments et d'autres frais de subsistance (tableau 2.3). En Autriche également, des suppléments couvrant au moins une partie des dépenses de

Tableau 2.3. Prestations supplémentaires dont peuvent bénéficier les retraités dans les pays de l'OCDE

	Logement/ chauffage	Santé/soins	Aide sociale		Logement/ chauffage	Santé/soins	Aide sociale
Australie	x	x	x	Japon	x		
Autriche	x			Corée			x
Belgique				Luxembourg			
Canada				Mexique			
Chili				Pays-Bas			
République tchèque	x			Nouvelle-Zélande	x		
Danemark	x	x	x	Norvège			
Estonie	x		x	Pologne			
Finlande	x	x	x	Portugal			
France	x	x	x	République slovaque	x		x
Allemagne				Slovénie			
Grèce				Espagne	x		
Hongrie	x	x	x	Suède	x		
Islande	x		x	Suisse			
Irlande	x	x	x	Turquie			
Israël	x			Royaume-Uni	x	x	x
Italie				États-Unis			

Source : Informations fournies par les délégués des pays de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327390>

logement et de chauffage sont prévus, certains retraités percevant une allocation forfaitaire et d'autres une aide au logement modulable. De son côté, la Nouvelle-Zélande verse une allocation de logement complémentaire qui finance jusqu'à 70 % des dépenses de logement hebdomadaires. L'allocation de logement de la Suède couvre jusqu'à 93 % des frais de logement d'un retraité seul, à concurrence d'un plafond équivalent à 15 % du salaire moyen. De fait, ces allocations complémentaires de logement ou de chauffage existent dans la plupart des pays de l'OCDE.

Au Danemark, les retraités bénéficient d'un nombre considérable de prestations supplémentaires – allocations de logement particulièrement favorables, allocations de chauffage et de santé, et taux d'imposition réduit pour les propriétaires-occupants – même si la plupart d'entre elles sont subordonnées au revenu ou au patrimoine. Les retraités ont droit à un certain nombre de services gratuits tels que l'aide à domicile et l'accès aux traitements en milieu hospitalier. L'allocation de logement atteignait jusqu'à 20 % du salaire moyen en 2014, tout en étant plafonnée à 15 % des frais de logement. En outre, les retraités particulièrement défavorisés, par exemple ceux qui ne justifient pas des 40 ans de résidence ouvrant droit à une pension de base à taux plein, peuvent percevoir une allocation personnelle si l'évaluation individuelle de leurs besoins conclut qu'ils y ont droit.

En Finlande, les prestations les plus importantes sont l'allocation de soins et l'allocation de logement. Le paiement de l'allocation de soins s'effectue à trois taux différents qui dépendent des besoins du retraité et des coûts occasionnés par les soins à domicile et la maladie ou les blessures, et il est plafonné à environ 10 % du salaire moyen. L'allocation de logement est variable, son montant étant fonction du revenu personnel et des frais de logement du bénéficiaire. Elle représente au maximum 20 % environ du salaire moyen.

Tous ces exemples de prestations complémentaires montrent que l'aide sociale n'est qu'une composante du mécanisme de soutien des revenus dont peuvent bénéficier les retraités. Il existe souvent d'autres prestations, fournies sous la forme de transferts en espèces, de services gratuits ou de droit à des tarifs réduits. Il est impossible de calculer le coût monétaire global de ces prestations supplémentaires sur une base comparable. Il ne fait cependant aucun doute qu'elles peuvent apporter une aide substantielle aux membres les plus vulnérables de la société au moment de la retraite. Néanmoins, parce qu'ils sont mis en place à titre universel, beaucoup de ces paiements ou services ne sont pas ciblés sur les personnes vulnérables et profitent également à celles qui n'ont pas besoin d'aide. C'est le cas par exemple de l'exonération de la redevance de télévision pour les retraités.

2.5. Comment vont évoluer les prestations ?

Incidence de la politique d'indexation

Les politiques d'indexation des pays déterminent la façon dont les prestations vont évoluer dans la durée si les règles actuelles ne changent pas. L'indexation est le mécanisme utilisé pour ajuster les pensions – à un rythme qui peut être annuel, trimestriel ou mensuel – en fonction de l'évolution des salaires ou des prix par exemple. Les prestations indexées sur les salaires ont tendance à rester constantes en termes relatifs pour les générations futures dans la mesure où le revenu des retraités croît au même rythme que celui des travailleurs actifs. Lorsqu'elles sont indexées sur les prix, les prestations de retraite sont constantes en termes réels, assurant un niveau de vie stable aux retraités. Dans ce cas, cependant, les prestations déclinent en termes relatifs, car les salaires sont censés augmenter plus vite que les prix sous l'effet des gains de productivité.

Ce problème se pose avec une acuité particulière pour les pensions du premier pilier du fait que la politique d'indexation détermine non seulement l'évolution du pouvoir d'achat des bénéficiaires pendant la durée de leur retraite mais aussi le niveau initial de leur revenu au moment de leur départ à la retraite. Si les pensions du premier pilier restent indexées sur les prix pendant une longue période, c'est-à-dire sur plusieurs cohortes successives, le pouvoir d'achat des bénéficiaires âgés ne variera pas entre une cohorte âgée et une cohorte plus jeune au même âge.

Comme le chapitre 5 l'explique en détail, les modèles de retraite de l'OCDE reposent sur l'hypothèse que les prix augmentent de 2 % par an en moyenne et les salaires réels de 1.25 %. Par conséquent, pour chaque année où elles sont indexées sur les prix, les pensions devraient baisser de 1.25 % par rapport aux salaires. Dans les pays qui pratiquent l'indexation sur les prix dans la durée, un retraité verra sa pension diminuer de façon substantielle par rapport aux revenus perçus pendant sa période d'activité professionnelle. Pour une personne qui a commencé à travailler à 20 ans et a effectué une carrière complète, au moment de la retraite, les prestations tomberont à environ 56 % de leur valeur relative courante rapportée au salaire si elles sont entièrement indexées sur les prix. Après la retraite, les prestations continueront à décliner en valeur relative, et lorsque le bénéficiaire atteindra 85 ans, elles ne représenteront plus que 45 % de leur valeur relative courante. Cette évolution a des implications évidentes pour le risque de pauvreté des personnes âgées, généralement mesuré par rapport au revenu médian.

Si l'indexation des pensions du premier pilier sur les prix est maintenue sur le long terme, la valeur des prestations par rapport aux salaires convergera vers zéro – ce qui est un scénario irréaliste – à moins qu'un autre mécanisme de soutien ne soit mis en place. Par conséquent, l'indexation sur les prix (entre autres) appelle implicitement des ajustements discrétionnaires occasionnels, mais compte tenu de l'incertitude inhérente qui entoure l'étendue et l'occurrence dans le temps de ces ajustements, il est impossible de les prendre en considération dans une analyse prospective.

Indexation de la pension de base et de la pension minimum

Les pays de l'OCDE qui indexent les pensions de base (fondées sur les antécédents de résidence ou de cotisation) uniquement sur les prix sont relativement peu nombreux. Sont néanmoins dans ce cas le Canada, le Chili, la Finlande, la Grèce et la Suède en ce qui concerne les pensions fondées sur les antécédents de résidence (tableau 2.4). D'autres pays ont adopté des approches différentes. Au Royaume-Uni, par exemple, la revalorisation de la pension publique de base est indexée sur la plus élevée de trois valeurs : la variation annuelle des salaires, la variation annuelle des prix, ou un taux d'augmentation de 2.5 %. La pension de base en Norvège est indexée sur la hausse des salaires diminuée de 0.75 %. Par conséquent, un individu qui entre sur le marché du travail aujourd'hui à l'âge de 20 ans verra sa pension de base – rapportée au salaire – tomber à environ 80 % de sa valeur relative courante au moment où il prendra sa retraite à 67 ans. Au Japon, les pensions sont indexées sur les salaires jusqu'à 67 ans, puis ensuite sur les prix. Le Luxembourg indexe les pensions sur le coût de la vie mais procède également à des ajustements périodiques en fonction de la hausse des salaires.

Les pays dotés d'un régime de pension minimum, en plus de la pension de base, lui appliquent généralement les mêmes règles d'indexation. Ainsi, en République tchèque, la pension minimum est indexée à 33.3 % sur les salaires et à 66.7 % sur les prix. Au Luxembourg, les pensions de base sont indexées sur le coût de la vie, mais elles sont aussi ajustées chaque année en fonction de la hausse des salaires réels si les recettes annuelles de cotisations dépassent les dépenses annuelles de pensions. Dans l'ensemble, cependant, la moitié des pays qui versent des pensions minimums les indexent uniquement sur les prix.


Indexation des autres prestations de vieillesse relevant du filet de protection sociale

La majorité des pays indexent les prestations d'aide sociale sur les prix (tableau 2.4). Font néanmoins exception l'Estonie, où ces prestations sont indexées à 80 % sur les salaires et à 20 % sur les prix, la République tchèque, où la répartition est de 33.3 % sur les salaires et 66.7 % sur les prix, et la Suisse avec une répartition égale de 50/50 %. La Norvège indexe également sa prestation sur la hausse des salaires, minorée de 0.75 point de pourcentage par an, tandis que le Danemark est un cas à part avec une prestation d'aide sociale indexée entièrement sur les salaires. Dans le cas du Royaume-Uni, où les pensions peuvent être indexées sur trois valeurs possibles, les hypothèses à long terme utilisées par l'OCDE impliquent une indexation sur les salaires.

Tableau 2.4. **Indexation des différentes composantes du premier pilier**

	Pension de base	Pension minimum	Filet de protection sociale
Australie	La hausse la plus élevée entre les prix et le coût de la vie		La hausse la plus élevée entre les prix et le coût de la vie
Autriche			Discrétionnaire
Belgique		Prix	Prix
Canada	Prix		Prix
Chili	Prix		Prix
République tchèque	33.3 % salaires/66.7 % prix	33.3 % salaires/66.7 % prix	33.3 % salaires/66.7 % prix
Danemark	Salaires		Salaires
Estonie	80 % salaires/20 % prix		80 % salaires/20 % prix
Finlande	Prix		Prix
France		Prix	Prix
Allemagne			Salaires
Grèce	Prix		Prix
Hongrie		Prix et salaire mensuel moyen net	Prix et salaire mensuel moyen net
Islande	La hausse la plus élevée entre les salaires et le coût de la vie		Prix
Irlande	Salaires		Salaires
Israël	Prix		Prix
Italie		Prix	Prix
Japon	Les salaires jusqu'à 67ans, puis les prix		Coût de la vie et salaires
Corée			Prix
Luxembourg	Coût de la vie, et une fois par an ajustement sur les salaires	Coût de la vie, et une fois par an ajustement sur les salaires	Coût de la vie, et une fois par an ajustement sur les salaires
Mexique		Prix	Prix
Pays-Bas	Salaire minimum légal		Salaire minimum légal
Nouvelle-Zélande	Prix et, périodiquement, salaire moyen net		Prix et, périodiquement, salaire moyen net
Norvège	Hausse des salaires diminuée de 0.75 %		Hausse des salaires diminuée de 0.75 %
Pologne		Prix	Prix
Portugal		PIB et indice des prix à la consommation sans le logement	Prix
République slovaque			Prix
Slovénie		60 % salaires/40 % prix	
Espagne		Entre 0.25 % et (indice des prix à la consommation + 0.5 %)	Revalorisation au moins égale à l'augmentation des pensions contributives
Suède	Prix		Prix
Suisse			50 % salaires/50 % prix
Turquie		Prix	Prix
Royaume-Uni	Hausse la plus élevée entre les prix, es salaires ou 2.5 %		Hausse la plus élevée entre les prix, les salaires ou 2.5 %
États-Unis			Prix

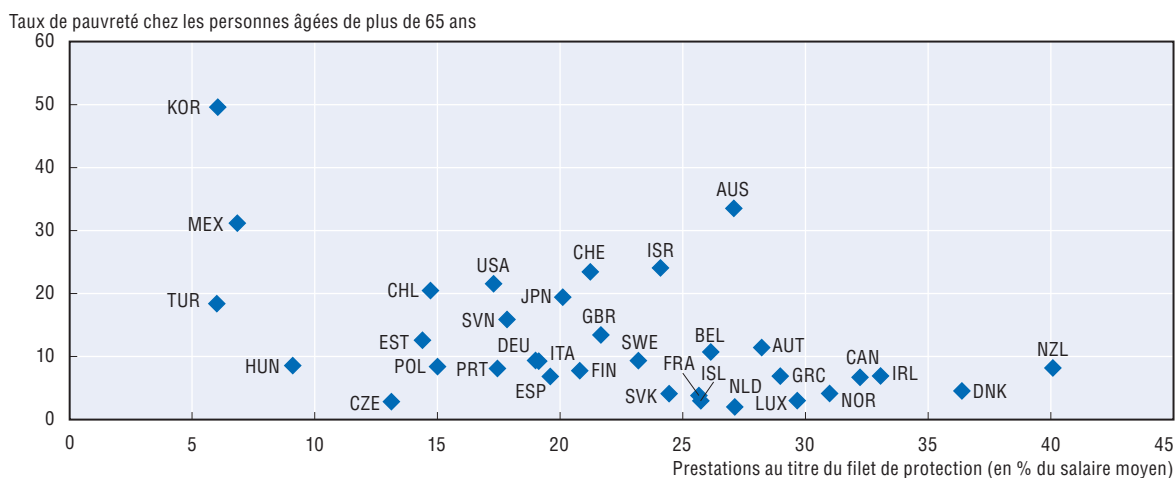
Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication et informations complémentaires fournies par les délégués de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327409>

Risque de pauvreté

Les taux de pauvreté par groupe d'âge sont représentés dans le graphique 8.4 du chapitre 8. Dans les pays de l'OCDE, le taux de pauvreté s'élève en moyenne à 11.2 % chez les 66-75 ans et à 14.7 % chez les plus de 75 ans, contre 11.4 % dans la population entière. Il n'existe pas de relation évidente, à l'échelle de l'ensemble des pays, entre la modicité du filet de protection sociale et le taux de pauvreté des personnes âgées (graphique 2.10). Cela tient en partie au fait que le niveau des prestations relevant du filet de protection sociale peut être sensiblement différent du seuil de pauvreté relative, défini ici comme étant équivalent à la moitié du revenu médian équivalent du ménage. En outre,

Graphique 2.10. **Prestations relevant du filet de protection sociale et niveaux de pauvreté parmi les personnes âgées de plus de 65 ans**



Source : « Descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication ; OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327345>

certaines caractéristiques du système de retraite peuvent donner une impression quelque peu trompeuse de pauvreté élevée :

- Par exemple, l'Australie affiche un niveau de pauvreté très élevé alors que la prestation qu'elle accorde au titre du filet de protection sociale (rapportée au salaire) est supérieure à la moyenne de l'OCDE – tout en étant inférieure au seuil de pauvreté ; il se trouve que les chiffres de la pauvreté dans ce pays sont surévalués du fait que les pensions sont généralement versées sous la forme d'une somme forfaitaire et non pas considérées comme un revenu annuel régulier, raison pour laquelle elles ne sont pas prises en compte dans les statistiques de revenu sur lesquelles est fondé le calcul de la pauvreté.
- En République tchèque, le niveau de pauvreté des retraités figure parmi les plus bas de la zone OCDE alors que les prestations du premier pilier sont relativement faibles. Toutefois, le niveau de pauvreté dans la population entière est également parmi les plus bas de la zone OCDE et les pensions sont particulièrement élevées pour les travailleurs à bas salaire qui ont effectué une carrière raisonnablement longue, situation qui caractérisait la majeure partie de la main-d'œuvre avant la période de transition économique.
- Les États-Unis, qui accordent une prestation à peu près équivalente (en pourcentage du salaire moyen) à celle du Portugal au titre du filet de protection sociale, accusent un taux de pauvreté nettement supérieur à celui du Portugal. Cette situation s'explique en partie par la raison suivante : la distribution des salaires aux États-Unis est plus étalée, ce qui se traduit par une pauvreté plus élevée dans la population d'âge actif qui à son tour se répercute sur les revenus à la retraite. De plus, au Portugal, les retraités ayant cotisé au moins 15 ans ont également droit à une pension minimum dont le niveau est supérieur à celui du filet de protection sociale, alors que cette prestation n'existe pas aux États-Unis.
- La Corée se démarque très nettement des autres pays, avec le filet de protection sociale le plus faible et le taux de pauvreté des personnes âgées de loin le plus élevé. Le Mexique présente un cas similaire mais moins extrême.

Si les cotisations restent stables, l'indexation des pensions sur les prix devrait entraîner une augmentation graduelle de la pauvreté parmi les futurs retraités. On peut néanmoins supposer que les travailleurs actuels auront des trajectoires professionnelles différentes de celles qu'ont eues les

retraités actuels, notamment en raison de l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail et des difficultés que rencontrent les jeunes pour trouver un emploi dans de nombreux pays. Qui plus est, les pensions servies actuellement ne reflètent pas les règles applicables aux travailleurs qui cotisent actuellement dans la mesure où la plupart des pays de l'OCDE ont engagé des réformes de leurs systèmes de retraite. Même s'il est très difficile de prédire les niveaux de pauvreté à long terme, le maintien dans la durée de l'indexation des pensions du premier pilier sur les prix abaissera la valeur relative des prestations de retraite à moins qu'en parallèle, le montant des prestations ne soit réévalué périodiquement.

Si les règles d'indexation sont appliquées de façon stricte, quatre pays de l'OCDE seront confrontés à un risque très sérieux d'augmentation du taux de pauvreté des personnes âgées – à partir d'un niveau déjà élevé. La population âgée de 65 ans et plus devrait plus que doubler dans la zone OCDE durant les 50 prochaines années et les hausses les plus importantes seront enregistrées par le Mexique (440 %), la Turquie (360 %), le Chili (280 %) et la Corée (240 %). Outre qu'ils font partie des pays qui affichent les taux de pauvreté des personnes âgées les plus élevés, ces quatre pays indexent les pensions relevant du premier pilier sur les prix. Le déclin de la valeur relative des prestations au fil du temps atténuerait dans une certaine mesure l'impact du vieillissement démographique sur les dépenses publiques, mais le coût social serait très élevé.

Même si, dans la plupart des pays, la législation en matière d'indexation des pensions est encadrée par des règles claires, ces règles ne sont pas toujours suivies à la lettre et la législation n'a pas toujours été appliquée, en particulier au moment où les salaires ont baissé dans le sillage de la crise financière. Par exemple, l'Irlande a gelé la valeur des pensions entre 2009 et 2010 malgré la baisse des salaires, et depuis lors, les pensions restent bloquées même si les salaires sont repartis à la hausse à plusieurs reprises. Néanmoins, en remontant plus loin dans le temps, jusqu'à la charnière des années 90 et des années 2000, on s'aperçoit que la plupart des pays qui indexent les pensions sur les prix ont respecté les taux d'indexation légaux. Sur les 13 pays* qui pratiquent l'indexation sur les prix depuis un certain nombre d'années (tableau 2.4), tous à l'exception de la Belgique, l'Espagne et la Pologne ont fidèlement appliqué la législation sur le long terme. Au Canada et aux États-Unis, les pensions ont été revalorisées strictement au même rythme que l'indice de l'inflation des prix, de sorte que la pension de base au Canada et les prestations relevant du filet de protection sociale aux États-Unis ont baissé d'environ 7 % en termes relatifs entre 2002 et 2014.

À mesure que la durée d'activité professionnelle s'allongera, du fait notamment du relèvement de l'âge légal de la retraite, les droits à pension pourraient augmenter, ce qui, toutes choses étant égales par ailleurs, réduirait la dépendance à l'égard des pensions du filet de protection sociale et des pensions de base. Néanmoins, s'agissant des personnes les plus vulnérables, essentiellement celles qui n'ont pas suffisamment cotisé pendant leur vie professionnelle, il est peu probable que les prestations qui leur seront versées au titre du filet de protection sociale lorsqu'elles prendront leur retraite dans 45 ans leur procurent un revenu suffisant si les règles d'indexation sur les prix actuelles sont appliquées de façon rigide.

Options possibles en matière d'indexation et pressions sur les finances publiques

D'un point de vue normatif, il n'existe pas de règle d'indexation optimale unique. Le spectre des règles d'indexation généralement appliquées par les pays sur le long terme s'étend de l'indexation sur les prix, qui implique le gel des pensions en termes réels, à l'indexation sur les salaires, synonyme de stabilité par rapport aux salaires moyens. D'un côté, l'indexation sur les prix préserve le niveau de vie des retraités en termes absolus et, si elle concerne également les pensions du premier pilier, évite

* Belgique, Canada, Chili, Espagne, États-Unis, Finlande, France, Israël, Italie, Mexique, Pologne, République slovaque et Suède. Les prestations sont relativement récentes en Corée et en Grèce et la Turquie a opté il y a peu pour une indexation sur les prix.

que le niveau de vie des bénéficiaires n'augmente d'une cohorte à une autre au même âge. Ce mécanisme entraîne une baisse graduelle du revenu des bénéficiaires par rapport au revenu des salariés actifs, qui peut conduire à de fortes variations des inégalités. D'un autre côté, l'indexation sur les salaires maintient en moyenne la position relative des retraités. Cependant, la méthode consistant à indexer les pensions sur les salaires peut être très onéreuse et pourrait devenir inabordable sur le long terme à mesure que la population vieillira, en particulier pour les pays dont les finances publiques sont déjà sous pression. De fait, le changement du taux de dépendance économique des personnes âgées sera un déterminant important de l'évolution du coût des pensions dans la durée, si tant est que la proportion de personnes faisant valoir leurs droits à une prestation particulière dans la population âgée reste constante (encadré 2.1). Dans le cas des pensions du premier pilier, l'impact sur le coût financier est encore exacerbé par l'effet de l'indexation sur le niveau initial des pensions.

Encadré 2.1. Règles d'indexation permettant de stabiliser les dépenses publiques consacrées aux pensions du premier pilier

Les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB sont données par la formule $S = bR/pY$ où b désigne le niveau des prestations, R le nombre de bénéficiaires, Y la production réelle et p l'indice des prix du PIB. Par hypothèse, il est supposé que les bénéficiaires représentent une part constante θ de la population âgée N et que la part du travail dans le PIB, wL/pY , où w désigne le salaire moyen et L l'emploi total, reste stable et égale à α (ce qui revient implicitement à considérer que la fonction de production globale est de type Cobb-Douglas). Dans ce cas, la part des dépenses est donnée par la formule $S = \frac{bR}{pY} = \theta \frac{bN}{pY} = \theta \alpha \frac{b}{w} \frac{N}{L}$ et, pour que la part des prestations totales dans le PIB reste constante, les prestations individuelles doivent obéir à la règle suivante : $\frac{\Delta b}{b} = \frac{\Delta w}{w} - \frac{\Delta N/L}{N/L}$.

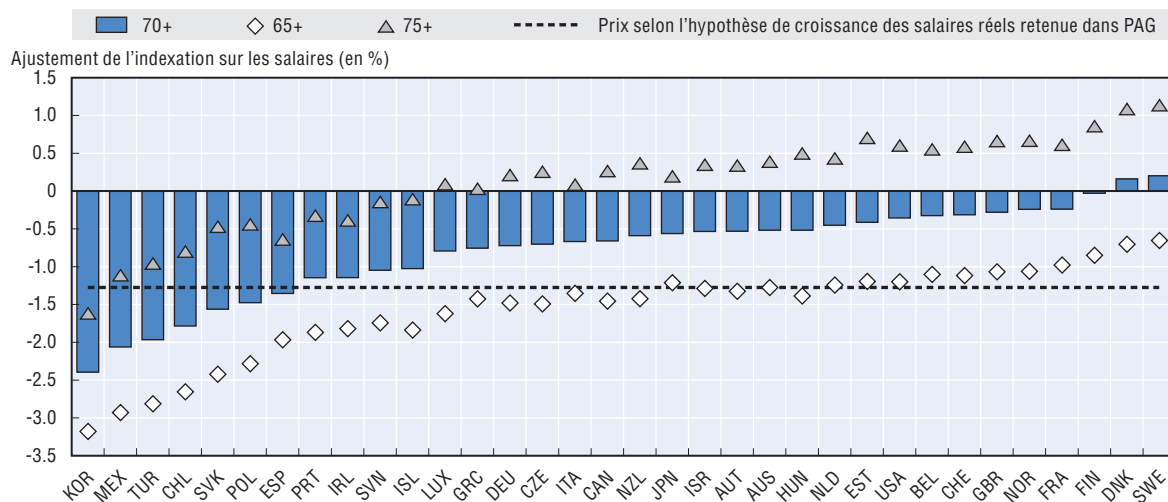
Autrement dit, la pension du premier pilier doit être indexée sur la hausse des salaires diminuée du changement relatif du taux de dépendance économique des personnes âgées. Cette formule diffère de la règle d'indexation des pensions à cotisations ou à prestations définies, qui ne s'applique que pendant la période de retraite des bénéficiaires.

Les données utilisées pour calculer l'évolution du taux de dépendance économique des personnes âgées portent sur les personnes âgées de 65 ans et plus en 2015 et celles âgées de 65, 70 ou 75 ans et plus en 2060, afin de tenir compte de l'augmentation potentielle de l'âge effectif de la retraite au cours de la période considérée.

Une approche potentiellement plus équilibrée, à mi-chemin entre indexation sur les prix et indexation sur les salaires, consisterait à intégrer les tendances démographiques dans les caractéristiques de conception de la règle d'indexation de manière à au moins préserver le niveau de vie des retraités (indexation sur les prix) tout en garantissant la viabilité financière du système (indexation inférieure à la hausse des salaires dans le contexte du vieillissement démographique, voir ci-dessous). Une possibilité serait de maintenir le niveau actuel des pensions du premier pilier par rapport au PIB malgré le vieillissement démographique. Étant donné que le financement des pensions, qu'il soit assuré par l'impôt ou par les cotisations, tend à suivre le PIB à l'état stationnaire, il est possible de déduire la règle d'indexation permettant de stabiliser le financement des pensions du premier pilier en pourcentage du PIB à la lumière des changements démographiques projetés. Parce qu'il ne tient pas compte d'autres objectifs qui peuvent entrer en conflit avec la stabilité financière, tels que la lutte contre les inégalités et la pauvreté des personnes âgées, ce scénario n'a aucune signification normative. De plus, il fait abstraction de la situation de départ des pays, qui peut se caractériser, par exemple, par un taux de pauvreté élevé chez les personnes âgées ou par des dépenses excessivement généreuses.


Comme l'explique l'encadré 2.1, la règle consistant à stabiliser les dépenses au titre du premier pilier impliquerait d'indexer les prestations sur la hausse des salaires diminuée du changement annuel en pourcentage du taux de dépendance économique des personnes âgées. La Norvège applique une règle à peu près semblable, en indexant les pensions du premier pilier sur la hausse des salaires diminuée de 0.75 %. Le graphique 2.11 représente l'ajustement du mécanisme d'indexation sur les salaires requis compte tenu du changement démographique projeté, en envisageant trois scénarios : le taux de dépendance économique des personnes âgées (à savoir le rapport entre la population âgée et la population d'âge actif) a été calculé sur la base d'un seuil d'âge constant de 65 ans, d'un relèvement du seuil d'âge à 70 ans en 2060 et d'un relèvement du seuil d'âge à 75 ans. Pour remettre ces chiffres en perspective, l'espérance de vie à la naissance a augmenté d'environ 12 ans entre les cohortes de 1950 et de 1995 (c'est-à-dire entre les personnes qui auront respectivement 65 ans en 2015 et en 2060). Si le taux d'emploi des séniors augmente, par exemple au travers d'une augmentation de l'âge effectif de la retraite, le coefficient déduit de l'indexation sur les salaires (c'est-à-dire le changement du taux de dépendance économique des personnes âgées) sera plus bas en termes absolus et la règle d'indexation des pensions du premier pilier pourra rester relativement proche d'une indexation sur les salaires sans compromettre la viabilité financière du système. Dans le cas de la Pologne, par exemple, si l'on calcule la population âgée en maintenant le seuil d'âge à 65 ans sur la période 2015-60, on obtient une augmentation annuelle du taux de dépendance économique des personnes âgées de 2.3 %. En revanche, si le seuil d'âge est progressivement relevé à 70 ans d'ici 2060, le taux de dépendance économique des personnes âgées n'augmente plus que de 1.5 % chaque année en moyenne.

Graphique 2.11. **Règles d'indexation des pensions du premier pilier permettant de maintenir les dépenses constantes (en pourcentage du PIB) sur la période 2015-60 compte tenu du vieillissement démographique**



Note : Les intitulés 65+, 70+ et 75+ désignent les seuils d'âge (65, 70 et 75 ans) utilisés pour calculer les taux de dépendance économique des personnes âgées prévisionnels en 2060, l'âge d'entrée en activité étant fixé à 20 ans dans tous les cas (voir encadré 2.1).

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de Nations Unies, *Perspectives de la population mondiale : révision de 2012*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327356>

Pour stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier (en pourcentage du PIB) entre 2015 et 2060 (graphique 2.11), il faudra indexer les prestations sur :

- la hausse des salaires diminuée de 1.6 point de pourcentage dans la zone OCDE en moyenne si l'on maintient le seuil d'âge constant à 65 ans pour calculer le taux de dépendance économique des personnes âgées

- la hausse des salaires diminuée de 0.8 point de pourcentage avec un seuil d'âge de 70 ans en 2060
- la hausse des salaires augmentée de 0.1 point de pourcentage avec un seuil d'âge de 75 ans.

Il ressort de ces calculs que dans presque tous les pays de l'OCDE, les pensions devraient être indexées sur un niveau bien inférieur à la hausse des salaires, même si les seuils d'âge étaient relevés de cinq ans d'ici 2060. Cela étant, cette méthode reviendrait à indexer les prestations du premier pilier sur la hausse des prix majorée de 0.5 point de pourcentage dans la moyenne des pays, en supposant une croissance des salaires réels de 1.25 % par an, comme dans les projections de base du *Panorama des pensions*. En d'autres termes, l'application, au cours des 50 prochaines années, d'une politique d'indexation fondée sur les prix générerait des économies directes malgré le vieillissement démographique, en abaissant les positions relatives des personnes admissibles dans une mesure plus importante que ne le justifie l'impératif de stabilisation des dépenses.

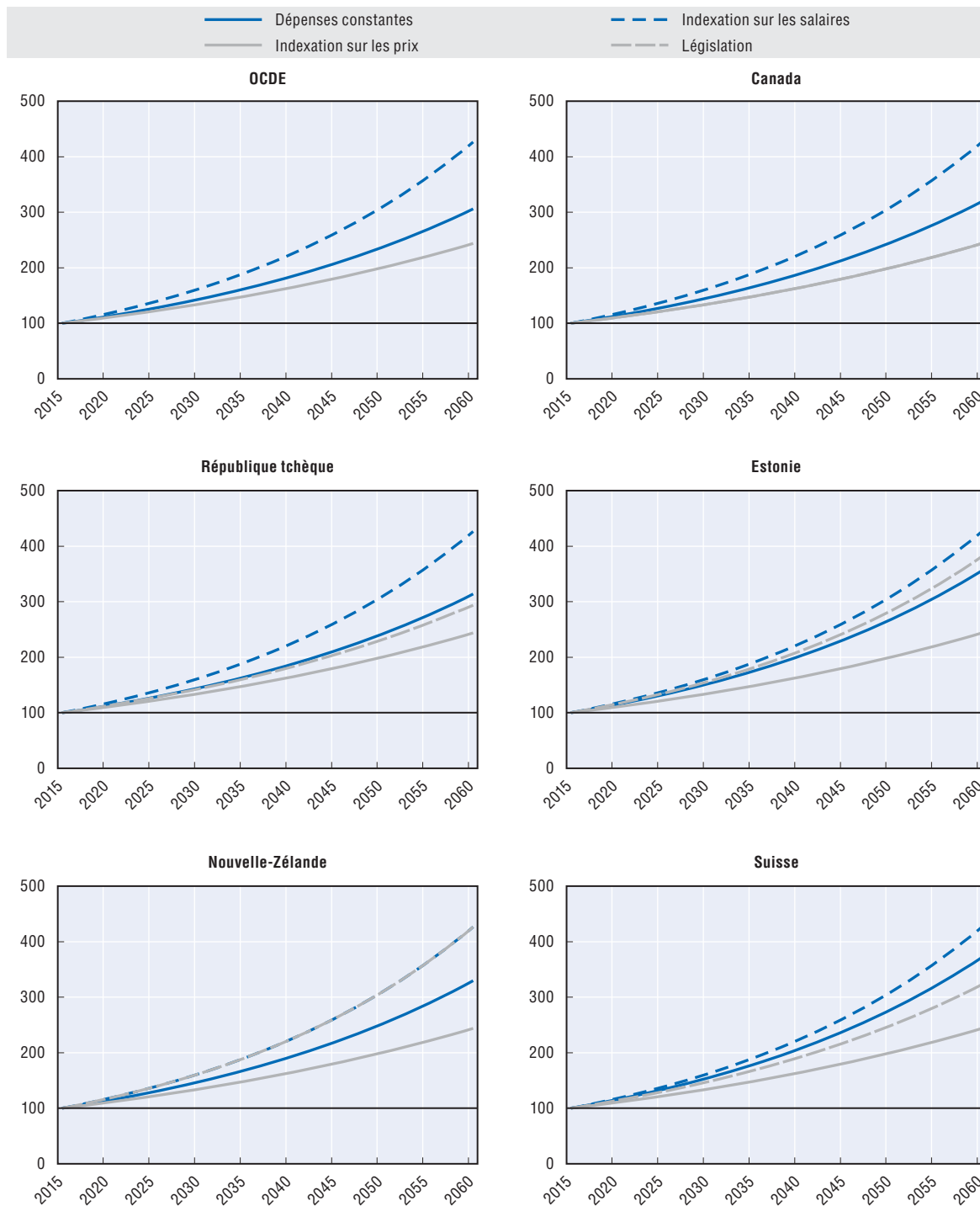
Bien entendu, cette moyenne dissimule des différences substantielles entre les pays. Ainsi, dans l'hypothèse d'un seuil d'âge relevé à 70 ans, le Chili, la Corée, le Mexique, la Pologne, la République slovaque et la Turquie seraient tenus d'indexer leurs prestations du premier pilier sur la hausse des salaires minorée de 1.5 à 2.4 points de pourcentage pour maintenir un niveau de dépenses constant en raison de la rapidité du vieillissement démographique dans ces pays. Cela reviendrait à indexer les pensions sur un niveau inférieur à la hausse des prix si l'on se fonde sur les hypothèses de croissance des salaires réels du *Panorama des pensions*. Au bout du compte, même si les seuils d'âge sont relevés de cinq ans d'ici 2060, l'alternative pour ces pays sera la suivante : augmenter les dépenses (à partir de niveaux bas pour certains d'entre eux) ou accepter que le niveau de vie des bénéficiaires diminue. À l'inverse, le niveau des prestations du premier pilier au Danemark et en Suède pourra augmenter chaque année d'environ 0.2 point de pourcentage en plus de la croissance des salaires dans l'hypothèse d'un relèvement de l'âge de la retraite de cinq ans.

Sur la base des hypothèses économiques de l'OCDE, de nombreux pays devraient presque parvenir à stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier (en pourcentage du PIB) s'ils conservent leurs politiques d'indexation actuelles, à condition que les seuils d'âge soient relevés de cinq ans d'ici 2060 (le graphique 2.12 représente la situation d'un sous-groupe de pays et l'annexe celle de l'ensemble des pays). En vertu des hypothèses économiques de l'OCDE, l'Estonie parviendrait à maintenir ses dépenses constantes en indexant ses pensions du premier pilier pour environ 70 % sur la croissance nominale des salaires et pour 30 % sur l'inflation ; actuellement, elle n'est pas très éloignée de cette règle avec des pensions indexées à 80 % sur les salaires et à 20 % sur les prix. De même, la République tchèque pourrait maintenir ses dépenses constantes en indexant les prestations pour environ un tiers sur les salaires et pour deux tiers sur les prix – ce qu'elle fait actuellement. En Suisse, l'indexation est basée à 50 % sur les salaires et à 50 % sur les prix, ce qui laisse une certaine latitude budgétaire : les dépenses pourraient rester constantes à long terme même avec une formule d'indexation légèrement plus généreuse.

Dans certains pays (Belgique, Canada, États-Unis, Finlande, France, Israël, Italie et Suède), l'application stricte de la législation actuelle en matière d'indexation des pensions du premier pilier pourrait même générer des économies substantielles (en pourcentage du PIB) à long terme. Au Canada, par exemple, l'indexation des pensions sur les prix est inscrite dans la législation ; or, ce pays serait en mesure de stabiliser les dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB en indexant les prestations sur la hausse des salaires diminuée de 0.75 point de pourcentage, c'est-à-dire sur l'inflation plus 0.5 point de pourcentage en vertu des hypothèses de l'OCDE.


D'un autre côté, si la législation actuelle était appliquée de façon stricte en Allemagne, au Chili, en Corée, en Hongrie, en Islande, en Irlande, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, aux Pays-Bas, au Royaume-Uni et en Slovénie, les dépenses augmenteraient plus vite que le PIB. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, il pourrait être envisagé d'indexer les pensions sur la hausse des prix majorée de 0.5 point de pourcentage ; or, la règle d'indexation actuelle se réfère au salaire moyen.

Graphique 2.12. Comparaison de différentes méthodes d'indexation des prestations du premier pilier dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans



Note : L'axe vertical correspond au niveau des prestations en termes nominaux, 2015 = 100. Le graphique illustre l'évolution des prestations selon différents scénarios d'indexation : indexation sur les prix, indexation sur les salaires, législation et indexation permettant la stabilisation des dépenses consacrées aux pensions du premier pilier en pourcentage du PIB, compte tenu des changements démographiques projetés (encadré 2.1).

Source : Calculs effectués par l'OCDE à partir de Nations Unies, *Perspectives de la population mondiale : révision de 2012*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327362>

Cependant, pour analyser ces projections des dépenses, il est nécessaire de tenir compte des niveaux de dépenses initiaux. Au Mexique, par exemple, le niveau actuel des dépenses sociales et des dépenses consacrées aux pensions est faible en pourcentage du PIB. Les autorités du pays pourraient donc dépenser plus au titre des prestations de vieillesse du filet de protection sociale, même si elles ne doivent pas perdre de vue que le système de retraite sera confronté à des pressions financières en raison de la générosité des régimes précédents, qui seront supprimés progressivement mais sur une longue période, et de la fragmentation profondément enracinée du système (OCDE, 2016). Les dépenses actuelles sont également très faibles au Chili, en Corée et en Islande.

2.6. Conclusions et conséquences pour l'action publique

Principaux résultats

Ce chapitre a analysé les critères auxquels est subordonné le versement des pensions de base et des pensions minimums, qui peuvent dépendre des cotisations versées par le bénéficiaire tout au long de sa carrière professionnelle ou du temps qu'il a passé dans le pays lorsqu'il atteint un certain âge, ainsi que la valeur de ces prestations. Il a également examiné le rôle des prestations d'aide sociale, qui visent spécifiquement à offrir une protection contre la pauvreté aux personnes ayant atteint l'âge de la retraite qui n'ont pas suffisamment cotisé pendant leur vie professionnelle. Nous nous sommes également penchés sur l'impact de l'indexation des prestations, en montrant comment les pensions devraient évoluer au fil du temps sur la base de la législation actuelle.

Tous les pays ont mis en place une forme quelconque de filet de protection sociale à l'attention des personnes âgées ; ce dispositif peut être conçu spécifiquement comme une garantie de revenu minimum ou être mis en œuvre sous la forme d'une pension (de base) fondée sur les antécédents de résidence. Dans la moitié des pays de l'OCDE, il existe une pension de base fondée sur les antécédents de résidence ou de cotisation. Le montant de ces prestations varie entre 6 % du salaire moyen en Islande et 40 % en Nouvelle-Zélande – mais dans ce dernier pays, il n'existe aucune composante obligatoire en complément de la pension de base financée par l'impôt. S'agissant des pays où la pension de base est fondée sur les antécédents de cotisation, au Luxembourg et au Royaume-Uni (en vertu du nouveau système), la prestation initiale est servie après seulement dix ans de cotisation et augmente avec la durée de cotisation, tandis qu'en République tchèque, les travailleurs doivent cotiser plus de 35 ans avant de pouvoir percevoir une quelconque prestation.

Dans un tiers des pays, le régime du premier pilier comprend une pension minimum, qui dépend des antécédents de cotisations individuelles ; le Luxembourg et la République tchèque ont à la fois une pension de base et une pension minimum. La valeur de la pension minimum s'élève à environ 40 % du salaire moyen au Luxembourg et en Turquie, mais à moins de 15 % en Hongrie, en République tchèque et en Slovaquie. Quinze années de cotisation suffisent en Slovaquie et en Turquie, alors que 35 sont requises en République tchèque.

La valeur moyenne des prestations accordées au titre du filet de protection sociale aux personnes qui ne sont pas admissibles au bénéfice d'une pension contributive dans la zone OCDE est de 22 % du salaire moyen, mais cette moyenne masque des disparités considérables, la valeur monétaire de ces prestations allant de 6 % du salaire moyen en Corée et en Turquie à 36 % au Danemark et 40 % en Nouvelle-Zélande. La valeur des pensions contributives minimums est en fait inférieure à celle des prestations relevant du filet de protection sociale dans dix pays de l'OCDE : dans leur cas, les retraités peuvent bénéficier du filet de protection sociale sous certaines conditions de ressources, en tant que prestation complémentaire.

La façon dont les prestations relevant du premier pilier sont indexées dans la durée est un déterminant important des perspectives de revenus des bénéficiaires. Elle affecte la valeur relative future des prestations, en particulier pour les travailleurs qui entament tout juste leur carrière professionnelle, et a également une incidence sur le risque de pauvreté à la retraite. L'indexation sur

les prix est le mécanisme le plus courant pour les prestations du premier pilier, en particulier pour les prestations d'aide sociale ; étant donné que les salaires augmentent plus rapidement que les prix, l'indexation des pensions sur les prix affaiblira le revenu relatif des retraités par rapport à celui des travailleurs au fil du temps. Sur la base des hypothèses standard de l'OCDE, l'indexation sur les prix entraînerait une réduction de 56 % du ratio initial des pensions du premier pilier sur les salaires au bout de 45 ans. Le Chili, la Corée, le Mexique et la Turquie cumulent un mécanisme d'indexation des pensions du premier pilier fondé sur les prix, un taux de pauvreté élevé parmi les personnes âgées et un vieillissement démographique projeté rapide.

Conséquences pour l'action publique

Compte tenu des pressions croissantes qui pèsent sur les finances publiques, les gouvernements pourraient être tentés d'indexer les pensions sur les prix plutôt que sur les salaires. Néanmoins, le déclin de la valeur relative des pensions qui résulterait de ce choix pourrait aggraver le risque de pauvreté des personnes âgées. En outre, compte tenu des difficultés économiques qu'ont traversées un certain nombre de pays, marquées par l'aggravation du chômage, en particulier chez les jeunes (OCDE, 2014), il est probable que les travailleurs auront à l'avenir plus de difficultés à cotiser pour leur retraite au fil de leur carrière professionnelle (chapitre 3). Ils pourraient de ce fait devenir plus tributaires des pensions du premier pilier.

Dans certains pays, le nombre d'années de cotisation requis pour percevoir une pension minimum est élevé. Par exemple, 35 années de cotisation sont exigées en République tchèque, 25 en Pologne et 24 au Mexique. Certains pays devront peut-être raccourcir la période de cotisation requise – et réduire le montant de la prestation en conséquence – ou introduire une pension minimum progressive qui augmenterait en fonction de la durée de cotisation. Par exemple, la France ne requiert que dix ans de cotisation et le Portugal 15.

Les comparaisons font apparaître que dans certains pays, le taux de pauvreté des personnes âgées est relativement élevé tandis que les pensions du premier pilier sont faibles. C'est le cas, même une fois pris en compte le niveau de développement économique, de la Corée, du Mexique et de la Turquie – les pays de l'OCDE qui dépensent actuellement le moins au titre de ces prestations – et dans une moindre mesure, du Chili ; les États-Unis et la Suisse se caractérisent également par des niveaux de prestations faibles en comparaison de leur PIB par habitant et par des taux de pauvreté des personnes âgées relativement élevés.

Si les taux de recours aux prestations restent constants, les politiques d'indexation actuelles entraîneront une hausse des dépenses dans un grand nombre de pays. Bien que la stabilisation du niveau des dépenses consacrées aux pensions du premier pilier par rapport au PIB ne constitue pas un objectif en soi et n'ait, en tant que telle, aucune signification normative, elle peut constituer une référence utile dans la mesure où les sources de financement ont tendance à suivre le PIB. Cependant, la situation de départ de chaque pays en termes de niveaux de dépenses ou sur le plan des inégalités de revenus qui affectent la partie basse de la répartition des revenus revêt également une grande importance. Par conséquent, indépendamment du changement démographique, le besoin d'accroître ou de réduire les dépenses consacrées au premier pilier, et l'ampleur de ces ajustements, sont très variables d'un pays à l'autre. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits aux prestations de retraite du premier pilier permettrait de verser des pensions décentes pour un coût abordable, mais cette option risque de pénaliser tout particulièrement les travailleurs faiblement rémunérés si elle ne s'accompagne pas d'une augmentation équivalente de l'âge légal de la retraite. En ce qui concerne les pensions contributives du premier pilier, un bon compromis consisterait à indexer la prestation existante sur les salaires jusqu'à l'âge de la retraite puis sur les prix pendant la période passée à la retraite. Revers de la médaille, avec un tel système, le niveau des pensions minimums varierait en fonction de l'année de départ à la retraite. Le Japon a adopté ce dispositif pour sa pension contributive de base.

Si les seuils d'âge étaient relevés de cinq ans d'ici 2060, de nombreux pays parviendraient presque à stabiliser leurs dépenses au titre du premier pilier en pourcentage du PIB en maintenant leurs politiques d'indexation actuelles. Dans la zone OCDE en moyenne, compte tenu du vieillissement démographique projeté, il faudrait indexer les prestations du premier pilier sur la hausse des salaires diminuée de 0.8 % (c'est-à-dire l'inflation plus 0.5 % sur la base des hypothèses de l'OCDE) pour stabiliser les dépenses en pourcentage du PIB si les seuils d'âge étaient relevés progressivement de cinq ans d'ici 2060. Par contraste, si les seuils d'âge étaient maintenus à leur niveau actuel en dépit du vieillissement démographique, il faudrait que les pays en moyenne indexent leurs pensions sur la hausse des salaires minorée de 1.6 % (c'est-à-dire la hausse des prix minorée de 0.3 %) pour pouvoir stabiliser leurs dépenses en pourcentage du PIB. Cependant, les pays où l'admissibilité au bénéfice de la pension de base, qu'elle soit fondée sur les antécédents de résidence ou sur les antécédents de cotisation, est universelle seront confrontés à des pressions financières plus aiguës en cas d'indexation sur les salaires.

Au Canada, la pension de base est indexée sur les prix, de sorte que sa valeur diminue au fil du temps par rapport aux salaires ; la couverture des régimes volontaires étant faible parmi les travailleurs à bas salaire, plus d'un tiers des retraités actuels font valoir leurs droits à cette prestation et l'on peut penser que les retraités futurs continueront à en être tributaires. Au Chili, 60 % des retraités font valoir leurs droits à la prestation ciblée et, compte tenu du vieillissement rapide de la population, les autorités devront soit accroître les dépenses soit faire en sorte que les prestations augmentent moins vite que l'inflation pour maintenir les dépenses constantes sur la base des hypothèses économiques de l'OCDE.

Le fait d'encourager les individus à épargner pour leur retraite, par exemple en instaurant un mécanisme d'adhésion automatique ou en créant des incitations sous la forme d'allègements fiscaux ou de cotisations de contrepartie, contribuera à réduire la dépendance à l'égard des prestations du premier pilier soumises à conditions de ressources. La plupart des pays de l'OCDE devront sans doute envisager d'adopter des mécanismes d'épargne de ce type au cours des prochaines années, en fonction des performances des régimes liés à la rémunération actuels, mesurées par leur capacité à assurer un revenu suffisant aux nouveaux retraités, ainsi que de la situation de l'emploi, en particulier pour les travailleurs âgés. Par exemple, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande ont toutes deux des populations jeunes mais vont être confrontées à l'avenir aux pressions du vieillissement. Dans ces deux pays, qui ne disposent d'aucun autre régime de retraite obligatoire, les pensions de base indexées sur les salaires constituent la principale source de revenus des retraités. L'introduction du régime KiwiSaver (régime à cotisations définies et adhésion automatique) en Nouvelle-Zélande améliorera le niveau de vie des futurs retraités, mais si la pension de base reste indexée sur les salaires, son coût budgétaire sera élevé. L'Islande, le Luxembourg et le Japon sont également concernés par cette situation, mais comme ces pays disposent de régimes de retraite obligatoires liés à la rémunération, les prestations qui y sont servies au titre du filet de protection sociale sont beaucoup plus faibles qu'en Irlande et en Nouvelle-Zélande.

Les dépenses en faveur des personnes âgées ne se limitent pas au paiement direct des pensions. De nombreux pays accordent des allocations universelles qui ne dépendent que de l'âge, par exemple l'exonération de la redevance de télévision, des allocations de chauffage ou des réductions de tarif dans les transports en commun. Ces allocations sont généralement fournies à titre universel et profitent donc à bon nombre de personnes qui auraient les moyens de s'en passer. En soumettant certaines d'entre elles au moins à des conditions de ressources, il serait possible de réduire les dépenses futures.

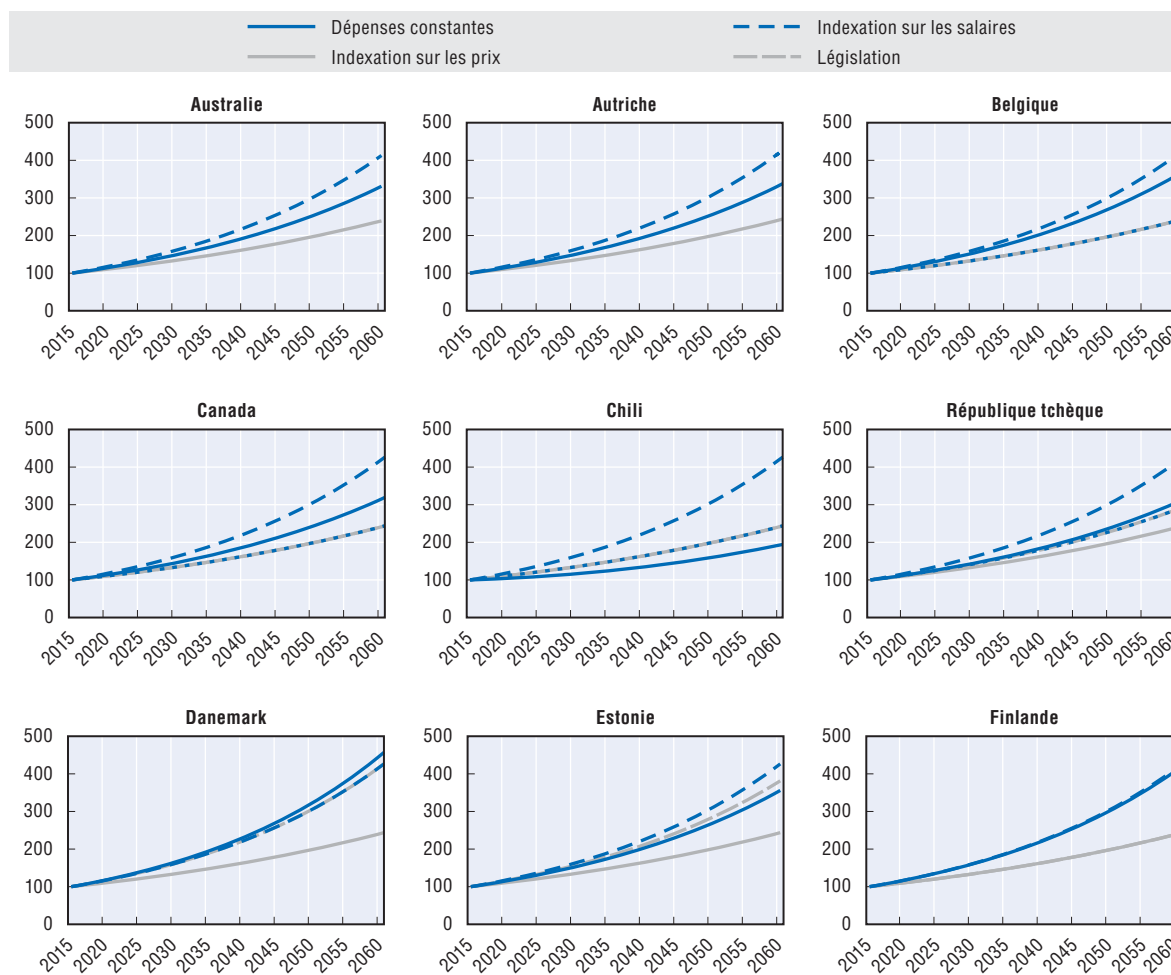
Bibliographie

- OCDE (2016), *OECD Reviews of Pension Systems: Mexico*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264245938-en>.
- OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.
- OCDE (2014), *OECD Pensions Outlook 2014*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264222687-en>.

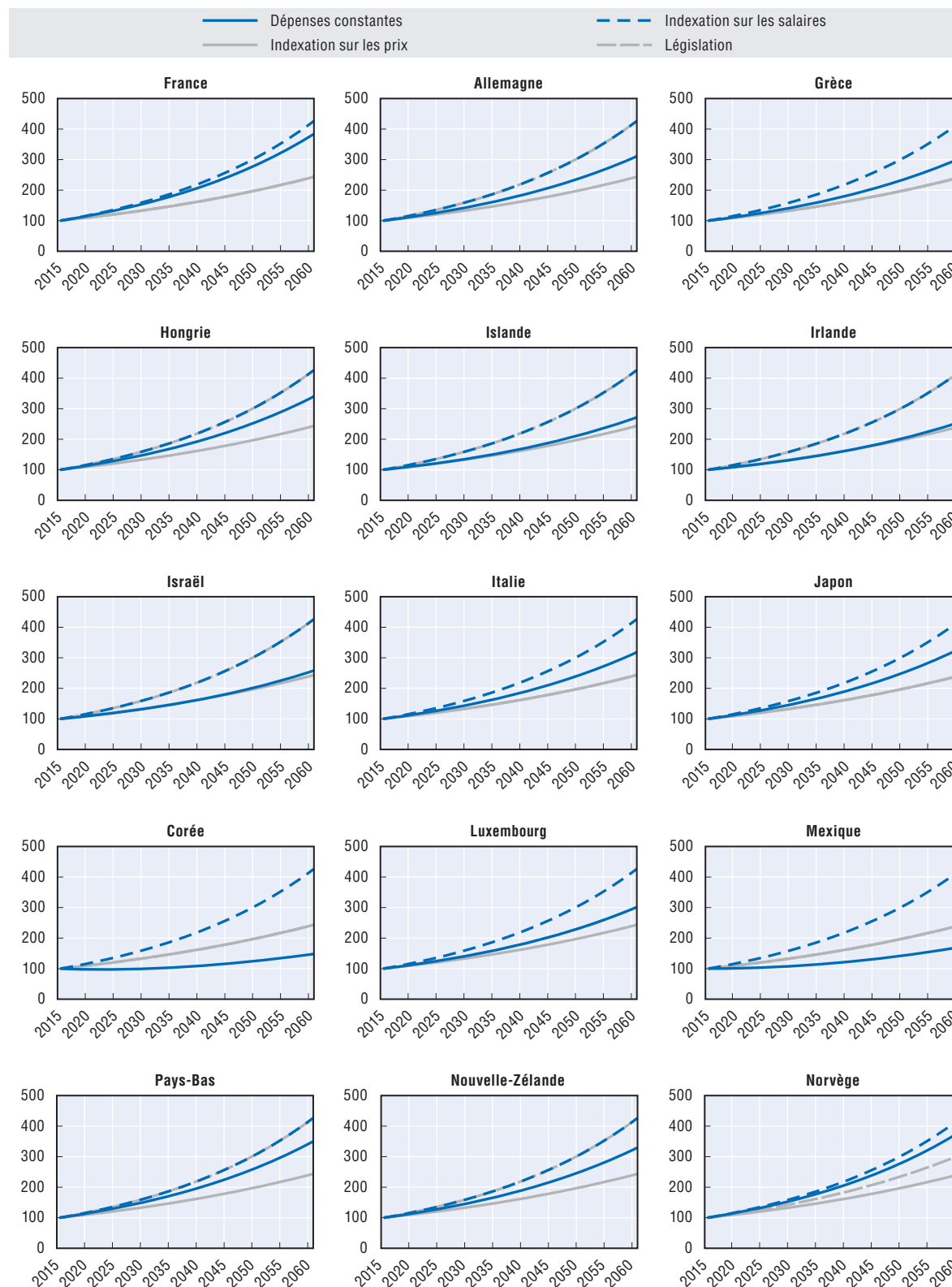
ANNEXE 2.A1

Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans

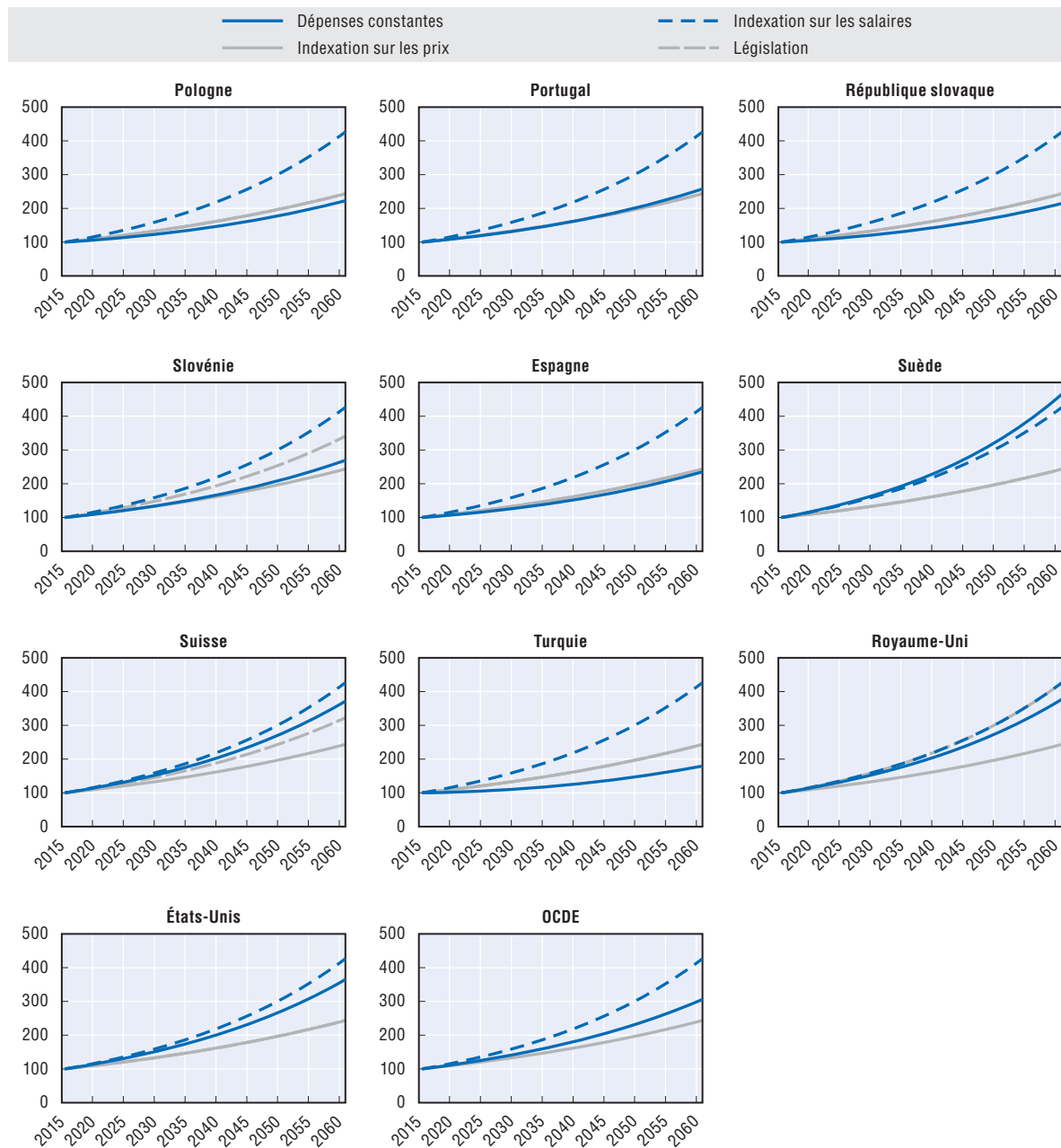
Graphique 2.A1.1. **Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans**




Graphique 2.A1.1. **Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans (suite)**



Graphique 2.A1.1. **Effet de différentes méthodes d'indexation sur le niveau des prestations dans l'hypothèse d'un relèvement du seuil d'âge de cinq ans (suite)**



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327242>

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

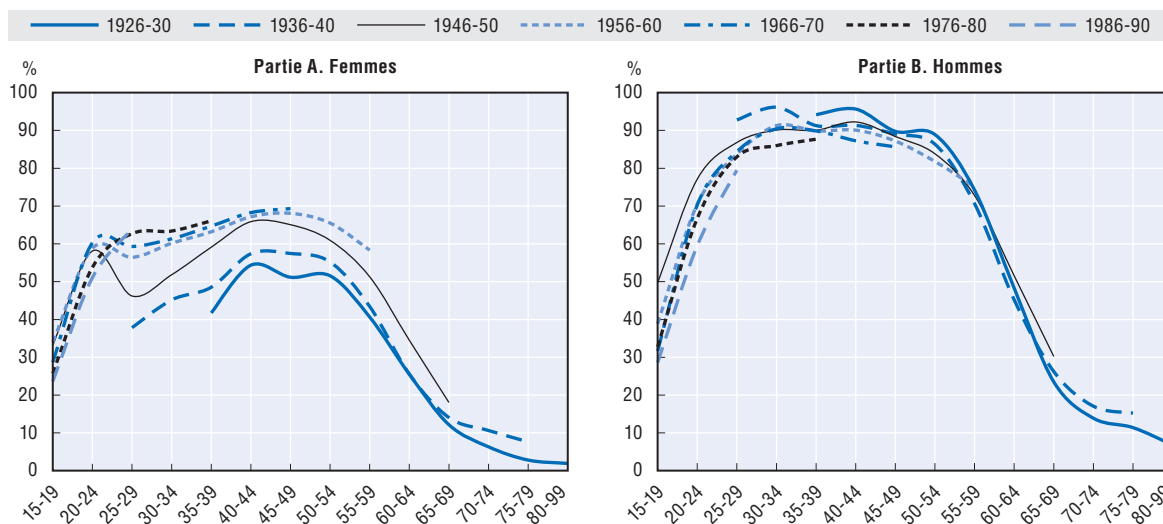
- En l'absence de mécanismes permettant de neutraliser, dans une certaine mesure au moins, les retombées des arrêts temporaires d'activité, les régimes de retraite liés à la rémunération font payer ces interruptions aux actifs quand ils partent à la retraite. Certaines évolutions actuelles des régimes 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

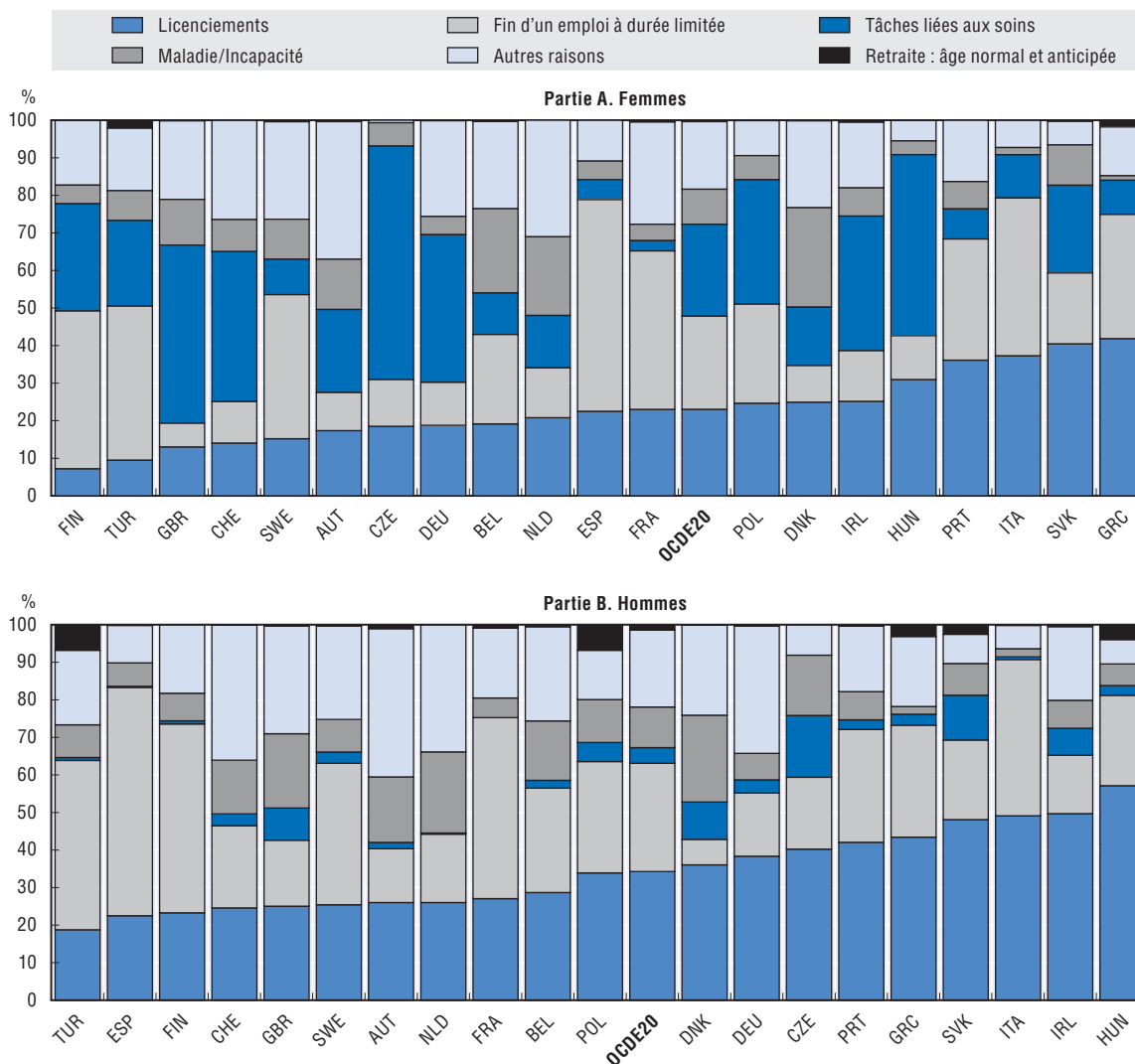


Note : Chaque courbe illustre le taux d'emploi (ordonnée) pour chaque cohorte à différents âges (abscisse). Ainsi, la courbe verte en pointillés de la partie gauche indique que les femmes nées entre 1946 et 1950 affichaient des taux d'activité de 60 % entre 20 et 24 ans, taux qui chutaient à 46 % entre 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.

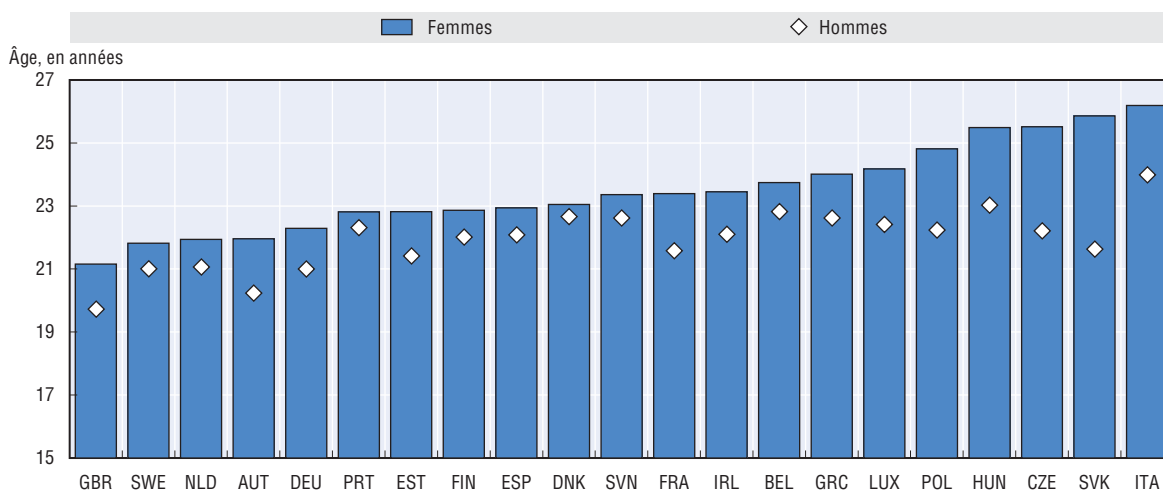
Les historiques de cotisation plus courts, fragmentés et précaires peuvent se traduire par des droits à pension et une couverture inférieurs, et avoir ainsi des effets profonds à long terme. La durée et le moment où interviennent les interruptions d'activité peuvent être à l'origine de pertes de prestations 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

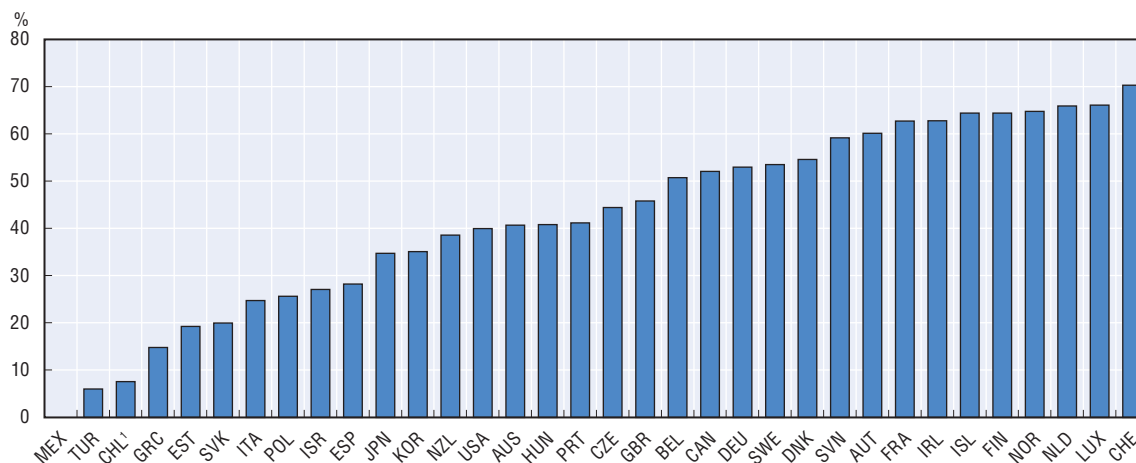
Chômage

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.

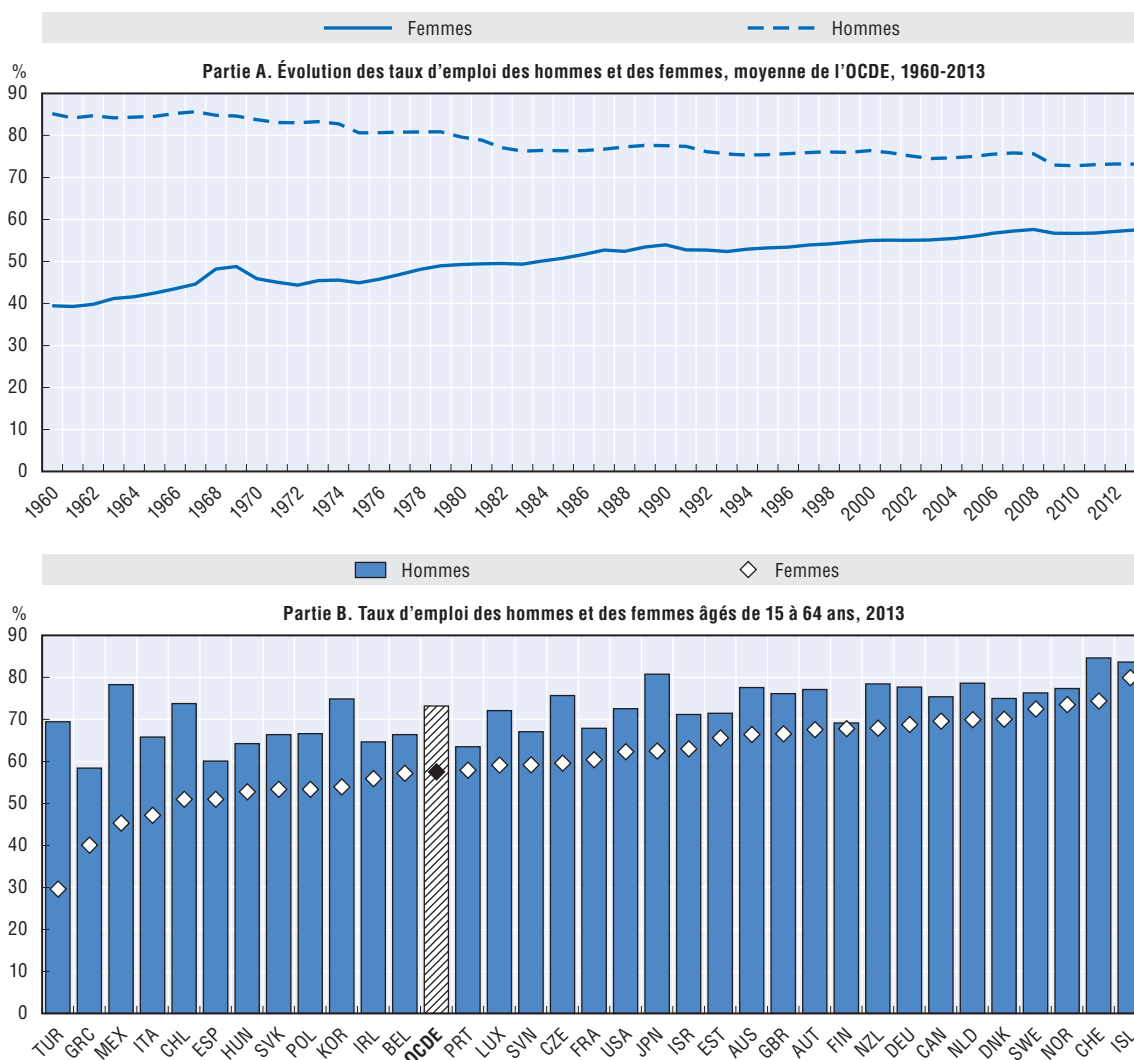
Source : OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr.

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_ifs-data-fr;jsessionid=3a84h2ddde44j.x-oecd-live-02.

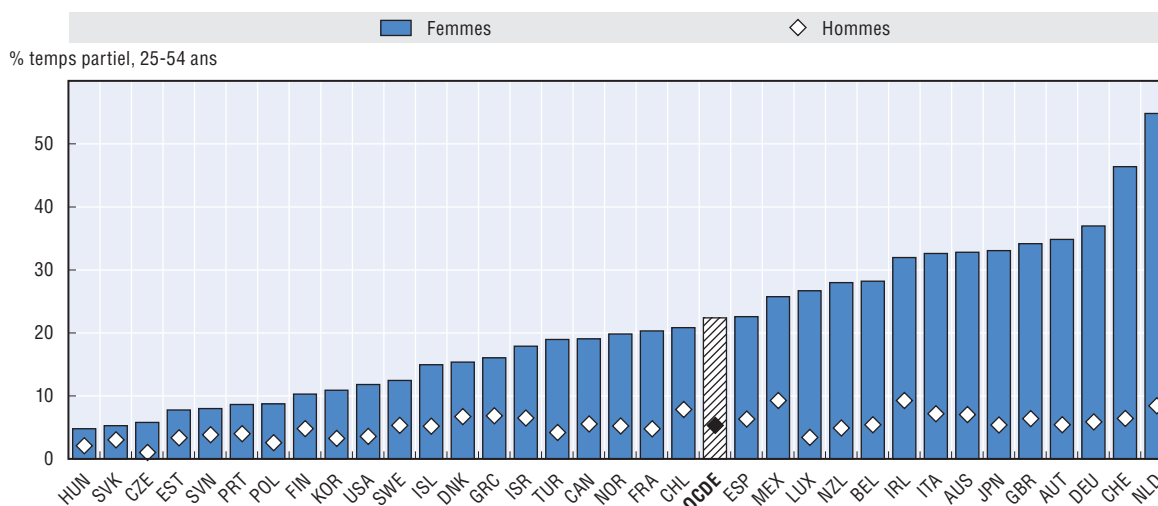
StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327450>

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.

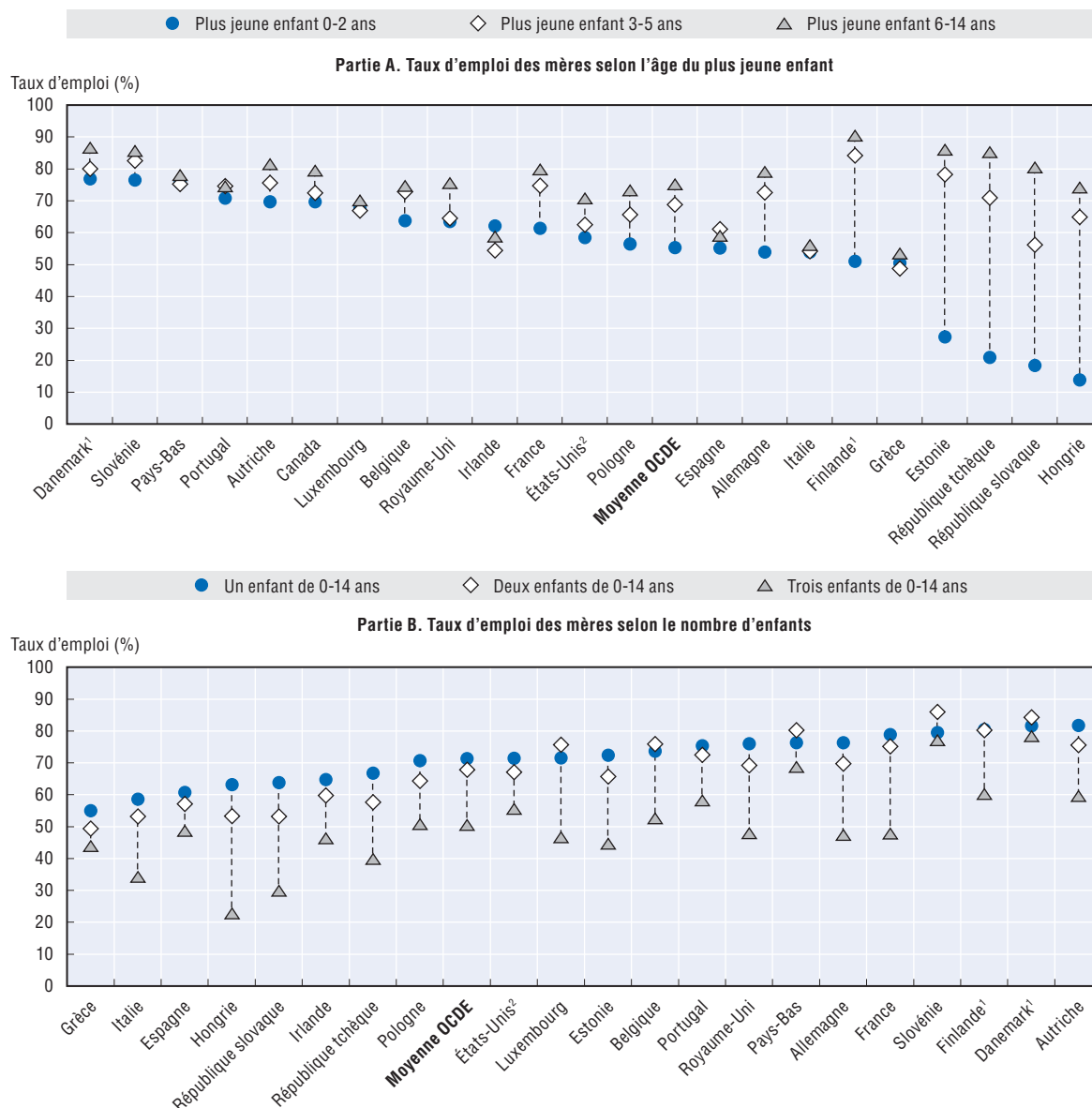
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327469>

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.

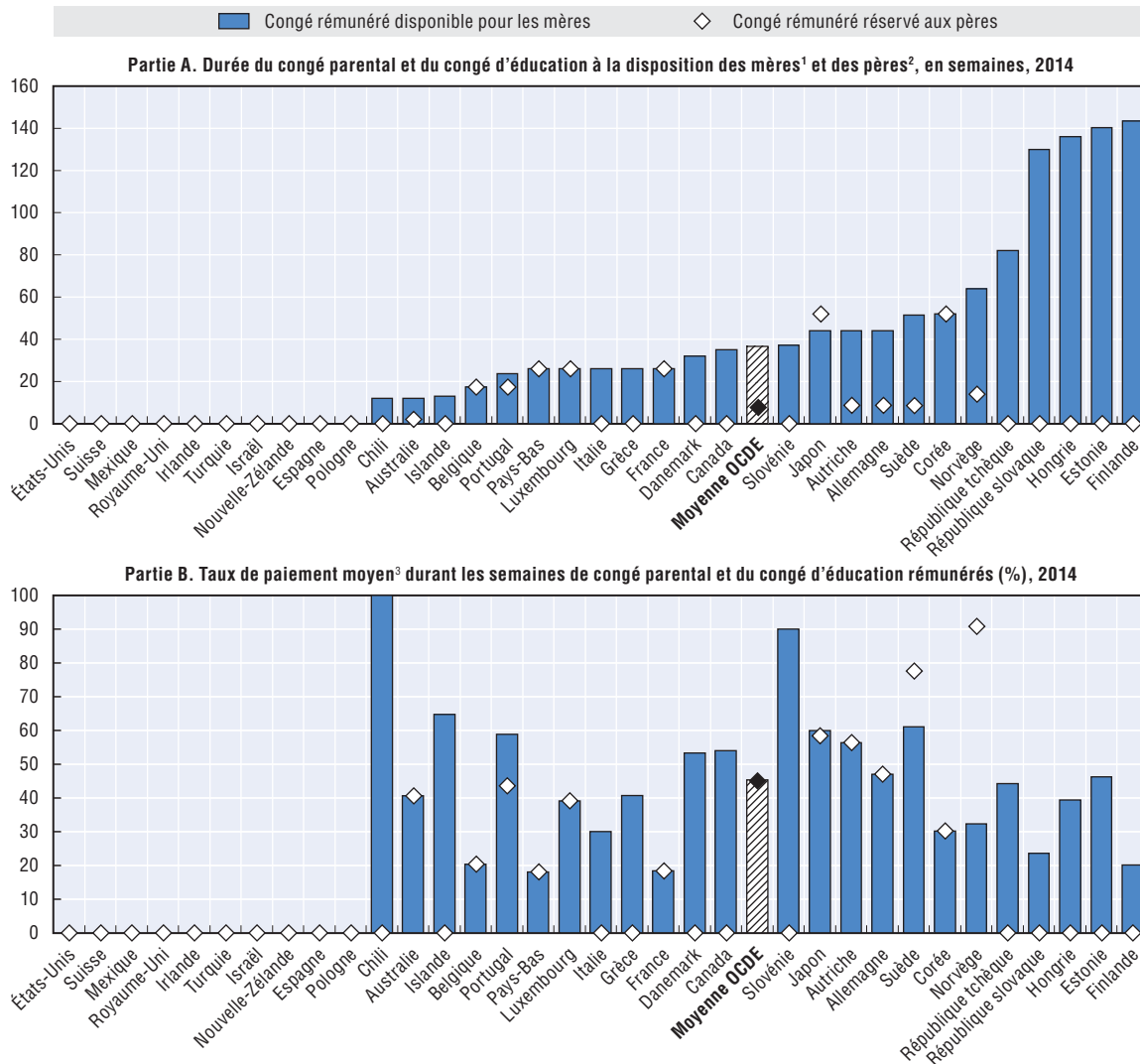
2. Les données pour les États-Unis portent sur les mères d'un enfant de moins de 18 ans ; les tranches d'âges utilisées dans la partie A sont 0-2 ans, 3-5 ans et 6-17 ans.

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>

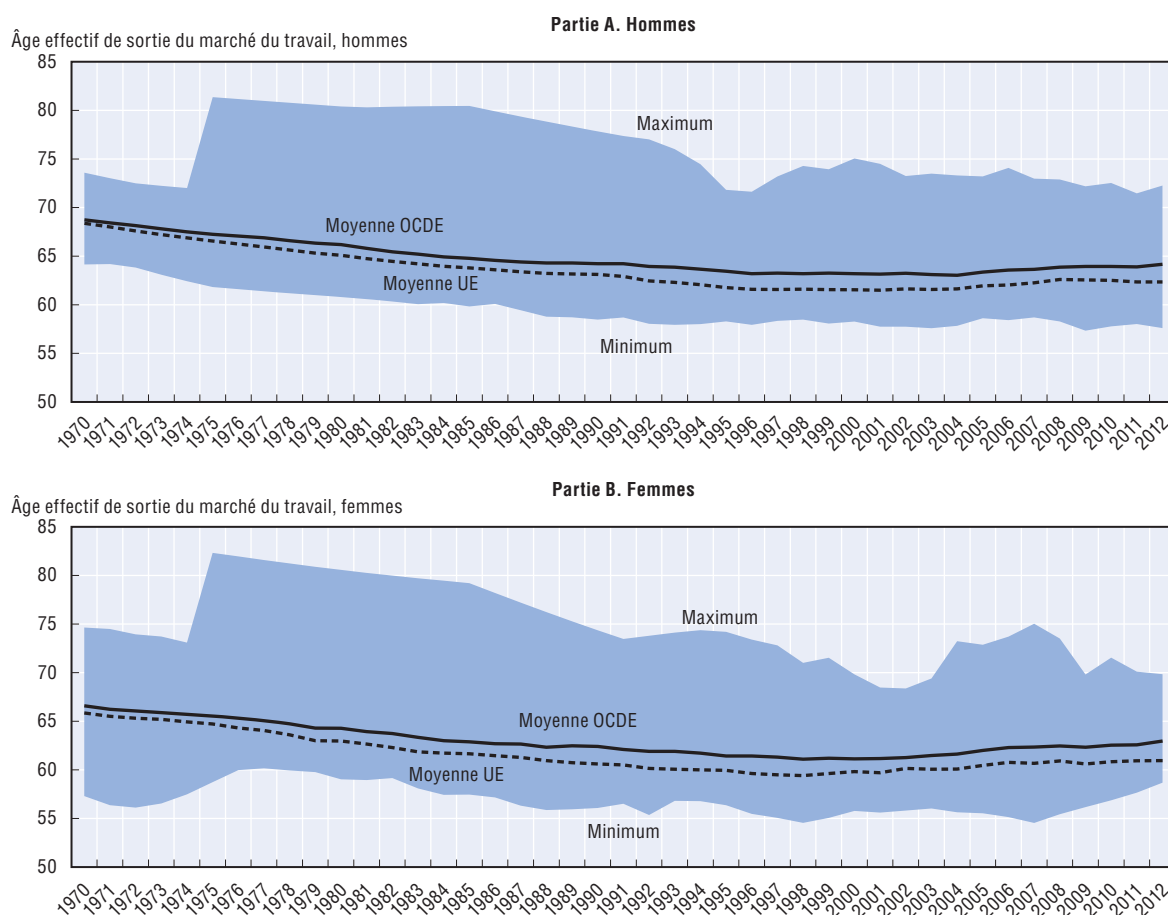
Si les femmes ont une vie active plus courte, c'est notamment parce qu'elles s'occupent à la fois des enfants et des parents âgés. Près des deux tiers des aidants familiaux dans l'OCDE sont des femmes (OCDE, 2013c ; OCDE, 2015). Ainsi, 48 % des mères et moins de 1 % des pères d'enfants âgés de moins 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.

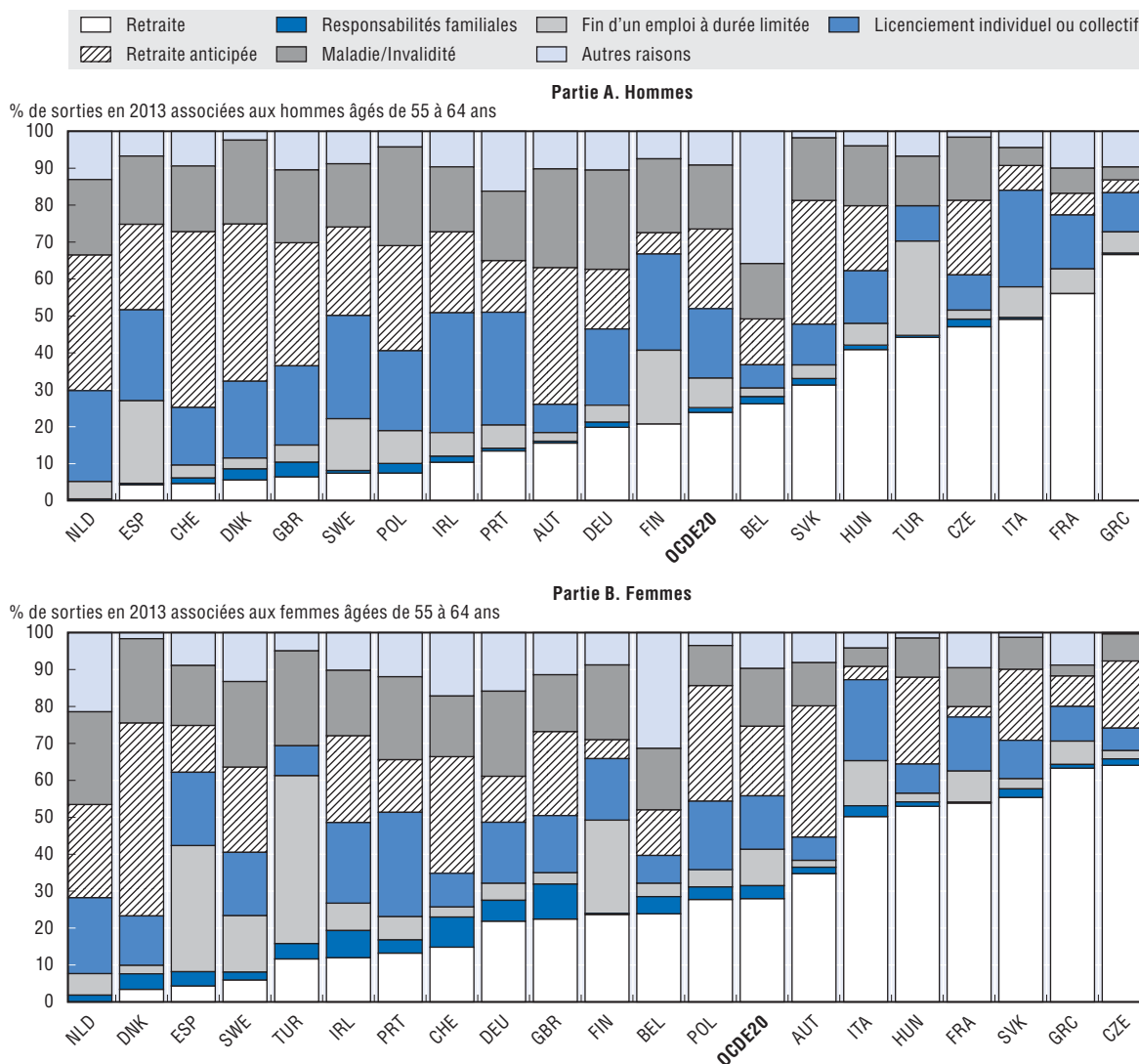
3.3. L'influence des carrières fragmentées sur les pensions : théorie et pratique

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

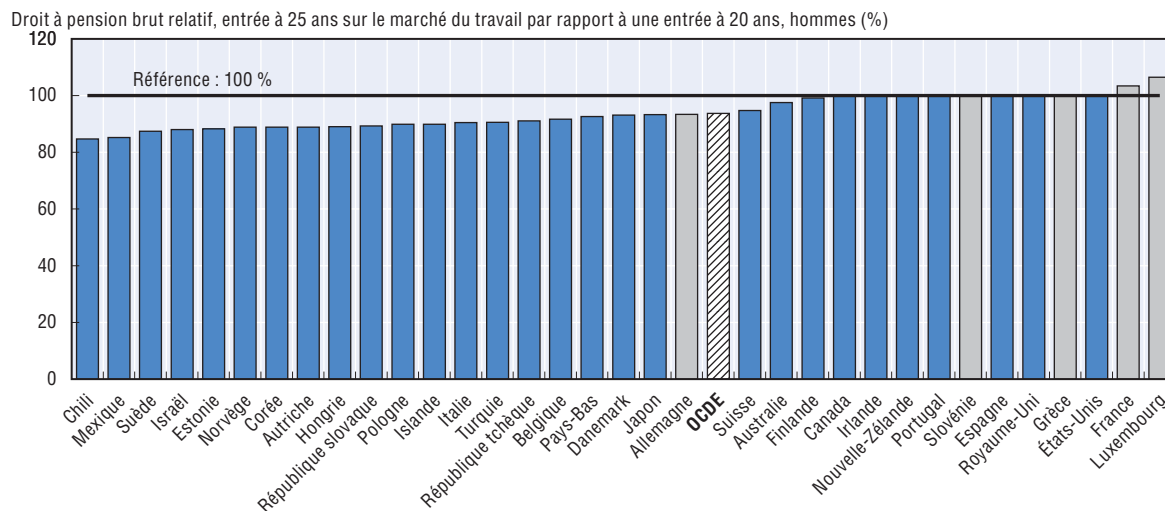
Norvège, en République tchèque et au Royaume-Uni laisse supposer des vies professionnelles de 47 ans au moins. En réalité, elles sont généralement plus courtes que la carrière complète prise pour hypothèse de référence. En effet, certains salariés ne commencent un emploi rémunéré qu'après l'âge de 20 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.

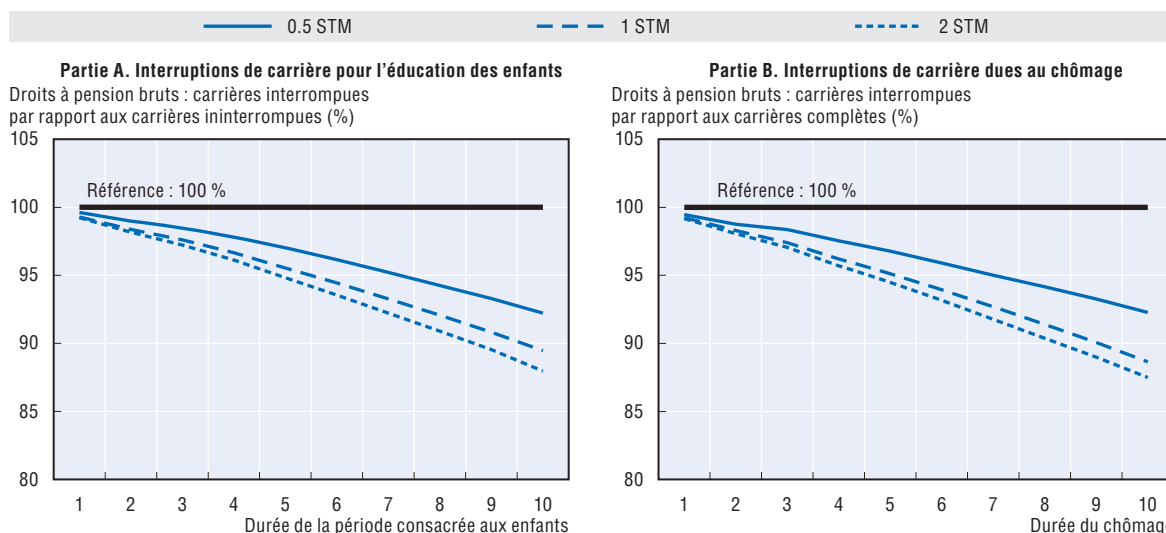
Vue d'ensemble

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.

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.

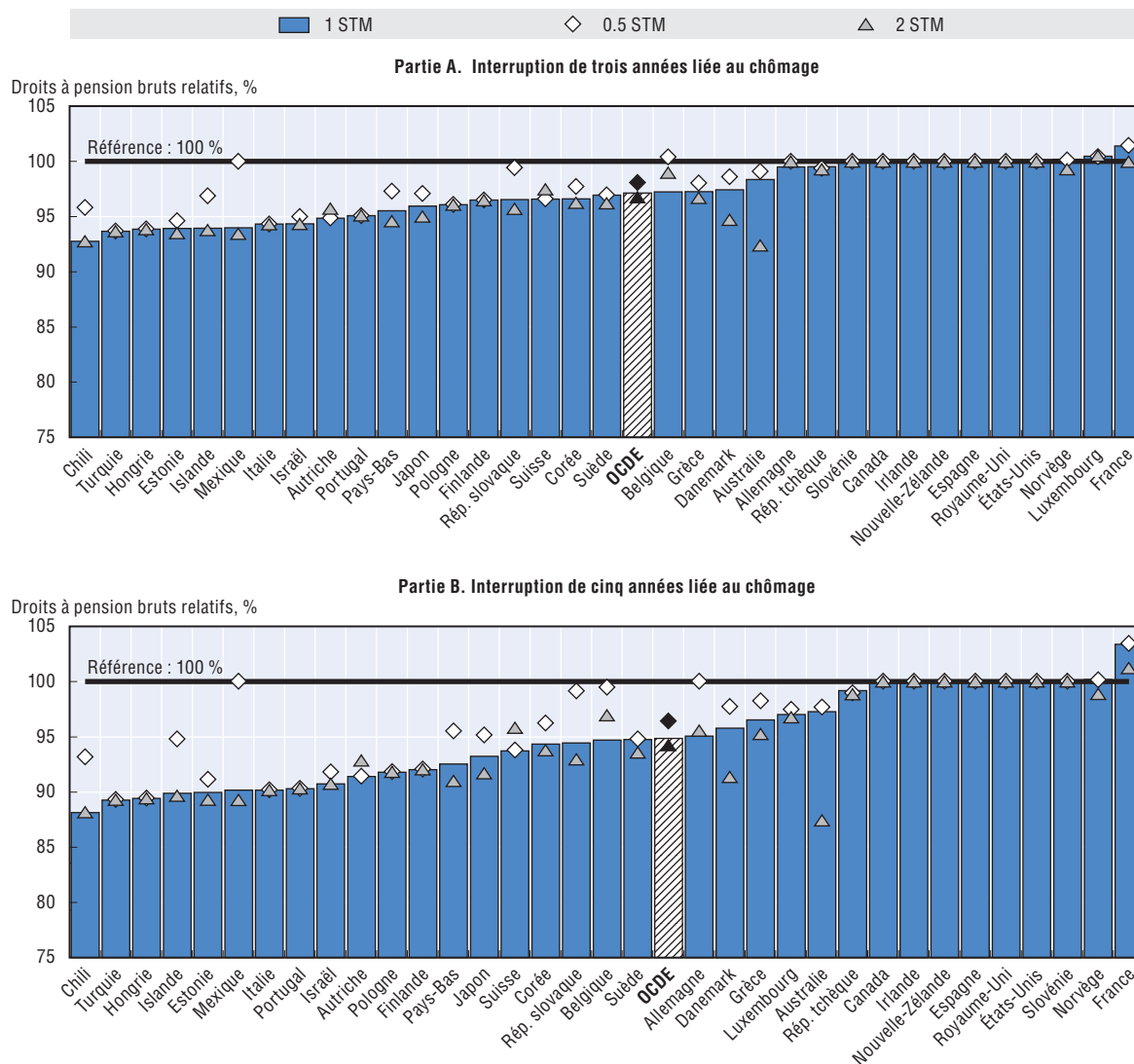
L'Australie, l'Autriche, le Chili, le Danemark, la France, l'Islande, le Mexique, la Norvège, les Pays-Bas et la République slovaque amortissent relativement mieux l'effet d'une suspension de carrière de cinq ans pour élever des enfants sur les retraites des bas revenus que sur celles des femmes qui 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 Slovénie, 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 Slovénie). 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.

Chapitre 4

Sensibilité des taux de remplacement aux paramètres des modèles

On examine dans ce chapitre l'effet du changement apporté à un paramètre économique sur les estimations des taux de remplacement théoriques. On compare aussi, dans cette analyse, les nouvelles hypothèses économiques de base à celles utilisées dans les éditions précédentes de cette publication, et on compare finalement les nouveaux résultats à ceux découlant d'hypothèses spécifiques nationales fondées sur le niveau de développement économique.

4.1. Introduction

Les hypothèses économiques sous-jacentes à tout modèle des pensions sont déterminantes dans le calcul des taux de remplacement futurs. Le chapitre 5 décrit en détail les paramètres économiques utilisés dans la présente publication. Outre les éléments démographiques, ils concernent principalement les taux d'actualisation, les taux de rendement des actifs des systèmes de pension, l'inflation et la croissance des salaires réels et du PIB réel.

Ce chapitre est organisé comme suit. Après un énoncé des principales constatations, on examine dans la section 4.2 l'impact du changement des paramètres économiques entre le *Panorama des pensions* 2013 et la présente édition. On analyse ensuite tour à tour, dans les sections 4.3 à 4.6, l'effet du changement des différents paramètres, à savoir l'inflation, la croissance des salaires réels et du PIB réel, le taux de rendement et les taux d'actualisation. La section 4.7, en rapport avec l'espérance de vie, présente deux estimations possibles des taux de mortalité et, enfin, la section 4.8 présente des projections reposant sur des paramètres spécifiques nationaux par opposition aux paramètres à l'échelle de l'OCDE utilisés dans la série des *Panoramas des pensions*.

L'analyse de ces effets paramètre par paramètre présente évidemment des limites. Par exemple, les tendances à long terme des taux de rendement financiers et de la croissance des salaires sont souvent mutuellement liées dans la pratique. Si la hausse des salaires réels résulte d'une amélioration des perspectives économiques au cours du temps, la productivité marginale du capital et donc les taux de rendement d'équilibre seront probablement plus élevés eux aussi. Par ailleurs, les nouvelles conditions économiques qui diminuent à long terme les taux d'intérêt sans risque peuvent aussi abaisser les rendements financiers. Il faut donc considérer ces analyses comme mesurant l'impact de changements relatifs entre les variables.

Principaux résultats

- Les nouvelles hypothèses économiques utilisées dans l'édition 2015 du *Panorama des pensions* ont un faible impact moyen. Les taux de remplacement augmentent de 1.5 point de pourcentage en moyenne dans les pays de l'OCDE pour le travailleur à salaire moyen et à carrière complète. Seize pays montrent une augmentation, neuf présentent une baisse et les neuf restants ont des taux de remplacement inchangés. Les variations s'étagent entre une baisse de 3.4 points de pourcentage pour le Chili et une augmentation de 8 points de pourcentage pour la Belgique.
- Les taux de remplacement dans les régimes à cotisations définies sont généralement plus sensibles aux changements de valeur des paramètres économiques, par comparaison avec les régimes à prestations définies ou forfaitaires.
- Le changement du taux de rendement est l'élément qui a l'impact le plus fort sur le taux de remplacement, avec une augmentation légèrement supérieure à 7 points de pourcentage en moyenne pour les neuf pays concernés. On constate les plus grandes variations pour Israël, avec une augmentation de 15 points de pourcentage, et pour le Chili et le Danemark, tous deux avec une augmentation de 10 points de pourcentage. Ces trois pays sont parmi ceux qui ont les plus hauts taux de cotisation aux régimes à cotisations définies (CD), ce qui implique aussi que la composante à CD représente une forte proportion de la pension totale.

- Le changement du taux d'actualisation touche les taux de remplacement des mêmes neuf pays que dans le cas du taux de rendement, avec un impact moyen de 3 points de pourcentage sur l'ensemble de ces pays pour une variation de 1 point de pourcentage du taux d'actualisation réel. Israël enregistre la plus forte sensibilité (6 points de pourcentage) du fait que ce pays a le plus important régime à cotisations définies ; à l'opposé, la sensibilité est inférieure à 1 point de pourcentage en Norvège, où la composante à cotisations définies représente une faible part de la pension totale (le taux de cotisation dans les régimes à CD n'est que de 2 %, contre 17.5 % en Israël).
- Une majorité de pays sont concernés par les changements de l'hypothèse de croissance des salaires réels. À cela font exception les pays qui indexent tous leurs paramètres (y compris les prestations forfaitaires) à la croissance des salaires réels, du fait que, dans ce cas, tout augmente en proportion, d'où un taux de remplacement constant. Les changements des hypothèses de croissance des salaires réels influent sur le taux de remplacement dans cinq pays de l'OCDE au-delà de l'impact direct, par leur effet sur la croissance du PIB réel dans le modèle des pensions de l'OCDE.
- Un abaissement du taux annuel de croissance des salaires réels à 0.5 %, contre 1.25 % dans les hypothèses de base, augmente les taux de remplacement de 4 points de pourcentage en moyenne dans l'OCDE, tandis qu'une augmentation de la croissance des salaires à 2 % diminue le taux moyen de 3 points de pourcentage. On observe la plus forte variation pour Israël et pour l'Australie du fait que les augmentations ou diminutions de la croissance des salaires influent davantage sur le dénominateur (les salaires) que sur le numérateur (l'accumulation des actifs), mais en Australie les pertes sont en grande partie couvertes par la composante de premier niveau (pension de vieillesse). Parmi les pays sans régimes à cotisations définies, la Turquie a la plus forte variation, avec environ 9 points de pourcentage, pour une part en raison d'un taux de remplacement élevé dans le modèle de base au départ.
- Les changements des tendances de l'inflation ne touchent que trois pays et l'impact sur les taux de remplacement est minime.
- Quand on considère, au lieu des hypothèses de base communes à tous les pays, des hypothèses nationales spécifiques reposant sur le niveau de développement économique (mesuré par le PIB par habitant en PPA), les taux de remplacement varient de manière limitée. Une majorité des pays ont, dans ce cas, des taux de remplacement qui ne s'éloignent pas plus de 2 points de pourcentage de la valeur de base, sept pays seulement enregistrant des variations absolues supérieures.

4.2. Impact des changements de paramètres depuis le *Panorama des pensions 2013*

Tous les résultats des éditions précédentes du *Panorama des pensions* reposaient sur un ensemble de paramètres économiques constant dans toute la série. Cependant, les événements économiques majeurs qui ont touché tous les pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie ont nécessité de réviser la valeur de certains paramètres clés. Les tendances à long terme laissent présager une baisse des taux de progression des salaires réels, de l'inflation et des rendements financiers (tableau 4.1). En outre, les éditions précédentes du *Panorama des pensions* supposaient que les fournisseurs de rente payaient les pensions à partir des actifs accumulés sur la base d'une formule actuarielle excluant tous frais ou rémunération, pour la prise des risques de mortalité en particulier. Toutefois, il existe des preuves que les montants des rentes sont inférieurs au résultat du calcul actuariel excluant les frais (voir par exemple Brown et al., 1999 et St-John, 2004 qui indiquent un écart de 10 à 30 %). L'hypothèse du *Panorama des pensions 2015* inclut un facteur de conversion de 85 % entre les rentes effectivement versées et celles qui résulteraient d'un calcul excluant les frais.


Le tableau 6.1, dans le chapitre 6 de la présente publication, présente les résultats complets pour les taux de remplacement bruts futurs suivant différents niveaux de revenu avec les nouvelles hypothèses économiques. Le graphique 4.1 compare ces projections de base à celles estimées dans le cadre des hypothèses économiques du *Panorama des pensions 2013*, résumées dans le tableau 4.1.

Tableau 4.1. Paramètres économiques utilisés dans le Panorama des pensions (PDP) 2013 et 2015

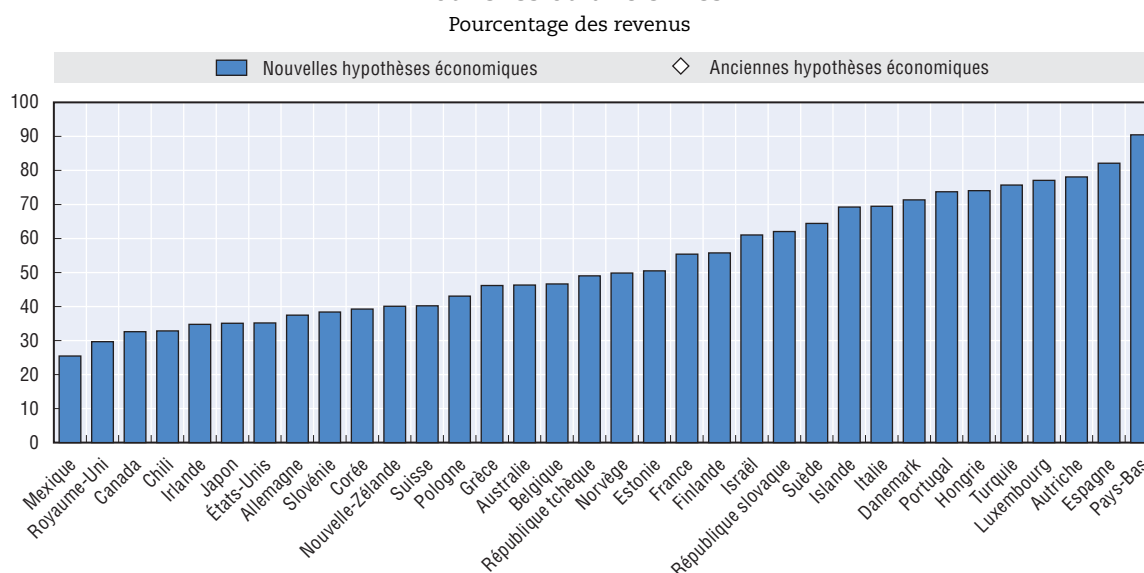
	PDP 2013 (%)	PDP 2015 (%)
Inflation	2.50	2.00
Croissance des salaires réels	2.00	1.25
Taux d'actualisation réel	2.00	2.00
Taux de rendement réel	3.50	3.00
Facteur de conversion des rentes	100.00	85.00

Note : Pour le Panorama des pensions 2015, la croissance du PIB est de 0.75 % en Italie et en Pologne et de 1.55 % en Turquie.

Source : OCDE (2013), Panorama des pensions 2013 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr ; chapitre 5 de la présente publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327656>

Graphique 4.1. Taux de remplacement bruts futurs pour les hommes bénéficiant de revenus moyens, calculés dans le cadre des hypothèses économiques nouvelles ou anciennes



Source : Calculs des auteurs au moyen du modèle des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327588>

Comme on le voit dans le graphique 4.1, quelques pays enregistrent une baisse des taux projetés de remplacement à la suite du changement des paramètres économiques, mais un plus grand nombre connaissent une hausse. Dans les sections suivantes, on examine dans quelle mesure ces variations sont directement attribuables au changement de tel ou tel paramètre économique.

4.3. Influence des changements d'inflation sur les résultats des taux de remplacement

Dans cette analyse, on commence par faire varier le paramètre d'inflation en maintenant les autres paramètres constants. Seulement trois pays de l'OCDE – Hongrie, Espagne et États-Unis – montrent une variation de leur taux de remplacement futurs quand on augmente ou qu'on diminue de 1 point de pourcentage l'inflation annuelle*. Dans ces trois pays, la variation est due au même facteur : les revenus précédant immédiatement le départ à la retraite utilisés pour calculer le salaire

* En Autriche, les revenus de l'année du départ à la retraite sont aussi revalorisés en fonction de l'indice des prix. Le calcul des pensions utilise toutefois les 40 meilleures années revalorisées parallèlement à la croissance des salaires et, avec l'hypothèse d'un profil de revenus constant, l'indexation sur les prix pour la dernière année n'a pas d'effet sur le calcul.

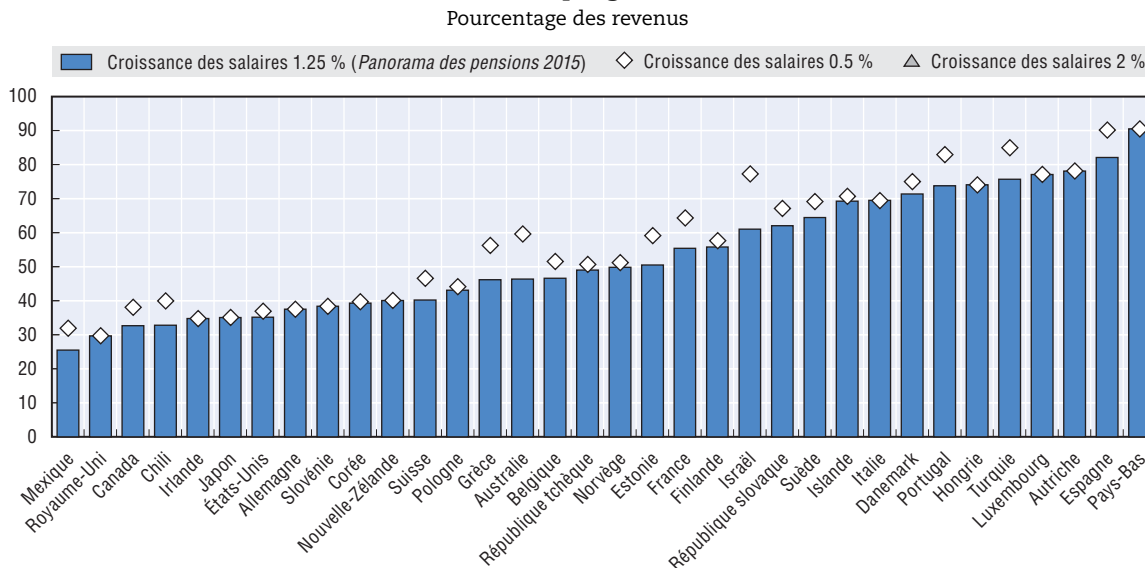
de référence sont maintenus constants en termes nominaux quel que soit le taux d'inflation. Aux États-Unis, les revenus antérieurs sont revalorisés jusqu'à l'année durant laquelle le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans, en fonction de la croissance des revenus moyens dans l'ensemble de l'économie. Il n'y a pas d'ajustement des revenus pour les deux années suivantes jusqu'au calcul du montant de la pension (à 62 ans). De même, en Espagne, la revalorisation des revenus antérieurs cesse deux ans avant l'âge de la retraite. Dans ces deux cas, le taux de remplacement baisse de 2 à 3 points de pourcentage pour chaque accroissement de 1 point de pourcentage de l'inflation. Cela représente une diminution des droits à pension de 6 % aux États-Unis et de seulement 2 % en Espagne, car le taux de remplacement est plus du double dans ce dernier pays. En Hongrie, la non-revalorisation des revenus ne touche que la dernière année, si bien que la diminution du taux de remplacement n'est seulement que d'environ 1 point de pourcentage quand le taux d'inflation passe de 1 % à 2 %.

4.4. Influence des changements concernant les salaires réels sur les résultats des taux de remplacement

Les hypothèses fondées une plus forte croissance des salaires augmentent le montant futur des pensions. Toutefois, elles abaissent généralement les taux de remplacement, dans la mesure où les droits à pension n'augmentent pas plus rapidement que les salaires (qui constituent le dénominateur du taux de remplacement) aussi bien dans les régimes à prestations définies que dans ceux à cotisations définies. Par exemple, dans des pays comme l'Autriche, la Hongrie et les Pays-Bas, le régime obligatoire modélisé est à prestations définies liées aux revenus. Dans ces trois pays, les montants des pensions sont calculés sur la base d'un taux d'accumulation annuel exogène, x , où la prestation s'élève à $N \cdot x \cdot w$, N étant le nombre d'années de cotisation et w le salaire de référence. Le taux de remplacement est donc simplement égal à $N \cdot x$, qui ne dépend pas de l'évolution des salaires passés.

En Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, il existe une prestation de base forfaitaire conditionnée par l'historique de résidence ou de cotisation, mais dans tous les cas, cette prestation augmente avec l'augmentation des salaires et il n'y a donc pas d'effet sur le taux de remplacement futur. En fait, au Royaume-Uni, il existe un « triple verrouillage » garantissant l'augmentation des pensions (maximum de l'inflation, de la croissance des salaires nominaux et de 2.5 %) ce qui revient à la croissance des salaires eu égard aux hypothèses de long terme du modèle des pensions de l'OCDE, d'où un taux de remplacement inchangé dès lors qu'on suppose que la croissance des salaires nominaux dépasse 2.5 % par an en moyenne. Au total, dix pays de l'OCDE n'enregistrent pas de différence du taux de remplacement pour des taux de croissance annuels des salaires réels s'étagant entre 0.5 % et 2 % (Autriche, Allemagne, Hongrie, Irlande, Japon, Luxembourg, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Slovaquie et Royaume-Uni) (graphique 4.2).

Parmi les pays concernés par un effet des changements de tendance de la croissance des salaires réels en supposant constants les autres paramètres, l'impact est très variable en fonction de la structure du système. En Australie, en Israël, au Mexique et au Chili, comme le montre le graphique 4.2, où l'impact est le plus fort, la principale composante des pensions est à cotisations définies. En supposant un taux de rendement constant dans ces régimes, une augmentation de la croissance des salaires influe davantage sur le dénominateur des taux de remplacement (à savoir les salaires) que sur le numérateur (à savoir les actifs accumulés) et les taux de remplacement baissent en conséquence. Inversement, les taux de remplacement augmentent quand la croissance des salaires est plus faible. Il existe aussi des régimes obligatoires à cotisations définies au Danemark, en Estonie, en Norvège, en République slovaque et en Suède. Bien qu'ils représentent une composante moins importante de l'ensemble du système des pensions, ils contribuent à la variation dans ces pays.

Graphique 4.2. **Taux de remplacement bruts pour les bénéficiaires de revenus moyens, avec différents taux de progression des salaires**

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327592>

En outre, la valeur d'une composante des pensions qui est indexée sur les prix variera en termes relatifs en fonction des taux de progression des salaires réels. Par exemple, les pensions de base au Canada et en Islande sont indexées sur les prix, ce qui implique que la valeur de la prestation relativement aux salaires baisse quand les salaires réels augmentent à un rythme plus rapide et cela abaisse évidemment le taux de remplacement pour les futurs retraités. Enfin, un certain nombre de pays, dont la Belgique et la France, revalorisent les revenus antérieurs en fonction de l'évolution des prix et ainsi, comme pour les pensions de base ci-dessus, le taux de remplacement diminue quand la croissance des salaires réels est plus élevée, toutes choses égales par ailleurs.

Dans quatre pays – Danemark, Italie, Pologne et Turquie – les prestations de pension dépendent de la croissance du PIB réel. Par définition, le PIB réel est égal à la productivité du travail multipliée par le facteur travail. En conséquence, le modèle des pensions de l'OCDE suppose que la croissance du PIB réel est égale à la somme de la croissance des salaires réels et de la variation de la population d'âge actif. Cela implique que, pour un taux de progression des salaires commun à tous les pays, les différences du taux de croissance du PIB entre les pays dépendent de leur démographie. En Italie et en Pologne, comme dans beaucoup d'autres pays, les projections prédisent une diminution de la taille de la population de 20 à 64 ans au cours des 50 prochaines années. En conséquence, le niveau supposé de croissance annuelle du PIB dans ces deux pays est fixé à 0.5 point de pourcentage au-dessous de la croissance annuelle des salaires. Inversement, les projections prédisent un accroissement de la population d'âge actif au Danemark et en Turquie et leur taux de croissance du PIB est fixé respectivement à 0.2 et 0.3 point de pourcentage au-dessus du taux de progression des salaires.

Cet effet de la croissance du PIB réel, qui est pris en compte dans le graphique 4.2, influe sur les taux de remplacement dans trois de ces quatre pays. Ce n'est pas le cas de l'Italie, où le facteur pertinent est la différence entre la croissance des salaires et le PIB, qui ne dépend que de la démographie et est égale à 0.5 point de pourcentage dans tous les scénarios reposant sur les mêmes tables de mortalité. Au Danemark, la composante de base et la composante ciblée sont indexées à la croissance du PIB réel moins 0.3 %. Cela limite l'impact du changement des hypothèses de croissance des salaires, qui influe directement sur le dénominateur du taux de remplacement. Toutefois, globalement, le taux de remplacement augmente au Danemark d'environ 7 points de pourcentage

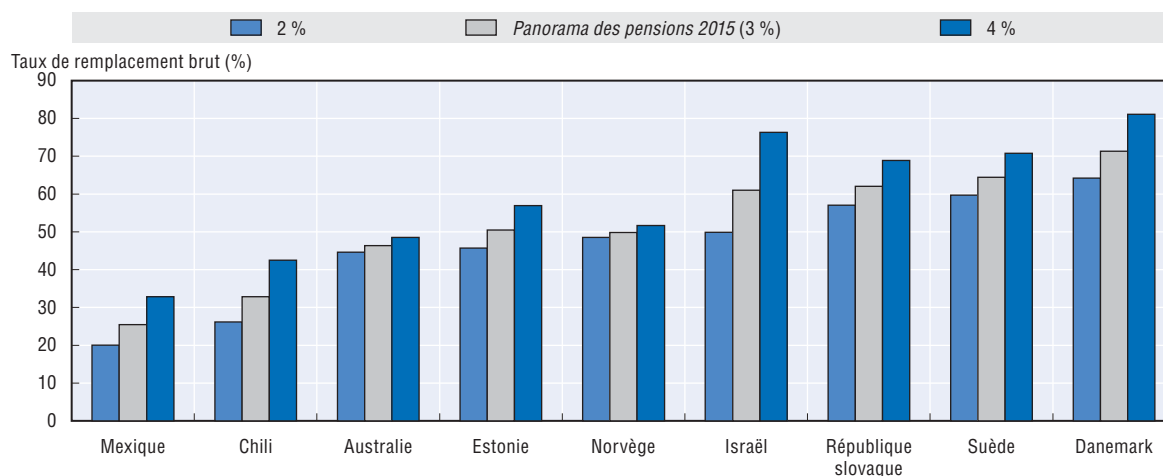
sur l'ensemble des niveaux de revenus quand le taux de croissance annuel des salaires passe de 1.25 % à 0.5 % et il diminue de 6 points de pourcentage quand le taux de progression des salaires passe de la valeur de base à 2 %. En Turquie, la composante liée aux revenus est indexée à 30 % de la variation du PIB, et le taux de remplacement augmente de 9 points de pourcentage ou diminue de 8 points de pourcentage respectivement quand le taux de progression des salaires augmente ou diminue de 0.75 point de pourcentage. Enfin, en Pologne, le système des comptes secondaires est indexé au PIB mais, comme il représente une petite composante de l'ensemble du système des pensions, le taux de remplacement ne varie que de 1 point de pourcentage dans l'une ou l'autre direction dans les scénarios précités.

4.5. Influence des changements du taux de rendement sur les taux de remplacement futurs

Le taux de rendement, ou plus exactement la différence entre le taux de rendement et le taux de progression des salaires, est l'indicateur le plus important pour les taux de remplacement dans les régimes à cotisations définies. Avec au moins 45 ans de cotisations supposés dans de nombreux pays pour les travailleurs à carrière complète, le niveau de capital accumulé sur cette période varie considérablement même pour de petites différences du taux de rendement. La valeur par défaut pour le *Panorama des pensions 2015* est de 3 % par an en moyenne en termes réels et les variantes présentées dans le graphique 4.3 sont à 2 % et 4 %.

Seuls neuf pays de l'OCDE ont des régimes à cotisations définies obligatoires et sont donc concernés par les changements d'hypothèse sur le taux de rendement. Un certain nombre de pays ont des composantes à cotisations définies facultatives assez importantes, comme on le voit dans le chapitre 6 (graphique 6.3), mais on n'examine ici que les régimes obligatoires. Parmi ces neuf pays, les taux de cotisation au régime à cotisations définies oscillent entre 2 % en Norvège et 15 % en Israël (chapitre 5, tableau 5.6), ce qui est un facteur essentiel du degré de sensibilité des taux de remplacement aux hypothèses sur le taux de rendement (graphique 4.3). En Israël, par exemple, le taux de remplacement brut baisse de 11 points de pourcentage si l'on passe du taux de rendement par défaut de 3 % à un taux de 2 %, et il augmente de 15 points de pourcentage avec un taux de rendement de 4 %. À l'opposé, le taux de remplacement pour la Norvège ne baisse que de 1.3 point de pourcentage avec un taux de rendement de 2 % et n'augmente que de 1.9 point de pourcentage avec un taux de rendement de 4 %.

Graphique 4.3. Taux de remplacement bruts pour les bénéficiaires de revenus moyens, avec différents taux de rendement



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

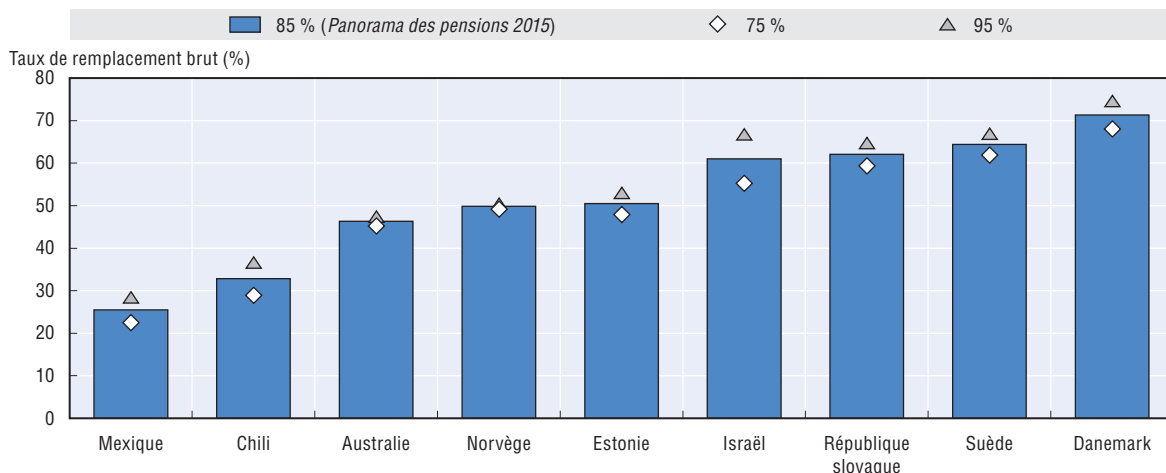
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327608>

Étant donné que, dans de nombreux pays, le régime à cotisations définies n'est pas la seule composante de l'ensemble des pensions, la structure du système est aussi un point important. En Australie, par exemple, la composante « garantie de retraite » (*superannuation guarantee*), à cotisations définies, est compensée par la composante « pension de vieillesse » (*Age Pension*) qui est sous condition de ressources. Ainsi, quand le taux de rendement augmente ou baisse, la valeur en capital de la garantie de retraite avant conversion en rente varie en conséquence. Quand le versement annuel qui en résulte diminue, cette perte est en partie compensée par la pension de vieillesse et vice versa quand la rente annuelle augmente. C'est pourquoi, malgré un haut taux de cotisation de 9.5 %, qui doit encore monter à 12 % d'ici 2025, le taux de remplacement en Australie varie peu, par comparaison avec Israël, quand on change le taux de rendement, du fait de la composante « pension de vieillesse ».


Un autre point important est le facteur de conversion appliqué aux actifs des régimes à cotisations définies pour calculer les rentes, qui est fixé par défaut à 85 %. Ce facteur sert à prendre en compte les différents frais et à rémunérer la prise de risque, liée en particulier aux incertitudes en matière de mortalité au moment de la conversion en rente ; les recherches sur cette question indiquent que ce facteur peut descendre jusqu'à 70 % (St. John, 2004) ou bien atteindre 90 % (Brown et al., 1999). À des fins de comparaison, on a augmenté et diminué de 10 points de pourcentage le facteur de conversion à partir de la valeur de base de 85 %.

Le graphique 4.4 montre la sensibilité du taux de remplacement au facteur de conversion. Globalement, l'impact n'est pas considérable. Pour l'Australie et la Norvège, par exemple, il y a très peu de changement en fonction du facteur de conversion ; toutefois, deux éléments différents entrent en jeu. Premièrement, en Norvège, le niveau des cotisations est bas (2 %) et la composante à cotisations définies représente une faible part de la pension totale. Deuxièmement, en Australie, pour la raison mentionnée précédemment, le fait que la composante « garantie de retraite », à cotisations définies, et la composante « pension de vieillesse » se compensent réduit l'impact d'une réduction du facteur de conversion. Comme dans le cas du graphique 4.3 précédent, Israël enregistre la plus grande variation absolue avec +/- 6 points de pourcentage, mais on constate la variation relative la plus forte pour le Chili et le Mexique, tous deux à +/- 12 %.

Graphique 4.4. **Taux de remplacement brut pour les bénéficiaires de revenus moyens, avec un taux de rendement de 3 % et un facteur de conversion variable**



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

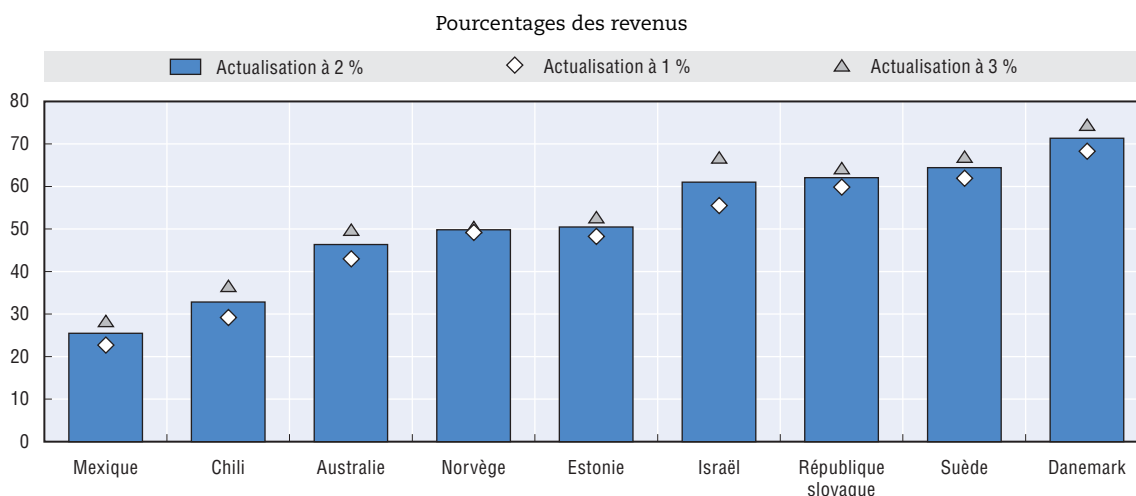
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327611>

4.6. Influence des changements du taux d'actualisation sur les résultats des taux de remplacement

Le taux d'actualisation n'a pas d'impact sur la valeur des pensions dans les régimes à prestations définies. Dans les régimes à cotisations définies, au contraire, un changement du taux d'actualisation influe directement sur les rentes pour un niveau donné d'actifs accumulés. Avec un taux d'actualisation plus bas, les flux futurs ont une valeur actuelle nette plus élevée, toutes choses égales par ailleurs. Ainsi, un niveau donné d'actifs accumulés pourra seulement financer une pension plus faible et le taux de remplacement sera inférieur. Le phénomène est inverse si l'on augmente le taux d'actualisation.

Le graphique 4.5 permet de comparer la valeur des taux de remplacement futurs des pensions en supposant des taux d'actualisation réels à 1 %, 2 % (hypothèse de base dans le *Panorama des pensions 2015*) et 3 %. Les neuf pays de l'OCDE concernés par ce changement sont ceux qui ont un régime à cotisations définies (CD) obligatoire. L'impact du changement dépend de l'ampleur absolue du régime à CD, mesurée par exemple par les taux de cotisation obligatoire, de l'importance relative du régime à CD dans le système des pensions pris en compte dans le calcul des taux de remplacement, et d'autres paramètres comme l'âge de la retraite. On constate la variation absolue la plus grande pour Israël avec +/- 6 points de pourcentage pour une différence de 1 point de pourcentage du taux d'actualisation. Toutefois, si l'on prend en compte le niveau de base du taux de remplacement, le Chili et le Mexique enregistrent la plus forte variation relative, avec environ +/- 11 %, ce qui est plus que pour Israël (+/- 9 %) et pour l'Australie (+/- 8 %). Le Danemark, l'Estonie, la Norvège, la République slovaque et la Suède, où la composante à cotisations définies représente une moindre part du système global des pensions, montrent de plus faibles variations.

Graphique 4.5. **Taux de remplacement brut pour les bénéficiaires de revenus moyens, suivant le taux d'actualisation**



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327621>

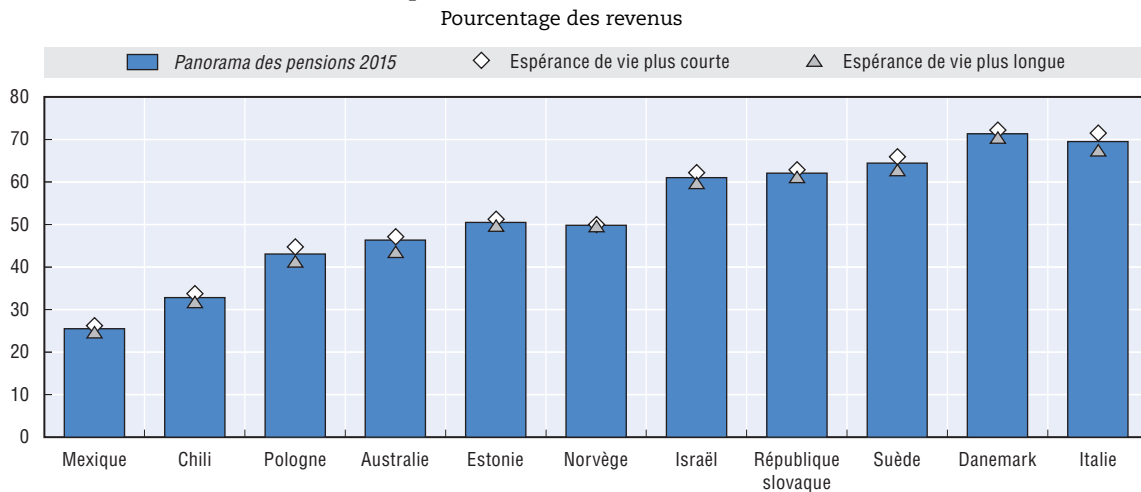
4.7. Impact des taux de mortalité

Les taux de mortalité utilisés pour calculer le coefficient de rente, qui relie le montant de la pension aux actifs accumulés, constituent le dernier élément qui influe directement sur les taux de remplacement dans les régimes à cotisations définies. Toutefois, un changement des taux de mortalité influe aussi sur le patrimoine retraite – valeur viagère totale du flux des prestations de retraite – dans les régimes à prestations définies, dans la mesure où, même si le taux de remplacement est inchangé, la durée des versements futurs est modifiée. Pour cette analyse, on a


diminué ou augmenté de 10 % les données de mortalité existantes afin de mettre clairement en évidence l'impact complet. Cela a pour effet d'augmenter ou de diminuer l'espérance de vie à l'âge de 65 ans d'environ une année en moyenne dans l'ensemble des pays.

En plus des neuf pays considérés dans les sections 4.5 et 4.6, les taux de remplacement changent aussi en Italie et en Pologne, qui ont un régime de comptes notionnels mais non à cotisations définies. En outre, la Norvège et la Suède ont les deux types de régime, ce qui accroît la sensibilité aux taux de mortalité au-delà de celle enregistrée dans le régime à cotisations définies. Une augmentation de l'espérance de vie diminue le taux de remplacement, du fait que la période de paiement est plus longue. L'impact global est pratiquement identique dans tous les pays, ce qui n'est pas surprenant étant donné que la variation des niveaux de mortalité est la même. Toutefois, les pays à régimes NCD montrent une plus grande sensibilité du fait que le niveau de cotisation est nettement plus élevé (graphique 4.6). En Italie, par exemple, 33 % des revenus sont versés au régime NCD.

Graphique 4.6. **Taux de remplacement brut pour les bénéficiaires de revenus moyens, par niveau de mortalité**



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327639>

4.8. Hypothèses économiques propres à chaque pays

Toute l'analyse précédente repose sur un ensemble d'hypothèses économiques commun à tous les pays de l'OCDE. Dans la présente section, on considère des hypothèses nationales spécifiques, suivant lesquelles chaque pays est supposé avoir un niveau différent d'inflation, de progression des salaires réels et de taux d'intérêt réel, suivant le niveau de développement économique mesuré par le PIB par habitant. Les données spécifiques aux pays sont basées sur des estimations décrites dans l'encadré 4.1, avec une présentation complète des résultats par pays dans le tableau 4.2. Les estimations confirment qu'un niveau élevé de développement économique, mesuré par le PIB par habitant, est associé à une plus forte inflation, à une croissance supérieure des salaires réels et à des taux d'intérêts réels plus élevés, avec la mise en évidence d'une certaine non-linéarité pour les deux premières variables.

Le graphique 4.7 montre les résultats pour le taux de remplacement brut par comparaison avec les hypothèses de base du *Panorama des pensions 2015*.

Encadré 4.1. Calcul de paramètres économiques propres à chaque pays

Pour chaque paramètre clé, on a estimé plusieurs modèles et on a choisi celui ayant la plus faible erreur quadratique moyenne (EQM).

Régressions du taux d'inflation : La variable dépendante est le taux d'inflation sur la période 2000-13. On a plafonné à 20 % les taux d'inflation annuels pour limiter l'influence des valeurs exceptionnelles. Malgré cela, la Turquie s'est avérée clairement un cas extrême de manière globale et a été exclue des régressions. La première régression comprend un terme constant et la différence (en logs) entre le volume du PIB par habitant en PPP en 1995 et sa moyenne sur l'ensemble des pays en 1995. Sur cette période, les pays moins développés ont enregistré des taux d'inflation plus élevés en moyenne. Comme cette relation négative avec le PIB par habitant est peut-être valable pour les pays moins développés mais non pour les plus développés, on a introduit une non-linéarité dans la deuxième régression, en incluant la différence précitée seulement pour les pays ayant un PIB par habitant inférieur à la moyenne en 1995. Dans la troisième régression, on a contraint le terme constant de la deuxième régression de manière à satisfaire à l'hypothèse de 2 % du *Panorama des pensions*. Dans la quatrième régression, le régresseur est le même que dans la deuxième régression mais on a laissé le seuil varier au lieu de le fixer à la moyenne du PIB par habitant, et on a choisi pour ce seuil la valeur qui minimisait l'EQM. Dans la cinquième régression, on n'a inclus qu'un terme constant et, dans le dernier modèle, on a fixé ce terme constant de manière à satisfaire à l'hypothèse de 2 % du *Panorama des pensions*. La première et la cinquième régressions ont été estimées par les moindres carrés ordinaires (MCO) et la deuxième, la troisième et la quatrième par les moindres carrés non linéaires (MCNL).

Le meilleur ajustement, du point de vue de la plus faible EQM (= 1.00), est atteint par le deuxième modèle, dont on présente ci-dessous les estimations des paramètres (avec les erreurs-types robustes entre crochets). Une augmentation de 10 % du PIB réel par habitant relativement à la moyenne (jusqu'au seuil égal à la moyenne) est associée à une diminution à moyen terme de 0.23 point de pourcentage du taux d'inflation.

$$\text{Taux d'inflation} = 2.187 - 2.285 * \min \{(\text{Log PIB ph} - \text{Log PIB ph moyen}), 0\}$$

[0.213] [0.501]

Régressions de la progression des salaires réels : La variable dépendante est le taux de progression des salaires réels sur la période 1989-2013. L'Estonie s'est avérée clairement un cas extrême et a été exclue des régressions. On a utilisé les mêmes modèles que ci-dessus avec l'hypothèse de 1.25 % du *Panorama des pensions*. Le meilleur ajustement, du point de vue de la plus faible EQM (= 0.73), est atteint par le deuxième et le quatrième modèles. On a choisi la deuxième approche et les estimations des paramètres sont présentées ci-dessous (avec les erreurs-types robustes entre crochets). Une augmentation de 10 % du PIB réel par habitant relativement à la moyenne (jusqu'au seuil égal à la moyenne) est associée à une diminution à moyen terme de 0.19 point de pourcentage du taux de progression des salaires réels.

$$\text{Taux de progression des salaires} = 0.762 - 1.860 * \min \{(\text{Log PIB ph} - \text{Log PIB ph moyen}), 0\}$$

[0.152] [0.413]

Croissance du PIB réel : On obtient les valeurs nationales pour le taux de croissance du PIB réel à partir du taux de progression des salaires réels et de la démographie, comme expliqué dans la section 4.4.

Régressions des taux d'actualisation réels : La variable dépendante est le rendement réel des emprunts d'État à dix ans sur la période 2000-13. Les taux d'intérêts réels annuels sont plafonnés à 10 %. On a estimé les mêmes modèles que précédemment avec l'hypothèse de 2 % du *Panorama des pensions*. La plus faible EQM (= 0.84) est atteinte dans le premier modèle. Cela met en évidence la relation négative avec le développement économique mais rejette l'hypothèse qu'on pourrait obtenir un meilleur ajustement avec des non-linéarités. Les paramètres estimés (avec les erreurs-types robustes entre crochets) sont présentés ci-dessous. Une augmentation de 10 % du PIB réel par habitant relativement à la moyenne est associée à une diminution à moyen terme de 0.10 point de pourcentage du taux d'intérêt réel :

$$\text{Taux d'intérêt réel} = 2.195 - 0.989 * (\text{Log PIB ph} - \text{Log PIB ph moyen})$$

[0.123] [0.481]

Les valeurs prédites ont été calculées pour chaque pays au moyen des estimations des paramètres correspondantes et des données du PIB par habitant en 2014. Toutes les valeurs nationales prédites (tableau 4.2) ont été changées d'échelle de manière à ce que la moyenne globale de l'OCDE satisfasse aux hypothèses du *Panorama des pensions 2015*.

Taux de rendement réel : On ne possède pas de données historiques complètes sur les taux de rendement des actifs financiers dans les différents pays. On a supposé que les taux de rendement nationaux étaient supérieurs de 1 point de pourcentage aux taux d'actualisation réels dans tous les pays.

Tableau 4.2. Paramètres économiques propres à chaque pays

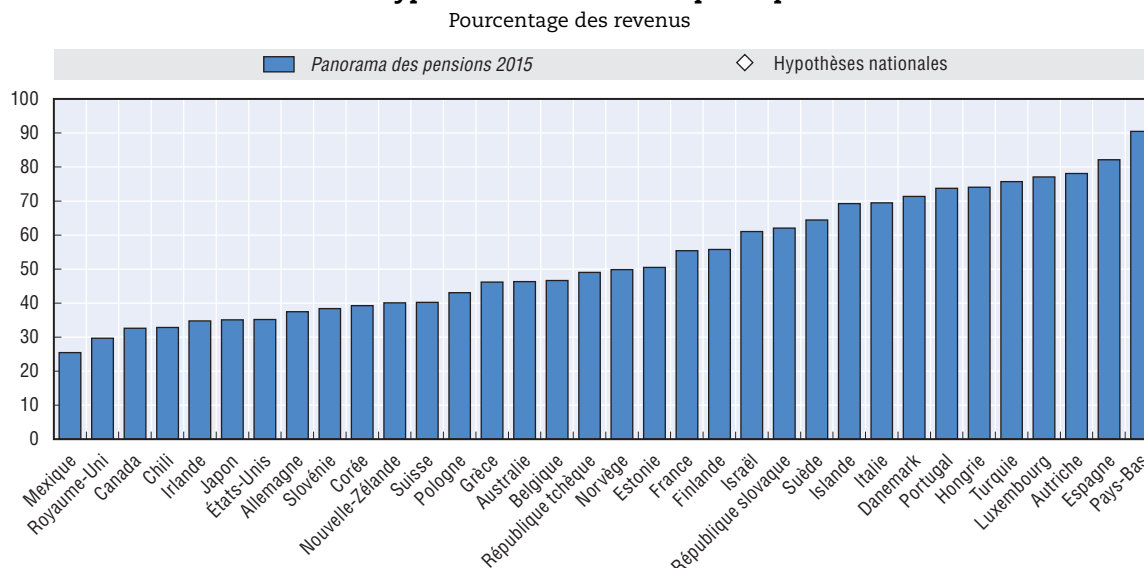
	Inflation	Croissance des revenus réels	Taux d'actualisation	Taux de rendement
Australie	1.62	0.94	1.78	2.78
Autriche	1.62	0.94	1.79	2.79
Belgique	1.62	0.94	1.85	2.85
Canada	1.62	0.94	1.82	2.82
Chili	2.90	1.98	2.49	3.49
République tchèque	2.24	1.44	2.21	3.21
Danemark	1.62	0.94	1.81	2.81
Estonie	2.48	1.64	2.31	3.31
Finlande	1.62	0.94	1.92	2.92
France	1.68	0.99	1.97	2.97
Allemagne	1.62	0.94	1.82	2.82
Grèce	2.54	1.69	2.34	3.34
Hongrie	2.66	1.79	2.39	3.39
Islande	1.62	0.94	1.81	2.81
Irlande	1.62	0.94	1.72	2.72
Israël	1.98	1.24	2.10	3.10
Italie	1.86	1.14	2.05	3.05
Japon	1.76	1.06	2.00	3.00
Corée	1.91	1.18	2.07	3.07
Luxembourg	1.62	0.94	1.08	2.08
Mexique	3.50	2.47	2.75	3.75
Pays-Bas	1.62	0.94	1.76	2.76
Nouvelle-Zélande	1.72	1.02	1.98	2.98
Norvège	1.62	0.94	1.41	2.41
Pologne	2.67	1.80	2.40	3.40
Portugal	2.35	1.54	2.26	3.26
République slovaque	2.43	1.60	2.29	3.29
Slovénie	2.23	1.43	2.20	3.20
Espagne	1.95	1.21	2.08	3.08
Suède	1.62	0.94	1.79	2.79
Suisse	1.62	0.94	1.55	2.55
Turquie	3.23	2.26	2.64	3.64
Royaume-Uni	1.62	0.94	1.93	2.93
États-Unis	1.62	0.94	1.61	2.61
Moyenne	2.00	1.25	2.00	3.00
Minimum	1.62	0.94	1.08	2.08
Maximum	3.50	2.47	2.75	3.75

Source : Calculs de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327660>

Globalement, les taux de remplacement changent très peu entre les hypothèses du *Panorama des pensions 2015* et les hypothèses nationales spécifiques présentées dans le tableau 4.2. Ces différences d'hypothèses n'ont pas impact sur les taux de remplacement dans certains pays. Par exemple, les pensions en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni sont, de fait, forfaitaires, si bien que les changements de paramètres économiques ne modifient pas les taux de remplacement, car les prestations sont revalorisées parallèlement à l'augmentation des salaires. Cela implique que les prestations attendues restent, de fait, constantes par rapport aux salaires passés. Les résultats pour l'Autriche, l'Allemagne, le Japon, le Luxembourg, les Pays-Bas et la Slovénie sont eux aussi constants dans les deux scénarios, étant donné que, dans ces pays, toutes les composantes applicables du système des pensions sont indexées sur les salaires.

Graphique 4.7. **Taux de remplacement bruts futurs pour les hommes bénéficiant de revenus moyens, dans le cadre des hypothèses du Panorama des pensions 2015 ou d'hypothèses nationales spécifiques**



Source : Calculs des auteurs au moyen du modèle des pensions de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327640>

La plus forte augmentation obtenue en passant à des hypothèses nationales spécifiques s'observe en France et en Suisse, avec environ 3 points de pourcentage. Cette variation est principalement due aux hypothèses plus basses concernant la croissance des salaires réels (et à la sensibilité à ce paramètre, comme on l'a vu dans la section 4.4). À l'autre bout de l'échelle, les plus fortes baisses du taux de remplacement s'observent en Turquie (10 points de pourcentage), en Grèce (5 points de pourcentage) et au Mexique (4 points de pourcentage). Pour la Turquie et la Grèce, cela s'explique par le niveau nettement plus élevé de progression des salaires, respectivement à 2.26 % et 1.69 % au lieu des 1.25 % de l'hypothèse commune de base. Pour le Mexique, la différence entre le taux de rendement et la croissance des salaires n'est que de 1.28 %, contre 1.75 % avec les hypothèses du *Panorama des pensions 2015*, si bien que la valeur du capital au moment du départ à la retraite, relativement aux revenus, est bien moindre.

Bibliographie

- Brown, J.R., O.S. Mitchell et J.M. Poterba (1999), « The Role of Real Annuities and Indexed Bonds in an Individual Accounts Retirement Program », *NBER Working Paper*, n° 7005, Cambridge, États-Unis.
- St. John, S. (2004), « The Annuities Market in New Zealand », University of Auckland Business School, Retirement Policy and Research Centre.

Chapitre 5

Conception des systèmes de retraite

Les cinq indicateurs présentés dans cette section permettent une analyse approfondie des systèmes de retraite nationaux des pays de l'OCDE et d'autres grandes économies. Le premier présente la taxonomie des différents types de régimes de retraite existant dans le monde et décrit sur cette base l'architecture des systèmes de retraite de 42 pays.

Les quatre indicateurs suivants portent sur les paramètres et les règles qui caractérisent les systèmes de retraite. Le deuxième concerne les systèmes de retraite de base, ciblée et minimum, indiquant le montant des prestations et la couverture de ces régimes. Le troisième indicateur porte sur les régimes de retraite liés à la rémunération. Il présente le mode de calcul des prestations servies par ces régimes et la part des salaires prise en compte. Le quatrième indicateur présente les âges de départ en retraite actuels par régime de retraite pour un individu entré sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et prenant sa retraite en 2014. Le dernier indicateur s'intéresse aux âges de départ en retraite à venir pour un individu entrant sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2014 et qui prendra sa retraite dans le futur.

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.

Principaux résultats

Les systèmes procurant des revenus aux retraités sont variés et comprennent souvent différents régimes. Il est donc difficile de classer les systèmes de retraite et les différents régimes qui procurent un revenu aux retraités. La taxonomie utilisée ici comporte deux « piliers » obligatoires : une composante « garantissant un revenu suffisant » et une composante « soumise à conditions de ressources ». Les régimes facultatifs, individuels ou fournis par l'employeur, constituent le troisième « pilier ».

Le cadre conceptuel, représenté sur le graphique, repose sur le rôle et l'objectif de chaque composante du système. Le premier pilier comprend des régimes conçus pour garantir aux retraités un niveau de vie minimum, en termes absolus. Le deuxième pilier, soumis à conditions de ressources, doit permettre aux retraités de conserver un niveau de vie en rapport avec celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Au sein de ces deux piliers, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction de l'organisme prestataire (public ou privé) et de la manière dont les prestations sont déterminées. Le *Panorama des pensions* s'intéresse principalement à ces composantes obligatoires du système de retraite, même s'il fournit également des informations sur certains régimes privés facultatifs.

L'architecture des systèmes de retraite nationaux représentée dans le tableau repose sur ce cadre conceptuel. Les dispositifs destinés à lutter contre la pauvreté des personnes âgées – les régimes du premier pilier – relèvent du secteur public et entrent dans trois grandes catégories.

Les régimes **de base** peuvent prendre deux formes différentes : une retraite versée à tous les retraités indépendamment des cotisations acquittées, les bénéficiaires devant toutefois dans certains cas respecter des critères de résidence. Dans quelques pays, les prestations soumises à conditions de résidence peuvent être contrebalancées par d'autres pensions de retraite, ou par des prestations versées uniquement en fonction du nombre d'années de cotisations, c'est-à-dire indépendamment des revenus. Des régimes de base ou autres dispositifs ayant un effet analogue existent dans 18 pays de l'OCDE.

Les pensions **minimum** peuvent désigner, soit le niveau minimum d'un régime contributif spécifique, soit tous les régimes confondus. Elles sont versées dans 13 pays de l'OCDE. Le montant des droits ne dépend que des revenus correspondant à des pensions : à l'inverse des régimes soumis à conditions de ressources, les revenus tirés de l'épargne, etc. n'entrent pas en ligne de compte. La validation de crédits de retraite minimum prévue par les régimes liés à la rémunération du deuxième pilier, tels ceux de la Belgique et de la France, a également un effet redistributif et est avantageux pour les salariés dont la rémunération est très faible, puisque les droits à prestations sont calculés comme s'ils avaient perçu un salaire plus élevé.

Les programmes **d'aide sociale** versent une pension plus élevée aux retraités les plus pauvres et des prestations réduites aux plus aisés. Dans ces dispositifs, le montant des prestations

dépend, soit des revenus provenant d'autres sources, soit des revenus et du patrimoine. Tous les pays sont dotés de ce type de filet de protection sociale à caractère général. Dans le tableau, seuls sept pays de l'OCDE sont signalés comme appartenant à cette catégorie ; dans ces pays, les salariés ayant effectué une carrière complète et perçu une rémunération faible (30 % du salaire moyen) peuvent prétendre à une pension soumise à conditions de ressources.

Parmi les pays de l'OCDE, seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande sont dépourvues de tout mécanisme obligatoire relevant du deuxième pilier. Dans les 32 autres pays, il existe quatre types de régime.

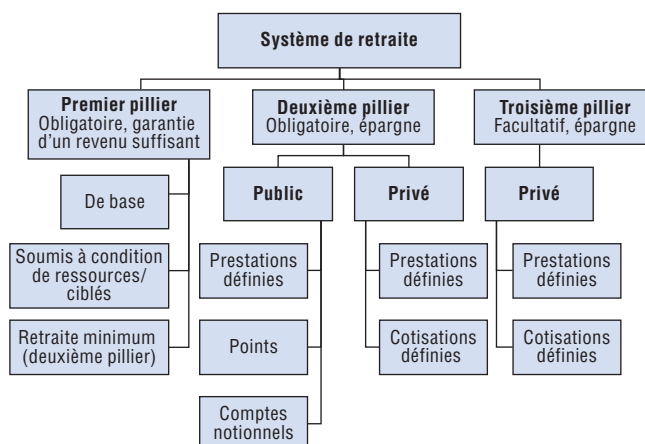
Les régimes à **prestations définies** (PD) sont publics dans 18 pays de l'OCDE. Les plans de retraite privés (professionnels) sont obligatoires ou quasi obligatoires dans trois pays membres (l'Islande, les Pays-Bas et la Suisse). La pension dépend de la durée de cotisation et du salaire antérieur du retraité.

Les régimes à **points** existent dans quatre pays de l'OCDE : il s'agit des plans de retraite professionnels français (gérés par le secteur public) et des régimes publics allemand, estonien et slovaque. Les salariés acquièrent des points de retraite en fonction de leur rémunération annuelle. Lors de leur départ en retraite, la somme des points de retraite est multipliée par la valeur du point et convertie en pension.

Les régimes à **cotisations définies** (CD) sont obligatoires dans neuf pays de l'OCDE. Dans ces régimes, les cotisations sont versées sur un compte individuel. Les cotisations et les produits de placement accumulés sont habituellement convertis en une pension versée durant la retraite. Au Danemark et en Suède, des plans à cotisations définies professionnels et quasi obligatoires viennent s'ajouter à des régimes obligatoires plus limités.

On trouve des régimes en **comptes notionnels** dans quatre pays de l'OCDE (Italie, Norvège, Pologne et Suède). Ces régimes enregistrent les cotisations sur un compte individuel et appliquent un taux de rendement au solde crédité sur les comptes. Les comptes sont dits « notionnels » parce que leur solde n'existe que dans les comptes de l'organisme qui les gère. Lors du départ en retraite, le capital notionnel accumulé est converti en une pension au moyen d'une formule basée sur l'espérance de vie. Ces dispositifs étant conçus pour reproduire les régimes à cotisations définies, ils sont souvent qualifiés de régimes notionnels à cotisations définies (NCD).

5.1. Taxonomie : les différents types de régimes versant des revenus aux retraités



5.2. Structure des régimes assurant des revenus aux retraités

	De base	Minimum	Aide sociale	Public	Privé	De base	Minimum	Aide sociale	Public	Privé	
				Type	Type				Type	Type	
Pays de l'OCDE						Pays de l'OCDE (suite)					
Australie	✓		✓		CD	Nouvelle-Zélande	✓				
Autriche				PD		Norvège	✓	✓	NCD	CD	
Belgique		✓	✓	PD		Pologne		✓	NCD		
Canada	✓		✓	PD		Portugal		✓	PD		
Chili	✓	✓	✓		CD	République slovaque	✓		Points	CD	
République tchèque	✓	✓		PD		Slovénie		✓	PD		
Danemark	✓		✓		CD	Espagne		✓	✓	PD	
Estonie	✓			Points	CD	Suède	✓	✓	NCD	CD	
Finlande	✓	✓	✓	PD		Suisse		✓	✓	PD	
France		✓		PD + points		Turquie		✓	PD		
Allemagne			✓	Points		Royaume-Uni	✓	✓	✓	PD	
Grèce	✓	✓		PD		États-Unis			PD		
Hongrie		✓		PD							
Islande	✓		✓		PD	Autres grandes économies					
Irlande	✓					Argentine	✓	✓	✓	PD	
Israël	✓				CD	Brésil		✓	✓	PD	
Italie		✓	✓	NCD		Chine	✓	✓	✓	NCD/CD	
Japon	✓			PD		Inde		✓	✓	PD + CD	
Corée	✓		✓	PD		Indonésie				CD	
Luxembourg	✓	✓	✓	PD		Fédération de Russie	✓			NCD	
Mexique		✓			CD	Arabie saoudite		✓	✓	PD	
Pays-Bas	✓				PD	Afrique du Sud	✓				

Note : CD = cotisations définies ; NCD = comptes notionnels ; PD = prestations définies. En Islande et en Suisse, les pouvoirs publics fixent les taux de cotisation, les rendements minimum et le taux de rente auquel les droits accumulés sont convertis en pension pour les plans de retraite professionnels obligatoires. Ces régimes sont donc implicitement à prestations définies.

Source : Voir les « descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327674>

Principaux résultats

Les pensions de base et minimum ainsi que l'aide sociale sont conçues pour garantir un revenu suffisant aux personnes âgées et constituent le premier pilier de la taxonomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE, qui a été présentée dans le précédent indicateur de l'« Architecture des systèmes de retraite nationaux ».

Il existe des pensions de base dans 18 pays de l'OCDE, qui représentent 20.1 % du salaire de l'ouvrier moyen. Vingt-six pays de l'OCDE proposent une prestation d'aide sociale égale à 18.9 % du salaire moyen. De plus, dans 13 pays de l'OCDE, il existe une prestation de retraite minimum dont le montant est le plus souvent supérieur au niveau de base ou à celui de l'aide sociale. Pour un salarié ayant accompli une carrière complète, la retraite minimum perçue s'élève à 24.8 % du salaire de l'ouvrier moyen.

Environ trois personnes âgées sur dix bénéficient, en moyenne, de prestations de base, minimum ou de l'aide sociale.

Les pays de l'OCDE ont principalement recours à trois dispositifs pour pouvoir assurer aux personnes âgées un revenu qui leur garantisse un niveau de vie minimum. Le montant des prestations servies dans le cadre de ces différents dispositifs figure dans la partie gauche du tableau et le chapitre 2 apporte des détails supplémentaires. Les montants sont indiqués en *termes absolus* – unités monétaires nationales –, ce qui permet de les relier directement aux « descriptifs pays » figurant dans le chapitre 11 de la présente publication. Ils sont également indiqués en *termes relatifs* – en pourcentage du salaire moyen à l'échelle de l'économie –, ce qui facilite les comparaisons entre pays (voir l'indicateur « Salaire du travailleur moyen » dans le chapitre 8).

Les montants indiqués s'appliquent à une personne seule. Dans certains cas – en général, pour les pensions contributives minimum – chacun des membres d'un couple touche une prestation distincte. Dans d'autres cas – surtout dans le cadre des régimes ciblés –, le couple est considéré comme l'unité à prendre en compte pour l'évaluation des droits et perçoit généralement une pension inférieure à deux fois le montant perçu par une personne seule.

Dans de nombreux pays, la multiplicité des dispositifs complique l'analyse du montant des prestations. Dans certains cas, les montants versés au titre de ces dispositifs sont cumulables. Dans d'autres, ils peuvent se substituer les uns aux autres dans une certaine mesure. Par conséquent, le graphique 5.4 présente le montant des pensions de base et minimum. Les barres sombres représentent le montant total des prestations de base. On peut considérer qu'il s'agit d'un minimum absolu, correspondant au filet de protection sociale en fonction du lieu de résidence ou des cotisations. Les barres claires correspondent aux prestations contributives minimum. Les montants indiqués représentent le maximum que peut percevoir un retraité qui a cotisé chaque année depuis l'âge de 20 ans jusqu'à l'âge normal de la retraite en vigueur dans son pays. On peut considérer qu'il s'agit du revenu minimum pour un salarié à faible revenu ayant effectué une carrière complète.

Seuls cinq pays de l'OCDE ne sont dotés ni d'une pension de base ni d'une pension minimum dans leur régime

(Allemagne, Autriche, Corée, États-Unis et République slovaque). Parmi les 29 autres pays, on trouve des prestations de base dans 18 d'entre eux, y compris des cas, comme les Pays-Bas et la Nouvelle-Zélande, où les pensions sont servies sous condition de résidence. Au Canada, au Danemark et en Islande, entre autres, les droits associent prestations de base et prestations versées sous condition de ressources (voir le chapitre 2 pour de plus amples détails).

Dans 13 pays, il existe une pension minimum, seuls le Luxembourg et la République tchèque possédant à la fois une pension de base et minimum. Le montant de ces prestations s'échelonne d'un faible 11 % du salaire moyen en Hongrie à 41 % en Turquie, avec une moyenne de 25 % sur l'ensemble des 13 pays.

Couverture

La proportion (en pourcentage) de personnes âgées de plus de 65 ans qui perçoivent une prestation au titre du premier pilier figure dans les deux dernières colonnes du tableau et sur le graphique 5.5. Ces données ne sont présentées que pour les prestations non contributives garanties par le filet de protection sociale (qui n'incluent pas les pensions purement soumises à conditions de résidence sans conditions de ressources, comme en Nouvelle-Zélande) et les pensions contributives minimum. Le poids de ces prestations est extrêmement variable. Au Danemark, par exemple, 88 % des bénéficiaires reçoivent au moins un versement partiel au titre du filet de protection sociale, tandis que 78 % reçoivent une part de la pension de base en Australie. À l'inverse, en Allemagne, au Japon et en République slovaque, 3 % des retraités ou moins perçoivent des prestations au titre du filet de protection sociale.

Près de 60 % des plus de 65 ans perçoivent des pensions minimum au Portugal et 47 % en Finlande. Les niveaux se situent aux alentours de 30 % en Espagne, en France, en Italie et au Luxembourg, mais ils représentent moins de 1 % des plus de 65 ans en Hongrie.

5.3. Pensions de base, ciblées et minimum, 2014

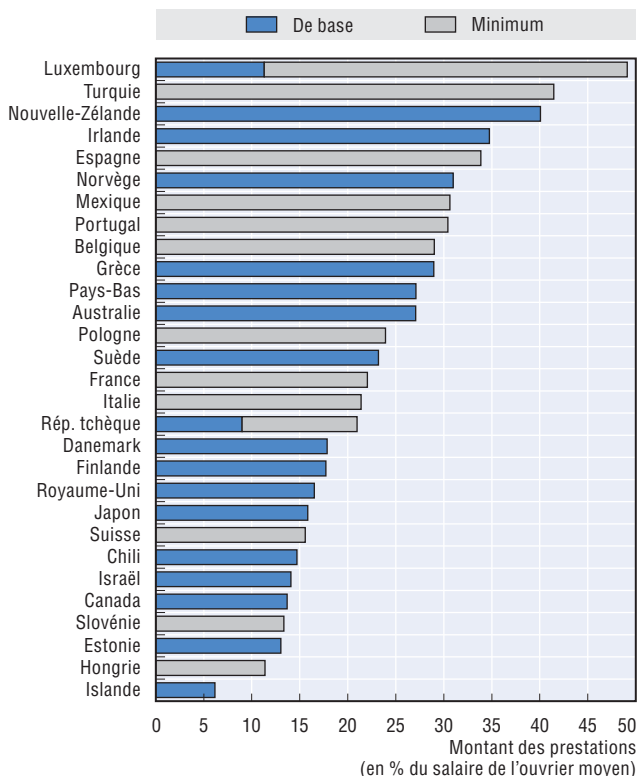
	Prestations en valeur relative (en % du salaire moyen)			Prestations en valeur absolue (unités monétaires nationales par an)			Bénéficiaires, 2012 (en % des plus de 65 ans qui touchent une prestation)		Prestations en valeur relative (en % du salaire moyen)			Prestations en valeur absolue (unités monétaires nationales par an)			Bénéficiaires, 2012 (en % des plus de 65 ans qui touchent une prestation)		
	De base	Minimum	Aide sociale	De base	Minimum	Aide sociale	Filet de protection sociale	Minimum	De base	Minimum	Aide sociale	De base	Minimum	Aide sociale	Filet de protection sociale	Minimum	
Australie	27.1	x	x	21 569	x	x	78	x	Japon	15.8	x	20.1	772 800	x	981 160	2	x
Autriche	x	x	28.2	x	x	12 008	11	x	Corée	x	x	6.0	x	x	2 400 000	67	x
Belgique	x	29.0	26.1	x	13 480	12 140	5	11	Luxembourg	11.3	37.8	29.6	6 168	20 628	16 176	1	29
Canada	13.7	x	18.5	6 765	x	9 173	34	x	Mexique	x	30.6	6.8	x	31 212	6 960
Chili	14.7	x	x	1 031 568	x	x	60	x	Pays-Bas	27.1	x	x	13 243	x	x	x	x
République tchèque	9.0	12.0	13.1	28 080	37 320	40 920	Nouvelle-Zélande	40.1	x	x	21 932	x	x	x	x
Danemark	17.8	x	18.5	70 896	x	73 644	88	x	Norvège	31.0	x	x	167 963	x	x	x	22
Estonie	13.0	x	14.4	1 619	x	1 788	6	x	Pologne	x	23.9	15.0	x	10 133	6 348	12	..
Finlande	17.7	x	20.8	7 607	x	8 921	47	x	Portugal	x	30.4	17.4	x	5 307	3 039	17	59
France	x	22.0	25.6	x	8 248	9 600	4	37	République slovaque	x	x	24.4	x	x	2 527	3	x
Allemagne	x	x	19.0	x	x	8 724	2	x	Slovénie	x	13.3	17.8	x	2 380	3 183	17	2
Grèce	29.0	x	x	5 842	x	x	19	x	Espagne	x	33.9	19.6	x	8 861	5 123	6	28
Hongrie	x	11.4	9.1	x	342 000	273 600	..	1	Suède	23.2	x	x	94 572	x	x	x	42
Islande	6.2	x	19.5	423 348	x	1 340 000	..	x	Suisse	x	15.6	21.2	x	14 100	19 210	12	..
Irlande	34.7	x	33.0	11 976	x	11 388	17	x	Turquie	x	41.4	6.0	x	11 758	1 699	—	22
Israël	14.1	x	24.1	18 368	x	31 444	25	x	Royaume-Uni	16.5	x	x	5 881	x	x	27	x
Italie	x	21.4	19.1	x	6 511	5 825	5	32	États-Unis	x	x	17.3	x	x	8 652	7	x

.. = Les données ne sont pas disponibles ; x = ne s'applique pas au pays en question.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327686>

5.4. Montant des pensions de base et minimum

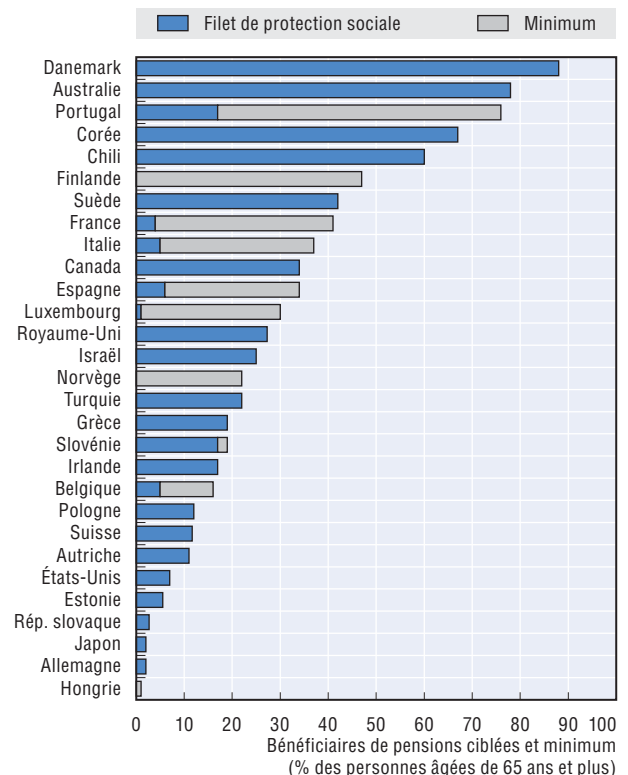
Pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen à l'échelle de l'économie



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327695>

5.5. Bénéficiaires des filets de protection sociale et des pensions minimum

Pourcentage des individus de 65 ans et plus



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327705>

Principaux résultats

Le deuxième pilier de la taxonomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE inclut les pensions liées à la rémunération. Les principaux paramètres et règles déterminent le montant des droits versés par ces régimes, ainsi que les répercussions à long terme des réformes des retraites déjà adoptées.

Il existe quatre types de régimes liés à la rémunération : les régimes à prestations définies (PD), à cotisations définies (CD), à points ou les systèmes de comptes notionnels (NCD). Le **taux d'acquisition** des droits correspond au rythme d'acquisition des droits à prestations par année de couverture. Il s'exprime en pourcentage de la rémunération « couverte » par le régime de retraite.

Pour les systèmes à points, le taux d'acquisition effectif correspond au ratio entre la valeur et le coût du point de retraite. Dans les régimes de comptes notionnels, ce taux est calculé de manière similaire : il dépend du taux de cotisation, du taux d'intérêt théorique et des coefficients de rente.

Dans un peu moins de la moitié des pays ayant des régimes liés à la rémunération, les taux d'acquisition sont constants : ils ne dépendent pas du niveau de rémunération. Dans les autres pays, la prestation acquise pour chaque année de couverture varie en fonction de la rémunération, de l'âge ou du nombre d'années de cotisation de la personne.

Parmi les huit cas de figure pour lesquels les taux d'acquisition dépendent du salaire, les régimes publics des États-Unis, du Portugal, de la République tchèque et de la Suisse appliquent des taux d'acquisition « progressifs », de sorte que le taux de remplacement est plus élevé pour les bas salaires. En France et en Suède, les plans de retraite professionnels compensent la redistribution opérée par le régime public : le taux de remplacement est plus élevé pour les hauts revenus sur la partie du salaire excédant le plafond du régime public. Dans les régimes professionnels en Finlande et en Suisse, le taux d'acquisition augmente avec l'âge.

Le taux d'acquisition varie avec la durée d'activité dans deux pays : au Luxembourg, où il croît avec le nombre d'années de cotisation, et en Espagne, où, à l'inverse, le taux d'acquisition est au plus haut pendant les premières années de couverture avant de diminuer.

Le **salaire de référence** utilisé pour calculer les prestations varie également suivant les pays : 22 membres de l'OCDE calculent les droits sur la base des gains perçus sur l'ensemble de la carrière, tandis qu'au Canada et aux États-Unis, les droits sont calculés sur la base des salaires perçus au cours de la plus grande partie de la carrière (34-35 ans). L'Espagne retient le salaire des 25 dernières années, tandis que la France retient les 25 meilleures années de salaire pour calculer les pensions publiques et la Slovaquie les 24 meilleures années pour calculer l'ensemble des pensions.

La **revalorisation** est étroitement liée au salaire de référence. Elle consiste à ajuster les gains antérieurs afin de prendre en compte l'évolution du niveau de vie entre le moment où les droits à retraite ont été acquis et celui où ils sont liquidés (on parle parfois d'indexation antérieure à la retraite). Le relèvement de la valeur du point de retraite dans les régimes à points ou du taux d'intérêt théorique dans les systèmes de comptes notionnels constitue l'exact équivalent de la revalorisation dans les régimes à prestations définies. La pratique la plus courante consiste à réévaluer la rémunération des années antérieures en fonction de la progression du salaire moyen. Toutefois, la Belgique, l'Espagne et la France ne réévaluent les gains qu'en fonction de la hausse des prix. En France et en Espagne, 25 années de salaire seulement sont prises en compte dans la formule de calcul des pensions versées par le régime à prestations définies, alors que la Belgique et les plans professionnels français tiennent compte de la moyenne du salaire perçu pendant l'ensemble de la carrière. L'Estonie, la Finlande et le Portugal réévaluent la rémunération des années antérieures selon une formule associant la hausse des prix et celle des salaires et la Turquie utilise une formule qui associe hausse des prix et du PIB.

Dans les régimes à cotisations définies, le principal paramètre est le pourcentage du salaire qui doit être versé sur le compte individuel. Le **taux de cotisation** moyen pour les 10 pays représentés, y compris pour les plans professionnels quasi obligatoires du Danemark et de la Suède, est de 7.9 %.

La plupart des pays plafonnent la rémunération utilisée pour calculer les cotisations et les prestations de retraite. Pour les retraites publiques dans 19 pays, le **plafond** de rémunération moyen s'élève à 184 % du salaire moyen à l'échelle du pays, si l'on exclut les quatre pays où aucun plafond n'est appliqué dans les régimes publics. Le plafond est en général plus élevé pour les retraites privées obligatoires.

L'**indexation** fait référence à la revalorisation des pensions servies. La méthode la plus courante est l'indexation sur les prix, mais cinq pays revalorisent les prestations en utilisant une formule qui associe la hausse des prix et celle des salaires. Deux autres pays ont opté pour une formule qui tient compte de la hausse des prix et du PIB, tandis que deux autres encore revalorisent les pensions en fonction de la hausse des salaires amputée d'un pourcentage fixe. Certains pays ont adopté une indexation progressive, favorisant les personnes qui perçoivent une pension modeste.

5.6. Paramètres et règles futurs des pensions liées à la rémunération

Régimes liés à la rémunération (PD, points, NCD)						Régimes à CD	Plafond de la rémunération ouvrant droit à pension (en % du salaire moyen)	
	Type	Taux d'acquisition (en %)	Salaire de référence	Revalorisation	Indexation	Taux de cotisation (en %)	Public	Privé
Australie	Néant					9.5-12		241
Autriche	PD	1.78	26-40	w ¹	d		149	
Belgique	PD	1.33	L	p	p		114	
Canada	PD	0.64	L(8 %b)	w	p [c]		108	
Chili	Néant					10.0		305
République tchèque	PD	1.5-1.02	L	w	33w/67p		Néant	
Danemark	Néant					12.0 ²		
Estonie	Points	0.41	L	50w/50p	80w/20p	6.0	Néant	Néant
Finlande	PD	1.5-4.5	L	80w/20p	20w/80p		Néant	
France	PD/points	1.16/0.51	b25/L	p/p	p/p		100/284 ³	
Allemagne	Points	0.97	L	w [c]	w [c]		151	
Grèce	PD	0.8-1.5	L	p	50p/50GDP		379 ⁴	
Hongrie	PD	1.64	L	w	p			
Islande	PD	1.47	L	fr	p			Néant
Irlande	Néant							
Israël	Néant					15.0		416
Italie	NCD	1.46	L	PIB	p ⁵		328	
Japon	PD	0.55	L	w	w/p ⁶		192	
Corée	PD	0.87	L	w	p		123	
Luxembourg	PD	1.92 [y]	L	w	p/w		174	
Mexique	Néant					6.5		587
Pays-Bas	PD	1.85	L	w [c]	w [c]			Néant
Nouvelle-Zélande	Néant							
Norvège	NCD	0.94	L	w	w-0.75	2.0	104	
Pologne	NCD	0.91	L	w ⁷	p ⁷	2.92	265	
Portugal	PD	2.3-2 [w]	L	25w/75p	p/GDP ⁸		Néant	
République slovaque	Points	0.55	L	w	50w/50p	6.0	206	
Slovénie	PD	0.96	b24	w (d)	w		205	
Espagne	PD	1.82 [y]	f25	p	p		165	
Suède	NCD	0.95 [w]	L	w	w-1.6 [c]	2.5 + 4.5 ⁹	105	113/néant ⁸
Suisse	PD	[w/a]	L	fr	50w/50p		93	93
Turquie	PD	1.68 [w]	L	p + 30 % PIB	p		311	
Royaume-Uni	PD							
États-Unis	PD	0.75 [w]	b35	w ¹⁰	p		233	

Note : Les paramètres se rapportent à l'année 2014, mais tiennent compte de tous les changements législatifs adoptés qui prendront effet ultérieurement. Ainsi, certains pays augmentent la durée de cotisation utilisée pour calculer les prestations. Une cellule vide indique que le paramètre n'est pas applicable. [a] = varie avec l'âge ; b = nombre de meilleures années ; [c] = revalorisation/indexation dépendant de la viabilité financière ; d = indexation discrétionnaire ; PD = prestations définies ; CD = cotisations définies ; f = nombre des dernières années ; fr = revalorisation à un taux fixe ; PIB = croissance du produit intérieur brut ; L = moyenne sur l'ensemble de la carrière ; NCD = comptes notionnels ; p = revalorisation/indexation sur les prix ; w = revalorisation/indexation sur le salaire moyen ; [w] = varie avec le salaire ; [y] = varie avec le nombre d'années d'activité.

- Autriche : on suppose que la revalorisation dépend davantage de l'évolution des salaires en raison de l'allongement de la période servant au calcul du salaire de référence.
- Danemark : taux de cotisation habituel pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires.
- France : le premier plafond concerne le régime général, le second s'applique au plan professionnel obligatoire modélisé ici (ARRCO).
- Grèce : plafond effectif calculé à partir de la pension maximum.
- Italie : l'indexation se fait intégralement sur les prix pour les pensions modestes et à 90 % ou à 75 % sur les prix pour les pensions plus élevées.
- Japan : l'indexation se fait sur les salaires jusqu'à l'âge de 67 ans et sur les prix au-delà de 68 ans.
- Pologne : revalorisation en fonction de la hausse de la masse salariale réelle mais au moins en fonction de l'inflation des prix.
- Portugal : l'indexation est plus élevée que la hausse des prix pour les pensions modestes et vice versa. Plus la croissance du PIB est forte, plus l'indexation est généreuse.
- Suède : le taux de cotisation est de 2.5 % pour les plans individuels jusqu'au plafond du régime public. Pour les plans de retraite professionnels quasi obligatoires, le taux de cotisation est de 4.5 % sur la tranche inférieure du salaire et de 30 % sur la tranche supérieure, sans plafond (dans le régime général des salariés du secteur privé).
- États-Unis : revalorisation en fonction des salaires jusqu'à 60 ans ; aucun ajustement entre 60 et 62 ans ; revalorisation alignée sur les prix entre 62 et 67 ans.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327717>

Principaux résultats

Les règles relatives à l'ouverture des droits à retraite sont très complexes et reflètent souvent des objectifs officiels contradictoires, ce dont témoignent les différents critères régissant la liquidation de ces droits d'un régime à l'autre. En 2014, l'âge normal moyen de la retraite dans l'OCDE était de 64.0 ans pour les hommes et de 63.1 ans pour les femmes dans les différents régimes, pour un individu prenant sa retraite en 2014 et supposé être entré sur le marché du travail à l'âge de 20 ans.

Le tableau présente les règles relatives à la retraite normale et anticipée par régime de retraite pour une personne intégrant la population active à l'âge de 20 ans. Le fait de prendre pour hypothèse le même âge d'entrée sur le marché du travail pour l'âge de la retraite actuel permet de comparer dans le temps l'âge de la retraite actuel présenté ici et l'âge de la retraite futur présenté dans la section suivante et dans les modélisations des pensions de l'OCDE. En 2014, l'âge normal de la retraite dans l'OCDE était en moyenne de 64.0 ans pour les hommes et de 63.1 ans pour les femmes dans les différents régimes et pays. Ces moyennes doivent toutefois être interprétées avec prudence, dans la mesure où elles ne disent pas comment les individus se comportent concrètement par rapport à ces âges dans les régimes ou les pays.

Âge normal de la retraite

L'âge normal de la retraite le plus bas est de 58 ans pour les femmes en Turquie et de 58.7 ans pour les hommes en Slovénie (graphique 5.8). L'Islande, Israël (pour les hommes uniquement) et la Norvège affichent l'âge normal de la retraite le plus élevé, soit 67 ans.

Dans 11 des 34 pays de l'OCDE, l'âge de la retraite n'est toujours pas le même pour les hommes et les femmes. Dans ces pays, l'âge de la retraite moyen est de 63.6 ans pour les hommes et de 60.9 ans pour les femmes. Cependant, à l'exception du Chili, d'Israël et de la Suisse, ces différences de règles relatives à la retraite entre les sexes sont progressivement supprimées.

Dans 21 des 34 pays, des règles différentes s'appliquent selon la composante de la prestation globale de retraite concernée. Elles sont alors présentées séparément. Dans ces 21 pays, il est difficile de dire quel est l'âge normal de la retraite puisqu'il diffère d'un régime de retraite à l'autre.

Retraite anticipée

La retraite anticipée avant l'âge de 60 ans est souvent possible dans les régimes de retraite professionnels et privés. Toutefois, certains pays n'autorisent la retraite anticipée dans aucune composante obligatoire du système de retraite : le Danemark, l'Irlande, Israël, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni et la Turquie. Dans d'autres cas, la retraite anticipée est réservée à certains régimes : en Australie, au Chili et en Islande, elle est limitée aux pensions privées obligatoires, tandis qu'au Canada et en Suède, les régimes de base ou ciblés ne prévoient pas de retraite anticipée mais cette dernière est possible dans les régimes liés à la rémunération.

Dans la plupart des régimes à prestations définies ou à points, la décote constitue tout simplement un paramètre du système de retraite : la prestation est définitivement réduite de $x\%$ par année d'anticipation.

Dans les régimes à cotisations définies, le montant des prestations annuelles est variable et dépend de l'âge de liquidation des droits, avec l'application d'un diviseur qui détermine la rente. Le diviseur est fondé sur l'espérance de vie et les taux de décote. Dans les systèmes de ce type, il n'y a qu'un âge de retraite anticipée. En Irlande, par exemple, les retraites professionnelles sont accessibles dès l'âge de 50 ans, alors qu'il n'est pas possible de liquider la retraite de base avant l'âge de 66 ans. De même, on peut liquider les retraites en comptes notionnels ou à cotisations définies très facilement en Suède à partir de l'âge de 61 ans, mais, pour les individus pouvant prétendre à la retraite complémentaire, il leur faut attendre l'âge de 65 ans. De ce fait, l'âge normal de la retraite diffère non seulement d'un sexe à l'autre mais aussi suivant les niveaux de revenu, les critères d'attribution et le type de régime de retraite, et évidemment suivant l'importance que le revenu de ces régimes revêt pour l'individu dans le financement de sa retraite.


5.7. Âge normal de la retraite et retraite anticipée pour un individu prenant sa retraite en 2014, par type de régime de retraite

	Régime	Retraite anticipée	Âge normal		Régime	Retraite anticipée	Âge normal
Australie	C	..	65	Italie	Hommes Comptes notionnels	..	62.5
	CD	55	..		Femmes Comptes notionnels	..	62
Autriche	Hommes PD (LR)	64.25	65	Japon	De base/PD	60	65
	Femmes PD (LR)	59.25	60	Corée	PD	56	61
Belgique	PD (LR)	60		Luxembourg	PD	57	60
	Min.	..	65	Mexique	C	..	65
Canada	De base/C + D	60 (PD uniquement)	65		CD	À tout âge/60	65
	PD (LR)	60	..	Pays-Bas	De base	..	65.2
Chili	De base/C	..	65		PD (Prof.)	..	65
	Hommes CD	Tout âge	65	Nouvelle-Zélande	De base	..	65
	Femmes CD	Tout âge	60		CD	Souple	
République tchèque	Hommes PD	60	62.67	Norvège	Min.	67	67
	Femmes PD	60	61.33		NCD/PD	62	67
Danemark	De base/C	..	65	Pologne	Hommes NCD/Min.	..	65.25
	CD (ATP)	..	65		Femmes NCD/Min.	..	60.25
	CD (Prof.)	..	65	Portugal	PD	65	66
Estonie	Hommes Points	60	63		Min.	..	66
	Femmes Points	60	62	République slovaque	Hommes PD	Minimum vital	62
	CD	62	..		Femmes PD	Minimum vital	62-57.5 ¹
Finlande	Min	63	65	Slovénie	Hommes PD	..	58.7
	PD	63	65		Femmes PD	..	58.3
France	PD	61.2	61.2	Espagne	PD	61	65
	Points	60.0	61.2	Suède	GARP	..	65
Allemagne	Points	63	65		NCD/CD	61	..
Grèce	PD	62	62	Suisse	Hommes PD	63	65
Hongrie	Hommes PD	..	62.5		Femmes PD	62	64
	Femmes PD	Tout âge à partir de 40 ans	62.5	Turquie	Hommes PD	..	60
Islande	De base/C	..	67		Femmes PD	..	58
	PD (Prof.)	65	67	Royaume-Uni	Hommes De base (SP)	..	65
Irlande	De base/C	..	66		Femmes De base (SP)	..	62.5
	CD (Prof.)	50	..		C (PC)	..	65
Israël	Hommes De base/C	..	67		CD	55	..
	Femmes De base/C	..	62	États-Unis	PD	62	66
					C	..	65

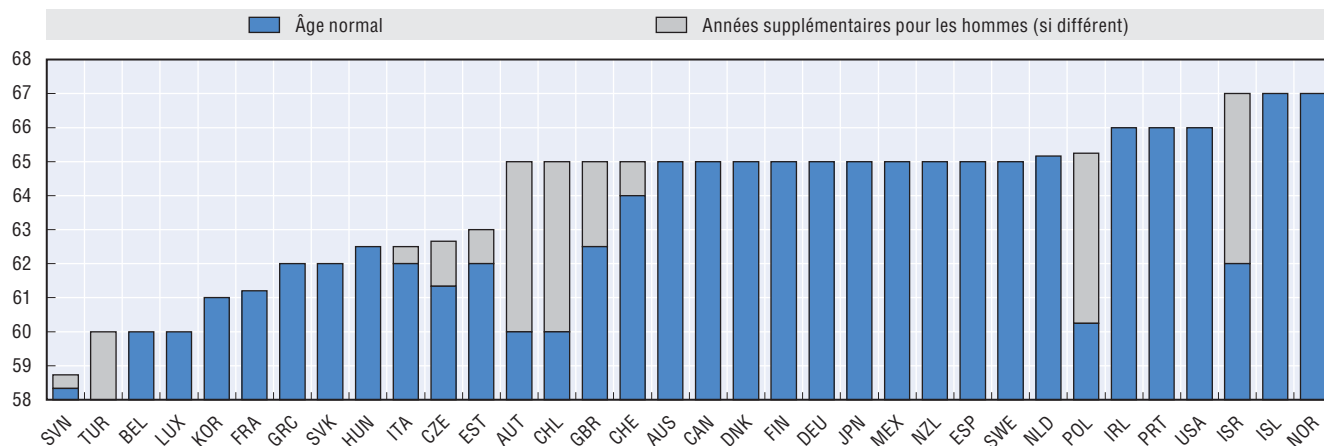
Note : L'âge normal de la retraite est calculé en partant de l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans. PD = prestations définies ; CD = cotisations définies ; .. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; Prof. = professionnel ; C = ciblé. Hommes/Femmes signifie que l'âge de la retraite n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes. - = prestations ajustées automatiquement en cas de retraite anticipée ou différées pour les régimes à cotisations définies.


1. République slovaque : l'âge de la pension est abaissé pour les femmes ayant des enfants.

Source : Voir les « descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327722>

5.8. Âge de départ en retraite actuel en 2014 pour une personne entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327735>

Principaux résultats

L'âge normal de la retraite et l'âge de la préretraite futurs sont en augmentation. D'après les changements exposés dans le présent document et en partant de l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2014, l'âge normal de la retraite va passer à 65.5 ans pour les hommes et 65.4 ans pour les femmes en moyenne dans les différents pays de l'OCDE, contre respectivement 64.0 et 63.1 ans en 2014.

Le tableau présente, par régime de retraite, les futures règles à long terme relatives aux départs en retraite normale et anticipée pour une personne intégrant la population active à l'âge de 20 ans. Dans tous les régimes et pays et quel que soit le sexe, l'âge normal de la retraite, qui était en moyenne en 2014 de 64.0 ans pour les hommes et de 63.1 ans pour les femmes, passera, en 2054, à 65.5 ans pour les hommes et 65.4 ans pour les femmes dans la zone OCDE. Cette moyenne doit toutefois être interprétée avec prudence, dans la mesure où elle ne dit pas comment les individus se comportent concrètement par rapport à ces âges selon les régimes et les pays. Elle donne néanmoins des indications sur les moyennes dans les différents régimes actuellement modélisés.

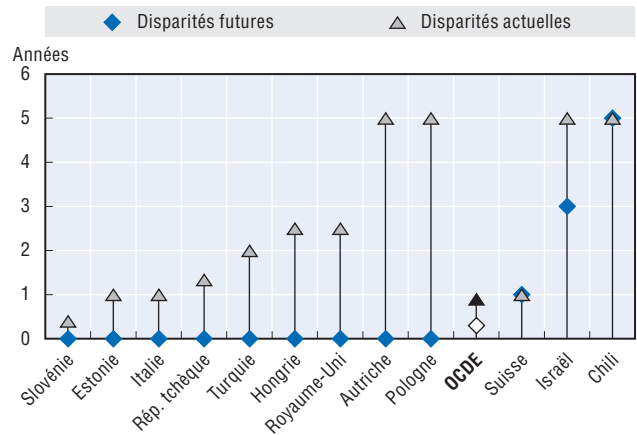
Âge normal de la retraite

L'âge normal de la retraite va augmenter dans 18 des 34 pays de l'OCDE pour les personnes entrant sur le marché du travail à 20 ans. Dans les pays où l'âge normal de la retraite est en hausse, l'augmentation moyenne sera de quasiment trois ans par rapport à l'âge actuel. La hausse la plus importante interviendra en République tchèque, où l'âge normal de la retraite est en train d'augmenter et passera de 62.7 ans actuellement à 68 ans après 2054. Deux autres pays qui sont en train de relever rapidement l'âge normal de la retraite sont l'Italie, où il passera de 62.5 à 67 ans, et la République slovaque, où il passera de 62 à 67 ans. L'âge normal de la retraite devrait également dépasser 65 ans. En 2014, l'âge de la retraite était supérieur à 65 ans dans huit des 34 pays de l'OCDE ; d'ici à 2054, ils seront 15 dans ce cas.

En 2054, l'âge normal de la retraite le plus bas sera de 60 ans au Luxembourg et en Slovaquie, un pays dans lequel il est actuellement de 58.7 ans et où il est donc appelé à augmenter d'ici là. D'autres pays qui afficheront un âge normal de la retraite peu élevé à l'avenir sont la Grèce, avec 62 ans, et la France, avec 63 ans.

En 2014, il existait des disparités hommes-femmes en ce qui concerne l'âge de la retraite dans 2 des 34 pays de l'OCDE. Dans ces pays, l'âge moyen de la retraite est de 63.4 ans pour les hommes et de 61.0 ans pour les femmes. Cependant, d'ici à 2054 et au-delà, la plupart des différences d'âge de départ en retraite entre les sexes auront été progressivement éliminées, partout sauf au Chili, en Israël et en Suisse.

Disparités hommes-femmes actuelles et futures en ce qui concerne l'âge de la retraite



Source : Voir le chapitre 1 sur les « Réformes récentes des régimes de retraite ».

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327769>

Âge de la retraite anticipée

La retraite anticipée continuera d'être possible dans un grand nombre de pays de l'OCDE et dans certains cas, la liquidation des droits à prestations pourra encore intervenir avant l'âge de 60 ans. La plupart du temps, cette possibilité existe dans les régimes à cotisations définies correspondant à des plans de retraite professionnels et/ou des plans de retraite privés. Au Royaume-Uni, par exemple, il sera possible de liquider les droits acquis au titre des fonds de pension à cotisations définies 10 ans avant l'âge normal de la retraite. Dans les régimes à cotisations définies, les prestations sont ajustées automatiquement sur une base actuarielle. Dans les régimes à prestations définies, les prestations sont en général plus faibles lorsque la retraite est anticipée, l'objectif étant de tenir compte de l'allongement de la durée de la retraite. L'augmentation des pénalités en cas de retraite anticipée a été l'une des réformes les plus largement utilisées pour accroître les incitations économiques à différer le versement des prestations de retraite (voir le tableau 5.9 pour connaître les ajustements apportés aux systèmes à prestations définies).

5.9. Âge de la retraite anticipée et âge normal de la retraite par type de régime à terme pour une personne intégrant la population active à l'âge de 20 ans en 2014

	Régime	Âge de la retraite anticipée	Réduction (%)	Normal	Augmentation (%)		Régime	Âge de la retraite anticipée	Réduction (%)	Normal	Augmentation (%)	
Australie	C	..		67		Italie	NCD	62		67		
	CD	55		..		Japon	De base/PD	60	6.0	65	8.4	
Autriche	PD (LR)	62	5.1	65	4.2	Corée	PD	60		65	7.2	
Belgique	PD (LR)	62		65		Luxembourg	PD	60		60	..	
	Min.	..		65		Mexique	C	..		65		
Canada	De base/C + PD	60 (PD uniquement)		67	7.2		CD	Tout âge/60	-	65	-	
				(De base/C)	(De base/C)							
	PD (LR)	60	7.2	65	8.4	Pays-Bas	De base	..		67	..	
Chili	De base/C	..		65			PD (Prof.)			65		
	Hommes	CD	Tout âge	65		Nouvelle-Zélande	De base	..		65		
	Femmes	CD	Tout âge	60			CD	Souple				
République tchèque	PD	65	3.6-5.6	68	6.0		Min.	67		67		
Danemark	De base/C	..		67	5.8		NCD/PD	62		..		
	CD (ATP)	..		67			CD (Prof.)	62		..		
	CD (Prof.)	..		65		Pologne	NCD/Min.	..		67		
Estonie	Points	62	4.8	65	10.8	Portugal	PD	55	6.0	66		
	CD	62		..			Min.	..		66		
Finlande	Min.	63	4.8	65	7.2 ¹	République slovaque	PD	65	6.5	67	6.0	
	PD	63		65	4.8		CD	62		67		
France	PD	62	5.0	63	5.0	Slovénie	PD	..		60	4-12	
	Points	62	4.0-7.0	63		Espagne	PD	61		65		
Allemagne	Points	63	3.6	65	6.0	Suède	GARP	..		65		
Grèce	PD	62		62			NCD/CD	61		..		
Hongrie	PD	..		65	6.0		CD (Prof.)	55		65		
Islande	De base/C	..		67		Suisse	Hommes	PD	63	6.8	65	5.2-6.3
	PD (Prof.)	65	7.0	67	6.0		Femmes	PD	62	6.35-7.1	64	4.5-5
Irlande	De base/C	..		68	..	Turquie	PD	..		65		
	CD (Prof.)	50		..		Royaume-Uni	De base	..		68	10.4	
Israël	Hommes	De base/C	..	67	5.0		CD (Prof.)	58		..		
	Femmes	De base/C	..	64		États-Unis	PD	62	5.0/6.7	67	8.0	
	CD	..		67								

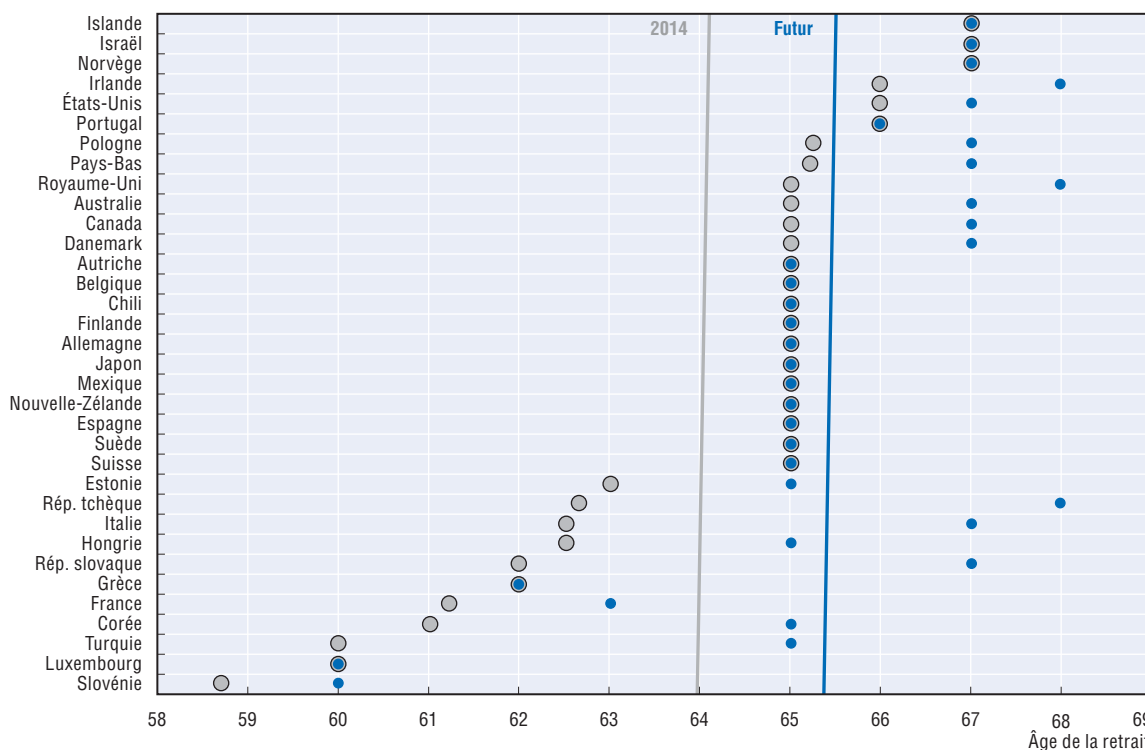
Note : PD = prestations définies ; CD = cotisations définies ; .. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; Prof. = professionnel ; C = ciblé. H/F signifie que l'âge de la retraite n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes. - = prestations ajustées automatiquement en cas de retraite anticipée ou différée pour les régimes à cotisations définies. Données arrondies à une décimale près. L'âge de la retraite de référence utilisé dans les modélisations figure en gras.

1. Finlande : L'augmentation n'intervient qu'au-delà de 68 ans.

Source : Voir les « descriptifs pays » figurant au chapitre 11 de cette publication.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327745>

5.10. Âge de la retraite actuel et futur pour un homme entrant sur le marché du travail à l'âge de 20 ans



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327758>

Chapitre 6

Les droits à la retraite

Les calculs des droits à la retraite, effectués à l'aide des modèles de retraite de l'OCDE, sont fondés théoriquement sur les règles et paramètres nationaux en vigueur en 2014. Ils s'appliquent aux salariés entrés cette année-là à l'âge de 20 ans sur le marché du travail et tiennent donc pleinement compte des réformes des retraites qui ont déjà été adoptées et qui sont en cours d'introduction. Les indicateurs sont précédés d'une note portant sur la méthodologie et les hypothèses retenues.

Les premiers indicateurs portent sur le taux de remplacement brut dans les régimes obligatoires : le rapport des pensions aux revenus individuels. Le deuxième concerne les taux de remplacement pour les régimes de retraite obligatoires et facultatifs dont la couverture est large. Vient ensuite une analyse du régime fiscal des pensions et des retraités. Les quatrième et cinquième indicateurs portent sur les taux de remplacement nets, prenant en compte les impôts et cotisations. Viennent ensuite deux indicateurs du « patrimoine retraite » : la valeur actualisée du flux des prestations de retraite perçues jusqu'au décès. Cet indicateur tient également compte de l'âge de la retraite, de l'indexation des prestations et de l'espérance de vie. L'indicateur du patrimoine retraite est exprimé en termes bruts et nets. Le patrimoine retraite net est estimé sur la base du flux après impôt des prestations de retraite.

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.

Introduction

Les indicateurs de droits à retraite présentés dans le chapitre 6 utilisent les modèles de retraite de l'OCDE fondés sur les cohortes. La méthodologie et les hypothèses retenues sont les mêmes pour tous les pays, ce qui permet de comparer directement la conception des différents systèmes de retraite. Il est ainsi possible de comparer les droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui.

Les droits à pension présentés ici sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les réformes adoptées avant juin 2015 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes. Les réformes déjà adoptées et qui sont mises en place de manière progressive et annuelle sont modélisées à partir de l'année de leur instauration.

La valeur de tous les paramètres des systèmes de retraite reflète la situation à partir de l'année 2014. Les calculs correspondent aux prestations d'un salarié qui s'affilie au système de retraite aujourd'hui à l'âge de 20 ans et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les principaux résultats sont donnés pour une personne seule. Toutes les règles d'indexation et de revalorisation suivent ce qui est défini dans le scénario de base.

Durée de la carrière

On considère qu'une carrière complète est celle d'un salarié qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaille jusqu'à l'âge normal de la retraite, défini par cet âge d'entrée dans la vie active (voir l'indicateur sur l'« Âge de la retraite futur » au chapitre 5). Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 60 ans, 45 ans pour la retraite à 65 ans, etc.

Il n'est pas rare que les salariés connaissent des périodes sans emploi rémunéré parce qu'ils sont au chômage, ont repris des études à plein-temps, élèvent des enfants, s'occupent de personnes handicapées ou âgées, etc. Néanmoins, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mécanismes qui préservent les droits à retraite en pareil cas. Les conséquences d'une interruption de carrière sont présentées dans le chapitre 3 : « Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension ».

Les règles relatives aux périodes de chômage et d'éducation des enfants, qui sont souvent très complexes, sont présentées dans les « descriptifs pays », à la fin de la présente publication.

Couverture

Les modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes obligatoires pour les salariés du secteur privé, que ces dispositifs soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du Système de comptabilité nationale) ou privés. Pour chaque pays, on modélise le principal régime national applicable aux salariés du secteur privé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières sont exclus.

Sont également inclus les régimes qui assurent une couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 85 % des salariés. Dans la présente publication, ces dispositifs sont qualifiés de « quasi obligatoires ». Ils jouent un rôle particulièrement important au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède.

Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de retraite professionnels facultatifs assurent une large couverture et contribuent de manière substantielle aux revenus des retraités. Pour ces pays, on trouvera, pour les taux bruts de remplacement, un deuxième ensemble de résultats qui fait ressortir les droits à retraite liés à ces dispositifs facultatifs classiques.

On modélise également les prestations versées sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit. Elles peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, ou les seuls revenus, ou exclusivement les revenus de retraite. Les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle tous les retraités qui peuvent y prétendre perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent le patrimoine, le critère de revenu est considéré comme contraignant. On suppose que la totalité du revenu perçu à la retraite provient du régime de retraite obligatoire (auquel s'ajoutent les régimes de retraite facultatifs dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

On compare les droits à retraite pour des salariés percevant des niveaux de rémunération allant de 0.5 à 3 fois le salaire du travailleur moyen. Cette fourchette permet d'examiner aussi bien les pensions futures des travailleurs les plus pauvres que celles des plus riches.

Variables économiques

Les comparaisons reposent sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour tous les pays de l'OCDE et les autres grandes économies étudiées. Dans la pratique, le niveau des pensions dépend de la croissance économique, du taux de rendement des actifs financiers, de la croissance des revenus réels, du taux d'actualisation et de l'inflation, lesquels varient suivant les pays. Toutefois, le recours à une seule série d'hypothèses garantit que les résultats obtenus pour les différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de situations économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences au niveau des systèmes et politiques de retraite. Les hypothèses de base sont les suivantes :

La **hausse des prix** est supposée s'établir à 2 % par an. Le taux de croissance des **salaires réels** est fixé à 1.25 % par an en moyenne (soit une hausse nominale des salaires de 3.275 % compte tenu de la hausse des prix retenue). Le **salairé individuel** est supposé croître comme la moyenne nationale, c'est-à-dire que l'individu est supposé rester au même niveau sur l'échelle de distribution des salaires et percevoir le même pourcentage du salaire moyen durant toute sa vie professionnelle. Le **taux de rendement réel** pour les régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies est supposé être de 3 % par an. On suppose que les frais administratifs, la structure des commissions et le coût d'achat d'une rente entraînent un **coefficient de conversion (régime à cotisations définies)** de 85 % appliqué sur l'épargne-retraite accumulée lors du calcul de la rente. Le **taux d'actualisation réel** (pour les calculs actuariels) est fixé à 2 % par an.

La modélisation de base utilise les projections de **taux de mortalité** par pays issues de la base de données démographiques des Nations Unies pour chaque année entre 2014 et 2080.

Toute modification apportée à ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à retraite qui en découlent. Les conséquences de l'évolution des variables économiques sont présentées dans le chapitre 4, « Sensibilité des taux de remplacement aux paramètres des modèles ».

Les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle les prestations versées par les régimes à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente viagère indexée sur les prix à un taux actuariellement juste (modèle de prévision parfaite), calculé à partir des projections de mortalité une fois pris en compte le coefficient de conversion. Si des personnes choisissent un autre mode de sortie, le capital disponible lors du départ en retraite est le même, seule la façon dont les prestations sont versées change. De même, le taux de rente virtuel des régimes de comptes notionnels est (la plupart du temps) calculé à partir des tables de mortalité en utilisant les règles d'indexation et les hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

Législation en vigueur/scénario alternatif

Dans certains régimes, le filet de protection du système de retraite peut être lié à un indice général autre que le salaire moyen (la plupart du temps, l'indice des prix ou une combinaison des deux). Des incohérences sur la distribution des revenus (niveau des salaires actuels) peuvent alors être observées sur les périodes de simulation longues (quarante ans, par exemple). Dans ce cas, un scénario alternatif, supposant une indexation intégrale sur les prix des dispositifs de filet de

protection, est produit. Ce scénario alternatif est présenté uniquement s'il est utile dans le descriptif pays correspondant. L'objectif est de souligner l'importance de l'indexation sur le long terme. Les résultats obtenus ne doivent donc pas être considérés comme une prévision de ce à quoi pourraient ressembler les politiques futures, mais plutôt comme une comparaison prospective entre la législation en vigueur et un scénario fondé sur une politique constante.

Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales acquittés par les retraités, qui ont été utilisées pour calculer les droits à retraite, peuvent être consultées dans les « descriptifs pays » à l'adresse : <http://oe.cd/pag>.

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeureront inchangées à l'avenir, ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », comme les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire du travailleur moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisations sociales demeurent inchangés.

Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux salariés pour 2014 figurent dans le rapport de l'OCDE intitulé *Les impôts sur les salaires*. Les conventions utilisées dans cette étude, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

Pour en savoir plus

OCDE (2015), *Les impôts sur les salaires 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2015-fr.

Principaux résultats

Le taux de remplacement brut futur compare le niveau des prestations de retraite qui seront versées aux retraités par les régimes de retraite obligatoires publics et privés aux revenus du travail. Pour les travailleurs qui touchent le salaire de l'ouvrier moyen, le taux de remplacement brut qu'ils peuvent escompter à la retraite est de 53 % pour les hommes et les femmes en moyenne dans les 34 pays de l'OCDE, avec des variations considérables d'un pays à l'autre. Dans le bas du classement, le Mexique et le Royaume-Uni offrent aux personnes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail des taux de remplacement futurs correspondant environ à 20-25 % du salaire moyen. Les Pays-Bas, situés dans le haut du classement, proposent des taux de remplacement légèrement supérieurs à 90 %.

La plupart des pays de l'OCDE protègent de la pauvreté les retraités qui ont touché de faibles salaires (définis ici comme les travailleurs dont le salaire correspond à la moitié de celui de l'ouvrier moyen) en leur accordant des taux de remplacement plus élevés qu'aux revenus moyens. Les personnes à faible revenu bénéficieraient d'un taux de remplacement de 64 % en moyenne, contre 52 % pour celles qui perçoivent le salaire moyen. Dans neuf pays, toutefois, les taux de remplacement prévus sont les mêmes pour les revenus moyens et les rémunérations deux fois moins élevées que la moyenne : il s'agit de l'Allemagne, de l'Autriche, de l'Espagne, de la Finlande, de la Hongrie, de l'Italie, de la Pologne, de la Turquie et de la Suède.

En haut du classement, les faibles revenus au Danemark bénéficient d'un taux de remplacement de 107 % : les prestations de retraite sont ainsi supérieures aux salaires qu'ils percevaient lorsqu'ils étaient en activité. En bas du classement, le Mexique propose aux faibles revenus des taux de remplacement de 35 %. Certains pays, comme l'Irlande, versent des prestations relativement faibles aux revenus moyens, mais se situent plus près de la moyenne pour les bas salaires. Dans les 34 pays de l'OCDE, le taux de remplacement brut pour un revenu correspondant au salaire moyen multiplié par 1.5 (qualifié ici de « haut revenu ») ressort en moyenne à 47 %, soit légèrement en deçà des 52 % proposés pour un salaire moyen. Aux Pays-Bas, le taux de remplacement est de 89 %, tandis qu'à l'autre extrémité, le Royaume-Uni assure des taux de remplacement d'environ 15 %.

Pour les femmes, les taux de remplacement bruts sont différents (car l'âge de la retraite est plus bas pour les femmes que pour les hommes, les taux de mortalité utilisés pour calculer les annuités sont différenciés selon les sexes ou les taux d'acquisition sont spécifiques à chaque sexe) dans six pays : l'Australie, le Chili, Israël, le Mexique, la Slovaquie et la Suisse. On note de nettes différences entre les sexes en Australie, au Chili et en Israël, avec des taux de remplacement pour les femmes compris entre 88 et 95 % de ceux des hommes. En Slovaquie, ils atteignent 105 % de ceux des hommes en raison d'un taux d'acquisition des droits supérieur pour les femmes.

Cette différence va être progressivement supprimée d'ici à 2023. Dans les pays non membres de l'OCDE, la fourchette des taux de remplacement est très large : pour les revenus moyens, le taux atteint environ 11 % en Afrique du Sud, alors qu'il est de 97 % en Inde.

Les taux de remplacement bruts diminuent avec l'âge, passant de 52 % en moyenne au moment du départ en retraite dans les différents pays de l'OCDE à 46 % à l'âge de 80 ans. Cette différence s'explique par l'indexation des prestations de retraite servies, qui ne sont pas fonction des salaires dans de nombreux pays. L'Autriche, l'Espagne et la Turquie enregistrent le recul le plus important entre l'âge de la retraite et l'âge de 80 ans, à environ 13-14 points de pourcentage. Les pays où les prestations de retraite sont indexées sur les salaires ont le même taux de remplacement à l'âge de 80 ans.

Définition et mesure


Le taux de remplacement rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ en retraite. Le taux de remplacement brut se définit comme les droits à retraite bruts divisés par le salaire brut avant le départ en retraite.

Le taux de remplacement s'exprime souvent sous forme d'un ratio entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu (juste avant le départ en retraite). Toutefois, dans le cas présent, les prestations de retraite sont exprimées en proportion du salaire individuel perçu en moyenne sur l'ensemble de la carrière (revalorisé en fonction de la hausse des salaires à l'échelle nationale). En vertu des hypothèses de base, les salariés gagnent le même pourcentage du salaire de l'ouvrier moyen durant toute leur vie active. Si le salarié progresse sur l'échelle des rémunérations avec l'âge, il percevra juste avant de prendre sa retraite un salaire supérieur à celui qu'il aura touché en moyenne sur l'ensemble de sa carrière et le taux de remplacement calculé en fonction du dernier salaire individuel sera moins élevé.

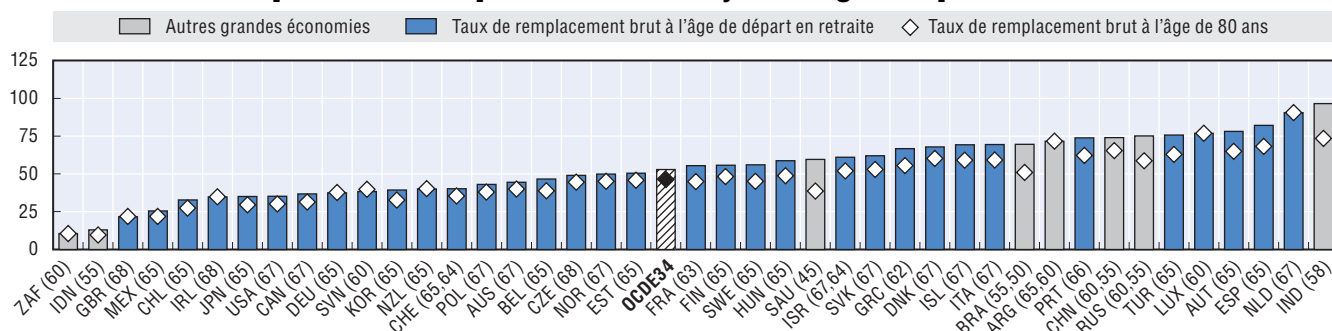
6.1. Taux de remplacement bruts en fonction du salaire

	Âge de départ en retraite	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent)			Âge de départ en retraite	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent)			
		0.5	1.0	1.5		0.5	1.0	1.5	
Pays de l'OCDE				Pays de l'OCDE (suite)					
Australie	67	79.3 (75.7)	44.5 (40.9)	32.9 (29.3)	Norvège	67	62.8	49.8	38.9
Autriche	65	78.1	78.1	77.6	Pologne	67	43.1	43.1	43.1
Belgique	65	47.6	46.6	35.3	Portugal	66	75.1	73.8	72.5
Canada	67	50.1	36.7	25.1	République slovaque	67	70.4	62.1	59.3
Chili	65	39.4 (36.7)	32.8 (28.8)	32.9 (28.9)	Slovénie	60	44.4 (46.8)	38.4 (40.4)	36.0 (37.9)
République tchèque	68	78.9	49.0	39.1	Espagne	65	82.1	82.1	82.1
Danemark	67	107.4	67.8	55.1	Suède	65	56.0	56.0	65.2
Estonie	65	62.1	50.5	46.6	Suisse	65 (64)	55.7 (55.1)	40.2 (39.9)	26.8 (26.6)
Finlande	65	55.8	55.8	55.8	Turquie	65	75.7	75.7	75.7
France	63	56.8	55.4	48.2	Royaume-Uni	68	43.3	21.6	14.4
Allemagne	65	37.5	37.5	37.5	États-Unis	67	44.4	35.2	29.1
Grèce	62	79.4	66.7	62.3	OCDE34	65.5 (65.4)	64.5 (64.2)	52.9 (52.5)	47.8 (47.4)
Hongrie	65	58.7	58.7	58.7	Autres grandes économies				
Islande	67	82.6	69.2	68.1	Argentine	65 (60)	81.8 (88.2)	71.6 (71.5)	68.3 (65.9)
Irlande	68	69.5	34.7	23.2	Brésil	55 (50)	97.5	69.5 (52.9)	69.5 (52.9)
Israël	67 (64)	82.7 (74.7)	61.0 (54.1)	40.7 (36.0)	Chine	60 (55)	94.0 (86.5)	74.0 (69)	67.4 (63.2)
Italie	67	69.5	69.5	69.5	Inde	58	96.5 (91.3)	96.5 (91.3)	96.5 (91.3)
Japon	65	48.8	35.1	30.5	Indonésie	55	13.0 (11.8)	13.0 (11.8)	13.0 (11.8)
Corée	65	58.5	39.3	29.3	Fédération de Russie	60 (55)	75.2 (64.1)	75.2 (64.1)	75.2 (64.1)
Luxembourg	60	89.5	76.8	72.5	Arabie saoudite	45	59.6	59.6	59.6
Mexique	65	35.0	25.5 (23.6)	24.2 (22.4)	Afrique du Sud	60	20.9	10.5	7.0
Pays-Bas	67	94.0	90.5	89.3	UE28	65.2 (65)	69.9 (69.7)	59.0 (58.8)	54.4 (54.2)
Nouvelle-Zélande	65	80.1	40.1	26.7					


Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327775>

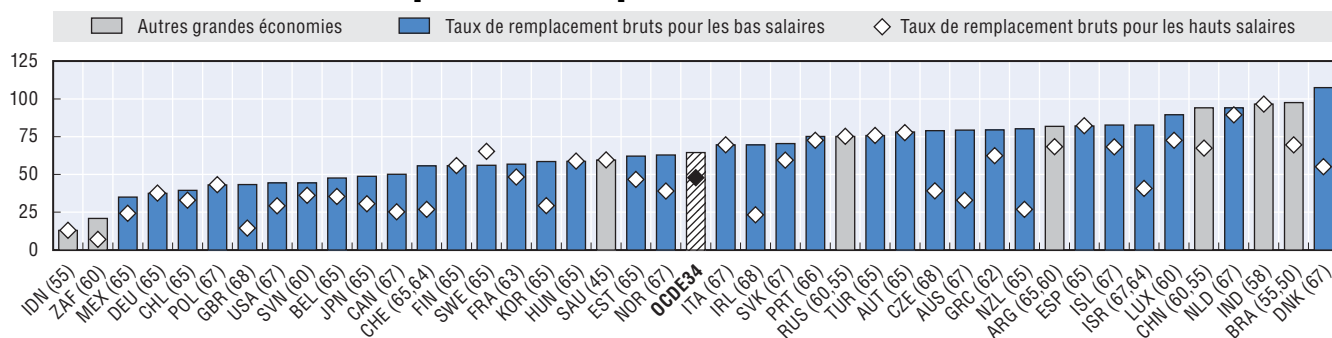
6.2. Taux de remplacement bruts pour les revenus moyens à l'âge de départ en retraite et à 80 ans




Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327781>

6.3. Taux de remplacement bruts pour les bas salaires et les hauts revenus



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327793>

Principaux résultats

Les régimes privés procurent aux personnes âgées une part importante et croissante de leur revenu. Dans les pays de l'OCDE, le taux de remplacement moyen assuré par les seuls régimes publics pour un salaire moyen s'élève à 41 %, et à 52 % si l'on tient également compte des dispositifs privés obligatoires. Lorsqu'on intègre les pensions privées facultatives, ce taux augmente, passant à 57 %. Dans les sept pays de l'OCDE où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, le taux de remplacement moyen est de 59 % pour un revenu moyen, contre 36 % lorsqu'on tient compte uniquement des dispositifs obligatoires.

Le tableau 6.4 montre l'interaction qui existe entre les régimes de retraite obligatoires publics et privés et les régimes facultatifs. Concernant les 15 pays de l'OCDE pour lesquels les calculs relatifs aux régimes portent uniquement sur les retraites publiques obligatoires, le taux de remplacement ressort à 60 % en moyenne pour un salaire moyen. S'agissant des 12 pays de l'OCDE disposant à la fois de régimes publics et de dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement moyen se monte à 54 %. Pour les 34 pays de l'OCDE, si l'on inclut les dispositifs publics, privés obligatoires et privés facultatifs, le taux de remplacement moyen pour un salaire moyen est de 58 %.

En Australie, au Danemark, en Islande et en Israël, qui sont dotés de dispositifs publics extrêmement ciblés, les taux de remplacement des régimes publics pour les revenus intermédiaires ou élevés sont souvent complétés par les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires. Au Chili, au Mexique, en République slovaque et en Suède, une partie des prestations publiques a été remplacée du fait de réformes opérées au sein des pensions privées obligatoires. Le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni se sont longtemps caractérisés par des retraites publiques relativement modestes et une couverture très étendue pour les dispositifs facultatifs.

En ce qui concerne les autres grandes économies, les régimes publics sont obligatoires en Arabie saoudite, en Argentine, au Brésil, en Chine, en Inde et dans la Fédération de Russie. L'Afrique du Sud est dotée de dispositifs privés facultatifs, les revenus moyens et élevés étant exclus du régime public, car ce régime est soumis à conditions de ressources. En Indonésie, il n'existe pas de régime public, seulement des dispositifs privés obligatoires.

Régimes privés obligatoires

Douze pays sont dotés de régimes de ce type. Les régimes privés dont la couverture est quasi universelle sont qualifiés de « quasi obligatoires » (c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède).

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils

sont à cotisations définies. Les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires vont de 22 à 33 % dans six des 12 pays. Ils sont bien plus élevés au Danemark, en Islande, en Israël et aux Pays-Bas, plus faibles en Suisse et nettement plus faibles en Norvège. Toutefois, certains pays sont dotés de dispositifs privés conçus pour couvrir les salariés au-delà du plafond du régime public. C'est la raison pour laquelle les taux de remplacement des plans de retraite privés augmentent avec les salaires aux Pays-Bas et en Suède, et, dans une moindre mesure, en Norvège.

Régimes privés facultatifs

Les régimes privés facultatifs sont représentés pour sept pays où ces dispositifs sont très répandus (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés » au chapitre 10). On suppose que les salariés qui adhèrent à un régime privé facultatif y restent pendant toute leur carrière. Les régimes privés facultatifs englobent à la fois les dispositifs professionnels et individuels. Pour les sept pays, la modélisation concerne un régime à cotisations définies.

Lorsqu'on prend en compte les dispositifs privés facultatifs pour l'Allemagne, la Belgique, le Canada, les États-Unis, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, le taux de remplacement moyen, pour ces sept pays, est de 59 % en moyenne, contre 36 % lorsqu'on tient compte uniquement des régimes publics.


En général, les régimes à cotisations définies assurent un taux de remplacement indépendant du salaire (les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on pose un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires). On suppose également que les individus cotisent pleinement et indépendamment de leur gradient de revenu. L'Allemagne et la Belgique constituent des exceptions, car dans le premier pays, les salaires entrant dans le calcul des retraites qui ouvrent droit à des avantages fiscaux y sont plafonnés et dans le second, un plafond égal à 151 % du salaire de l'ouvrier moyen est appliqué.

6.4. Taux de remplacement bruts des régimes de retraite publics obligatoires, privés obligatoires et privés facultatifs

	Publics obligatoires			Privés obligatoires (PD et CD)			Total obligatoires			À CD facultatifs			Total, facultatifs inclus		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Pays de l'OCDE															
Australie	48.4	13.5	1.9	30.9	30.9	30.9	79.3	44.5	32.9				79.3	44.5	32.9
Autriche	78.1	78.1	77.6				78.1	78.1	77.6				78.1	78.1	77.6
Belgique	47.6	46.6	35.3				47.6	46.6	35.3	13.3	13.3	10.1	60.9	59.9	45.5
Canada	44.3	36.7	25.1				44.3	36.7	25.1	29.3	29.3	29.3	73.5	66.0	54.4
Chili	6.8	0.0	0.0	32.7	32.8	32.9	39.4	32.8	32.9				39.4	32.8	32.9
République tchèque	78.9	49.0	39.1				78.9	49.0	39.1				78.9	49.0	39.1
Danemark	56.2	21.5	10.3	51.3	46.3	44.7	107.4	67.8	55.1				107.4	67.8	55.1
Estonie	40.1	28.5	24.6	22.0	22.0	22.0	62.1	50.5	46.6				62.1	50.5	46.6
Finlande	55.8	55.8	55.8				55.8	55.8	55.8				55.8	55.8	55.8
France	56.8	55.4	48.2				56.8	55.4	48.2				56.8	55.4	48.2
Allemagne	37.5	37.5	37.5				37.5	37.5	37.5	12.5	12.5	12.5	50.0	50.0	50.0
Grèce	79.4	66.7	62.3				79.4	66.7	62.3				79.4	66.7	62.3
Hongrie	58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7
Islande	16.8	3.4	2.3	65.8	65.8	65.8	82.6	69.2	68.1				82.6	69.2	68.1
Irlande	69.5	34.7	23.2				69.5	34.7	23.2	30.3	30.3	30.3	99.8	65.1	53.5
Israël	23.5	11.8	7.8	59.2	49.3	32.8	82.7	61.0	40.7				82.7	61.0	40.7
Italie	69.5	69.5	69.5				69.5	69.5	69.5				69.5	69.5	69.5
Japon	48.8	35.1	30.5				48.8	35.1	30.5				48.8	35.1	30.5
Corée	58.5	39.3	29.3				58.5	39.3	29.3				58.5	39.3	29.3
Luxembourg	89.5	76.8	72.5				89.5	76.8	72.5				89.5	76.8	72.5
Mexique	13.5	3.9	2.6	21.6	21.6	21.6	35.0	25.5	24.2				35.0	25.5	24.2
Pays-Bas	54.2	27.1	18.1	39.8	63.4	71.2	94.0	90.5	89.3				94.0	90.5	89.3
Nouvelle-Zélande	80.1	40.1	26.7				80.1	40.1	26.7	12.4	12.4	12.4	92.5	52.5	39.1
Norvège	58.0	44.0	32.7	4.8	5.9	6.2	62.8	49.8	38.9				62.8	49.8	38.9
Pologne	43.1	43.1	43.1				43.1	43.1	43.1				43.1	43.1	43.1
Portugal	75.1	73.8	72.5				75.1	73.8	72.5				75.1	73.8	72.5
République slovaque	47.3	38.9	36.2	23.1	23.1	23.1	70.4	62.1	59.3				70.4	62.1	59.3
Slovénie	44.4	38.4	36.0				44.4	38.4	36.0				44.4	38.4	36.0
Espagne	82.1	82.1	82.1				82.1	82.1	82.1				82.1	82.1	82.1
Suède	37.0	37.0	27.4	19.0	19.0	37.8	56.0	56.0	65.2				56.0	56.0	65.2
Suisse	35.6	23.3	15.6	20.1	16.9	11.2	55.7	40.2	26.8				55.7	40.2	26.8
Turquie	75.7	75.7	75.7				75.7	75.7	75.7				75.7	75.7	75.7
Royaume-Uni	43.3	21.6	14.4				43.3	21.6	14.4	29.8	29.8	29.8	73.1	51.4	44.2
États-Unis	44.4	35.2	29.1				44.4	35.2	29.1	32.6	32.6	32.6	77.0	67.8	61.7
OCDE34	52.9	41.3	36.0				64.5	52.9	47.8				69.1	57.6	52.4
Autres grandes économies															
Argentine	81.8	71.6	68.3				81.8	71.6	68.3				81.8	71.6	68.3
Brésil	97.5	69.5	69.5				97.5	69.5	69.5				97.5	69.5	69.5
Chine	94.0	74.0	67.4				94.0	74.0	67.4				94.0	74.0	67.4
Inde	96.5	96.5	96.5				96.5	96.5	96.5				96.5	96.5	96.5
Indonésie				13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0				13.0	13.0	13.0
Fédération de Russie	33.7	33.7	33.7	41.5	41.5	41.5	75.2	75.2	75.2				75.2	75.2	75.2
Arabie saoudite	59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6
Afrique du Sud	20.9	0.0	0.0				20.9	0.0	0.0	48.7	48.7	48.7	69.6	48.7	48.7
UE28	60.8	49.3	43.7				69.9	59.0	54.4				73.0	62.1	57.4

Note : CD = cotisations définies ; PD = prestations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327801>

Principaux résultats

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales. L'IRPP est progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au revenu perçu avant la retraite, de sorte que le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, la majorité des régimes d'imposition soumettent les pensions ou les retraités eux-mêmes à un régime de faveur en accordant des crédits d'impôt ou des abattements supplémentaires aux personnes âgées.

Dans un peu plus de la moitié des pays de l'OCDE (19 sur 34), les personnes âgées bénéficient d'un allègement de base supplémentaire pour l'IRPP. En général, cet allègement prend la forme d'un abattement fiscal ou d'un crédit d'impôt supplémentaire. Bien souvent – au Canada ou au Royaume-Uni, par exemple –, cet allègement disparaît lorsque le revenu des retraités est plus élevé.

Un nombre non négligeable de pays prévoient un allègement d'impôt pour certaines sources de revenu des retraités. L'impôt sur le revenu au titre des pensions publiques fait l'objet d'un dégrèvement partiel ou total dans 14 pays de l'OCDE. Ainsi, aux États-Unis, entre 15 et 50 % des retraites publiques (régime fédéral), en fonction du revenu total du retraité, ne sont pas imposées. En Australie, par exemple, les prestations perçues au titre des cotisations de retraite versées et des produits des placements qui ont été imposés ne sont pas imposables si l'assujetti a plus de 60 ans ; par conséquent, cette disposition s'applique au régime à cotisations définies obligatoire et aux cotisations facultatives versées dans le cadre de ce régime.

À l'inverse, dans certains pays tels le Danemark, l'Islande, les Pays-Bas et la Suède, les revenus du travail sont moins imposés que les pensions de retraite.

D'une manière générale, dans 26 pays de l'OCDE, les personnes âgées ou les pensions de retraite bénéficient d'un avantage fiscal au titre de l'IRPP. Le régime fiscal des pensions et des retraités est identique à celui des personnes en âge de travailler dans 8 pays seulement.

Presque tous les pays de l'OCDE imposent des cotisations sociales aux salariés. Seules l'Australie et la Nouvelle-Zélande font exception. Outre ces deux cas, 17 pays ne prélèvent pas de cotisations sociales auprès des retraités. Dans les 15 pays qui soumettent les retraités à des cotisations sociales, le taux de cotisation qui leur est appliqué est systématiquement inférieur à celui des salariés. En général, les personnes âgées n'acquittent – et pour cause – ni cotisations retraite, ni cotisations chômage. Néanmoins, elles peuvent être assujetties à des prélèvements destinés à financer les dépenses de santé ou de soins de longue durée et, dans certains cas, doivent acquitter une contribution de solidarité dont l'objectif est de financer un large éventail de prestations.

Résultats empiriques

Le graphique montre la part du revenu des salariés et des retraités qui est consacrée au paiement des impôts et des cotisations.

Pour ce qui est des salariés, les pays ont été classés en fonction de la part du revenu affecté au versement des impôts, pour une personne touchant un salaire moyen. Une comparaison est ensuite établie avec le taux de remplacement dont cette personne bénéficierait une fois à la retraite (tel que ce taux est calculé dans l'indicateur « Taux de remplacement bruts » au chapitre 6). Dans sept pays de l'OCDE et six autres grandes économies, un tel retraité ne paierait aucun impôt sur le revenu. Dans certains cas, notamment en République slovaque ou en Turquie, cela est dû au fait que les pensions de retraite ne sont pas imposables. En Irlande, la raison en est que le revenu d'un tel retraité serait inférieur à l'abattement à la base de l'impôt sur le revenu accordé aux personnes âgées. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les retraités qui bénéficient du taux de remplacement brut appliqué à un revenu moyen reversent 12 % de leur pension en impôts et cotisations.

Le graphique permet d'observer directement les effets des différences de régime fiscal et social applicables aux salaires et aux pensions. Le montant des impôts et cotisations acquittés par une personne touchant un salaire moyen s'élève en moyenne à 27 % dans les pays de l'OCDE et à 11 % dans d'autres grandes économies.

La dernière comparaison indique le montant que devrait acquitter un retraité qui percevrait le même revenu, c'est-à-dire une pension d'un niveau identique au salaire moyen. Il ressort en moyenne à 18 % dans les pays de l'OCDE, soit neuf points de moins que pour les salariés dont le revenu est identique.

La différence entre le taux de 18 % appliqué aux retraités dont le revenu est égal au salaire moyen et les 12 % acquittés en impôts et cotisations par les personnes bénéficiant d'un taux de remplacement brut correspondant au revenu moyen illustre les effets de la progressivité des régimes d'impôt sur le revenu.

Pour en savoir plus

Keenay, G. et E.R. Whitehouse (2003), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: A Survey of 15 Countries », *Fiscal Studies*, vol. 24, n° 1, pp. 1-21.

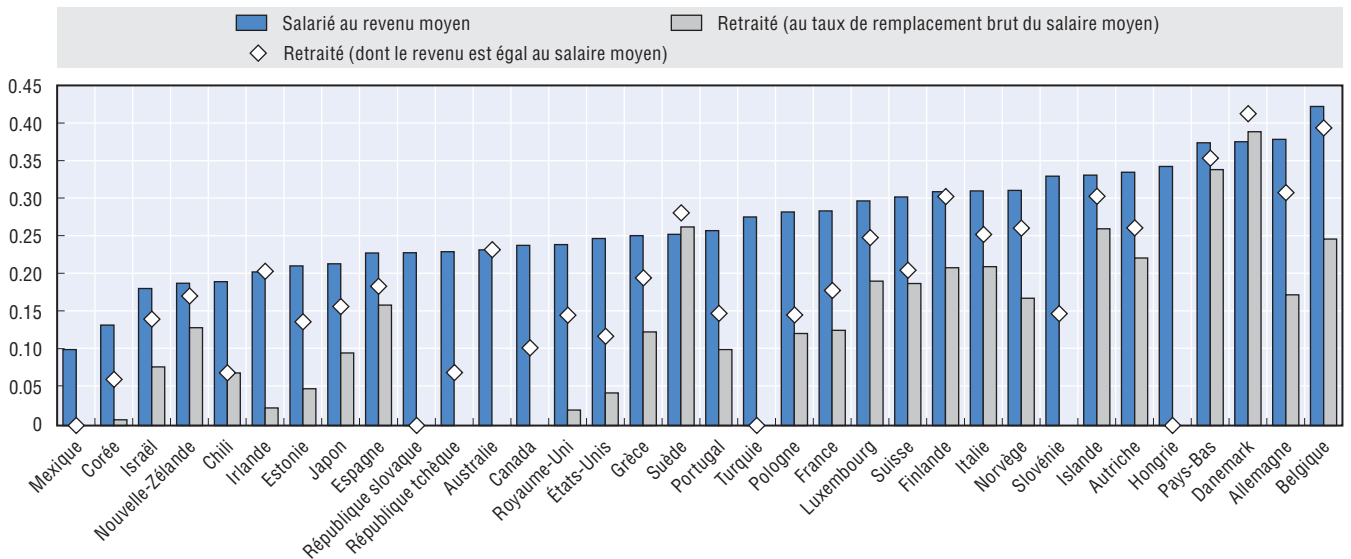
6.5. Régime fiscal des pensions et des retraités : IRPP et cotisations sociales

	Avantage supplémentaire		Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales		Avantage supplémentaire		Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales
	Abattement/crédit	Régime public	Régime privé	Pensions	Abattement/crédit		Régime public	Régime privé	Pensions		
Pays de l'OCDE						Pays de l'OCDE (suite)					
Australie	✓	✓	✓	Néant		Nlle-Zélande					Néant
Autriche				Faible		Norvège	✓	✓			Faible
Belgique		✓		Faible		Pologne					Faible
Canada	✓	✓	✓	Néant		Portugal	✓				Néant
Chili	✓			Néant		République slovaque		✓			Néant
République tchèque	✓	✓		Néant		Slovénie	✓				Faible
Danemark				Néant		Espagne		✓			Néant
Estonie	✓			Néant		Suède	✓				Néant
Finlande		✓		Faible		Suisse					Faible
France				Faible		Turquie		✓			Néant
Allemagne		✓	✓	Faible		Royaume-Uni	✓				Néant
Grèce				Faible		États-Unis	✓	✓			Néant
Hongrie		✓	✓	Néant							
Islande				Néant		Autres grandes économies					
Irlande	✓			Faible		Argentine		✓			Néant
Israël	✓			Faible		Brésil		✓			Néant
Italie	✓		✓	Néant		Chine					
Japon	✓	✓	✓	Faible		Inde	✓				Néant
Corée	✓	✓		Néant		Indonésie					Néant
Luxembourg	✓			Faible		Fédération de Russie					Faible
Mexique	✓			Néant		Arabie saoudite					Faible
Pays-Bas	✓			Faible		Afrique du Sud	✓				Néant

Source : « Descriptifs pays » disponibles sur www.oecd.org/fr/retraites/panoramadespensions.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327811>

6.6. IRPP et cotisations sociales acquittés par les retraités et les salariés



Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; modèles impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327827>

Principaux résultats

Pour les revenus moyens, le taux de remplacement net des régimes de retraite obligatoires s'élève en moyenne à 63 % dans les pays de l'OCDE. Il est donc supérieur de 10 points au taux de remplacement brut moyen, car les taux effectifs d'imposition et de cotisation sur les salaires sont plus élevés que ceux perçus sur les pensions de retraite. Les taux de remplacement nets varient considérablement d'un pays à l'autre : de moins de 30 % au Mexique et au Royaume-Uni à 105 % en Turquie pour le salaire moyen. Pour les personnes à faible revenu (soit celles qui perçoivent la moitié du salaire moyen), le taux de remplacement net ressort à 74 % dans la zone OCDE. Pour les revenus élevés (150 % du salaire moyen), il s'élève en moyenne à 59 %, soit en-deçà de celui dont bénéficient les faibles revenus. Les différences suivant les niveaux de rémunération témoignent du caractère progressif des systèmes de retraite, lequel résulte notamment des prestations minimums et du plafonnement des revenus comptant pour la retraite, de la progressivité du régime fiscal et des différentes mesures fiscales favorables aux pensions de retraite.

Le précédent indicateur (« Régime fiscal des pensions et des retraités ») montrait le rôle important que jouent les régimes d'IRPP et de sécurité sociale dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités n'acquittent pas de cotisations sociales et bénéficient d'un régime de faveur pour l'impôt sur le revenu. Lorsqu'il existe des dépenses fiscales, lorsque l'impôt sur le revenu est progressif et que le taux de remplacement brut est inférieur à 100 %, le taux de l'impôt sur le revenu d'un retraité est inférieur à celui d'un salarié. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les revenus moyens, le taux de remplacement net s'élève en moyenne à 63 % dans les pays de l'OCDE pour les régimes obligatoires. De plus, les taux de remplacement varient d'un pays à l'autre selon qu'ils sont exprimés en termes nets ou en termes bruts. Ainsi, en Allemagne et en Belgique, les taux de remplacement nets des régimes de retraite sont nettement supérieurs aux taux bruts. Cette situation s'explique, en premier lieu, par le régime de faveur dont bénéficient les pensions de retraite au regard des cotisations sociales. En outre, étant donné que, dans ces deux pays, les taux de remplacement sont relativement bas par rapport à la moyenne de l'OCDE et que l'IRPP y est très progressif, les retraités acquittent un impôt sur le revenu nettement moins élevé que celui qu'ils payaient lorsqu'ils étaient en activité et ce, en dépit de la disparition progressive d'un régime fiscal particulièrement favorable pour les pensions de retraite en Allemagne. Dans le cas de la Slovénie, la différence entre les taux bruts et nets est due à la formule de calcul des pensions ; les prestations de retraite sont calculées directement en termes nets.

Pour les bas salaires, les effets des impôts et des cotisations sur les taux de remplacement nets sont moins marqués que pour les salariés situés plus haut sur l'échelle des rémunérations, car de manière générale, ils paient moins d'impôts et de cotisations par rapport aux revenus moyens. Dans bien des cas, leur pension de retraite est inférieure au montant qui permet en général de bénéficier d'allègements fiscaux sur l'IRPP (abattements, crédits d'impôt, etc.). Bien souvent, ils ne peuvent donc pas profiter pleinement des éventuels avantages

fiscaux supplémentaires dont bénéficient les retraites ou les retraités au titre de l'IRPP.

L'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est en moyenne de 10 points pour les bas salaires. L'Allemagne, la Belgique, la Norvège, la Slovénie et la Turquie offrent aux faibles revenus des taux de remplacement nettement plus élevés en termes nets qu'en termes bruts. C'est en Turquie que le taux de remplacement net des personnes qui gagnent 150 % du salaire moyen est le plus élevé ; à l'inverse, les taux de remplacement les plus faibles pour les revenus élevés s'observent au Canada, en Irlande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Suisse. En effet, les salariés touchant 150 % de la rémunération moyenne percevront des retraites correspondant à moins d'un tiers de leur salaire net. En Suède, les salaires élevés bénéficient d'un taux de remplacement supérieur aux autres du fait du mode de distribution du régime de retraite professionnelle. Les disparités de taux de remplacement nets s'expliquent également par le fait que les pensions de retraite et le revenu du travail sont imposés différemment et à différents taux.

S'agissant des pays non membres de l'OCDE, les taux de remplacement nets évoluent très peu en fonction du salaire au sein d'un même pays. En revanche, ils varient considérablement d'un pays à l'autre, de 12 % en Afrique du Sud à 110 % en Inde, pour un revenu moyen. À l'instar du taux brut, la moyenne du taux net de remplacement pour l'UE28 est de 71 % pour un revenu moyen, nettement plus élevée que celle des pays de l'OCDE34.

Définition et mesure

Le taux de remplacement net se définit comme les droits à retraite individuels nets divisés par le salaire net, compte tenu de l'IRPP et des cotisations sociales acquittés par les salariés et les retraités. Pour le reste, la définition et le calcul du taux de remplacement net sont les mêmes que ceux du taux de remplacement brut (voir indicateur précédent). On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les « descriptifs pays » disponibles sur www.oecd.org/fr/retraites/panoramadespensions.htm.

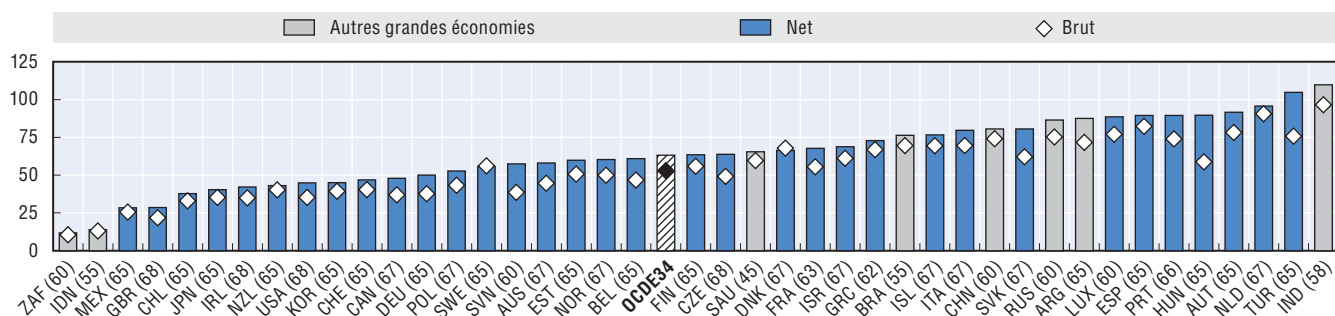
6.7. Taux de remplacement nets en fonction du salaire

	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent)				Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent)			
	Âge de départ en retraite	0.5	1.0	1.5	Âge de départ en retraite	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE					Pays de l'OCDE (suite)			
Australie	67	88.6 (84.6)	58.0 (53.4)	45.9 (40.9)	Norvège	67	80.1	60.2
Autriche	65	92.1	91.6	88.9	Pologne	67	54.0	52.8
Belgique	65	64.2	60.9	49.1	Portugal	66	87.7	89.5
Canada	67	58.5	47.9	34.1	République slovaque	67	84.0	80.6
Chili	65	48.7 (45.3)	37.7 (33.1)	38.0 (33.4)	Slovénie	60	57.6 (60.6)	57.4 (60.4)
République tchèque	68	93.1	63.8	51.9	Espagne	65	89.1	89.5
Danemark	67	103.2	66.4	57.2	Suède	65	56.7	55.8
Estonie	65	76.1	59.8	53.5	Suisse	65 (64)	61.4 (60.7)	46.9 (46.5)
Finlande	65	66.6	63.5	65.0	Turquie	65	98.0	104.8
France	63	66.9	67.7	62.0	Royaume-Uni	68	51.7	28.5
Allemagne	65	53.4	50.0	49.0	États-Unis	67	54.3	44.8
Grèce	62	82.9	72.9	73.3	OCDE34	65.5 (65.4)	74.1 (73.7)	63.2 (62.7)
Hongrie	65	89.6	89.6	89.6	Autres grandes économies			
Islande	67	90.5	76.7	76.3	Argentine	65 (60)	96.4 (104)	87.5 (87.3)
Irlande	68	70.1	42.2	32.5	Brésil	55 (50)	105.9	76.4 (58.1)
Israël	67 (64)	85.7 (77.4)	68.8 (61.9)	50.3 (45.2)	Chine	60 (55)	102.2 (94)	80.5 (75)
Italie	67	82.2	79.7	81.6	Inde	58	109.7 (103.8)	109.7 (103.8)
Japon	65	53.3	40.4	35.5	Indonésie	55	13.8 (12.5)	13.8 (12.5)
Corée	65	64.3	45.0	34.4	Fédération de Russie	60 (55)	86.4 (73.7)	86.4 (73.7)
Luxembourg	60	98.4	88.6	83.7	Arabie saoudite	45	65.4	65.4
Mexique	65	35.5	28.4 (26.2)	28.1 (26)	Afrique du Sud	60	21.7	11.8
Pays-Bas	67	101.3	95.7	94.1	UE28	65.2 (65)	80.7 (80.4)	70.9 (70.7)
Nouvelle-Zélande	65	80.8	43.0	30.4				


Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327835>

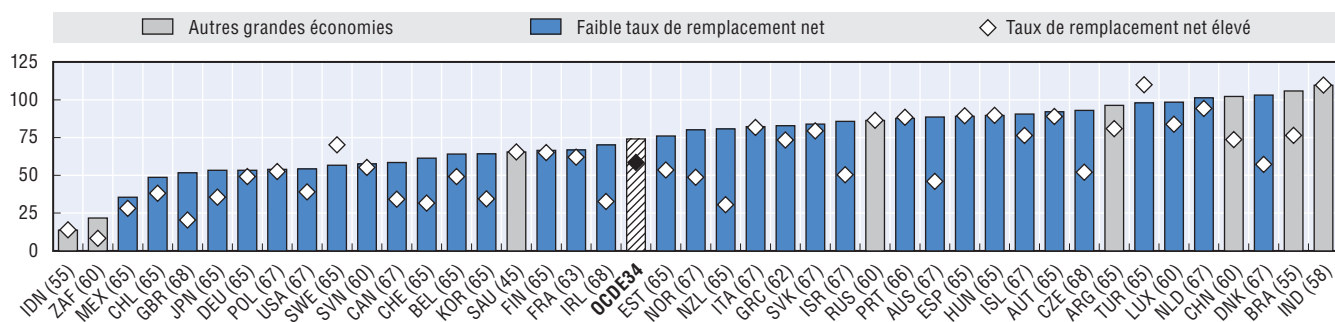
6.8. Taux de remplacement nets pour les revenus moyens




Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327847>

6.9. Taux de remplacement nets pour les bas salaires et les hauts revenus



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327853>

Principaux résultats

Dans la mesure où les régimes de pension obligatoires et facultatifs bruts jouent un rôle de plus en plus important en assurant un revenu aux personnes âgées, il est également tout aussi important de s'intéresser au taux de remplacement net. Dans l'OCDE, la moyenne du taux de remplacement net pour un revenu moyen est de 63 % dans le cas des seuls régimes publics et privés obligatoires. Si l'on y ajoute les régimes privés facultatifs, la moyenne du taux de remplacement net s'élève à 68 % pour une personne qui touche le salaire moyen. Lorsqu'on tient compte des régimes privés facultatifs, dans les sept pays de l'OCDE où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, le taux de remplacement net moyen est de 71 % contre 59 % en termes bruts.

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales et, l'IRPP étant progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au salaire perçu avant la retraite, le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, la majorité des régimes d'imposition soumettent les pensions ou les retraités eux-mêmes à un régime de faveur en accordant des crédits d'impôt ou des abattements supplémentaires aux personnes âgées. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les 15 pays de l'OCDE où les calculs ne concernent que les régimes publics, le taux de remplacement d'un revenu moyen s'élève à 73 % en moyenne. S'agissant des 12 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de statistiques sur les régimes publics et les dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement moyen se monte à 61 %. Dans les sept pays pour lesquels les régimes privés sont modélisés, le taux de remplacement moyen atteint 71 %.

Pour les 34 pays de l'OCDE, si l'on inclut les dispositifs publics, privés obligatoires et privés facultatifs, le taux de remplacement moyen est de 68 %. D'une manière générale, les taux de remplacement nets sont supérieurs de 10 points en moyenne aux taux bruts correspondants.

Dans les autres grandes économies, les chiffres varient considérablement d'un pays à l'autre et dépendent fortement du salaire.

Régimes privés obligatoires

Le premier groupe de 12 pays est doté de régimes de retraite privés obligatoires ou de régimes privés dont la couverture est quasi universelle et qui sont par conséquent qualifiés de « quasi obligatoires » (c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède).

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils sont à cotisations définies. Les taux de remplacement nets des dispositifs privés obligatoires vont de 22 à 38 % pour le salaire moyen dans six des 12 pays. Ils sont néanmoins bien plus

élevés au Danemark, en Islande, en Israël et aux Pays-Bas, plus faibles en Suisse et beaucoup plus faibles en Norvège.

Eu égard à l'existence, dans certains pays, de dispositifs privés conçus pour s'appliquer aux revenus supérieurs au plafond du régime public, ainsi qu'aux dispositions fiscales en vigueur, aucun pays ne présente un taux de remplacement identique sur toute l'échelle des salaires. C'est la raison pour laquelle, à tous les niveaux de rémunération, les taux de remplacement des plans de retraite privés augmentent avec les salaires en Australie, au Chili, au Mexique, en Norvège, aux Pays-Bas et en République slovaque. Cela explique également pourquoi, en Suède, les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires sont plus de deux fois supérieurs pour les salariés qui touchent 150 % du salaire moyen que pour ceux qui touchent le salaire moyen.

Régimes privés facultatifs

Les taux de remplacement sont représentés pour les sept pays où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés » au chapitre 10). Le Japon est le seul pays où une proportion comparable de la main-d'œuvre est couverte par des dispositifs privés facultatifs, mais on ne dispose pas d'informations sur les règles types. On suppose que les salariés qui adhèrent à un régime privé facultatif y restent pendant toute leur carrière.

Les règles qui ont été modélisées sont exposées dans les « descriptifs pays » au chapitre 11. Pour les sept pays, la modélisation concerne un régime à cotisations définies.

En général, les régimes à cotisations définies assurent un taux de remplacement indépendant du salaire (les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on pose un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires). Toutefois, les différences de règles fiscales se traduisent par des taux de remplacement nets qui dépendent du salaire, mais qui, en général, augmentent avec la rémunération. La Belgique constitue une exception, car les salaires entrant dans le calcul des retraites qui ouvrent droit à des avantages fiscaux y sont plafonnés. La situation est la même en Allemagne, mais le plafond est légèrement supérieur à 151 % du salaire moyen.

6.10. Taux de remplacement nets des régimes de retraite publics obligatoires, privés obligatoires et privés facultatifs

En pourcentage du salaire individuel

	Taux bruts régimes obligatoires publics et privés			Taux nets régimes obligatoires publics et privés			Total taux bruts avec régimes facultatifs			Total taux nets avec régimes facultatifs		
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE												
Australie	79.3	44.5	32.9	88.6	58.0	45.9	79.3	44.5	32.9	88.6	58.0	45.9
Autriche	78.1	78.1	77.6	92.1	91.6	88.9	78.1	78.1	77.6	92.1	91.6	88.9
Belgique	47.6	46.6	35.3	64.2	60.9	49.1	60.9	59.9	45.5	80.6	72.1	58.6
Canada	50.1	36.7	25.1	58.5	47.9	34.1	73.5	66.0	54.4	86.0	86.1	73.8
Chili	39.4	32.8	32.9	48.7	37.7	38.0	39.4	32.8	32.9	48.7	37.7	38.0
République tchèque	78.9	49.0	39.1	93.1	63.8	51.9	78.9	49.0	39.1	93.1	63.8	51.9
Danemark	107.4	67.8	55.1	103.2	66.4	57.2	107.4	67.8	55.1	103.2	66.4	57.2
Estonie	62.1	50.5	46.6	76.1	59.8	53.5	62.1	50.5	46.6	76.1	59.8	53.5
Finlande	55.8	55.8	55.8	66.6	63.5	65.0	55.8	55.8	55.8	66.6	63.5	65.0
France	56.8	55.4	48.2	66.9	67.7	62.0	56.8	55.4	48.2	66.9	67.7	62.0
Allemagne	37.5	37.5	37.5	53.4	50.0	49.0	50.0	50.0	50.0	65.6	64.7	63.7
Grèce	79.4	66.7	62.3	82.9	72.9	73.3	79.4	66.7	62.3	82.9	72.9	73.3
Hongrie	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6
Islande	82.6	69.2	68.1	90.5	76.7	76.3	82.6	69.2	68.1	90.5	76.7	76.3
Irlande	69.5	34.7	23.2	70.1	42.2	32.5	99.8	65.1	53.5	100.7	72.1	63.8
Israël	82.7	61.0	40.7	85.7	68.8	50.3	82.7	61.0	40.7	85.7	68.8	50.3
Italie	69.5	69.5	69.5	82.2	79.7	81.6	69.5	69.5	69.5	82.2	79.7	81.6
Japon	48.8	35.1	30.5	53.3	40.4	35.5	48.8	35.1	30.5	53.3	40.4	35.5
Corée	58.5	39.3	29.3	64.3	45.0	34.4	58.6	39.3	29.3	64.3	45.0	34.4
Luxembourg	89.5	76.8	72.5	98.4	88.6	83.7	89.5	76.8	72.5	98.4	88.6	83.7
Mexique	35.0	25.5	24.2	35.5	28.4	28.1	35.0	25.5	24.2	35.5	28.4	28.1
Pays-Bas	94.0	90.5	89.3	101.3	95.7	94.1	94.0	90.5	89.3	101.3	95.7	94.1
Nouvelle-Zélande	80.1	40.1	26.7	80.8	43.0	30.4	92.5	52.5	39.1	94.8	56.8	44.6
Norvège	62.8	49.8	38.9	80.1	60.2	48.6	62.8	49.8	38.9	80.1	60.2	48.6
Pologne	43.1	43.1	43.1	54.0	52.8	52.4	43.1	43.1	43.1	54.0	52.8	52.4
Portugal	75.1	73.8	72.5	87.7	89.5	88.4	75.1	73.8	72.5	87.7	89.5	88.4
République slovaque	70.4	62.1	59.3	84.0	80.6	79.4	70.4	62.1	59.3	84.0	80.6	79.4
Slovénie	44.4	38.4	36.0	57.6	57.4	55.1	44.4	38.4	36.0	57.6	57.4	55.1
Espagne	82.1	82.1	82.1	89.1	89.5	89.3	82.1	82.1	82.1	89.1	89.5	89.3
Suède	56.0	56.0	65.2	58.5	57.8	76.1	56.0	56.0	65.2	56.7	55.8	70.1
Suisse	55.7	40.2	26.8	61.4	46.9	31.5	55.7	40.2	26.8	61.4	46.9	31.5
Turquie	75.7	75.7	75.7	98.0	104.8	109.9	75.7	75.7	75.7	98.0	104.8	109.9
Royaume-Uni	43.3	21.6	14.4	51.7	28.5	20.3	73.1	51.4	44.2	82.4	61.2	54.8
États-Unis	44.4	35.2	29.1	54.3	44.8	38.9	77.0	67.8	61.7	90.5	81.9	78.3
OCDE34	64.5	52.9	47.8	74.1	63.2	58.5	69.1	57.6	52.4	79.1	68.4	63.9
Autres grandes économies												
Argentine	81.8	71.6	68.3	96.4	87.5	80.8	81.8	71.6	68.3	96.4	87.5	80.8
Brésil	97.5	69.5	69.5	105.9	76.4	76.4	97.5	69.5	69.5	105.9	76.4	76.4
Chine	94.0	74.0	67.4	102.2	80.5	73.6	94.0	74.0	67.4	102.2	80.5	73.6
Inde	96.5	96.5	96.5	109.7	109.7	109.7	96.5	96.5	96.5	109.7	109.7	109.7
Indonésie	13.0	13.0	13.0	13.8	13.8	13.8	13.0	13.0	13.0	13.8	13.8	13.8
Fédération de Russie	75.2	75.2	75.2	86.4	86.4	86.4	75.2	75.2	75.2	86.4	86.4	86.4
Arabie saoudite	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4
Afrique du Sud	20.9	10.5	7.0	21.7	11.8	8.3	69.6	48.7	48.7	100.6	54.8	56.1
UE28	69.9	59.0	54.4	80.7	70.9	66.4	73.0	62.1	57.4	83.0	73.4	68.5

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327861>

Principaux résultats

Le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel correspond à la valeur viagère actualisée totale du flux de revenus perçu par les retraités dans les régimes de retraite obligatoires au moment de l'âge de la retraite. Dans les pays de l'OCDE, pour un revenu moyen, le patrimoine retraite des hommes est égal, en moyenne, au salaire annuel multiplié par 9.6 contre 10.9 fois pour les femmes. Le patrimoine retraite brut par rapport au salaire individuel annuel est plus élevé chez les femmes en raison de leur espérance de vie plus longue.

Les taux de remplacement donnent des renseignements sur les promesses de retraite par rapport au salaire individuel, mais ce sont des indicateurs incomplets car ils ne s'intéressent qu'au montant des prestations par rapport au salaire individuel au moment du départ en retraite. Pour avoir une vision d'ensemble, il faut également prendre en considération l'espérance de vie, l'âge de la retraite et l'indexation des pensions qui à eux trois, déterminent la durée de versement des prestations et leur évolution dans le temps. Le patrimoine retraite – qui mesure le « stock » des flux de pensions de retraite à venir – tient compte de tous ces éléments. On peut considérer qu'il s'agit de la somme nécessaire pour souscrire un contrat de rente donnant droit au même flux de prestations que celui que l'on peut attendre des régimes de retraite obligatoires par rapport au salaire individuel.

Dans les systèmes à prestations définies, le lien entre le taux de remplacement et le délai probable de liquidation des droits à prestations est souvent limité, voire inexistant. De ce fait, le patrimoine retraite augmente avec les gains de longévité dans les régimes à prestations définies lorsque l'âge de la retraite reste le même. Dans les régimes à cotisations définies, il existe un lien plus direct entre le montant des prestations et le délai probable de liquidation des droits à prestations. Dans ces systèmes, le patrimoine retraite correspond aux actifs accumulés et est donc indépendant des gains de longévité puisque ces derniers réduisent automatiquement les prestations. Le patrimoine retraite brut pour un salaire individuel égal au salaire de l'ouvrier moyen est le plus élevé au Luxembourg où il correspond à 17.8 ce salaire pour les hommes et 20.4 pour les femmes. Il n'est que légèrement inférieur aux Pays-Bas où il représente respectivement 17.2 fois et 19.6 fois le salaire de l'ouvrier moyen chez les hommes et les femmes. C'est au Royaume-Uni que le patrimoine retraite est le moins élevé, soit 4 fois le salaire individuel (annuel) pour les hommes et 3.9 fois pour les femmes, en raison de taux de remplacement bas.

Lorsque le taux de remplacement individuel est élevé, le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel est en général plus important pour les bas salaires que pour les revenus moyens également, du moins si l'on ne tient pas compte des différences d'espérance de vie en fonction des niveaux de revenus. Pour les hommes qui perçoivent la moitié de la rémunération moyenne, le patrimoine retraite représente en moyenne 11.7 fois leur salaire, contre 9.6 fois le salaire individuel de ceux qui perçoivent le salaire moyen. De même, le patrimoine retraite des femmes faiblement rémunérées correspond au salaire individuel multiplié par 13.3, contre 10.9 pour celles qui touchent le salaire moyen. Dans les deux pays où le patrimoine retraite des faibles revenus est le plus élevé (Danemark, Luxembourg et Pays-Bas), il est compris entre 18 et 21 fois le

salaire individuel pour les hommes, et est égal à un peu plus de 20 à 24 fois le salaire individuel pour les femmes.

Effet de l'espérance de vie

Dans les pays où la durée de la retraite est plus courte et où l'on trouve des systèmes à prestations définies, comme la Hongrie, la République slovaque et la Turquie, le patrimoine retraite individuel est plus faible. On observe l'effet opposé en Suisse et dans certains pays nordiques (dans les systèmes à prestations définies), où l'espérance de vie est élevée. De la même manière, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, leur patrimoine retraite est relativement plus important dans tous les pays qui utilisent des tables de mortalité unisexe ou qui sont dotés de systèmes à prestations définies. La raison en est simple : dans ce cas, le même niveau de prestations de retraite sera versé sur une plus longue période. De plus, dans certains pays, l'âge de la retraite reste plus bas pour les femmes que pour les hommes, ce qui accroît encore la durée d'indemnisation. Le patrimoine retraite dépend également de l'âge de la retraite. Un âge de départ à la retraite peu élevé dans un système à prestations définies, comme au Luxembourg, accroît le patrimoine retraite à un niveau donné de prestations.

Effet de l'indexation

Les règles d'indexation peuvent avoir une incidence sur le patrimoine retraite. Si la plupart des pays de l'OCDE indexent aujourd'hui les pensions servies sur les prix, il y a quelques exceptions : l'Allemagne, l'Irlande, le Luxembourg et le Royaume-Uni, par exemple, établissent un lien entre leurs systèmes à prestations définies ou à points et le salaire moyen. Les salaires progressent généralement plus vite que les prix, de sorte que le patrimoine retraite est plus élevé si l'on applique des méthodes d'indexation généreuses, pour un niveau donné de taux de remplacement. On constate de grandes différences parmi les pays non membres de l'OCDE : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite brut représente seulement 1.4 fois le salaire individuel des hommes aux revenus moyens, et 1.8 fois celui des femmes contre 17.3 fois pour les hommes au Brésil et 16.9 fois pour les femmes en Inde.

Définition et mesure

Le patrimoine retraite est calculé en prenant un taux d'actualisation réel uniforme de 2 %. Les comparaisons s'effectuant sur des droits à retraite futurs, les calculs se basent sur des projections de taux de mortalité par âge et par sexe et par pays l'année de départ en retraite. Le patrimoine retraite est exprimé en multiple du salaire individuel brut annuel.

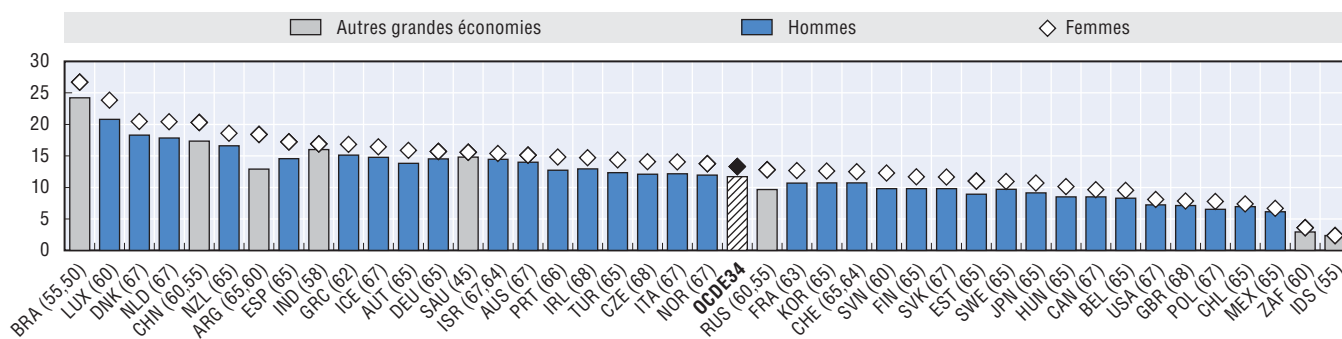
6.11. Patrimoine retraite brut en fonction du salaire

	En multiple du salaire individuel moyen						En multiple du salaire individuel moyen						
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes			
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	
Pays de l'OCDE							Pays de l'OCDE (suite)						
Australie	14.0	7.8	5.8	15.1	8.2	5.8	Norvège	11.9	9.4	7.3	13.8	10.8	8.4
Autriche	13.8	13.8	13.7	15.8	15.8	15.7	Pologne	6.5	6.5	6.5	7.7	7.7	7.7
Belgique	8.3	8.1	6.1	9.5	9.3	7.1	Portugal	12.7	11.8	11.6	14.8	13.6	13.4
Canada	8.5	6.2	4.3	9.6	7.0	4.8	République slovaque	9.8	8.6	8.2	11.6	10.2	9.8
Chili	6.9	5.8	5.8	7.4	5.8	5.8	Slovénie	9.8	8.5	7.9	12.2	10.6	9.9
République tchèque	12.1	7.5	6.0	14.0	8.7	6.9	Espagne	14.6	14.6	14.6	17.2	17.2	17.2
Danemark	18.3	11.3	9.1	20.4	12.6	10.1	Suède	9.7	9.7	11.4	10.9	10.9	12.9
Estonie	8.9	7.2	6.7	11.0	8.9	8.3	Suisse	10.7	7.7	5.1	12.5	9.0	6.0
Finlande	9.8	9.8	9.8	11.7	11.7	11.7	Turquie	12.3	12.3	12.3	14.3	14.3	14.3
France	10.7	10.4	9.1	12.6	12.3	10.7	Royaume-Uni	7.1	3.6	2.4	7.8	3.9	2.6
Allemagne	14.5	14.5	14.5	15.7	15.7	15.7	États-Unis	7.2	5.7	4.7	8.0	6.4	5.3
Grèce	15.1	12.7	11.9	16.8	14.1	13.2	OCDE34	11.7	9.6	8.6	13.3	10.9	9.9
Hongrie	8.5	8.5	8.5	10.1	10.1	10.1	Autres grandes économies						
Islande	14.8	12.1	11.9	16.4	13.4	13.2	Argentine	12.9	11.3	10.7	18.4	14.9	13.7
Irlande	12.9	6.5	4.3	14.7	7.3	4.9	Brésil	24.2	17.3	17.3	26.7	14.5	14.5
Israël	14.5	10.7	7.1	15.3	11.1	7.4	Chine	17.3	13.7	12.4	20.3	16.2	14.8
Italie	12.2	12.2	12.2	14.0	14.0	14.0	Chine	17.3	13.7	12.4	20.3	16.2	14.8
Japon	9.1	6.6	5.7	10.7	7.7	6.7	Inde	16.0	16.0	16.0	16.9	16.9	16.9
Corée	10.7	7.2	5.3	12.6	8.4	6.3	Indonésie	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3
Luxembourg	20.8	17.8	16.8	23.8	20.4	19.3	Fédération de Russie	9.6	9.6	9.6	12.8	12.8	12.8
Mexique	6.1	4.5	4.2	6.6	4.5	4.2	Arabie saoudite	14.8	14.8	14.8	15.6	15.6	15.6
Pays-Bas	17.8	17.2	16.9	20.4	19.6	19.4	Afrique du Sud	2.9	1.4	1.0	3.6	1.8	1.2
Nouvelle-Zélande	16.6	8.3	5.5	18.5	9.3	6.2	UE28	12.3	10.4	9.5	14.1	11.9	11.0


Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327875>

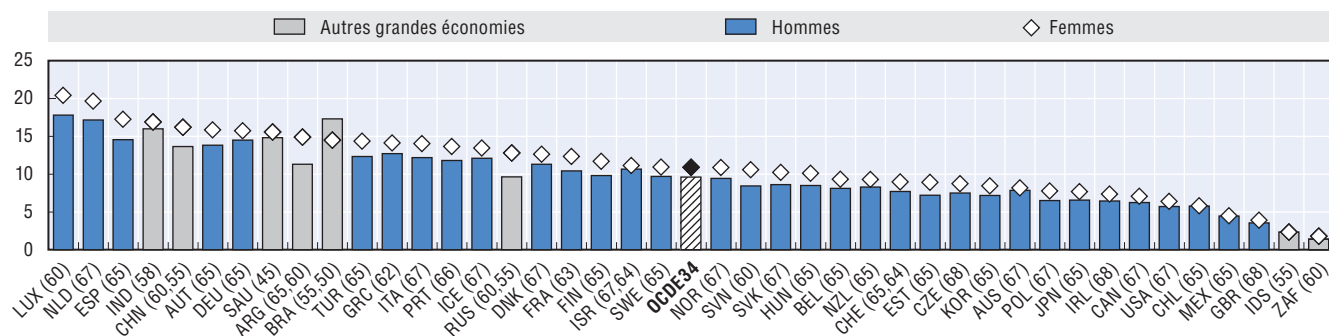
6.12. Patrimoine retraite brut pour les bas salaires en fonction du sexe




Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327888>

6.13. Patrimoine retraite brut pour les revenus moyens en fonction du sexe



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327898>

Principaux résultats

Le patrimoine retraite net, à l'instar de l'indicateur équivalent exprimé en termes bruts, représente la valeur viagère actualisée du flux de prestations de retraite dans les régimes de retraite obligatoires, mais en tenant également compte des impôts et cotisations acquittés sur les revenus perçus par les retraités. Dans un cas comme dans l'autre, le patrimoine retraite est exprimé en multiple du salaire individuel brut.

Pour un revenu moyen, le patrimoine retraite net est égal, en moyenne, au salaire individuel brut multiplié par 8.2 pour les hommes et 9.4 pour les femmes dans les pays de l'OCDE. Le fait que le chiffre soit plus élevé pour les femmes que pour les hommes s'explique principalement par des différences d'espérance de vie entre les sexes.

Comme le patrimoine retraite net est exprimé en multiple du salaire individuel brut, il est soit inférieur (lorsque les retraités sont assujettis à l'impôt) soit égal (lorsque les pensions de retraite ne sont pas imposées ou que le revenu des retraités est inférieur au seuil d'imposition) au patrimoine retraite brut. Cela apparaît clairement dans les deux graphiques ci-contre. En République slovaque et en Turquie, par exemple, le patrimoine retraite brut est égal au patrimoine retraite net, car les pensions ne sont pas imposables.

Le niveau du patrimoine retraite est sensiblement modifié lorsque l'on prend en compte les chiffres nets et non les valeurs brutes, tout comme le classement des pays. Par exemple, le Danemark se classe au-dessus de la moyenne de l'OCDE en termes de patrimoine retraite brut tandis qu'il se situe sous la moyenne de l'OCDE en termes nets. Au Danemark, le rapport patrimoine retraite net/brut s'élève à 61 %. La situation est identique dans les quatre autres pays nordiques, ainsi qu'en Autriche, en Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, où les retraités subissent une pression fiscale importante. Cette situation est due en partie au niveau élevé du taux de remplacement brut du régime obligatoire, mais aussi à la forte ponction fiscale pratiquée dans toute l'économie. Par conséquent, les différences entre les patrimoines retraite nets des pays sont bien moindres que celles entre leurs patrimoines retraite bruts.

Influence du salaire individuel

Dans quatorze pays de l'OCDE, les faibles revenus ne sont pas soumis à l'impôt et paient moins de 1 % de taxes et cotisations. Dans onze pays, les retraités qui perçoivent le revenu moyen ne sont pas assujettis à l'impôt, ou dans une très faible mesure.

Pour les revenus élevés, on observe moins de différences, la majorité des pays affichant un patrimoine retraite net compris entre quatre et neuf fois le salaire annuel. La principale exception à cette tendance est le Luxembourg, avec un multiple de 12.4 pour les hommes et de 14.2 pour les femmes. C'est au Royaume-Uni que cet indicateur est le plus bas : il s'élève à 2.4 fois le salaire pour les hommes et 2.6 fois pour les femmes.

Pour ce qui est des pays non membres de l'OCDE, le patrimoine retraite brut est identique au patrimoine retraite net en Afrique du Sud, en Arabie saoudite, au Brésil, en Chine, dans la Fédération de Russie, en Inde et en Indonésie. Comme pour le patrimoine retraite brut, les résultats sont très différents d'un pays à l'autre : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite net représente 1.4 et 1.8 fois le salaire moyen pour les hommes et les femmes respectivement, et au Brésil, pays où ce patrimoine est le plus important, il s'élève à 17.3 pour les hommes et à 16.9 pour les femmes en Inde.

Il convient de noter que ces calculs ne portent que sur le volet « prestations » des systèmes de retraite. L'incidence des impôts et des cotisations acquittés par les personnes en âge de travailler sur leur niveau de vie une fois à la retraite, comparé à celui qu'elles avaient lorsqu'elles étaient en activité, est examinée ci-dessus dans l'indicateur « Taux de remplacement nets ».

Définition et mesure

Le patrimoine retraite net correspond à la valeur actualisée du flux des prestations de retraite, en tenant compte des impôts et des cotisations sociales dus par les retraités sur leur pension. Il est calculé et exprimé sous forme de multiple du salaire individuel brut annuel du pays concerné. On utilise le salaire brut comme élément de référence afin d'isoler les effets des impôts et des cotisations acquittés à la retraite de ceux qui ont été prélevés durant la vie active. Cette définition implique que les patrimoines retraite brut et net sont identiques lorsqu'aucun impôt sur le revenu ni cotisations ne sont prélevés sur les pensions de retraite.


Les impôts et les cotisations acquittés par les retraités sont calculés en fonction des prestations de retraite auxquelles donnent droit les régimes obligatoires à différents niveaux de salaire. Les calculs tiennent compte de l'ensemble des abattements fiscaux et allègements d'impôt classiques, ainsi que des avantages accordés sur les revenus au titre des retraites ou aux personnes qui ont atteint l'âge de la retraite.

On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les « descriptifs pays » disponibles <http://oe.cd/pag>.

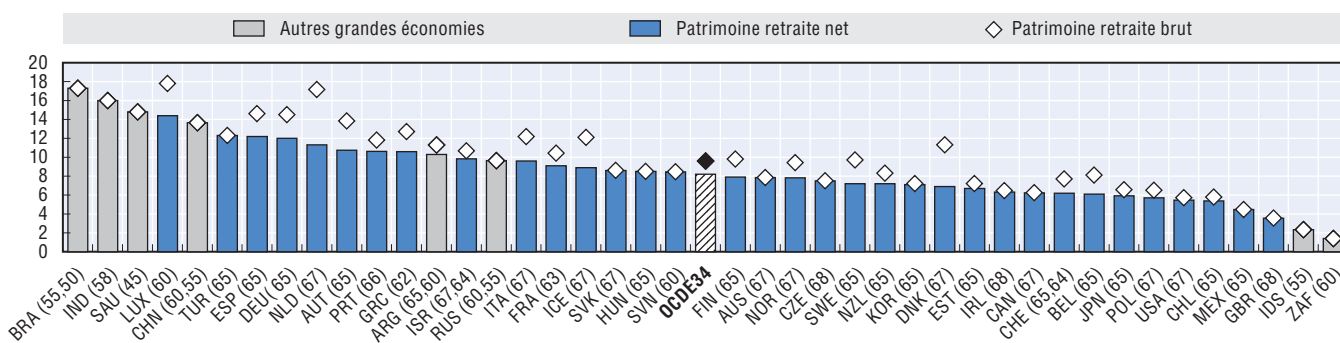
6.14. Patrimoine retraite net en fonction du salaire

	En multiple du salaire brut individuel annuel						En multiple du salaire brut individuel annuel					
	Hommes			Femmes			Hommes			Femmes		
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE												
Australie	14.0	7.8	5.8	15.1	8.2	5.8						
Autriche	12.6	10.7	9.8	14.4	12.3	11.3						
Belgique	8.1	6.1	4.4	9.4	7.0	5.1						
Canada	8.5	6.2	4.3	9.6	7.0	4.8						
Chili	6.9	5.4	5.4	7.4	5.4	5.4						
République tchèque	12.1	7.5	5.9	14.0	8.7	6.8						
Danemark	11.4	6.9	5.4	12.8	7.7	6.0						
Estonie	8.9	6.7	6.0	11.0	8.3	7.4						
Finlande	9.7	7.9	7.4	11.5	9.4	8.8						
France	9.9	9.1	7.8	11.7	10.8	9.2						
Allemagne	14.5	12.0	11.1	15.7	13.0	12.0						
Grèce	13.6	10.6	9.6	15.1	11.8	10.7						
Hongrie	8.5	8.5	8.5	10.1	10.1	10.1						
Islande	12.3	8.9	8.2	13.7	9.9	9.1						
Irlande	12.6	6.3	4.2	14.3	7.2	4.8						
Israël	14.0	9.8	6.6	14.9	10.4	6.9						
Italie	11.0	9.6	9.0	12.7	11.1	10.3						
Japon	8.1	5.9	5.0	9.4	6.9	5.8						
Corée	10.7	7.1	5.3	12.5	8.4	6.2						
Luxembourg	18.9	14.4	12.4	21.7	16.5	14.2						
Mexique	6.1	4.5	4.2	6.6	4.5	4.2						
Pays-Bas	13.6	11.3	10.1	15.6	12.9	11.6						
Nouvelle-Zélande	14.4	7.2	4.8	16.1	8.1	5.4						
Pays de l'OCDE (suite)												
Norvège	11.6	7.8	5.8	13.3	9.0	6.7						
Pologne	6.0	5.7	5.6	7.1	6.8	6.7						
Portugal	12.4	10.6	9.7	14.5	12.3	11.2						
République slovaque	9.8	8.6	8.2	11.6	10.2	9.8						
Slovénie	9.8	8.5	7.7	12.2	10.6	9.6						
Espagne	13.6	12.2	11.5	16.1	14.5	13.7						
Suède	7.8	7.2	8.2	8.8	8.1	9.2						
Suisse	8.5	6.2	4.2	9.8	7.3	4.8						
Turquie	12.3	12.3	12.3	14.3	14.3	14.3						
Royaume-Uni	7.1	3.6	2.4	7.8	3.9	2.6						
États-Unis	7.1	5.5	4.4	7.9	6.1	5.0						
OCDE34	10.8	8.2	7.1	12.3	9.4	8.1						
Autres grandes économies												
Argentine	12.5	10.3	9.3	17.8	13.6	11.9						
Brésil	24.2	17.3	17.3	26.7	14.5	14.5						
Chine	17.3	13.7	12.4	20.3	16.2	14.8						
Inde	16.0	16.0	16.0	16.9	16.9	16.9						
Indonésie	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3						
Fédération du Russie	9.6	9.6	9.6	12.8	12.8	12.8						
Arabie saoudite	14.8	14.8	14.8	15.6	15.6	15.6						
Afrique du Sud	2.9	1.4	1.0	3.6	1.8	1.2						
UE28	11.4	8.9	7.8	13.0	10.3	9.0						


Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327906>

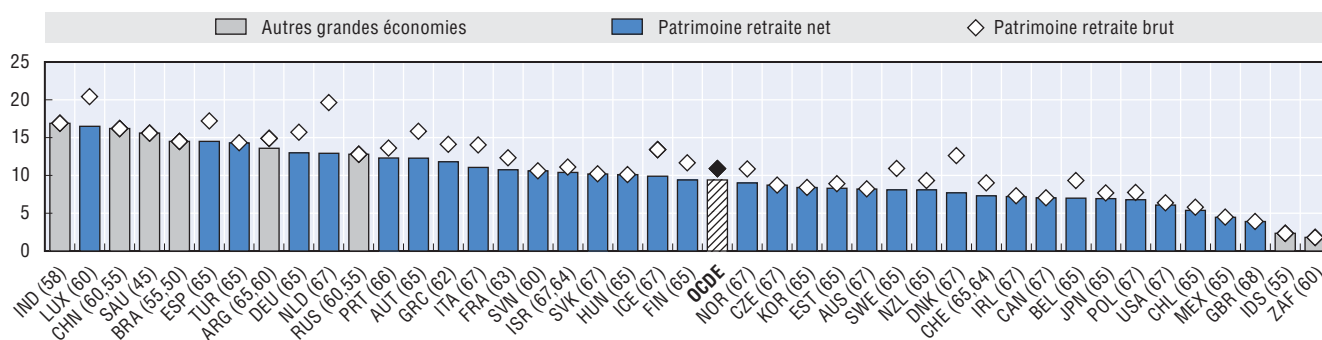
6.15. Patrimoines retraite net et brut, hommes, pour un salaire moyen




Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327919>

6.16. Patrimoines retraite net et brut, femmes, pour un salaire moyen



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327924>

Chapitre 7

Contexte démographique et économique

Le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui conditionnent les politiques et les réformes en matière de retraite. Il est le fruit de deux mutations démographiques.

Le premier indicateur examine le nombre de naissances et son évolution au cours des cinquante dernières années. Le second élément qui concourt au vieillissement de la population est l'augmentation de l'espérance de vie. Le deuxième indicateur rend compte des variations de cette dernière, à la naissance et à l'âge de 65 ans. Son éventuelle évolution ultérieure est brièvement analysée. Le troisième indicateur porte sur le degré de vieillissement, mesuré par le ratio de dépendance démographique, à savoir le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport au nombre de personnes d'âge actif. Le quatrième examine les taux d'emploi des travailleurs âgés. Le cinquième présente les calculs concernant l'âge effectif de sortie du marché du travail. Le dernier, qui mesure le nombre prévu d'années de retraite, associe l'espérance de vie à l'âge effectif de sortie du marché du travail.

Principaux résultats

En 2013, l'indicateur conjoncturel de fécondité est inférieur au seuil de renouvellement de la population (2.1) – nombre de naissances nécessaire pour que la population totale reste constante – dans 32 des 34 pays de l'OCDE. Seuls font exception Israël et le Mexique, dont l'indicateur s'établit respectivement à 3.0 et à 2.2. Dans les deux tiers des pays de l'OCDE, les taux de fécondité ont légèrement augmenté depuis le début du siècle. Ces taux ont des répercussions considérables sur les régimes de retraite, car ils constituent, avec l'espérance de vie, l'un des facteurs de vieillissement démographique.

Les taux de fécondité se sont établis en moyenne à 1.67 dans les pays de l'OCDE en 2013, chiffre nettement inférieur au niveau nécessaire pour assurer le renouvellement de la population. La baisse tendancielle du nombre d'enfants se poursuit depuis les années 60. La chute des taux de fécondité tient à l'évolution des modes de vie, de la formation des familles, et des contraintes de la vie quotidienne, comme celles liées à la précarité de l'emploi, à la difficulté à trouver un logement convenable et au coût prohibitif des services de garde d'enfant.

L'écart positif (et croissant) entre le nombre d'enfants que les femmes déclarent souhaiter et celui qu'elles ont effectivement témoigné, au moins en partie, de l'influence de ces contraintes.

Une autre explication tient peut-être aux aspirations changeantes des femmes par rapport au couple et à la maternité, surtout dans des pays comme le Japon et la Corée, où mariage et maternité sont étroitement liés. Ce lien est également important dans plusieurs pays européens, comme la Grèce, l'Italie, la Pologne et la Suisse. Or, le comportement des hommes et des femmes non mariées à l'égard de la maternité a lui aussi évolué. Ainsi, 50 % au moins des naissances interviennent aujourd'hui hors mariage en France, en Islande, en Norvège et en Suède. Dans la zone OCDE, une naissance sur trois en moyenne a désormais lieu hors mariage.

La récente augmentation des taux de fécondité devrait se poursuivre, quoique très lentement, et atteindre en moyenne 1.9 dans les pays de l'OCDE en 2060, selon les *Perspectives de la population mondiale* des Nations Unies.

Le faible niveau des taux de fécondité a des conséquences socio-économiques plus larges. D'abord, le déclin démographique risque de s'autoalimenter du fait que le nombre de femmes en âge de procréer diminue à chaque génération. Ensuite, la charge fiscale pesant sur les personnes d'âge actif

s'alourdit puisqu'il faut financer les retraites et les dépenses de santé des personnes âgées. Enfin, la population active va elle aussi vieillir et risque de s'adapter moins facilement aux changements technologiques, ce qui freinera la productivité et la croissance économique.

Parmi les autres grandes économies, l'Afrique du Sud, l'Arabie saoudite, l'Argentine, l'Inde et l'Indonésie affichent à l'heure actuelle des taux de fécondité nettement supérieurs au seuil de renouvellement, qui s'établit à 2.1. La tendance y est toutefois la même que dans la zone OCDE.

Définition et mesure

L'indicateur conjoncturel de fécondité mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme qui vivrait jusqu'à la fin de sa période de procréation si, à tout âge, sa probabilité de mettre au monde des enfants correspondait au taux de fécondité à cet âge. Il se calcule généralement en effectuant la somme des taux de fécondité à chaque âge sur une période de cinq ans. Un indicateur conjoncturel de fécondité de 2.1 (le seuil de renouvellement) enfants par femme assure une stabilité globale de la population dans l'hypothèse où il n'y aurait pas de flux migratoires et où les taux de mortalité demeureraient inchangés.

Pour en savoir plus


D'Addio, A.C. et M. Mira d'Ercole (2005), « Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 27, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/880242325663>.

OCDE (2014), *Panorama de la société 2014 : Les indicateurs sociaux de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2014-fr.

7.1. Indicateurs conjoncturels de fécondité sur la période, 1960-2060

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2013	2020	2060
Membres de l'OCDE									
Australie	3.45	2.86	1.89	1.90	1.76	1.95	1.88	1.87	1.86
Autriche	2.69	2.29	1.65	1.46	1.36	1.44	1.44	1.57	1.79
Belgique	2.54	2.25	1.68	1.62	1.64	1.84	1.76	1.89	1.95
Canada	3.90	2.33	1.68	1.71	1.49	1.63	1.61	1.74	1.86
Chili	..	3.95	2.72	2.59	2.05	1.89	1.80	1.77	1.82
République tchèque	2.11	1.91	2.10	1.89	1.14	1.49	1.46	1.71	1.91
Danemark	2.54	1.95	1.55	1.67	1.77	1.87	1.67	1.91	1.95
Estonie	2.02	2.05	1.36	1.72	1.52	1.71	1.88
Finlande	2.71	1.83	1.63	1.79	1.73	1.87	1.75	1.87	1.90
France	2.74	2.48	1.95	1.78	1.87	2.02	1.98	1.98	1.99
Allemagne	2.37	2.03	1.56	1.45	1.38	1.39	1.41	1.50	1.69
Grèce	2.23	2.40	2.23	1.40	1.27	1.47	1.30	1.61	1.80
Hongrie	2.02	1.97	1.92	1.84	1.33	1.26	1.34	1.53	1.77
Islande	4.27	2.81	2.48	2.31	2.08	2.20	1.93	2.00	1.87
Irlande	3.76	3.87	3.23	2.12	1.90	2.06	1.96	1.99	1.97
Israël	3.14	3.02	2.95	3.03	3.03	2.69	2.08
Italie	2.41	2.43	1.68	1.36	1.26	1.41	1.39	1.61	1.83
Japon	2.00	2.13	1.75	1.54	1.36	1.39	1.43	1.54	1.78
Corée	6.00	4.53	2.82	1.57	1.47	1.23	1.19	1.46	1.75
Luxembourg	2.28	1.98	1.50	1.62	1.78	1.63	1.55	1.74	1.85
Mexique	6.78	6.72	4.71	3.36	2.65	2.28	2.22	1.94	1.76
Pays-Bas	3.12	2.57	1.60	1.62	1.72	1.80	1.68	1.81	1.88
Nouvelle-Zélande	4.24	3.17	2.03	2.18	1.98	2.17	2.01	1.94	1.83
Norvège	2.91	2.50	1.72	1.93	1.85	1.95	1.78	1.93	1.94
Pologne	2.98	2.20	2.28	1.99	1.37	1.38	1.26	1.53	1.77
Portugal	3.10	2.83	2.18	1.56	1.56	1.39	1.21	1.38	1.71
République slovaque	3.07	2.40	2.31	2.09	1.29	1.40	1.34	1.52	1.77
Slovénie	2.18	2.21	2.11	1.46	1.26	1.57	1.55	1.60	1.80
Espagne	2.86	2.90	2.22	1.36	1.23	1.37	1.27	1.63	1.83
Suède	2.20	1.94	1.68	2.14	1.55	1.98	1.89	1.95	1.99
Suisse	2.44	2.10	1.55	1.59	1.50	1.54	1.52	1.62	1.80
Turquie	6.40	5.00	4.63	3.07	2.27	2.06	2.07	1.89	1.77
Royaume-Uni	2.72	2.43	1.90	1.83	1.64	1.92	1.83	1.89	1.90
États-Unis	3.65	2.48	1.84	2.08	2.06	1.93	1.86	1.98	1.99
OCDE34	3.18	2.73	2.17	1.91	1.67	1.75	1.67	1.77	1.85
Autres grandes économies									
Argentine	3.11	3.07	3.33	2.99	2.48	2.21	2.18	2.06	1.86
Brésil	6.21	5.02	4.07	2.81	2.36	1.84	1.81	1.71	1.75
Chine	5.76	5.47	2.71	2.51	1.51	1.65	1.66	1.72	1.84
Inde	5.87	5.49	4.68	3.88	3.15	2.56	2.51	2.25	1.85
Indonésie	5.67	5.47	4.43	3.12	2.48	2.43	2.37	2.12	1.84
Fédération de Russie	2.42	2.01	1.90	1.89	1.20	1.57	1.69	1.66	1.85
Arabie saoudite	7.22	7.28	7.21	5.84	3.99	2.83	2.70	2.24	1.73
Afrique du Sud	6.17	5.59	4.79	3.66	2.87	2.50	2.70	2.18	1.82
UE28	2.75	2.43	2.01	1.78	1.48	1.59	1.56	1.68	1.84

Source : OCDE (2014), *Panorama de la société* ; Nations Unies, *Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012 (prévisions)*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327938>

Principaux résultats

L'allongement considérable de l'espérance de vie est l'une des avancées les plus remarquables du siècle dernier. On vit de plus en plus longtemps, et cette tendance devrait se poursuivre. Durant la période 2010-15, l'espérance de vie à la naissance s'établit en moyenne à 77.2 ans pour les hommes et à 82.7 ans pour les femmes. Pour ces dernières, c'est au Japon qu'elle est la plus élevée (86.9 ans), puis en Espagne, en France, en Italie et en Suisse. Pour les hommes, c'est l'Islande qui arrive en tête (80.2 ans), suivie de l'Australie, de la Suisse, du Japon et d'Israël.

L'espérance de vie des personnes âgées revêt une importance particulière pour l'équilibre financier des régimes de retraite. Au cours de la période 2010-15, les femmes âgées de 65 ans pouvaient espérer vivre encore 20.8 années en moyenne dans les pays de l'OCDE. Ce chiffre devrait atteindre 25.8 ans en 2060-65. Les hommes du même âge pouvaient espérer vivre encore 17.4 ans, chiffre qui devrait progresser de 4.5 ans d'ici 2060-65 pour atteindre 21.9 ans. L'écart de longévité entre les hommes et les femmes âgés devrait rester à peu près stable en termes relatifs, mais augmenter en termes absolus (de 3.4 à 3.9 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE).

L'espérance de vie des personnes âgées varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Au Japon, les femmes de 65 ans devraient vivre 29.7 années de plus à l'horizon 2060-65. En République slovaque, par contre, l'espérance de vie des femmes de 65 ans est de 21.9 ans. Le Japon et la Corée affichent les chiffres les plus élevés (29.5). La France s'inscrit en troisième position, avec une espérance de vie de 28.3 ans à 65 ans.

Pour les hommes, les disparités entre les pays sont moins marquées. Le Japon devrait également afficher l'espérance de vie la plus élevée à l'âge de 65 ans en 2060-65 (24.1 ans), suivi de la Corée (23.8 ans). En revanche, les hommes en Estonie auraient une espérance de vie qui ne dépasserait pas 17.5 ans à l'âge de 65 ans.

En 2060-65, l'écart d'espérance de vie à 65 ans entre les hommes et les femmes devrait être compris entre trois et cinq ans en faveur des femmes dans presque tous les pays de l'OCDE. Des écarts plus importants, de près de six ans, sont observés en Corée, en France et au Japon. Les plus faibles (près de 2 ans), sont en revanche observés au Mexique et au Royaume-Uni.

Compte tenu de cette tendance, de nombreux pays de l'OCDE ont reculé ou envisagent de reculer l'âge de la retraite : voir le chapitre 1 qui porte sur la réforme des retraites. D'autres ont intégré à leur régime de retraite des mécanismes

d'ajustement automatique du montant des pensions en fonction de l'allongement de la durée de vie.

Dans l'ensemble, les gains de longévité s'expliquent par l'élévation du niveau de vie, mais aussi par un meilleur accès à des soins médicaux de qualité.

Dans les grandes économies non membres de l'OCDE, l'espérance de vie est généralement inférieure. C'est l'Afrique du Sud qui affiche, de loin, l'espérance de vie à la naissance la plus faible : 55 ans pour les hommes et 59 ans pour les femmes. La plus élevée est observée en Argentine : 80 ans pour les femmes et en Chine pour les hommes à 74 ans. L'espérance de vie la plus basse à 65 ans est observée en Inde pour les femmes (14.5 ans) et pour les hommes en Afrique du Sud (10.9 ans).

Définition et mesure

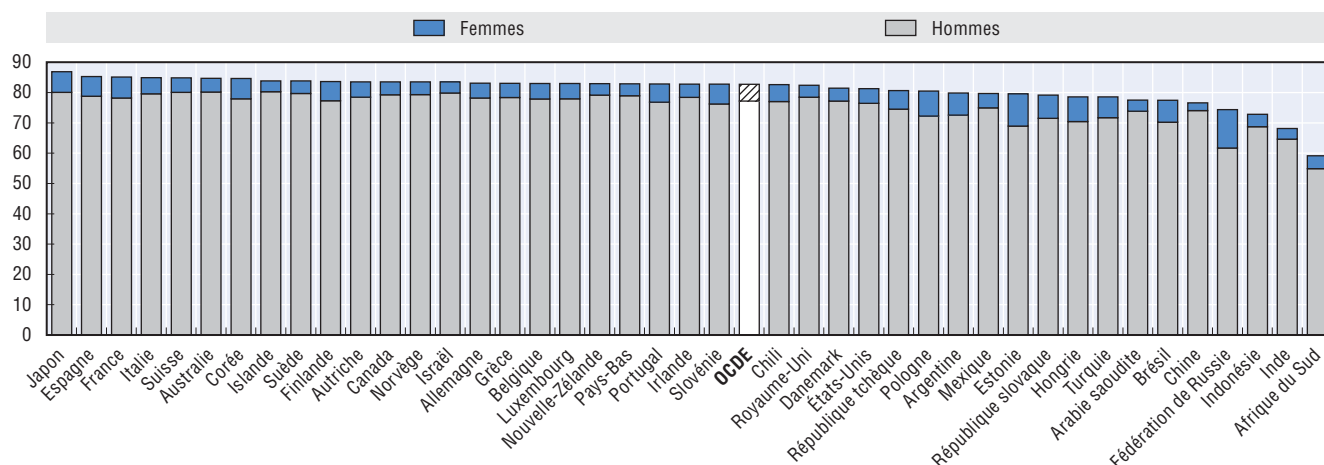
L'espérance de vie se définit comme le nombre moyen d'années qu'une personne d'un âge déterminé peut encore espérer vivre compte tenu du taux de mortalité, à cet âge et pour ce sexe, qui prévaut dans un pays donné à une période donnée, en l'occurrence, 2010-15 et 2060-65. Comme les déterminants de la longévité évoluent lentement, il est préférable d'étudier l'espérance de vie sur une longue période.

Pour en savoir plus

Whitehouse, E.R. (2007), « Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden? », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 60, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/060025254440>.

Whitehouse, E.R. et A. Zaidi (2008), « Socio-Economic Differences in Mortality: Implications for Pension Policy », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 71, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/231747416062>.

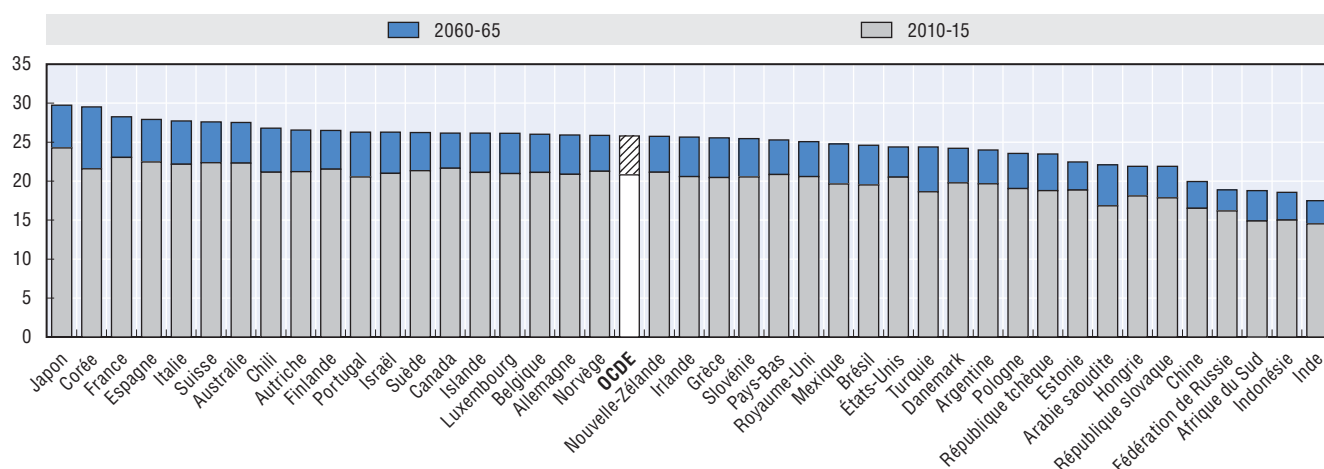
7.2. Espérance de vie à la naissance, en années, pour les hommes et les femmes nés en 2010-15



Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327946>

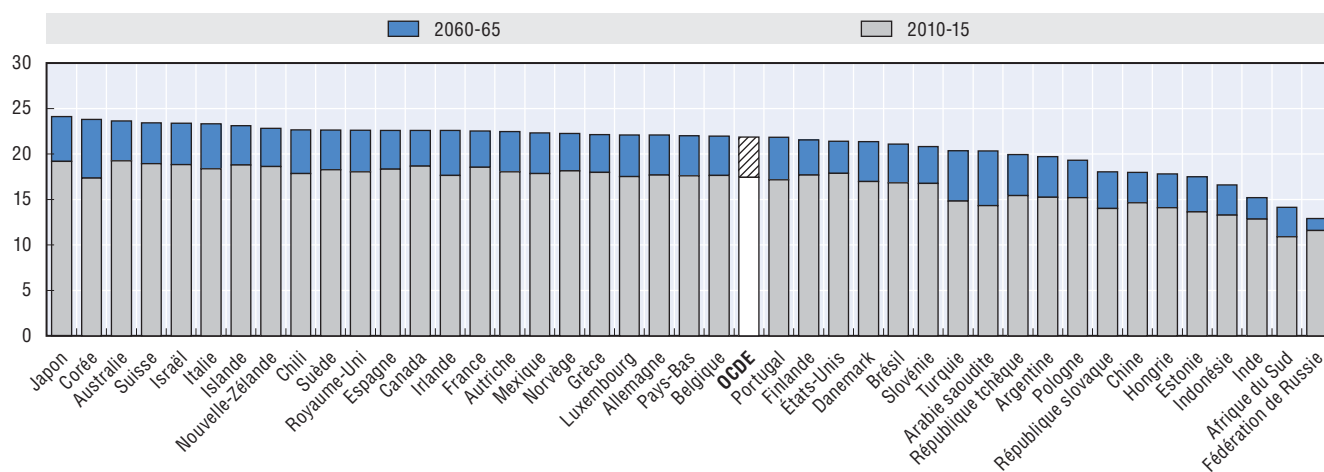
7.3. Espérance de vie prévue à 65 ans, en années, pour les femmes, en 2010-15 et en 2060-65



Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327950>

7.4. Espérance de vie prévue à 65 ans, en années, pour les hommes, en 2010-15 et en 2060-65



Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327964>

Principaux résultats

Le ratio de dépendance démographique des personnes âgées va doubler d'ici 2075, par rapport à aujourd'hui, à seuils d'âge constants. Le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui a motivé la vague de réformes des retraites ces dernières années. Actuellement, on recense en moyenne, dans les pays de l'OCDE, 28 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans). En 1950, le ratio de dépendance démographique était de 14 % ; il est passé à 28 % en 2015. Il devrait continuer d'augmenter pour atteindre 35 % en 2025, 51 % en 2050 et 55 % en 2075.

En 2015, le pays comptant la population la plus âgée est le Japon, où le ratio de dépendance démographique est de 47 % (soit 47 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif). L'Allemagne et l'Italie affichent aussi des ratios élevés, respectivement, 35 % et 37 %. En 2075, le ratio de dépendance atteindra 80 % en Corée, 77 % au Japon, 76 % au Portugal et 66 % en Allemagne.

À l'inverse, le Mexique et la Turquie, avec des ratios de dépendance de, respectivement, 12 % et 13 %, sont les pays les plus jeunes. Ils sont suivis du Chili (17 %). En 2075, leurs ratios de dépendance dépasseront la moyenne de l'OCDE : ils atteindront 6 % au Chili, 59 % au Mexique et 55 % en Turquie.

Quatre des six principaux pays anglophones de l'OCDE – l'Australie, le Canada, les États-Unis et l'Irlande – affichent des ratios de dépendance relativement faibles, compris entre 21 % et 26 %. Cette situation résulte pour partie de l'immigration du travail ; aux États-Unis et en Irlande, les taux de fécondité sont à l'heure actuelle légèrement inférieurs au seuil de renouvellement démographique. La République slovaque et la Pologne ont aussi une population plus jeune : les ratios de dépendance s'y établissent à, respectivement, 21 % et 24 %. Comme ces deux pays vont connaître un vieillissement démographique rapide au cours des prochaines années, ces ratios atteindront un niveau très proche de la moyenne de l'OCDE en 2075.

L'évolution du ratio de dépendance dépend de la mortalité, du taux de fécondité et du solde migratoire. L'espérance de vie a progressé durablement dans les pays de l'OCDE, tendance dont la plupart des analystes prévoient qu'elle va se maintenir, ce qui implique une hausse du nombre de personnes âgées et, vraisemblablement, du nombre de retraités également.

Parallèlement, les taux de fécondité ont sensiblement reculé, ce qui, à l'évidence, diminuera à terme le nombre d'entrants sur le marché du travail. Ainsi, les taux de fécondité sont dans l'ensemble passés en dessous du seuil de renouvellement aux environs de 1980 dans les pays de l'OCDE, ce qui suppose des générations moins nombreuses. De grandes

incertitudes pèsent toutefois sur l'évolution future des taux de fécondité.

S'agissant de l'OCDE dans son ensemble, le ratio de dépendance devrait continuer d'augmenter. Une convergence considérable des ratios nationaux est cependant prévue, les pays les plus jeunes vieillissant plus rapidement.

La Corée sera de loin le pays de l'OCDE qui connaîtra le vieillissement le plus rapide. Le ratio de dépendance devrait y passer de 6 % en 1950 à 80 % en 2075, et la Corée, qui est aujourd'hui le quatrième pays le plus jeune de l'OCDE, en sera alors le plus âgé.

L'évolution de l'UE28 correspond globalement à celle de l'OCDE. Les pays européens sont déjà plus âgés que la moyenne de l'OCDE : le ratio de dépendance de l'UE28 en 2015 est de 29 %, contre 28 % pour l'OCDE. En 2075, il devrait atteindre 55 %.

Toutes les autres grandes économies non membres de l'OCDE affichent des ratios de dépendance inférieurs à la moyenne de l'OCDE. Beaucoup connaîtront toutefois un vieillissement démographique rapide au cours des prochaines décennies. Au Brésil et en Chine, par exemple, le ratio de dépendance passera des 13 % et 14 % actuels à, respectivement, 60 % et 51 % en 2075. À la fin de la période de projection, seule l'Afrique du Sud aura une population plus jeune que la moyenne actuelle de l'OCDE, et un ratio de dépendance de 28 %. Elle sera suivie de l'Inde (33 %).

Définition et mesure

Le ratio de dépendance démographique est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir les personnes âgées de 20 à 64 ans.


Les projections des ratios de dépendance démographique des personnes âgées présentées ici se fondent sur les dernières « variantes moyennes » des projections démographiques. Ces dernières sont issues des *Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012* des Nations Unies.

7.5. Ratio de dépendance démographique des personnes âgées : valeurs passées et projections, 1950-2075

	1950	1975	2000	2015	2025	2050	2075
Pays de l'OCDE							
Australie	14.0	16.0	20.7	25.1	31.5	40.8	47.3
Autriche	17.1	27.3	25.3	30.3	36.5	52.8	53.8
Belgique	18.1	25.2	28.4	31.7	39.0	50.5	51.6
Canada	14.0	15.3	20.4	25.9	35.7	46.4	49.9
Chili	8.6	11.5	12.9	17.2	24.7	44.9	62.8
République tchèque	13.6	22.5	22.0	28.1	35.2	50.9	47.9
Danemark	15.6	23.7	24.2	32.2	37.1	42.7	47.6
Estonie	19.3	21.2	25.6	30.4	35.8	47.1	47.3
Finlande	11.9	18.0	24.7	35.4	44.6	48.9	53.1
France	19.5	24.6	27.5	32.8	39.7	49.0	53.4
Allemagne	16.0	26.3	26.2	35.3	43.7	65.1	66.3
Grèce	12.5	21.8	27.5	33.5	40.2	65.3	59.7
Hongrie	13.2	21.4	24.6	28.2	34.7	47.8	48.9
Islande	14.1	18.1	20.1	22.5	30.2	44.7	55.6
Irlande	20.9	22.0	19.2	21.2	27.3	47.8	49.7
Israël	7.1	15.2	18.9	20.3	25.4	33.5	42.4
Italie	14.3	21.7	29.4	36.5	42.6	68.3	63.3
Japon	10.0	13.0	27.6	47.2	55.4	78.4	77.2
Corée	6.3	7.5	11.5	19.6	31.1	71.5	80.1
Luxembourg	15.8	22.6	22.9	23.3	27.4	43.0	55.3
Mexique	7.9	9.5	9.7	12.1	16.2	35.3	58.7
Pays-Bas	14.0	19.5	21.9	30.5	39.5	52.5	55.9
Nouvelle-Zélande	16.3	16.8	20.2	25.0	32.2	42.3	51.9
Norvège	16.0	24.9	25.8	27.9	33.1	42.1	47.4
Pologne	9.4	16.9	20.6	23.8	35.8	55.4	57.7
Portugal	13.0	19.7	26.7	31.7	38.5	69.8	75.6
République slovaque	11.9	18.4	18.8	20.6	30.1	51.5	52.9
Slovénie	12.5	19.0	22.4	28.3	39.3	60.3	56.5
Espagne	12.8	19.2	27.3	29.6	36.3	73.2	65.4
Suède	16.8	26.2	29.5	34.8	39.0	42.7	46.5
Suisse	15.8	21.5	24.9	29.5	34.0	44.3	51.7
Turquie	6.5	10.1	11.3	13.1	17.6	37.4	55.2
Royaume-Uni	17.9	25.4	26.8	30.8	35.5	46.4	51.0
États-Unis	14.3	19.1	20.9	24.7	33.1	39.5	45.0
OCDE (non pondéré)	13.7	19.4	22.5	27.6	34.6	51.0	55.4
OCDE (pondéré)	13.9	18.7	21.9	27.3	34.1	48.5	54.5
Autres grandes économies							
Argentine	7.5	14.1	18.6	19.7	22.3	34.3	47.5
Brésil	6.5	8.9	10.1	13.3	18.3	39.6	60.2
Chine	8.7	9.7	11.6	14.2	21.3	42.5	50.6
Inde	6.4	7.6	8.5	9.6	12.2	20.8	33.3
Indonésie	8.6	8.0	8.6	9.4	12.8	26.9	39.4
Fédération de Russie	8.7	15.4	20.3	20.1	27.7	36.0	34.5
Arabie saoudite	7.5	7.7	7.2	4.9	8.5	30.2	50.3
Afrique du Sud	7.5	7.3	6.5	10.2	12.5	17.4	28.2
UE28 (non pondéré)	14.8	21.1	24.3	29.3	36.3	52.9	55.2
UE28 (pondéré)	15.2	22.5	25.9	31.3	38.4	56.5	57.2

Note : Le ratio de dépendance démographique est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir les personnes âgées de 20 à 64 ans.

Source : Nations Unies, *Perspectives de la population mondiale – Révision de 2012*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933327976>

Principaux résultats

Le taux d'emploi diminue avec l'âge dans tous les pays de l'OCDE. Celui des individus âgés de 55 à 59 ans s'y élevait en moyenne à 67 % en 2014, contre 44 % pour ceux de la tranche des 60-64 ans, et 20 % pour les 65-69 ans. Les taux d'emploi étaient supérieurs à la moyenne de la zone pour toutes les tranches d'âge dans 14 pays de l'OCDE. Ils lui étaient par contre nettement inférieurs dans 13 autres. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans s'est amélioré au cours de la dernière décennie dans la plupart des pays membres, passant de 48 % en 2004 à 56 % en 2014.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 69 ans varie considérablement selon les pays dans l'OCDE. En 2014, c'est l'Islande qui affichait les taux les plus élevés : 86 % pour la tranche des 55-59 ans, et plus de 82 % pour les 60-64 ans. Le taux d'emploi des personnes âgées de 65 à 69 ans y était légèrement supérieur à 5 %. À l'inverse, les taux les plus faibles étaient observés en Slovaquie, en Grèce et en Turquie, où ceux des personnes âgées de 55 à 59 ans atteignaient tout au plus 50 %. En Allemagne, au Danemark, et en Finlande, ils étaient nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE (67 %) pour les personnes âgées de 55 à 59 ans (entre 75 % et 8 %). Ils diminuent toutefois rapidement avec l'âge, et se situent en deçà de cette moyenne pour les personnes âgées de 65 à 69 ans. En France, le taux d'emploi est proche de la moyenne de l'OCDE pour la tranche des 55-59 ans, mais il diminue fortement et se situe nettement en dessous pour les personnes âgées de plus de 60 ans. En revanche, le taux d'emploi au Mexique est inférieur à la moyenne pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, mais supérieur pour les tranches des 60-64 ans et des 65-69 ans.

Dans de nombreux pays européens de l'OCDE, les taux d'emploi sont inférieurs à la moyenne pour toutes les tranches d'âge considérées : c'est notamment le cas de l'Autriche, de la Belgique, de l'Espagne, de la Hongrie, de l'Irlande, de l'Italie, du Luxembourg, de la Pologne, de la République slovaque et de la Slovaquie.

Les taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans ont augmenté dans la plupart des pays de l'OCDE au cours des dix dernières années. Globalement, ils ont progressé de 8 points, passant de 48 % en 2004 à 56 % en 2014. La hausse la plus forte est intervenue en Allemagne, où ce taux est passé du niveau relativement bas de 42 % en 2004 à 66 % en 2014. En Grèce et au Portugal, les taux d'emploi des 55-64 ans ont chuté, essentielle-

ment sous l'effet de la crise économique, et étaient en 2014 inférieurs à ceux de 2004.

Définition et mesure

Emploi – Les personnes pourvues d'un emploi civil comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge donné qui se trouvaient, durant une brève période de référence spécifiée, comme une semaine ou un jour, dans les catégories suivantes : i) emploi salarié ; ii) employeurs et travailleurs indépendants ; et iii) travailleurs familiaux non rémunérés. Les travailleurs familiaux non rémunérés doivent être considérés comme des travailleurs indépendants, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué durant la période de référence. Dans la pratique, la notion de travail effectué au cours de la période de référence peut être interprétée comme étant un travail d'une durée d'une heure au moins. L'emploi total est défini comme la somme de l'emploi civil et des membres des forces armées.

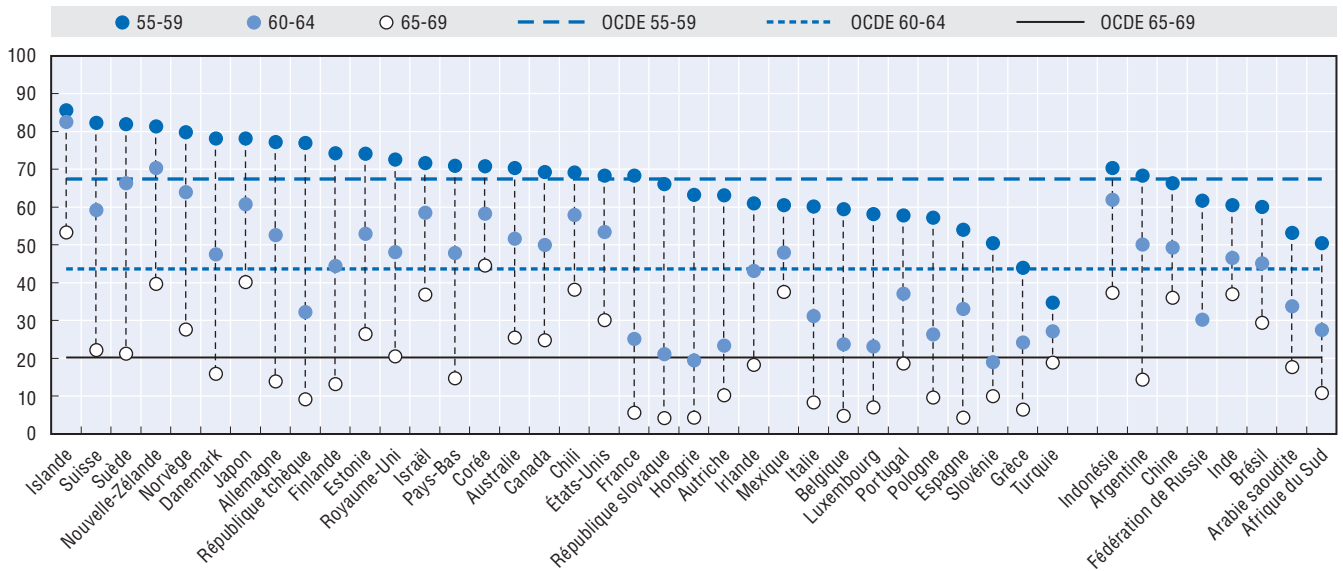
Pour en savoir plus

OCDE, Série Vieillessement et politiques de l'emploi, *Mieux travailler avec l'âge*, études de cas par pays – Danemark (en anglais), France, Norvège (en anglais), Pays-Bas (en anglais), Pologne (en anglais) et Suisse, www.oecd.org/fr/emploi/emp/vieillessementetpolitiquesdelemploi.htm.

OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.

Sonnet, A., H. Olsen et T. Manfredi (2014), « Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland », *De Economist*, vol. 162, décembre.

7.6. Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans en 2014

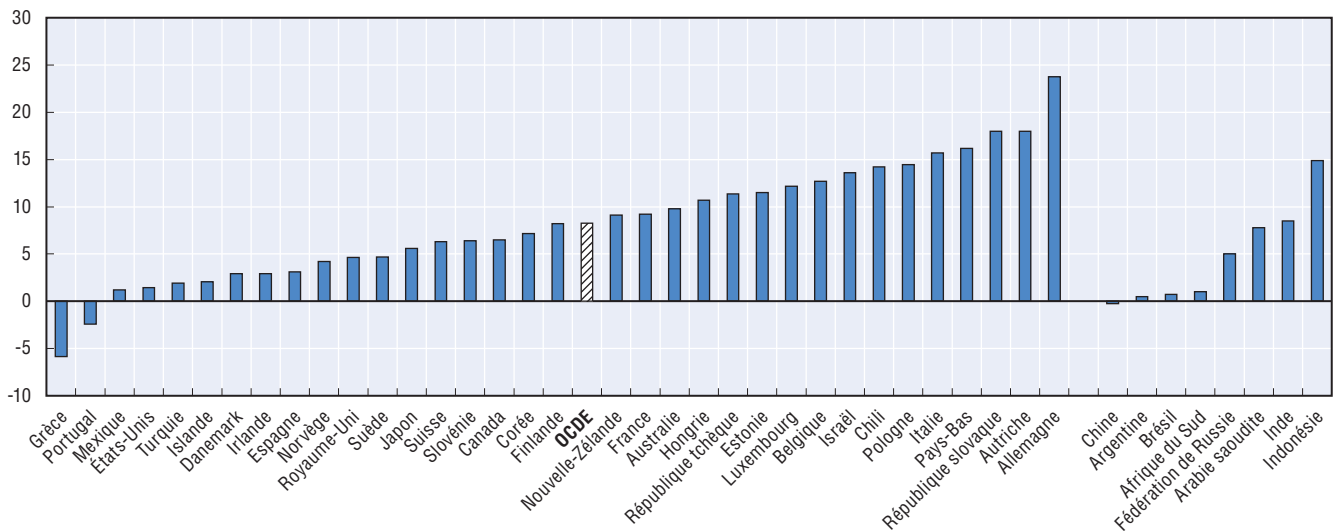


Source : OCDE (2015), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327983>

7.7. Variations du taux d'emploi des salariés âgés de 2004 à 2014

Différence, en points de pourcentage, des taux d'emploi des salariés âgés de 55 à 64 ans, 2004-14



Source : OCDE (2015), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933327992>

Principaux résultats

En 2014, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était de 64.6 ans pour les hommes et de 63.1 ans pour les femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Il y est en moyenne supérieur de six mois à l'âge normal de la retraite pour les hommes, et égal à celui-ci pour les femmes. C'est en France que l'âge effectif de sortie du marché du travail est le plus bas pour les hommes (59.4 ans), et en République slovaque pour les femmes (58.2 ans). À l'autre extrémité de l'échelle, c'est la Corée qui affiche les chiffres les plus élevés : 72.9 ans pour les hommes et 70.6 ans pour les femmes.

Globalement, dans les pays de l'OCDE, l'âge de la retraite est inférieur de 0.6 ans à l'âge effectif de sortie du marché du travail pour les hommes, alors qu'il est le même pour les femmes. Des variations considérables sont néanmoins observables d'un pays à l'autre. L'âge effectif de sortie du marché du travail pour les hommes est inférieur de trois ans à celui de la retraite en Pologne, et de quatre ans pour les femmes au Danemark. À l'inverse, il est beaucoup plus élevé que l'âge légal de la retraite en Corée – de douze ans pour les hommes, et de dix ans pour les femmes.

En 2014, l'âge normal de la retraite d'une personne qui entrait sur le marché du travail à 20 ans était de 64 ans pour les hommes et de 63.1 ans pour les femmes. L'âge effectif de sortie du travail est inférieur à l'âge légal de la retraite dans la majorité des pays de l'OCDE. Il en est ainsi pour les hommes comme pour les femmes dans 16 des 34 pays membres.

La situation varie toutefois considérablement entre les pays de la zone. En Finlande, l'âge effectif de sortie du marché du travail est inférieur de près de trois ans à l'âge normal de la retraite, pour les hommes comme pour les femmes. Il est en revanche beaucoup plus élevé dans 15 pays. L'écart le plus prononcé est observable en Corée, où l'âge effectif de sortie du marché du travail est supérieur de 12 ans à l'âge normal de la retraite pour les hommes, et de près de 10 ans pour les femmes.

Dans 11 pays de l'OCDE, l'âge légal de la retraite des hommes et des femmes diffère. L'effet sur l'âge effectif de sortie du marché du travail varie substantiellement selon les pays. Au Chili, par exemple, les femmes travaillent en moyenne jusqu'à près de 67 ans, bien que l'âge légal de la retraite soit de 60 ans seulement. En Italie, les femmes prennent leur retraite à 61 ans, alors que l'âge légal est de 62 ans si l'on suppose une entrée sur le marché du travail à 20 ans. La plupart de ces pays vont harmoniser l'âge de la retraite des femmes et des hommes ; les seuls pays où il restera inférieur pour les femmes sont le Chili, Israël et la Suisse.

L'âge effectif de sortie du marché du travail des femmes est supérieur à celui des hommes dans trois pays seulement : l'Espagne, la Finlande et la France. En Finlande et en France, les femmes quittent le marché du travail six mois après les hommes, écart qui atteint près de onze mois en Espagne. Dans tous les autres pays de l'OCDE, les hommes quittent le marché du travail après les femmes, l'écart le plus important étant observé au Mexique (3.9 ans).

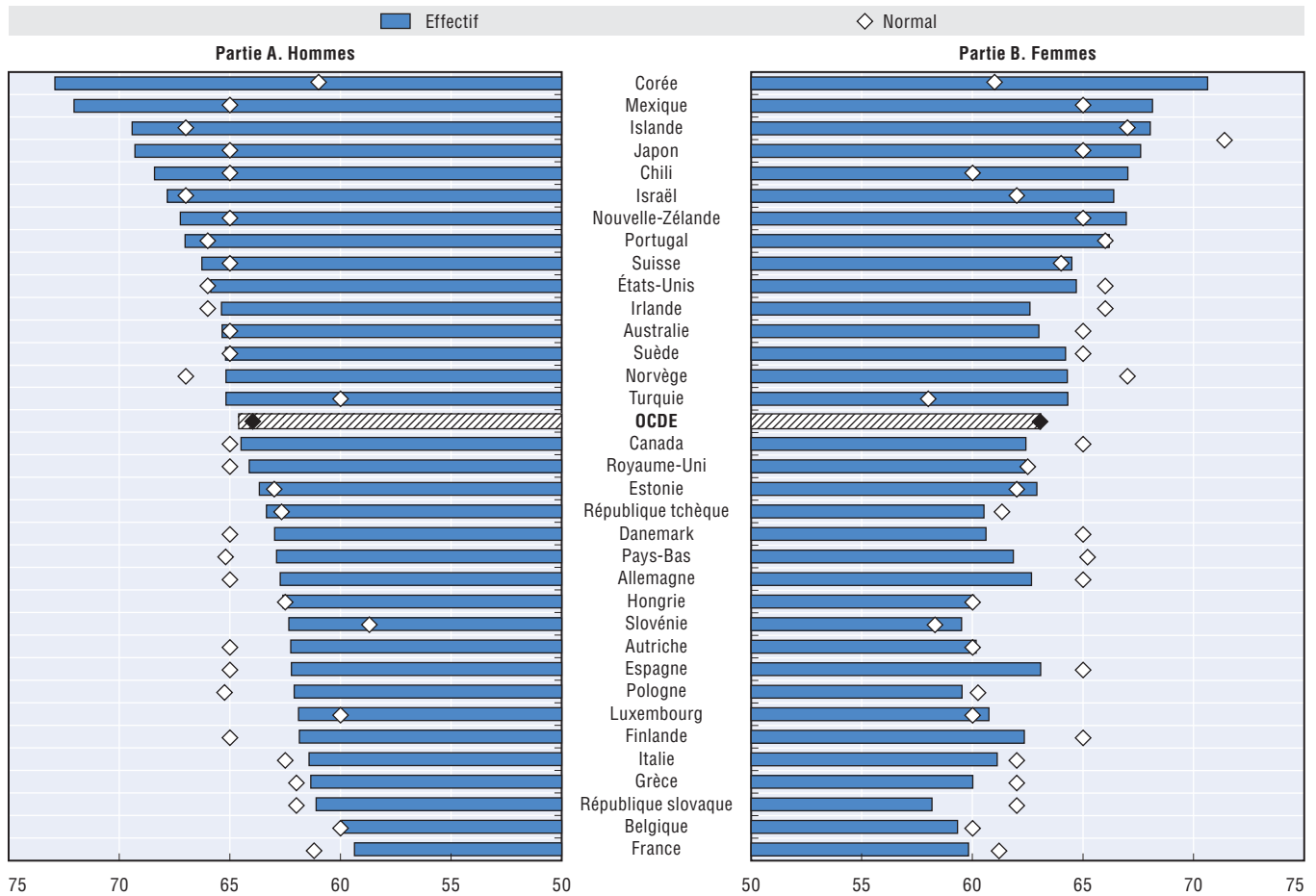
Une baisse tendancielle de l'âge effectif de sortie du marché du travail a été observée jusqu'au début du XXI^e siècle. Alors qu'il s'établissait à 68.4 ans pour les hommes et à 66.4 ans pour les femmes en 1970, il était en moyenne de 63.2 ans pour les hommes et de 61.1 ans pour les femmes en 2000, avec des écarts prononcés entre les pays : il atteignait son niveau le plus bas (58.3 ans) en Hongrie, et le plus élevé (75 ans) au Mexique. Pour les femmes, il était compris entre 55.8 ans et 69.8 ans, également en Hongrie et au Mexique. En 2014, la moyenne avait de nouveau augmenté, et atteignait 64.6 ans pour les hommes et 63.1 ans pour les femmes.

Définition et mesure

L'âge effectif moyen de la retraite est défini comme l'âge moyen de sortie du marché du travail pour les hommes âgés de 40 ans et plus au début de la période. Pour s'affranchir des effets de composition démographique, on estime les sorties du marché du travail d'après la variation des taux d'activité plutôt que d'après celle de la population active. Cette évolution est calculée pour chaque cohorte (synthétique) divisée en tranches d'âge de cinq ans.

L'âge normal de la retraite est défini ici comme celui en vigueur en 2014 en supposant une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans. Il correspond à l'indicateur « Âge de la retraite actuel » au chapitre 5.

7.8. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail et âge normal de la retraite en 2014

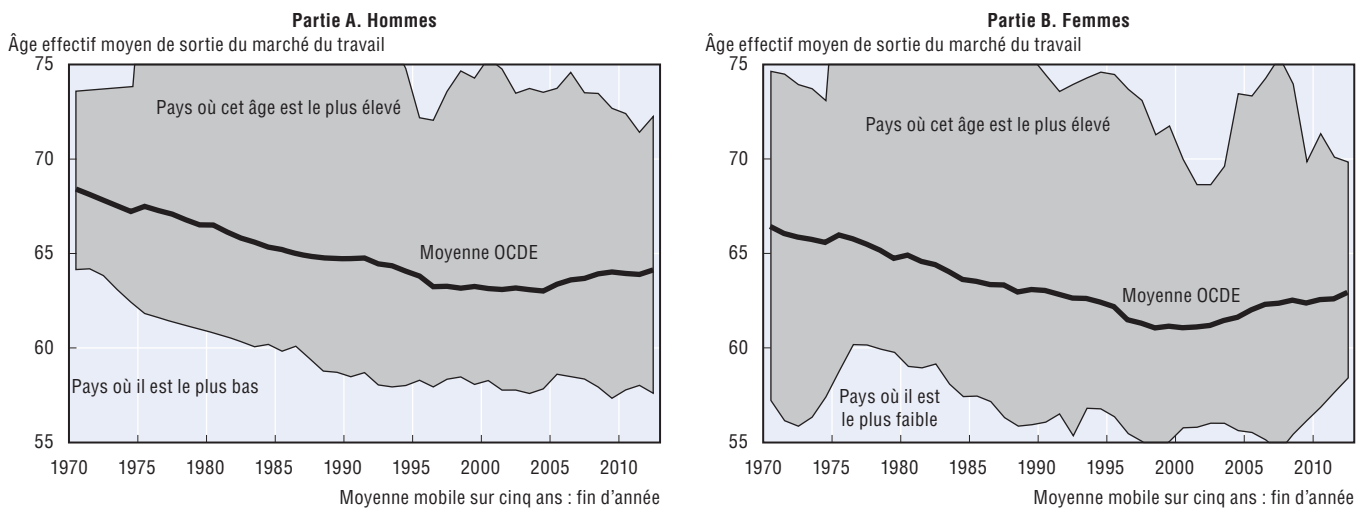


Note : L'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans (2009-14). L'âge de la retraite se rapporte aux individus qui ont pris leur retraite en 2014, et suppose une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans.

Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328009>

7.9. Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1970-2014



Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active, de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, et, pour les années antérieures dans certains pays, des recensements nationaux.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328011>

Principaux résultats

L'indicateur du nombre prévu d'années à la retraite mesure l'espérance de vie restante à partir de l'âge moyen de sortie du marché du travail, par sexe. En 2014, la moyenne de l'OCDE s'établissait à 17.6 ans pour les hommes, et 22.3 ans pour les femmes. C'est la France qui affichait les chiffres les plus élevés, soit 23.0 ans pour les hommes et 27.2 ans pour les femmes, les plus faibles étant observés en Corée, à savoir 11.4 ans pour les hommes et 16.6 ans pour les femmes. Le nombre moyen prévu d'années à la retraite dans les pays de l'OCDE a augmenté au fil des ans ; en 1970, il était de 11 ans pour les hommes, et de 15 ans pour les femmes. En 2014, ces chiffres s'établissaient respectivement à 18 ans et 22 ans.

Le nombre prévu d'années à la retraite correspond à l'espérance de vie restante à partir de l'âge moyen de sortie du marché du travail. De manière générale, les hommes peuvent s'attendre à y passer moins de temps que les femmes : 4.7 ans de moins, en moyenne, dans les pays de l'OCDE (graphique 7.10). Les femmes peuvent compter sur plus de 25 ans de retraite en Autriche, en Belgique, en France, en Italie, au Luxembourg et en Slovaquie (graphique 7.10, partie A). Pour leur part, les hommes peuvent tabler sur une retraite de plus de 20 ans en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce et en Italie (graphique 7.10, partie B). La durée prévue de la retraite pour les femmes, mesurée à l'âge moyen de la sortie du marché du travail, était inférieure à 20 ans au Chili, en Corée, en Islande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Portugal, et en Turquie, et inférieure à 15 ans, pour les hommes, en Corée, au Mexique et en Turquie.

En Pologne, en République slovaque et en Slovaquie, la durée prévue de la retraite des hommes et des femmes marquait un écart de sept ans ou plus. La plus longue durée de leur retraite expose les femmes à la pauvreté monétaire durant la vieillesse car, dans certains pays, l'indexation des prix accentue l'incidence des écarts salariaux entre hommes et femmes observés dans tous les pays de l'OCDE sur les prestations de retraite, et celle de l'espérance de vie supérieure des femmes.

Le nombre prévu d'années à la retraite pour les femmes des pays émergents varie de 20 ans en Chine à 16 ans en Afrique du Sud. Pour les hommes, il varie de 13 ans au Brésil à 9.6 ans en Afrique du Sud.

La durée moyenne de la retraite mesurée à la sortie du marché du travail a augmenté au fil du temps. En 1970, elle

était de 11 ans, en moyenne, pour les hommes dans les pays de l'OCDE ; en 2014, ce chiffre était de 18 ans (graphique 7.11, partie B). La durée de la retraite des femmes, de 15 ans en moyenne en 1970, atteignait 22 ans en 2014 (graphique 7.11, partie A). La progression du nombre moyen prévu d'années à la retraite entre 1970 et 2014 tient à la fois à la baisse de l'âge effectif de sortie de la vie active et à l'accroissement de la longévité.

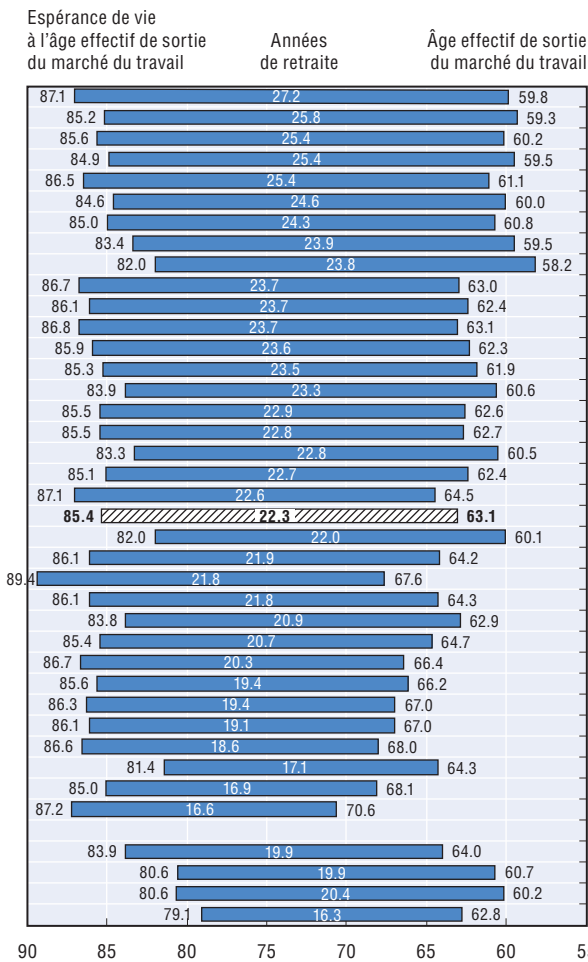
Le nombre prévu d'années à la retraite a progressivement augmenté entre 1970 et la fin des années 90 sous l'effet d'une diminution graduelle de l'âge effectif de sortie du marché du travail. Après quelques années de stabilité relative, ce dernier a amorcé une hausse lente à compter de 2004. L'espérance de vie à l'âge effectif de sortie du marché du travail a sensiblement progressé durant cette période, pour les femmes en particulier, et, au cours des deux dernières décennies, pour les hommes également. Ces dernières années, cette progression a été plus ou moins équivalente à celle de l'âge de sortie du marché du travail, et le nombre prévu d'années à la retraite s'est stabilisé.

Définition et mesure

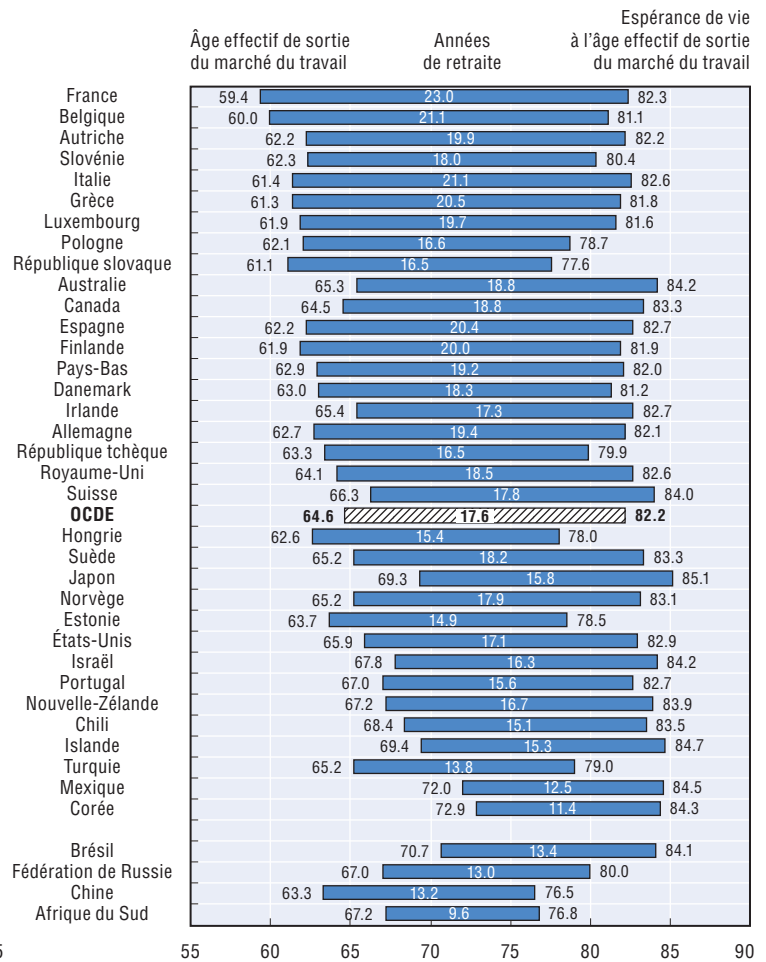
Le nombre prévu d'années à la retraite correspond à l'espérance de vie restante à partir de l'âge effectif de sortie de la vie active pour les hommes et les femmes. Les estimations de l'espérance de vie restante sont établies d'après les données de la révision de 2012 des *Perspectives de la population mondiale* des Nations Unies.

7.10. Nombre prévu d'années à la retraite, par sexe, 2014

Partie A. Nombre prévu d'années à la retraite, femmes (↘), 2014



Partie B. Nombre prévu d'années à la retraite, hommes, 2014

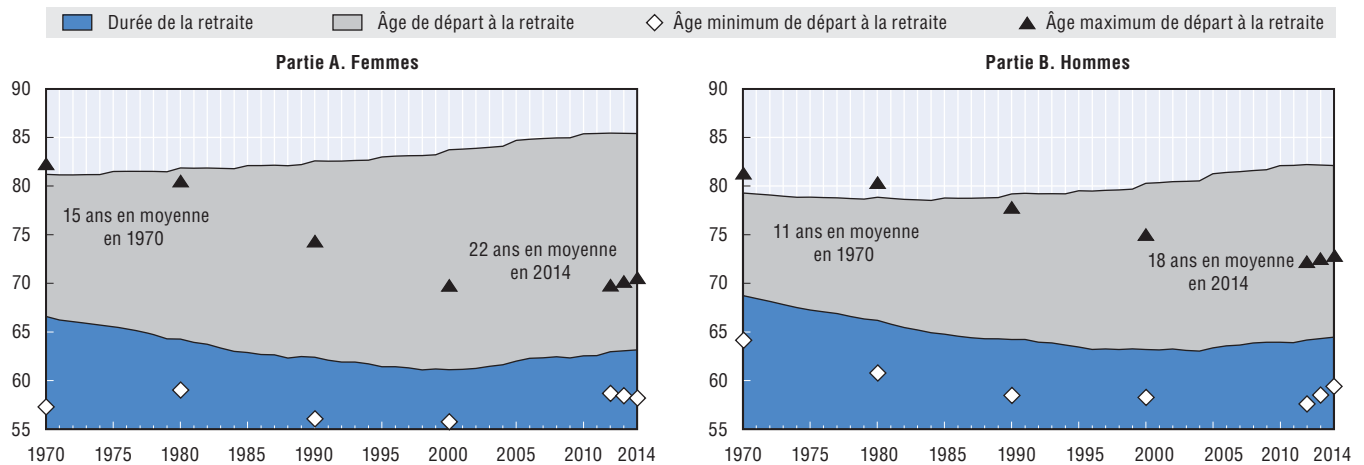


Note : L'âge effectif du départ en retraite est calculé sur une période de cinq ans (2007-12). Les données concernant Israël sont celles de 2011. L'âge de la retraite se rapporte à 2014.

Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328028>

7.11. Nombre moyen d'années à la retraite dans l'ensemble des pays de l'OCDE, 1970-2014



Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active, de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, et, pour les années antérieures dans certains pays, des recensements nationaux.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328038>

Chapitre 8

Les revenus et la pauvreté des personnes âgées

Les trois jeux d'indicateurs présentés dans ce chapitre portent sur la situation économique des personnes âgées ces dernières années. Le premier s'intéresse à leurs revenus, qu'il compare à ceux de la population dans son ensemble. Il met également en évidence leurs sources de revenus, qu'il s'agisse de prestations servies par les régimes publics, de salaires, de pensions privées ou d'autres formes d'épargne.

La deuxième batterie d'indicateurs concerne la pauvreté des personnes âgées. Elle fait apparaître la proportion de seniors qui vivent avec un revenu inférieur à la moitié du revenu médian national. Elle compare également le taux de pauvreté des personnes âgées à celui de l'ensemble de la population.

Le dernier indicateur présente le salaire du travailleur moyen, qui sert de base à la modélisation des pensions. Ces données sont largement utilisées dans la présente étude : de nombreux paramètres et tous les résultats des modélisations concernant les droits à retraite sont exprimés en pourcentage du salaire national moyen.

Principaux résultats

Le revenu des personnes âgées est généralement plus faible que celui de la population, même si l'on tient compte des différences de taille des ménages. En 2012-13, les plus de 65 ans percevaient en moyenne un revenu équivalant à 87 % de celui de la population totale. Les revenus des personnes âgées de 66 à 75 ans correspondaient à 92 % de celui de la population, et ceux des plus de 75 ans à 80 % de ce dernier. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les transferts publics constituent la principale source de revenu des personnes âgées.

Les plus de 65 ans percevaient un revenu correspondant à 87 % de celui de la population, en moyenne, en 2012 et dans les pays pour lesquels on dispose de données (tableau 8.1). C'est en France et au Luxembourg, où leur revenu égalait ou dépassait celui de la population globale (respectivement, 100 % et 106 % de ce dernier) que les personnes âgées étaient les mieux loties. Elles affichaient aussi des revenus relativement élevés en Espagne, en Grèce, en Israël, en Italie, au Mexique et au Portugal, puisque ceux-ci correspondaient à plus de 95 % de la moyenne nationale. En Australie et en Corée, par contre, leurs revenus s'établissaient à peine à, respectivement, 67 % et 60 % de cette moyenne.

Globalement, le revenu relatif des personnes âgées de 66 à 75 ans est supérieur à celui des plus de 75 ans : il correspond à 92 % du revenu de la population pour les premières, contre 80 % pour les secondes. Cette différence s'explique en partie par les effets de cohorte, comme l'augmentation des rémunérations réelles. À la longue, celle-ci se traduit par une hausse des gains de chaque cohorte successive de retraités, laquelle entraîne à son tour une augmentation des retraites à chaque génération. Les principes d'indexation des prestations de retraite servies jouent donc un rôle essentiel dans la protection du revenu des seniors sur des périodes plus longues. Cela concerne particulièrement les femmes, qui perçoivent généralement des salaires inférieurs pendant leur vie active, ont une espérance de vie supérieure aux hommes, et sont surreprésentées parmi les retraités les plus âgés.

Sources de revenu

Parmi les quatre principales sources de revenu des personnes âgées, les transferts publics (retraites liées à la rémunération, prestations soumises à conditions de ressources, etc.) et les pensions professionnelles occupent la place la plus importante (graphique 8.2) puisqu'ils représentent, respectivement, en moyenne 56 % et 13 % de ce revenu. C'est en Hongrie et en Belgique que les plus de 65 ans sont le plus tributaires des transferts publics : ces prestations y assurent respectivement 89 % et 85 % de leur revenu. Les transferts publics occupent en revanche une place modérée au Mexique, puisqu'ils représentent 6 % du revenu total. Les pensions professionnelles revêtent une importance particulière dans 13 pays de l'OCDE. Elles affichent leur plus haut niveau en France (70 %) et en Finlande (72 %).

Dans l'OCDE, le travail compte en moyenne pour 21 % du revenu des personnes âgées, et le capital pour 10 % environ. Le

travail occupe une place particulièrement importante au Mexique, où il contribue pour plus de 60 % au revenu des seniors. Il joue aussi un rôle de premier plan aux États-Unis, en Israël, en Nouvelle-Zélande, et en Turquie, où il y contribue pour plus de 30 %. Plusieurs facteurs expliquent ces chiffres. Dans certains pays, comme Israël ou les États-Unis, l'âge normal de la retraite est supérieur à 65 ans. Dans d'autres, les salariés continuent de travailler parce qu'ils n'ont pas cotisé suffisamment pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ou pour améliorer le montant de leur retraite. Par ailleurs, comme le calcul des revenus se fait par ménage, on suppose que les personnes âgées bénéficient du salaire des membres plus jeunes de la famille avec lesquels elles vivent parfois. Par conséquent, il y a de grandes chances que le travail constitue une source de revenu plus importante pour les personnes âgées lorsque bon nombre d'entre elles vivent dans des ménages plurigénérationnels.

Le capital, qui provient principalement de régimes privés, représente 40 % des sources de revenu des seniors au Canada. En Australie, au Danemark, aux États-Unis et en France, il en représente 20 % environ.

Définition et mesure

Le revenu des personnes âgées englobe les revenus du travail salarié et indépendant, du capital et des transferts publics. Les chiffres indiquent le revenu disponible (c'est-à-dire net de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociales). Les revenus sont mesurés par ménage et ajustés à l'aide de l'échelle d'équivalence reposant sur la racine carrée pour tenir compte des différences de taille des ménages. Voir *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous* (OCDE, 2015) pour de plus amples précisions sur les définitions et les sources de données. Le chapitre thématique sur « Les revenus et la pauvreté des personnes âgées » de la publication *Panorama des pensions 2013* étudie ces questions plus en détail.

Pour en savoir plus


OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.

OCDE (2013), *Panorama des pensions 2013 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr.

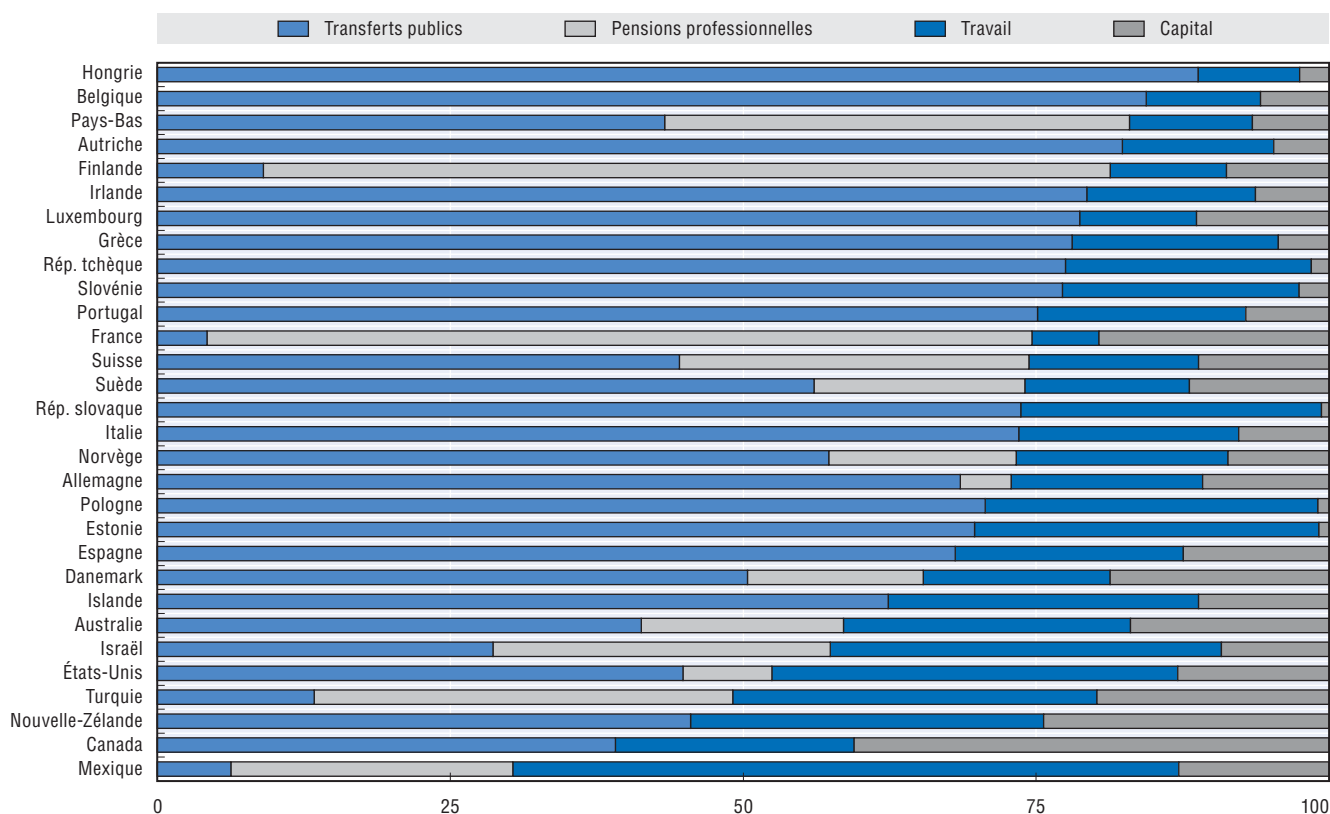
8.1. Revenus des personnes âgées, 2012 (ou dernière année disponible)

	Revenus des plus de 65 ans, en % des revenus de la population				Revenus des plus de 65 ans, en % des revenus de la population				
	Ensemble des plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans		Ensemble des plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans		
Australie	67.1	70.8	61.9	2012	Corée	60.1	62.0	56.4	2013
Autriche	89.8	93.2	84.6	2012	Luxembourg	106.0	103.2	110.8	2012
Belgique	77.2	80.5	73.4	2012	Mexique	96.2	102.6	85.5	2012
Canada	91.6	94.0	88.4	2011	Pays-Bas	87.3	99.2	78.3	2013
République tchèque	81.1	84.0	76.5	2012	Nouvelle-Zélande	83.3	93.5	68.2	2012
Danemark	77.1	82.4	69.1	2012	Norvège	89.4	99.6	75.2	2012
Estonie	68.9	72.9	63.6	2012	Pologne	90.3	89.7	91.0	2012
Finlande	83.6	93.2	70.6	2012	Portugal	96.3	102.2	89.8	2012
France	100.4	107.3	93.3	2013	République slovaque	83.9	84.9	81.9	2012
Allemagne	86.9	90.5	80.0	2012	Slovénie	86.3	90.5	80.6	2012
Grèce	97.5	103.5	90.2	2012	Espagne	95.9	100.8	90.9	2012
Hongrie	84.1	92.9	82.3	2012	Suède	85.7	97.6	67.9	2012
Islande	92.7	96.9	86.8	2012	Suisse	75.6	80.8	67.7	2012
Irlande	87.9	96.6	74.8	2012	Turquie	89.5	94.4	81.6	2012
Israël	96.5	106.4	83.0	2012	Royaume-Uni	82.3	88.7	74.3	2012
Italie	95.6	101.2	89.6	2013	États-Unis	92.1	102.9	76.8	2013
					OCDE32	86.8	92.5	79.5	

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328045>

8.2. Sources de revenus des personnes âgées, 2012 ou dernière année disponible



Note : Le revenu du travail comprend à la fois le revenu tiré d'une activité salariée et celui tiré d'une activité indépendante. Le revenu du capital comprend les pensions privées et le rendement de l'épargne autre que l'épargne-retraite. Les données concernant le Chili, la Corée, le Japon, et le Royaume-Uni ne sont pas disponibles.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328051>

Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, 12,6 % en moyenne des plus de 65 ans vivent dans la pauvreté monétaire, disposant d'un revenu inférieur au revenu médian équivalent national des ménages. La situation varie sensiblement d'un pays à l'autre. Le taux de pauvreté des personnes âgées est plus élevé que celui de la population totale, qui s'établit à 11,3 % en moyenne. Ce résultat tient toutefois à un petit nombre de pays. Dans 19 des 34 pays de l'OCDE, la pauvreté monétaire des personnes âgées est inférieure à celle de la population dans son ensemble.

Selon les derniers chiffres disponibles, les taux de pauvreté des personnes âgées de plus de 65 ans sont très élevés en Corée (50 %), en Australie (34 %), et au Mexique (27 %). Les Pays-Bas et la République tchèque affichent en revanche les plus faibles : respectivement 2 % et 3 %. Les taux de pauvreté avoisinent la moyenne de l'OCDE (12,4 %) en Autriche, en Belgique, en Estonie et au Royaume-Uni.

La pauvreté dans les tranches d'âge supérieures

La pauvreté est moins fréquente parmi les jeunes retraités (66-75 ans) que parmi les retraités âgés (75 ans et plus), le taux de pauvreté moyen s'établissant respectivement à 10,9 % et 14,7 %. L'écart entre les deux est supérieur à 10 points aux États-Unis, en Israël, en Slovénie et en Suisse. De nombreux facteurs expliquent cette situation, à commencer par le fait que, les salaires réels ayant en général augmenté au fil du temps, chaque nouvelle cohorte de retraités bénéficie de prestations plus élevées lors de son départ en retraite. Par ailleurs, les personnes âgées sont majoritairement des femmes. Dans deux pays toutefois – le Luxembourg et la Pologne – les plus de 75 ans sont légèrement mieux lotis que leurs cadets.

L'incidence variable de la pauvreté parmi les personnes âgées tient notamment au niveau fixé pour les prestations des régimes publics de retraite (voir l'indicateur « Pensions de base, ciblées et minimum » au chapitre 5).

Pauvreté selon le sexe

Dans tous les pays pour lesquels des données ventilées par sexe sont disponibles, on constate qu'à la vieillesse, les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté que les hommes : le taux moyen de pauvreté des hommes est de 8,4 %, celui des femmes de 12,4 %. Les écarts les plus faibles (moins de 0,1 point) sont observés en Irlande et au Luxembourg. Ils sont également modérés (aux alentours d'un point) en France, en Islande et aux Pays-Bas.

Les écarts les plus prononcés sont observés en Estonie, aux États-Unis, et en Slovénie, où les taux de pauvreté des

femmes sont supérieurs de 8 à 12 points à ceux des hommes. Cela posé, ils sont également appréciables en Allemagne, en Hongrie, en Pologne et en Suisse (de 6 à 7 points).

Pauvreté en fonction de l'âge

Dans 15 des 34 pays de l'OCDE, les personnes âgées sont plus exposées à la pauvreté monétaire que la population (tableau 8.5). Les écarts les plus notables sont observés en Australie, en Corée et en Suisse, où les taux de pauvreté des personnes âgées dépassent de 14 à 35 points ceux de la population globale. En Corée, l'explication réside dans le fait que le système de pension n'est pas arrivé à complète maturité. Pour l'Australie et la Suisse, l'explication provient du fait que de nombreux retraités touchent leurs retraites en sommes forfaitaires plutôt qu'en revenus annuels. Dans les 15 pays de l'OCDE où le taux de pauvreté des seniors est supérieur à celui de la population, il se situe à 20 % en moyenne. Dans les 19 autres pays, les personnes âgées sont moins susceptibles d'être pauvres que la population totale. C'est notamment le cas du Canada, de la Grèce et de l'Espagne, où le taux de pauvreté des personnes âgées se situe de 5 à 8 points en-deçà du taux de pauvreté global. Dans ce groupe de pays, il s'établit à 7 %, alors que celui de la population est de 10 %.

Définition et mesure

Afin de faciliter les comparaisons entre pays, l'OCDE considère la pauvreté comme une notion « relative ». La référence est calculée en fonction du revenu médian des ménages dans un pays donné à un moment donné. Ici, le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu disponible équivalent médian des ménages. Pour plus d'informations sur les définitions et les sources de données, voir OCDE (2015).

Pour en savoir plus

OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.

8.3. Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge et du sexe

Pourcentage de personnes âgées dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu disponible médian des ménages

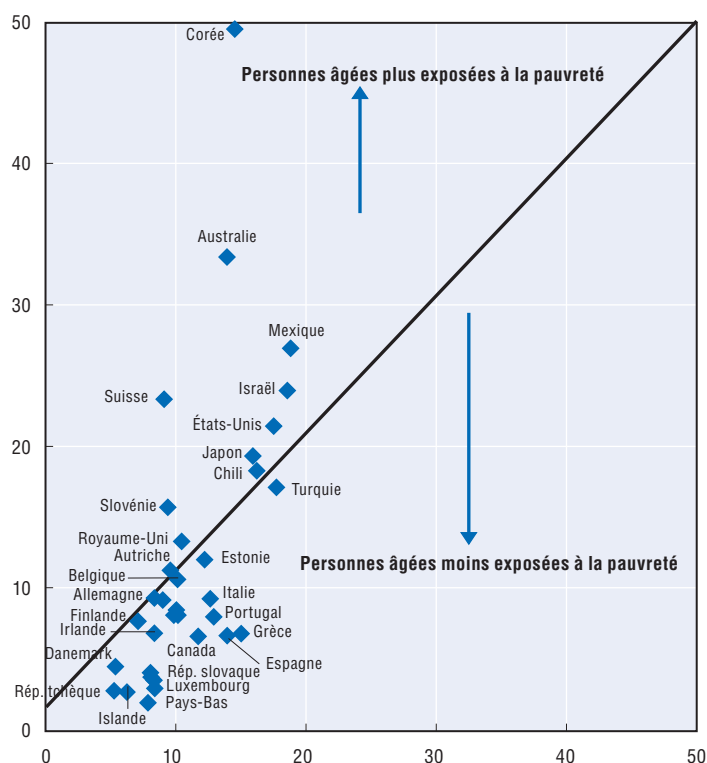
	2012 ou dernière année disponible						Population totale	2012 ou dernière année disponible						Population totale
	Personnes âgées (plus de 65 ans)					Population totale		Personnes âgées (plus de 65 ans)					Population totale	
	Par âge			Par sexe				Par âge			Par sexe			
	Ensemble 65+	66-75 ans	76+ ans	Hommes	Femmes			Ensemble 65+	66-75 ans	76+ ans	Hommes	Femmes		
Australie	33.5	30.5	37.8	31.0	35.7	14.0	Corée	49.6	46.1				14.6	
Autriche	11.4	11.2	11.6	9.0	13.2	9.6	Luxembourg	3.0	3.2	2.7	3.0	3.1	8.4	
Belgique	10.7	10.2	11.4	9.7	11.5	10.2	Mexique	27.0	25.3	30.0	26.0	27.9	18.9	
Canada	6.7	6.6	6.9	4.9	8.2	11.8	Pays-Bas	2.0	1.8	2.3	1.7	2.3	7.9	
Chili	18.4	17.7	19.3			16.3	Nouvelle-Zélande	8.2	8.0	8.5	5.5	10.5	9.9	
République tchèque	2.8	2.7	3.0	1.5	3.8	5.3	Norvège	4.1	2.2	6.9	1.8	6.0	8.1	
Danemark	4.6	2.7	7.4	3.1	5.8	5.4	Pologne	8.2	10.4	5.6	4.4	10.5	10.2	
Estonie	12.1	12.3	11.8	6.9	14.6	12.3	Portugal	8.1	6.4	9.9	6.8	9.0	13.0	
Finlande	7.8	4.1	12.7	5.1	9.7	7.1	République slovaque	3.6	3.2	4.3	0.7	5.3	8.4	
France	3.8	2.7	5.0	3.0	4.4	8.1	Slovénie	15.8	11.7	21.3	8.7	20.7	9.4	
Allemagne	9.4	8.1	10.8	6.3	12.3	8.4	Espagne	6.7	6.4	7.1	5.7	7.6	14.0	
Grèce	6.9	5.9	8.1	5.6	8.0	15.1	Suède	9.3	6.6	13.5	6.6	11.6	9.0	
Hongrie	8.6	7.8	9.9	5.0	10.6	10.1	Suisse	23.4	18.8	30.5	19.8	26.4	9.1	
Islande	2.8	2.8	2.8	2.5	3.0	6.3	Turquie	17.2	15.9	19.3	15.9	18.3	17.8	
Irlande	6.9	6.5	7.5	6.9	7.0	8.4	Royaume-Uni	13.4	10.9	16.6	10.9	15.5	10.5	
Israël	24.1	19.7	30.0	21.2	26.4	18.6	États-Unis	21.5	17.5	27.2	16.5	25.6	17.6	
Italie	9.4	9.5	9.2	6.4	11.5	12.7	OCDE	12.4	10.9	14.7	8.4	12.4	11.3	
Japon	19.4	16.6	22.8			16.0								

Note : 2009 pour le Chili, les États-Unis, la Finlande, la Hongrie, Israël, et les Pays-Bas. 2011 pour la Turquie.


Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328060>

8.4. Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge



Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328075>

Principaux résultats

Le « salaire du travailleur moyen » (STM) est un indicateur important puisque tous les résultats de la modélisation des retraites sont présentés sous forme de multiples de cette mesure. Celui de l'ensemble des pays de l'OCDE s'est établi à 40 007 USD en moyenne en 2014.

Le tableau 8.5 rend compte du montant du salaire moyen d'après l'indicateur du salaire du travailleur moyen (STM) de l'OCDE pour l'année 2014. Le salaire s'entend ici comme le salaire brut avant tout prélèvement (y compris l'IRPP et les cotisations sociales), mais comprend les heures supplémentaires et les autres compléments de rémunération versés aux salariés.

Les STM sont exprimés en monnaie nationale et en dollars des États-Unis (aux taux de change du marché et à parités de pouvoir d'achat [PPA]). Le taux de change à PPA tient compte de ce que le pouvoir d'achat du dollar varie d'un pays à l'autre : il prend en considération les écarts de prix d'un panier de biens et de services entre les différents pays. Le magazine *The Economist* publie régulièrement une version connue et facile à comprendre de la PPA, l'indice « Big Mac », qui fait apparaître l'écart entre le niveau des monnaies et celui qui garantirait une égalité de prix du hamburger partout dans le monde (voir www.economist.com/content/big-mac-index?fsrc=cemea/ggl/gen/big-mac-index).

Le salaire du travailleur moyen dans les pays de l'OCDE s'est établi à 40 007 USD en 2014, aux taux de change du marché. Aux taux de change à PPA, il était de 40 548 USD. Ce chiffre plus élevé semble indiquer que le taux de change de la monnaie de nombreux pays de l'OCDE par rapport au dollar américain était inférieur à celui qui garantirait une égalité de prix pour un panier type de biens et de services.

Pour les autres grandes économies, le calcul de la rémunération moyenne ne repose ni sur la définition du salaire du travailleur moyen, ni sur un autre critère harmonisé, ces chiffres n'étant malheureusement pas disponibles. Les

données ont été recueillies auprès de sources nationales et sont donc constituées, en fonction des statistiques disponibles, du revenu individuel moyen ou du salaire moyen couvert par le système de retraite, ou encore du salaire moyen d'une catégorie particulière de salariés.

Définition et mesure

Depuis la deuxième édition du rapport *Les pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2007), on utilise le concept de « salaire du travailleur moyen » (STM). Cette notion est plus large que celle de l'« ouvrier moyen » (OM), car elle couvre un plus grand nombre de secteurs économiques et comprend à la fois les travailleurs manuels et intellectuels. Ce nouveau concept a été utilisé pour la première fois dans une publication de l'OCDE intitulée *Les impôts sur les salaires*, puis repris à titre de critère de référence dans *Prestations et salaires*. En outre, la troisième édition du rapport *Les pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2009) comparait les taux de remplacement obtenus avec l'ancien indicateur et ceux obtenus avec le nouveau pour huit pays pour lesquels les résultats étaient notablement différents.

Pour en savoir plus


D'Addio, A.C. et H. Immervoll (2010), « Earnings of Men and Women Working in the Private Sector: Enriched Data for Pensions and Tax Benefit », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 108, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5km7smt2r7d2-en>.

8.5. Salaire du travailleur moyen (STM), 2014

En monnaie nationale et en USD au taux de change du marché et à parités de pouvoir d'achat

	Indicateurs du salaire moyen de l'OCDE			Taux de change par rapport au dollar américain	
	Monnaie nationale	USD, au taux du marché	USD, à PPA	Taux du marché	PPA
Pays de l'OCDE					
Australie	79 689	65 195	51 746	1.22	1.54
Autriche	42 573	51 557	50 986	0.83	0.84
Belgique	46 464	56 269	55 447	0.83	0.84
Canada	49 481	42 689	39 270	1.16	1.26
Chili	7 018 884	11 588	18 919	605.69	371.00
République tchèque	312 084	13 637	23 465	22.89	13.30
Danemark	397 484	64 654	52 369	6.15	7.59
Estonie	12 436	15 060	22 050	0.83	0.56
Finlande	42 910	51 965	45 697	0.83	0.94
France	37 427	45 325	45 148	0.83	0.83
Allemagne	45 952	55 649	58 389	0.83	0.79
Grèce	20 168	24 424	32 217	0.83	0.63
Hongrie	3 009 284	11 526	22 798	261.10	132.00
Islande	6 856 100	53 779	48 972	127.49	140.00
Irlande	34 466	41 739	40 982	0.83	0.84
Israël	130 605	33 466	32 570	3.90	4.01
Italie	30 463	36 891	40 188	0.83	0.76
Japon	4 881 994	40 765	46 495	119.76	105.00
Corée	39 800 000	36 457	46 441	1 091.70	857.00
Luxembourg	54 560	66 074	60 623	0.83	0.90
Mexique	101 904	6 912	12 706	14.74	8.02
Pays-Bas	48 856	59 165	59 219	0.83	0.83
Nouvelle-Zélande	54 733	42 718	37 233	1.28	1.47
Norvège	542 386	72 602	57 395	7.47	9.45
Pologne	42 360	11 978	23 148	3.54	1.83
Portugal	17 436	21 115	29 653	0.83	0.59
République slovaque	10 342	12 525	20 561	0.83	0.50
Slovénie	17 851	21 618	29 555	0.83	0.60
Espagne	26 162	31 683	38 701	0.83	0.68
Suède	407 974	52 272	45 584	7.80	8.95
Suisse	90 522	91 179	66 074	0.99	1.37
Turquie	28 370	12 164	23 642	2.33	1.20
Royaume-Uni	35 633	55 539	50 329	0.64	0.71
États-Unis	50 075	50 075	50 075	1.00	1.00
OCDE34		40 007	40 548		
Autres grandes économies					
Argentine	135 492	16 006		8.47	
Brésil	19 312	7 267	11 564	2.66	1.67
Chine	56 339	9 077	15 393	6.21	3.66
Inde	80 338	1 271	4 539	63.19	17.70
Indonésie	17 200 000	1 385	4 363	12 422	3 942.00
Fédération de Russie	391 920	6 691	20 519	58.57	19.10
Arabie saoudite	183 989	49 020		3.75	
Afrique du Sud	144 627	12 525	27 084	11.55	5.34

Note : PPA = parités de pouvoir d'achat. Le salaire moyen est arrondi au centième le plus proche et les taux de change sont arrondis à une décimale. Le taux de change de marché utilisé est celui du 31-12-2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328085>

Chapitre 9

L'équilibre financier des systèmes de retraite

Les indicateurs présentés dans ce chapitre portent sur les aspects financiers des régimes de retraite. Le premier donne un aperçu des cotisations de retraite obligatoires que les travailleurs doivent verser pour obtenir des droits à retraite.

Le deuxième examine les dépenses publiques consacrées aux régimes de retraite. Il indique la part du produit intérieur brut affectée au versement des prestations de retraite publiques et le pourcentage global des retraites publiques dans le budget de l'État. Le troisième indicateur s'intéresse aux dépenses de retraite privées et examine le total des dépenses de prestations des régimes privés obligatoires, quasi obligatoires et facultatifs.

Le dernier indicateur présente les projections à long terme des dépenses de retraite, notamment l'évolution des dépenses publiques de retraite sur la période comprise entre 2013-15 et 2050.

Principaux résultats

Le taux de cotisation au régime obligatoire d'assurance sociale et aux régimes de retraite privés obligatoires des salariés et des employeurs pour un travailleur du secteur privé de rémunération moyenne s'élève globalement à 24 % dans 13 pays de l'OCDE. Le taux de cotisation aux régimes de retraite obligatoires pour les salariés et les employeurs des 21 autres pays de l'OCDE où cela s'applique s'est établi en moyenne à 18 % en 2014.

La plupart des indicateurs qui figurent dans *Panorama des pensions* concernent le volet « prestations » des systèmes de retraite. Les indicateurs de la présente section s'intéressent au volet « cotisations ». Il s'agit ici de tenter de définir la part de leur rémunération que les salariés moyens ont consacré à leur retraite en 2014. Les pensions de retraite financées par l'impôt ne sont pas prises en considération.

Comme, dans un pays, différentes composantes de la retraite peuvent être financées par des sources de revenu distinctes, l'exercice consistant à établir la cartographie des cotisations aux régimes de retraite revêt une grande importance, mais peut également s'avérer délicat. Cette présentation a pour objectif de décrire dans les grandes lignes les régimes de retraite modélisés ici, pour les pays pour lesquels on dispose de données. Il convient de noter que seules les cotisations correspondant aux régimes modélisés sont prises en considération. Ce chiffre peut différer du total des cotisations versées par les salariés et les employeurs ou du total des cotisations sociales ou des taxes qui entrent dans le coût salarial. Pour cela, les lecteurs se référeront à la publication de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires*.

Le premier tableau présente les 19 pays de l'OCDE où les cotisations à des régimes de retraite publics et privés sont obligatoires. Les pays qui appartiennent à ce groupe ont des régimes où le taux de cotisation est plus directement associé aux pensions versées. Le taux de cotisation moyen s'y élevait à 18 % en 2014. C'est en Italie que l'on observe le taux de cotisations obligatoires total le plus important : 33 %.

Le second tableau rend compte des taux de cotisation aux régimes privés obligatoires et des taux de cotisations sociales

obligatoires qui s'appliquent à un salarié du secteur privé. Dans ce groupe, il est difficile de distinguer les cotisations versées par les salariés et les employeurs au régime de retraite de celles versées aux autres branches de l'assurance sociale comme la pension de réversion, les prestations d'invalidité, les allocations de chômage, etc. En outre, les individus ne peuvent choisir les régimes auxquels ils souhaitent adhérer et doivent donc cotiser pleinement à tous ces dispositifs. Dans ce groupe, le taux de cotisation moyen était de 24 % pour un travailleur moyen en 2014. Le taux le plus élevé est observé en Hongrie (47 %), et le plus faible aux États-Unis (12 %).

Les pays où les taux de cotisation aux régimes de retraite sont élevés offrent souvent des prestations de retraite supérieures à la moyenne (c'est le cas de l'Islande et des Pays-Bas) ou des retraites de plus longue durée, comme en France ou en Italie, où l'âge de la retraite est plus bas. Des taux de cotisation élevés aux régimes obligatoires peuvent avoir pour conséquences de diminuer l'emploi total et de développer le secteur informel.

C'est la Nouvelle-Zélande qui affiche le taux de cotisation obligatoire le plus bas : 6 %. Ce taux est également faible dans d'autres pays : en Australie (9 %), au Canada (9.9 %) et en Corée (9 %).

Pour en savoir plus


OCDE (2015), *Les impôts sur les salaires 2015*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2015-fr.

9.1. Taux de cotisation aux régimes de retraite obligatoires pour un travailleur moyen en 2014

	Public		Privé		Total
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	
Australie		9.5			9.5
Belgique	7.5	8.86			16.4
Canada	4.95	4.95			9.9
Chili			11.2	1.15	12.3
Danemark	0.54	0.82		12	13.4
Finlande	7.05	17.75			24.8
France	6.8	8.45	3.0	3.0	21.25
Allemagne	9.5	9.5			18.9
Islande		7.79	4	8	19.8
Israël	3.75	3.75	5.5	12.0	25.0
Italie	9.19	23.81			33.0
Japon	8.737	8.737			17.5
Corée	4.5	4.5			9.0
Luxembourg	8.0	8.0			16.0
Mexique			1.125	5.15	6.275
Pays-Bas	17.9	0.0		16	20.9
Nouvelle-Zélande		3	3	6	
Pologne	9.76	9.76			19.5
Suède	7.0	11.4		4.5	22.9
Suisse	4.2	4.2	7.7	10.4	26.6
Turquie	9.0	11.0			20.0

Note : Dans certains cas, les recettes tirées des cotisations de retraite ont été calculées en partant de l'hypothèse que ces recettes sont réparties entre différents programmes de protection sociale dans les mêmes proportions que les taux de cotisation. Les cotisations totales comprennent les sommes versées par des non-salariés (principalement les travailleurs indépendants). Au Danemark, le taux de cotisation à l'ATP est exprimé en pourcentage du salaire du travailleur moyen, soit 397 484 DNK.

Source : OCDE (diverses années), *Les impôts sur les salaires* ; OCDE (2013), *Statistiques des recettes publiques* ; Administration de la sécurité sociale, États-Unis (diverses années), *Social Security Programs throughout the World* ; modèles de retraite et modèles fiscaux de l'OCDE.


StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328094>

9.2. Taux de cotisations sociales et taux de cotisation aux régimes privés obligatoires pour un travailleur moyen en 2014

	Public		Privé		Total
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	
Autriche	10.25	12.55			22.8
République tchèque	6.5	21.5			28.0
Estonie		16.0	2.0	4.0	20.0
Grèce	6.67	13.3			20.0
Hongrie	18.5	28.5			47.0
Irlande	4	10.75			14.75
Norvège	8.2	14.1			22.3
Portugal	6.4	13.8			20.2
République slovaque	7.0	20.0			27.0
Slovénie	15.5	8.85			24.4
Espagne	4.7	23.6			28.3
Royaume-Uni	9.05	11.9			20.95
États-Unis	6.2	6.2			12.4

Note : Dans certains cas, les recettes tirées des cotisations de retraite ont été calculées en partant de l'hypothèse que ces recettes sont réparties entre différents programmes de protection sociale dans les mêmes proportions que les taux de cotisation. Les cotisations totales comprennent les sommes versées par des non-salariés (principalement les travailleurs indépendants).

Source : OCDE (diverses années), *Les impôts sur les salaires* ; OCDE (2013), *Statistiques des recettes publiques* ; Administration de la sécurité sociale, États-Unis (diverses années), *Social Security Programs throughout the World* ; modèles de retraite et modèles fiscaux de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328101>

Principaux résultats

Au sein de l'OCDE, entre 1990 et 2011, les dépenses publiques au titre des pensions de retraite et de réversion ont progressé à un rythme supérieur de 28 % à la production intérieure et sont passées d'une moyenne de 6.2 % du produit intérieur brut (PIB) à 7.9 %. Les régimes de retraite publics constituent souvent le plus gros poste de dépenses sociales, représentant en moyenne 18 % des dépenses publiques.

L'Italie est le pays de l'OCDE où le rapport des pensions publiques servies au revenu national était le plus élevé en 2011, soit 15.8 % du PIB. Les autres pays où le niveau des dépenses publiques de retraite est élevé se situent également en Europe continentale : il s'agit de l'Autriche, de la France de la Grèce et du Portugal, où elles représentent 13 % à 14 % du PIB, et de l'Allemagne, de la Pologne et de la Slovaquie, où elles en constituent quelque 11 %. Dans ces pays, les dépenses publiques de retraite représentent généralement entre 23 % et 30 % du total des dépenses publiques.

L'Islande et le Mexique ont respectivement consacré 2.1 % et 1.8 % de leur PIB aux pensions de retraite publiques. Ces dépenses sont également peu élevées en Corée, qui y consacre 2.2 % du PIB. L'Islande et le Mexique sont des pays où la population est relativement jeune, et le régime de retraite coréen n'est pas encore arrivé à maturité : le régime public lié aux rémunérations n'a été établi qu'en 1988, et le nouveau dispositif de pensions de base ciblées n'a été institué qu'en 2014. Au Mexique, le faible niveau des dépenses témoigne de la couverture relativement limitée des dispositifs de retraite (quelque 35 % des salariés seulement). En Islande, le revenu des retraités provient en grande partie de plans de retraite professionnels obligatoires (voir l'indicateur suivant « Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés »), si bien que les régimes publics occupent une place plus marginale qu'ailleurs dans le revenu des personnes âgées. L'âge de la retraite y est en outre élevé (67 ans).

Les dépenses sont également peu élevées dans des pays qui bénéficient d'un contexte démographique favorable, comme l'Australie, le Canada, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande. Ce n'est toutefois pas toujours le cas : bien que se classant en deuxième position parmi les pays de l'OCDE les plus jeunes d'un point de vue démographique, la Turquie consacre 7.5 % de son PIB aux retraites publiques. Il s'agit d'une proportion supérieure à celle observée au Danemark, aux États-Unis, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, alors que ces pays comptent un pourcentage plus élevé de personnes âgées de plus de 65 ans que la Turquie.

Évolution

Les dépenses de retraite ont représenté une part relative stable du PIB au cours de la période 1990-2011 dans six pays : Canada, Irlande, Islande, Luxembourg, Norvège et Suède.

Dans deux autres pays, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas, elles ont augmenté beaucoup plus lentement que le

revenu national. Aux Pays-Bas, cette évolution tient à l'importance croissante des régimes de retraite professionnels, qui diminue la dépendance à l'égard des pensions publiques ciblées. En Nouvelle-Zélande, la baisse, d'environ 30 %, s'explique par deux mesures : le gel des retraites de base entre 1992 et 1994 et le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans. Souvent, la réduction des dépenses de retraite publiques est couverte par une hausse des dépenses de retraite privées et professionnelles.

Dans six pays de l'OCDE, les dépenses publiques de retraite ont plus que doublé par rapport au revenu national. Dans le cas de la Corée, du Mexique et, dans une moindre mesure, de la Turquie, cela tient au fait qu'elles étaient peu élevées en 1990. En Pologne et au Portugal, par contre, elles sont nettement supérieures à la moyenne de l'OCDE alors qu'elles lui étaient initialement inférieures. Au Japon, leur évolution dérive du vieillissement démographique rapide.

Dépenses brutes et nettes

L'avant-dernière colonne des tableaux présente les dépenses publiques en termes nets, c'est-à-dire après impôts et cotisations acquittés sur les prestations de retraite. Les dépenses nettes sont sensiblement inférieures aux dépenses brutes en Autriche, en Belgique, en France, en Italie, en Pologne et dans les pays nordiques, ce qui s'explique par les impôts relativement élevés appliqués aux prestations de retraite. Les dépenses brutes sont comparables aux dépenses nettes lorsque les retraites ne sont pas imposables, comme en République slovaque, ou quand les prestations publiques sont globalement inférieures aux allègements fiscaux de base (Australie, Irlande, République tchèque et Royaume-Uni).

Prestations en nature


La dernière colonne du tableau indique le total des dépenses publiques en faveur des personnes âgées, prestations en nature comprises. Dans trois pays, les dépenses correspondant à ce type de prestations sont supérieures à 2 % du PIB. Au Danemark, en Norvège et en Suède, les plus importantes sont les allocations de logement. Elles sont définies comme des « prestations en nature » parce qu'elles sont fonction de dépenses particulières des individus. L'Australie, la Finlande, le Japon et les Pays-Bas affichent également des dépenses de prestations en nature élevées.

9.3. Dépenses publiques en faveur des personnes âgées et pensions de réversion

	Dépenses publiques sous forme de prestations de retraite en espèces et de pensions de réversion									Total, dont prestations en nature (en % du PIB)
	Niveau (en % du PIB)					Variation (%)	Niveau (en % du total des dépenses publiques)		Niveau en termes nets (en % du PIB)	
	1990	1995	2000	2005	2011		1990	2011		
Australie	3.1	3.6	3.8	3.3	3.5	14.0	8.5	9.7	3.4	5.2
Autriche	11.4	12.3	12.2	12.4	13.2	16.3	22.1	26.1	11.5	13.9
Belgique	9.1	9.3	8.9	9.0	10.2	11.7	17.4	19.0	9.0	10.4
Canada	4.2	4.6	4.2	4.0	4.3	2.7	8.7	10.5	4.1	4.3
Chili		6.7	7.3	3.7	3.2				3.2	3.3
République tchèque	5.8	6.1	7.2	7.0	8.9	53.8		20.5	8.9	9.1
Danemark	5.1	6.2	5.3	5.4	6.2	21.4	9.2	10.8	4.6	8.5
Estonie			6.0	5.3	6.9			18.3	6.8	7.0
Finlande	7.3	8.8	7.6	8.4	10.3	41.0	15.1	18.7	8.5	11.4
France	10.6	12.0	11.8	12.4	13.8	29.5	21.4	24.6	12.7	14.2
Allemagne	9.5	10.5	11.2	11.5	10.6	11.6		23.4	10.2	10.6
Grèce	9.9	9.7	10.8	11.8	14.5	46.3		28.0	14.5	14.7
Hongrie			7.6	8.5	10.0			19.9	10.0	10.5
Islande	2.2	2.4	2.2	2.0	2.1	-3.9		4.5	1.8	2.6
Irlande	4.8	4.3	3.1	3.4	5.3	8.5	11.5	11.2	5.0	5.8
Israël		4.5	4.7	4.9	4.8			11.4	4.7	4.9
Italie	11.7	13.2	13.7	14.0	15.8	35.3	22.2	31.9	13.8	16.0
Japon	4.8	6.1	7.3	8.5	10.2	112.1		24.4	9.7	11.9
Corée	0.7	1.2	1.4	1.5	2.2	205.7	3.7	7.4	2.2	2.4
Luxembourg	8.2	8.8	7.5	7.2	7.7	-5.3	21.6	18.1	7.0	7.7
Mexique	0.4	0.7	0.8	1.2	1.8	308.5		7.9	1.8	1.8
Pays-Bas	6.7	5.8	5.0	5.0	5.5	-18.8	12.2	10.9	5.0	6.4
Nouvelle-Zélande	7.3	5.6	4.9	4.2	4.9	-33.6	14.0	11.1	4.2	4.9
Norvège	5.6	5.5	4.8	4.8	5.4	-3.7		12.4	4.4	7.4
Pologne	5.1	9.4	10.5	11.4	10.8	110.3		24.9	9.8	10.9
Portugal	4.9	7.2	7.9	10.3	13.0	166.7		26.4	12.2	13.1
République slovaque	6.3	6.3	6.2	7.0			17.9		7.3	
Slovénie			10.5	9.9	11.4			22.8	11.4	11.6
Espagne	7.9	9.0	8.6	8.1	10.5	32.4		22.9	10.1	11.2
Suède	7.6	8.2	7.2	7.6	7.4	-2.6		14.3	5.7	9.8
Suisse	5.5	6.5	6.5	6.6	6.6	19.3	18.5	19.5	6.6	6.9
Turquie	2.4	2.7	4.9	5.9	7.5	219.4		20.2	7.5	7.6
Royaume-Uni	4.8	5.3	5.3	5.5	5.6	17.0	11.6	11.7	5.4	6.1
États-Unis	5.8	6.0	5.6	5.7	6.7	15.3	15.8	16.1	6.3	6.7
OCDE	6.2	6.7	6.8	7.0	7.9	27.8		17.5	7.3	8.4

Note : Voir Adema, W. et M. Ladaïque (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », OECD Social, Employment and Migration Working Paper, n° 92, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220615515052> pour de plus amples détails sur les données, les sources et la méthodologie.

Source : OCDE, Base de données sur les dépenses sociales de l'OCDE (SOCX), www.oecd.org/fr/social/dépenses.htm ; OCDE, Base de données des Principaux indicateurs économiques, <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=f>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328119>

Principaux résultats

Les versements effectués par les régimes de retraite privés se sont élevés en moyenne à 1.6 % du produit intérieur brut (PIB) en 2011 dans les 26 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Ce chiffre représente un cinquième de la moyenne des dépenses publiques de retraite. De 1990 à 2011, les pensions servies par les dispositifs privés ont progressé à un rythme supérieur de 38 % en moyenne, soit plus rapidement que les dépenses publiques de retraite.

Les régimes privés de retraite sont obligatoires ou couvrent quasiment la totalité des salariés par l'intermédiaire de conventions collectives (régimes dits quasi-obligatoires) dans moins de la moitié des 34 pays de l'OCDE. Dans d'autres, la couverture des dispositifs privés facultatifs – qu'ils soient individuels ou professionnels (fournis par l'employeur) – est très étendue.

C'est aux Pays-Bas que le flux de pensions privées est le plus important : il s'établissait à 5.8 % du PIB en 2011. Si l'on y ajoute les dépenses publiques, les prestations totales représentent 11.2 % du PIB. La Suisse s'inscrit en deuxième position pour les prestations privées, qui représentent 5.0 % du PIB. Les plans de retraite professionnels y sont obligatoires, mais les données sur les pensions servies par les régimes privés comprennent les prestations supérieures au minimum légal.

Dans les cinq pays qui suivent – Canada, Danemark, États-Unis, Islande et Royaume-Uni – les pensions privées représentent entre 3.3 % et 4.7 % du PIB. Sauf au Danemark et en Islande, les régimes de retraite privés y sont obligatoires, mais les plans professionnels et individuels y ont une large couverture. Au Japon (où les régimes privés sont facultatifs), les prestations au titre des régimes privés enregistrent aussi un niveau élevé, de 2.7 % du PIB. C'est l'Islande qui affiche le pourcentage de prestations privées le plus élevé sur l'ensemble des prestations de retraite, soit 64 %.

Dans les années 90, de nombreux pays – Australie, Estonie, Mexique, Pologne, République slovaque et Suède – ont mis en place des dispositifs privés obligatoires. Dans certains cas – notamment en Europe centrale et orientale – ce sont surtout les salariés les plus jeunes qui se sont affiliés à ces nouveaux régimes. Nombre de ces dispositifs n'ont pas encore commencé à verser des prestations. En Australie et en Suède, la plupart des prestations privées servies le sont par des régimes facultatifs dans le cas de l'Australie, et quasi-obligatoires dans le cas de la Suède, régimes qui existaient avant que les régimes privés ne soient rendus obligatoires. Dans tous ces cas de figure, il faudra plusieurs dizaines d'années pour que l'ensemble des retraités aient cotisé pendant toute leur carrière à des plans de retraite privés obligatoires.

Évolution

C'est dans les pays où les versements effectués par les régimes privés étaient initialement faibles (moins de 0.5 % du PIB) que les progressions les plus rapides sont généralement observables. Il existe toutefois des exceptions, comme le Danemark, l'Islande, la Suède et la Suisse. Dans ce dernier pays,

les plans de retraite professionnels sont devenus obligatoires en 1985, ce qui a nettement étendu leur couverture. Il s'ensuit aujourd'hui une augmentation rapide des droits à retraite au titre des régimes privés, chaque nouvelle génération de retraités ayant été couverte par ces régimes plus longtemps que la précédente.

Allègements fiscaux

De nombreux pays de l'OCDE accordent un régime fiscal avantageux à l'épargne-retraite constituée dans le cadre de plans de retraite privés. Souvent, les cotisations individuelles sont en tout ou en partie déductibles de l'impôt sur le revenu et les produits des placements sont totalement ou partiellement exonérés d'impôt. Certains pays prévoient des allègements fiscaux sur les pensions servies (voir « Régime fiscal des pensions et des retraités », chapitre 6).

Dans nombre de pays de l'OCDE, on calcule le coût de ces incitations fiscales en faisant appel à la notion de « dépenses fiscales », mise au point dans les années 60. Ces dépenses visent à quantifier le coût du régime fiscal avantageux par rapport à un régime fiscal de référence, ce montant étant censé correspondre à ce que les pouvoirs publics devraient déboursier sous forme d'aides – une dépense directe – pour obtenir le même effet.

Les données sur les dépenses fiscales liées à l'épargne-retraite sont disponibles pour 21 pays de l'OCDE. Dans plus de la moitié des cas, ces dépenses représentent au plus 0.2 % du PIB. Elles ne s'élèvent à 1 % du PIB ou plus que dans quatre pays – Australie, Canada, Irlande et Royaume-Uni.

Les chiffres relatifs aux dépenses fiscales doivent être interprétés avec prudence : ils ne sont pas comparables d'un pays à l'autre en raison de différences entre les régimes fiscaux de référence retenus. En dépit de leur nom, ces dépenses ne sont pas équivalentes à des dépenses directes et ne doivent donc pas être ajoutées aux chiffres des dépenses publiques de retraite.

Pour en savoir plus

Adema, W. et M. Ladaique (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 92, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/220615515052>.


OCDE (2010), *Les dépenses fiscales dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264076921-fr>.

9.4. Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés

	Type de régime	Dépenses de retraite des régimes privés					Variation (%)	Dépenses de retraite des régimes publics et privés (en % du PIB)	Allègements d'impôts pour les régimes privés (en % du PIB)
		Niveau (en % du PIB)							
		1990	1995	2000	2005	2011			
Australie	o		0.7	0.9	0.4	0.4		6.0	1.9
	f		1.8	2.9	1.9	2.1			
Autriche	f	0.4	0.4	0.5	0.5	0.7	56.6	13.9	0.0
Belgique	f	1.0	1.7	1.4	1.5	1.2	15.7	11.4	0.2
Canada	f	2.5	3.4	3.9	4.2	3.3	29.3	7.6	1.5
Chili	o		0.9	1.1	1.2	1.4		4.6	
République tchèque	o	0.0	0.0	0.2	0.2	0.5		9.4	0.0
	f	a	0.0	0.0	0.0	0.1			
Danemark	q/o	1.5	1.8	2.0	2.3	4.7	202.2	10.9	
Estonie								6.9	
Finlande	f	0.1	0.4	0.3	0.2	0.3	173.6	10.5	0.1
France	o	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	-18.7	14.1	0.0
	f	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	233.0		
Allemagne	f	0.7	0.7	0.8	0.8	0.8	18.1	11.4	0.9
Grèce	f	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	14.9	
Hongrie								10.0	
Islande	f	1.4	1.8	2.3	2.8	3.7	167.1	5.9	0.0
Irlande	f	0.9	1.0	0.8	0.9	0.8	-4.3	6.1	1.1
Israël								4.8	
Italie	o	1.0	1.3	0.9	1.0	1.1	6.3	17.3	0.0
	f	0.1	0.3	0.3	0.3	0.4	159.0		
Japon	o	0.2	0.3	0.5	0.4	0.6		13.0	0.0
	f	a	a	2.9	2.2	2.7			
Corée	o	0.2	0.2	0.6	0.4	0.9	400.3	3.2	
	f	m	0.0	0.0	0.0	0.1			
Luxembourg	f	a	a	a	0.6	0.6		8.3	0.0
Mexique								1.8	0.3
Pays-Bas	o	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		11.2	
	q	3.9	4.7	4.8	5.2	5.8	48.5		
Nouvelle-Zélande								4.9	
Norvège	f	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	15.9	6.1	0.5
Pologne								10.8	0.0
Portugal	f	0.3	0.3	0.4	0.6	0.6	95.0	13.6	0.1
République slovaque	f	a	0.1	0.2	0.4	0.3		7.3	0.1
Slovénie								11.4	
Espagne								10.5	0.2
Suède	q/o	1.2	1.9	1.8	2.1	2.6	112.5	9.9	
Suisse	o	2.3	3.3	4.2	4.7	5.0	113.3	11.5	
	f	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
Turquie								7.5	
Royaume-Uni	f/o	4.4	5.3	6.5	5.2	5.3	20.6	10.9	1.5
États-Unis	f	2.6	3.0	3.6	3.6	4.5	72.5	11.2	0.8
OCDE		1.0	1.2	1.4	1.4	1.6	54.2	9.4	0.4

Note : o = obligatoire ; q = quasi-obligatoire ; et f = facultatif.

Source : OCDE, Base de données sur les dépenses sociales de l'OCDE (SOCX), www.oecd.org/fr/social/depenses.htm ; OCDE, Base de données des Principaux indicateurs économiques, <http://stats.oecd.org/mei/default.asp?lang=f>. Pour plus d'informations sur les données, les sources et la méthodologie, voir Adema et Ladaïque.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328128>

Principaux résultats

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les dépenses publiques de retraite sont en hausse depuis plusieurs décennies, comme le montrent les deux précédents indicateurs. Les projections à long terme révèlent que ces dépenses devraient continuer à augmenter dans 20 pays de l'OCDE, et reculer dans 13 autres pour lesquels les données sont disponibles. En moyenne, les dépenses de retraite devraient passer de quelque 9.0 % du produit intérieur brut (PIB) en 2010-15 à 10.1 % du PIB en 2050.

La principale cause de la progression des dépenses de retraite est l'évolution démographique. Les projections ci-contre sont issues soit du rapport sur vieillissement de 2015 établi par l'Union européenne – qui porte sur les 28 pays de l'UE et la Norvège –, soit de projections nationales ou du rapport *Global Ageing 2013* de Standard & Poor's. Le tableau principal présente les données jusqu'en 2060 pour les pays pour lesquels les chiffres sont disponibles. Néanmoins, comme l'horizon est limité à 2050 pour dix pays de l'OCDE et pour toutes les autres grandes économies, c'est cette date qui constitue le principal point de comparaison. Dans le cas de l'Australie, les dernières projections couvrent la période allant jusqu'à 2055.

Les projections à long terme sont un outil indispensable à l'élaboration des politiques de retraite, car il faut souvent un temps assez long pour qu'une réforme commence à avoir un effet sur les dépenses publiques de retraite. On note des différences quant à l'éventail des dispositifs concernés par les prévisions, en raison de la complexité et de la diversité des systèmes de retraite nationaux. Ainsi, pour plusieurs pays, les données relatives aux régimes spéciaux des salariés du secteur public ne sont pas prises en compte alors que pour d'autres, elles sont intégrées. De même, suivant le cas, les projections incluent ou non les dépenses correspondant aux prestations soumises à conditions de ressources versées aux retraités. La couverture des données est également différente de celle de la *Base de données sur les dépenses sociales (SOCX)* de l'OCDE d'où sont tirés les chiffres des deux précédents indicateurs sur l'évolution des dépenses. Pour les statistiques de 2010-15, des écarts entre la base de données SOCX et les sources utilisées ici sont possibles compte tenu de la diversité des prestations étudiées et des définitions utilisées.

Ces chiffres permettent toutefois de dégager de grandes tendances. Les dépenses de retraite devraient passer de 9 % à 10 % du PIB, en moyenne, à l'horizon 2050 dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Dans les 28 pays de l'UE, elles devraient rester stables, aux alentours de 11 %-12 %, pendant toute la période,

résultat qui serait remarquable compte tenu de l'évolution démographique parallèle. L'indicateur « Ratio de dépendance démographique des personnes âgées » figurant au chapitre 7 signale une hausse de 80 % de ce ratio (le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 personnes âgées de 20 à 64 ans) d'ici à 2050. La réduction des prestations versées aux futurs retraités, moyennant une diminution de l'indexation et de la valorisation des pensions ou de la formule de calcul des prestations, et l'augmentation parallèle de l'âge ouvrant droit à la retraite, freineront la croissance des dépenses publiques de retraite.

Les dépenses publiques de retraite devraient augmenter dans 22 pays de l'OCDE d'ici à 2050. Dans deux pays, la Turquie et la Corée, elles vont considérablement progresser, de plus de 10 points du PIB d'ici cette même date, toutefois à partir d'un faible niveau. Dans le cas de la Corée, cette hausse rapide tient à la fois au vieillissement démographique et à l'immaturité relative du régime de retraite. En Belgique, les dépenses publiques devraient encore s'accroître, passant d'un niveau supérieur à la moyenne de l'OCDE, soit 12 % du PIB, à 15 % du PIB à l'horizon 2050. En Slovaquie, elles vont augmenter et passer de 12 % du PIB en 2010-15 à 16 % en 2050.

Comme dans l'OCDE, les dépenses publiques de retraite à long terme devraient substantiellement progresser dans toutes les grandes économies sauf l'Inde. Ce sera tout particulièrement le cas au Brésil, où elles passeront de 9 % du PIB actuellement à 17 % en 2050.

Pour en savoir plus

Commission européenne (2015), *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.


Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising To The Challenge*.

9.5. Projections des dépenses publiques de retraite, 2013-60

	2010-15	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pays de l'OCDE										
Australie	2.9		2.5		2.5		2.6		2.7	
Autriche	13.9	13.9	14.1	14.4	14.7	14.7	14.7	14.6	14.6	14.4
Belgique	11.8	12.7	13.8	14.7	15.2	15.2	15.1	15.0	15.1	15.1
Canada	4.9							6.3		
Chili	5.5							3.8		
République tchèque	9.0	9.0	9.1	9.0	8.8	9.0	9.3	9.6	9.8	9.7
Danemark	10.3	8.7	8.4	8.3	8.2	8.0	7.7	7.5	7.3	7.2
Estonie	7.6	7.6	7.3	7.1	7.0	6.9	6.8	6.7	6.6	6.3
Finlande	12.9	14.2	14.9	15.0	14.4	13.6	13.0	12.8	12.8	12.9
France	14.9	14.6	14.9	14.7	14.2	13.8	13.3	12.8	12.3	12.1
Allemagne	10.0	10.3	10.9	11.6	12.1	12.2	12.3	12.5	12.6	12.7
Grèce	16.2	15.5	15.0	14.4	14.1	14.1	14.1	14.4	14.2	14.3
Hongrie	11.5	9.8	9.3	8.9	9.1	9.6	10.4	10.7	11.0	11.4
Islande	3.3							3.5		
Irlande	7.4	8.0	8.7	9.1	9.6	10.0	10.2	10.0	9.3	8.4
Israël										
Italie	15.7	15.3	15.5	15.7	15.8	15.8	15.5	14.8	14.2	13.8
Japon	11.2	10.5	9.9							
Corée	1.7							12.5		
Luxembourg	9.4	10.6	11.2	11.9	12.4	12.7	12.7	12.5	12.4	13.4
Mexique	1.5							1.3		
Pays-Bas	6.9	7.1	7.4	7.7	8.1	8.3	8.3	8.1	7.9	7.8
Nouvelle-Zélande	5.5							7.3		
Norvège	9.9	10.7	11.1	11.3	11.4	11.4	11.4	11.6	11.9	12.4
Pologne	11.3	10.6	10.5	10.4	10.1	10.0	10.1	10.4	10.7	10.7
Portugal	13.8	14.6	14.9	15.0	15.0	14.8	14.6	14.4	13.8	13.1
République slovaque	8.1	8.0	7.9	7.6	7.7	8.1	8.6	9.1	9.7	10.2
Slovénie	11.8	11.1	11.4	12.3	13.3	14.3	15.1	15.6	15.6	15.3
Espagne	11.8	11.8	11.4	11.2	11.5	11.9	12.5	12.3	11.4	11.0
Suède	8.9	8.3	8.1	7.9	7.8	7.5	7.3	7.2	7.4	7.5
Suisse	9.6							10.7		
Turquie	6.3							17.0		
Royaume-Uni	7.7	7.4	7.8	7.9	8.2	8.4	8.1	8.1	8.3	8.4
États-Unis	4.9							6.1		
OCDE	9.0							10.1		11.3
Autres grandes économies										
Argentine	7.4							11.9		
Brésil	9.1							16.8		
Chine	3.4							9.2		
Inde	1.0							0.7		
Indonésie	0.7							1.6		
Fédération de Russie	8.1							14.9		
Arabie saoudite	2.2							8.1		
Afrique du Sud	1.9							3.5		
UE28	11.3	11.2	11.4	11.6	11.7	11.7	11.6	11.4	11.3	11.2

Note : Les chiffres d'OCDE28 correspondent aux pays pour lesquels on dispose de données complètes entre 2010-15 et 2050. Pour UE28, les chiffres correspondent à la moyenne arithmétique des données observées pour les États membres (et non aux résultats pondérés publiés par la Commission européenne). Les régimes de retraite des fonctionnaires et d'autres salariés du secteur public sont généralement inclus dans les calculs relatifs aux États membres de l'UE : voir Commission européenne, *op. cit.*

Source : European Commission (2015), *The 2015 Ageing Report* ; Australia: Commonwealth of Australia (2015), *2015 Intergenerational Report: Australia in 2055* ; Working Group on Public Pensions, Social Security Council (2013), Ministry of Health and Welfare, Japan ; Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising To The Challenge: Argentina, Brazil, Canada, China, Iceland, India, Indonesia, Korea, Mexico, Saudi Arabia and the United States.*

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328132>

Chapitre 10

Pensions privées et fonds de réserve publics pour les retraites

La série d'indicateurs sur les pensions privées et les fonds de réserve publics suit le même modèle que dans la dernière édition de Panorama des pensions.

Le premier de ces sept indicateurs porte sur la proportion de la population active qui est couverte par les régimes de retraite privés. Il établit une distinction entre régimes obligatoires, quasi-obligatoires et facultatifs, et entre dispositifs professionnels, qu'ils soient fournis par l'employeur ou correspondent à un régime de branche, et dispositions individuelles, convenues entre un particulier et un organisme chargé de gérer les retraites.

L'indicateur suivant étudie la structure institutionnelle des régimes privés. Il fait apparaître les types de structure qui proposent des prestations de retraite, en opérant une distinction entre fonds de pension, plans provisionnés et contrats d'assurance. Il distingue également les régimes selon qu'ils sont à prestations définies, à cotisations définies, mixtes ou hybrides.

Le troisième indicateur porte sur les actifs des fonds de pensions privés et des fonds de réserve publics pour l'année 2013. Les supports d'investissement de ces actifs sont étudiés dans le quatrième indicateur. Vient ensuite une analyse du rendement des placements effectués par les fonds de pension privés et les fonds de réserve publics en 2012 et en 2013.

Le sixième indicateur s'intéresse aux charges d'exploitation des dispositifs privés et aux frais facturés aux adhérents dans certains plans de retraite à cotisations définies.

Le dernier indicateur porte sur les coefficients de capitalisation des dispositifs à prestations définies pour les années 2012 et 2013.

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.

Principaux résultats

Ces dernières années, les régimes de retraite privés ont gagné en importance dans la mesure où les réformes des retraites adoptées ont imposé une diminution des droits à retraite pour les régimes publics. Dans 17 pays de l'OCDE, les régimes de retraite privés étaient obligatoires ou quasi-obligatoires en 2013 (c'est-à-dire qu'ils couvrent pratiquement la totalité des salariés par le biais de conventions collectives). Dans huit autres pays, les régimes privés facultatifs (professionnels ou individuels) concernent plus de 40 % de la population d'âge actif.

En 2013, 17 des 34 pays de l'OCDE étaient dotés à des degrés divers de régimes privés obligatoires ou quasi-obligatoires auxquels adhérait une part importante de la population active. En Finlande, en Islande, en Norvège et en Suisse, les plans de retraite professionnels sont obligatoires et couvrent près de 70 % de la population d'âge actif, voire davantage : les employeurs doivent gérer un régime de retraite et les taux de cotisation sont définis par les pouvoirs publics. L'Islande est l'un des pays de l'OCDE où le taux de couverture est le plus élevé : il s'établit à 87,9 % de la population en âge de travailler. D'autres plans de retraite professionnels peuvent être qualifiés de quasi-obligatoires : en application de conventions collectives de branche ou nationales, les employeurs doivent mettre en place des dispositifs auxquels les salariés sont tenus d'adhérer. Certains secteurs d'activité pouvant ne pas être couverts par de tels accords, ces régimes ne sont pas considérés comme obligatoires. À titre d'exemple, on peut citer les régimes de retraite professionnels du Danemark, des Pays-Bas ou de la Suède. Dans ces pays, la couverture, qui s'élève à 60 % au moins de la population d'âge actif, est proche de celle que connaissent les pays dotés de régimes obligatoires.

Les dispositifs obligatoires bâtis autour de comptes individuels sont très répandus en Amérique latine et en Europe centrale et orientale, où ils se sont en partie substitués aux régimes qui versent des prestations sociales. Ils sont en place au Chili, en Estonie, au Mexique, en République slovaque et, jusque récemment, en Pologne, où les cotisations à des comptes personnels dans des fonds de pension ouverts sont devenues facultatives en 2014. Parmi les autres pays de l'OCDE qui les ont aussi adoptés, on peut citer le Danemark, Israël et la Suède. Alors qu'au Danemark, en Estonie, en Israël et en Suède la couverture est quasiment universelle, ce n'est pas encore le cas dans les autres pays, où les salariés âgés ne sont généralement pas couverts par ces nouveaux régimes. Le taux de couverture, qui est compris entre 40 % et 60 %, va donc continuer d'augmenter au fur et à mesure que de nouveaux salariés adhéreront à ces plans de retraite individuels. Dans certains de ces pays, le travail informel est très développé, ce qui limite la couverture de ces régimes.

La couverture des plans de retraite professionnels facultatifs varie suivant les pays. Ces mécanismes sont qualifiés de facultatifs en ce sens que les employeurs, en commun avec les salariés, dans certains pays, sont libres d'établir des plans de retraite. Les plans de retraite individuels sont facultatifs lorsqu'une personne peut librement décider d'y adhérer ou non. La couverture des régimes facultatifs (professionnels ou individuels) est supérieure à 50 % en Allemagne, en Belgique, en Islande, en Nouvelle-Zélande et en République tchèque, et proche de 50 % aux États-Unis. En revanche, elle est très limitée (inférieure à 5 %) dans des pays comme la Grèce et le Portugal, où son faible niveau peut s'expliquer par la générosité des régimes publics. La couverture des régimes facultatifs est également faible au Mexique (1,7 %), pays doté d'un régime de retraite privé obligatoire.

Trois pays, l'Italie, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, ont mis en place, à l'échelle nationale, une affiliation automatique (avec clause dérogatoire) aux régimes de retraite privés. Les résultats sont contrastés. La Nouvelle-Zélande a atteint un taux de couverture de 73 % pour son dispositif KiwiSaver introduit en 2007. En Italie, depuis 2007, les indemnités de fin de contrat (perçues dans le cadre du régime dénommé *Trattamento di Fine Rapporto* – TFR) des employés du secteur privé sont automatiquement versées sur un plan de retraite professionnel à moins que l'employé ne choisisse expressément de conserver le régime TFR. En dépit de cette disposition, 16 % seulement de la population en âge de travailler sont couverts par un plan de retraite facultatif dans ce pays. Pour le Royaume-Uni, les données indiquées se rapportent encore à la situation en vigueur avant la réforme mais, pour la première fois depuis 2006, les chiffres préliminaires de 2013 concernant la couverture des salariés par les régimes de retraite professionnels marquent une hausse. L'affiliation automatique est également encouragée par la réglementation au Canada et aux États-Unis.

Définition et mesure

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer la couverture des régimes privés. Un individu peut être considéré comme couvert par un plan de retraite privé s'il dispose d'actifs dans un tel plan, s'il cotise à ce type de régime ou encore si des cotisations sont versées en sa faveur. Dans le calcul effectué ici, pour être adhérent à un plan de retraite privé, une personne doit disposer d'actifs dans un tel plan ou de droits à prestations à ce titre. Par conséquent, un individu qui ne cotise pas (pour diverses raisons, notamment parce qu'il est au chômage) ou pour le compte duquel des cotisations ne sont pas versées pendant une année est toujours considéré comme un adhérent au plan de retraite s'il dispose d'actifs ou de droits à prestations dans ce plan. Dans les pays où le secteur informel occupe une place importante, les deux méthodes de calcul aboutissent à des résultats très différents.

Il peut arriver que l'on comptabilise une personne plus d'une fois lorsque l'on utilise des données administratives, dans la mesure où certains individus sont susceptibles d'adhérer à la fois à un plan de retraite professionnel et à un plan individuel, tous deux facultatifs. De ce fait, la couverture totale des régimes facultatifs ne peut être obtenue en additionnant les chiffres de couverture des dispositifs professionnels et individuels. Ainsi, dans le cas des États-Unis, 41,6 % de la population d'âge actif adhère à un plan de retraite professionnel et 22,0 % à un dispositif individuel, alors que la couverture totale des régimes facultatifs ressort à 47,1 %. Cela signifie que 40 % des personnes ayant adhéré à un dispositif professionnel ont également souscrit à un plan individuel.


10.1. Couverture des régimes de retraite privés par type de dispositif, 2013

En pourcentage de la population d'âge actif (15-64 ans)

	Obligatoire/quasi obligatoire	Facultatif		Total
		Professionnel	Individuel	
Australie	68.5	x	19.9	19.9
Autriche	x	15.1	18.0	..
Belgique	x	57.3
Canada	x	25.7	24.7	..
Chili	78.9
République tchèque	x	x	66.2	66.2
Danemark	ATP : 83.3 PQO : 62.3	x	22.4	22.4
Estonie	74.3	x	5.1	5.1
Finlande	84.1	9.2	20.9	29.1
France	x	20.2	5.3	..
Allemagne	x	56.4	35.2	71.3
Grèce	x	0.2
Hongrie	x	..	18.5	..
Islande	87.9	x	52.2	52.2
Irlande	x	31.0	12.0	41.3
Israël	94.2	x	x	x
Italie	x	7.4	8.9	15.7
Japon
Corée	13.9	x	23.4	23.4
Luxembourg	x	5.2
Mexique	57.8	1.7	x	1.7
Pays-Bas	88.0	x	28.3	28.3
Nouvelle-Zélande	x	7.2	72.9	..
Norvège	68.6	..	22.3	..
Pologne	60.3	1.4
Portugal	x	3.2	4.0	..
République slovaque	55.3	x
Slovénie	x	36.3
Espagne	x	3.3	15.7	18.6
Suède	RPC : ~100 PQO : ~90	x	36.0	36.0
Suisse	72.6	x
Turquie	1.4	0.5	6.9	..
Royaume-Uni	x	30.0	11.1	43.3
États-Unis	x	41.6	22.0	47.1

Note : PQO = professionnel quasi obligatoire ; RPC = régime par capitalisation ; .. = non disponible ; x = non applicable. Les taux de couvertures sont fournis par rapport à la population active totale (personnes de 15 à 64 ans) pour tous les pays sauf pour l'Allemagne, l'Irlande et la Suède pour lesquels les taux de couverture sont fournis par rapport aux employés bénéficiant des contributions d'assurance sociale pour l'Allemagne et par rapport à l'emploi total pour l'Irlande et la Suède.

Source : Estimations des Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial et calculs de l'OCDE à partir de données d'enquête.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328144>

Principaux résultats

Les plans de retraite privés peuvent être financés au travers de diverses structures. En 2013, dans les pays de l'OCDE pour lesquels les données sont disponibles, 75 % des actifs des régimes privés, en moyenne, étaient détenus par des fonds de pension, 20 % dans le cadre de contrats d'assurance retraite gérés par des sociétés d'assurance-vie ou de retraite, 4 % sous forme de produits de retraite commercialisés par des banques ou des sociétés de gestion de portefeuille et 1 % dans des plans provisionnés.

Au sein des fonds de pension, les plans de retraite à cotisations définies jouent un rôle croissant, même si les dispositifs à prestations définies continuent à représenter la majorité des actifs dans certains pays, principalement parce qu'ils étaient historiquement les dispositifs de retraite professionnels les plus prisés dans de nombreux pays.

Les régimes professionnels sont très majoritairement financés par le biais de fonds de pension dans la plupart des pays de l'OCDE, les principales exceptions étant la Belgique, la Corée, le Danemark, la France, la Norvège et la Suède, où les contrats d'assurance retraite jouent un rôle plus important, et l'Allemagne et l'Autriche où les plans provisionnés – provisions inscrites au bilan de l'entreprise qui finance le dispositif – constituent le principal instrument de financement des plans de retraite professionnels. Les dispositifs individuels sont souvent financés par des contrats d'assurance retraite ou des produits financiers proposés par des banques ou des gérants de portefeuille. Les plans de retraite individuels obligatoires mis en place dans des pays comme le Chili, l'Estonie, le Mexique et la République slovaque constituent la principale exception à cette tendance générale. Ces dispositifs ne peuvent être financés que par des fonds de pension durant la phase d'accumulation des actifs (avant la retraite). Lors du départ en retraite, les actifs accumulés peuvent (ou dans certains cas, doivent) être convertis en rente, laquelle fait partie des produits d'assurance retraite.

En 2013, dans les pays pour lesquels on dispose de données, le marché des retraites privées dans les pays de l'OCDE était détenu à 75 % en moyenne par des fonds de pension, à 20 % sous forme de contrats d'assurance retraite gérés par des sociétés d'assurance-vie ou de retraite, à 4 % sous forme de produits de retraite commercialisés par des banques ou des sociétés de gestion et à 1 % dans des plans provisionnés.

D'une manière générale, suivant la façon dont les prestations de retraite sont calculées et suivant la personne qui supporte les risques liés à cette activité, les plans de retraite sont par essence soit à prestations définies, soit à cotisations définies. Dans les plans à cotisations définies, ce sont les participants qui supportent l'essentiel des risques, tandis que dans les plans à prestations définies classiques, c'est l'employeur promoteur qui assume la plupart des risques. Dans certains pays, les employeurs ont mis en place des plans à prestations définies hybrides ou mixtes qui prennent des formes diverses, mais s'accompagnent toujours d'un certain partage des risques entre employeur et salariés. Dans certains régimes à prestations définies hybrides, au Canada et aux Pays-Bas par exemple, le montant des prestations dépend (entièrement ou partiellement) de la solvabilité du fonds. Les plans sur solde de trésorerie (une autre sorte de dispositif hybride à prestations définies) versent des prestations à un taux de cotisation fixe et à un taux de rendement garanti (la garantie est assurée par l'employeur, c'est pourquoi ces plans de retraite rentrent dans la catégorie des dispositifs à prestations définies). Ce type de régime existe en Allemagne, en Belgique (où les employeurs sont légalement tenus de garantir un rendement minimum), aux États-Unis et au Japon. Les dispositifs sont dits mixtes lorsqu'ils sont constitués de deux composantes distinctes (l'une à prestations définies, l'autre à cotisations définies) regroupées dans le même plan de retraite. Dans ce type de plan, les prestations peuvent ainsi être calculées en utilisant une formule à cotisations définies jusqu'à un certain âge avant le départ en retraite et en appliquant une formule à prestations définies au-delà. Il existe également des dispositifs à

cotisations définies, par exemple au Danemark et en Suède, qui garantissent les prestations ou les rendements et dans lesquels les risques sont supportés collectivement par les adhérents. Ils rentrent dans la catégorie des dispositifs à cotisations définies, car il n'y a aucun recours possible contre l'employeur en cas de sous-capitalisation. Il est cependant possible d'estimer approximativement le montant des prestations futures, ce qui rapproche ces plans des dispositifs à prestations définies.

Dans la zone OCDE, les régimes de retraite professionnels ont longtemps été des dispositifs à prestations définies. Ces dernières années, toutefois, les entreprises qui financent ces plans ont, dans de nombreux pays, manifesté un intérêt croissant pour les dispositifs à cotisations définies, comme en témoigne le nombre d'employeurs qui ont fermé des plans à prestations définies aux nouveaux entrants et incité leurs salariés à adhérer à des dispositifs à cotisations définies (et ont aussi, dans certains cas, gelé les droits à prestations des salariés qui avaient adhéré aux plans précédents). Néanmoins, les dispositifs à prestations définies continuent à jouer un rôle important, principalement parce qu'ils étaient historiquement les mécanismes de retraite professionnels les plus prisés dans de nombreux pays. En 2013, les actifs des plans à prestations définies classiques représentaient l'essentiel des actifs des fonds de pension dans des pays comme l'Allemagne, le Canada, la Corée, les États-Unis, (où les fonds de pension du secteur public restent très majoritairement à prestations définies), la Finlande, l'Irlande, Israël, le Luxembourg, la Norvège, le Portugal, la Suisse et la Turquie. À l'autre extrémité, tous les fonds de pension sont à cotisations définies au Chili, en Estonie, en France, en Grèce, en Hongrie, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Slovénie. Dans le reste de la zone OCDE, la répartition entre régimes à prestations définies et dispositifs à cotisations définies varie d'un pays à l'autre.

Définition et mesure

L'OCDE a établi un ensemble de principes de classification pour les pensions privées (voir OCDE, 2005). C'est ce cadre conceptuel qui est utilisé ici. Pour les fonds de pension, les données sont aisément disponibles, ce qui n'est pas le cas pour les contrats d'assurance retraite ou les produits d'épargne-retraite commercialisés par les banques ou les sociétés de gestion de portefeuille, tous les pays ne recueillant pas ou ne communiquant pas d'informations à ce sujet. De même, les données sur les plans provisionnés – provisions de retraite inscrites au bilan de l'entreprise qui finance le plan, sans séparation juridique des actifs – ne sont connues que pour un petit nombre de pays. La répartition entre les différents types de plans est donc présentée uniquement pour les fonds de pension.

Pour en savoir plus

OCDE (2005), *Les pensions privées : classification et glossaire de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, www.oecd.org/finance/private-pensions/38356329.pdf.

10.2. Actifs des plans de retraite privés par type d'instrument de financement dans certains pays de l'OCDE, 2013

En pourcentage du total des actifs

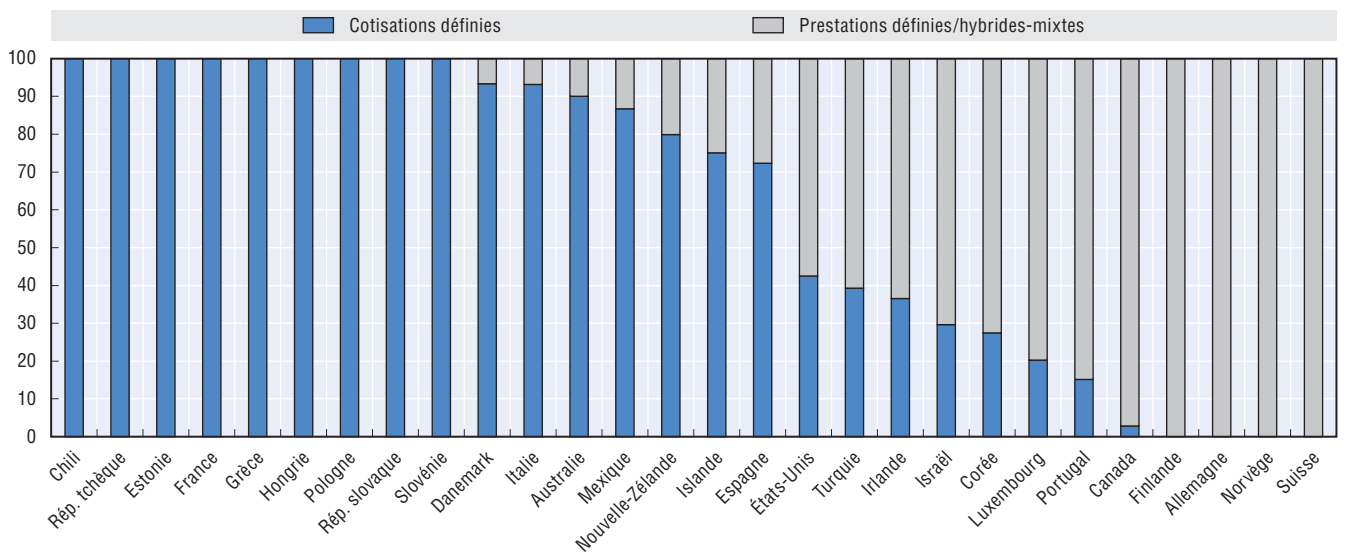


Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328158>

10.3. Part respective des actifs des fonds de pension correspondant à des dispositifs à prestations définies, à cotisations définies et hybrides dans certains pays de l'OCDE, 2013

En pourcentage du total des actifs



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328160>

Principaux résultats

La plupart des pays de l'OCDE ont accumulé une grande quantité d'actifs afin de faire face aux engagements de retraite futures. La moyenne pondérée des actifs des fonds de pension de l'OCDE représentait 83 % du produit intérieur brut (PIB) en 2013. Seize pays de l'OCDE ont également créé des fonds de réserve publics en vue de financer les retraites publiques. Dans ces pays, les recettes constituées à cet effet atteignaient en moyenne près de 20 % du PIB.

Dans les pays de l'OCDE, les actifs des fonds de pension s'élevaient à 24 800 milliards USD en 2013. C'est aux États-Unis que le marché des fonds de pension est le plus développé, avec 13 900 milliards USD d'actifs accumulés, ce qui représente 56.2 % de l'ensemble des pays de l'OCDE. Les autres pays membres où les fonds de pension occupent une place importante sont notamment le Royaume-Uni, avec 2 800 milliards USD d'actifs et 11.3 % du marché des fonds de pension de l'OCDE en 2013 ; l'Australie (1 400 milliards USD et 5.8 % du marché) ; les Pays-Bas (1 300 milliards USD et 5.4 %) ; le Japon (1 300 milliards USD et 5.4 %) ; et le Canada (1 300 milliards USD et 5.1 %).

En 2013, seuls quatre pays ont affiché un ratio actifs/PIB supérieur à 100 % : les Pays-Bas (148.7 %), l'Islande (141.2 %), la Suisse (113.4 %) et l'Australie (102.2 %). Outre ces pays, le Royaume-Uni (99.6 %) et les États-Unis (83.2 %) ont enregistré un ratio actifs/PIB supérieur à la moyenne pondérée de l'OCDE (82. %). Ces pays sont dotés de fonds de pension depuis longtemps et, à l'exception du Royaume-Uni and des États-Unis, de régimes de retraite privés obligatoires ou quasi-obligatoires. Dans les autres pays, l'importance des actifs des fonds de pension par rapport au PIB est assez variable.

Seuls 13 pays sur 34 enregistrent des ratios actifs/PIB supérieurs à 20 %. D'autres ont instauré des régimes de retraite par capitalisation obligatoires ces dernières années. Parmi ces derniers, le régime du Chili est le plus ancien, et ses actifs accumulés ne sont pas notablement inférieurs à la moyenne de l'OCDE (62.3 %). Par ailleurs, les perspectives de croissance sont excellentes dans des pays comme l'Estonie et le Mexique, qui ont instauré des dispositifs privés obligatoires à la fin des années 90 et au début des années 2000. Les actifs y ont depuis augmenté rapidement et représentent, respectivement, 9 % et 15 % du PIB. Ces chiffres vont rester orientés à la hausse dans les années et les décennies à venir, puisque de nouveaux salariés vont adhérer à ces régimes et que les adhérents actuels vont continuer à cotiser.

On trouve également une dose de capitalisation dans les régimes de pensions d'État, qui sont généralement financés par répartition. Les fonds de réserve publics devraient jouer à l'avenir un rôle majeur dans le financement de certains régimes de retraites publics, en atténuant l'impact du vieillissement de la population sur les finances publiques. Fin 2013, le montant total des actifs de ces fonds s'établissait à 5 300 milliards USD pour les 16 pays de l'OCDE pour lesquels les chiffres sont connus. Les réserves les plus importantes

étaient détenues par le *Social Security Trust Fund* (États-Unis) avec 2 800 milliards USD, ce qui représente 52.4 % du total des actifs détenus par ce type de fonds dans l'OCDE, même si ces actifs consistent en titres de créance non négociables émis par le ministère des Finances américain en faveur du *Social Security Trust*. Le Fonds d'investissement des pensions (Japon) se situait en deuxième position, avec 1 200 milliards USD (23.2 % de l'ensemble de l'OCDE). Parmi les autres pays, la Corée, le Canada et la Suède ont également accumulé des réserves importantes qui représentent respectivement 7.7 %, 5.8 % et 3.1 % du total de l'OCDE.

Pour ce qui est de leur poids dans l'économie nationale, les actifs des fonds de réserve publics s'élevaient en moyenne à 19.7 % du PIB dans la zone OCDE en 2013. C'est le fonds de pension national coréen qui affichait le ratio le plus élevé (29.9 % du PIB). Celui-ci est également important en Suède (28.0 %) et au Japon (26.8 %). En Australie, en Belgique, au Chili, en Nouvelle-Zélande et en Pologne, ces fonds ont été créés assez récemment (entre 2002 et 2006), ce qui explique le faible niveau des actifs accumulés jusqu'à présent. Ce panier d'actifs devrait continuer à se développer dans les prochaines années, même si certains pays comme l'Espagne et la France ont déjà commencé à retirer une partie de l'épargne pour couvrir les déficits de la sécurité sociale. Le Fonds de réserve pour les retraites français et le *National Pension Reserve Fund* irlandais n'entrent plus dans la catégorie des fonds de réserve publics pour les retraites car leur mandat dépasse désormais le financement des régimes de retraite par répartition.

Définition et mesure

Un fonds de pension est une personnalité juridique indépendante dotée d'un portefeuille d'actifs qui ont été acquis grâce aux cotisations à un régime de retraite dans le but exclusif de financer les prestations de ce régime. Les membres du fonds/adhérents au régime sont titulaires d'un droit (résultant ou non de la loi) ou d'une créance contractuelle sur les actifs du fonds de pension.

Les fonds de réserve publics sont des réserves constituées par les États ou les organismes de sécurité sociale afin de financer les systèmes publics de retraite, qui sont autrement financés par répartition. Les actifs de ce fonds de réserve font partie du secteur public au sens large.

10.4. Actifs des fonds de pension et des fonds de réserve publics dans les pays de l'OCDE et les autres grandes économies, 2013


En pourcentage du PIB et en millions USD

	Fonds de pension		Fonds de réserve publics	
	% du PIB	Millions USD	% du PIB	Millions USD
Pays de l'OCDE				
Australie	102.2	1 440 898	6.1	85 597
Autriche	5.7	25 173	x	x
Belgique	5.0	27 213	5.1	27 531
Canada	70.8	1 260 157	17.2	307 370
Chili	62.3	162 988	2.8	7 335
République tchèque	7.3	14 951	x	x
Danemark	42.1	146 700	x	x
Estonie	9.5	2 443	x	x
Finlande	48.7	135 651	27.0	75 211
France	0.4	11 860	2.5	71 575
Allemagne	6.1	236 932	x	x
Grèce	0.1	136	x	x
Hongrie	4.0	5 506	x	x
Islande	141.2	22 986	x	x
Irlande	52.3	126 188	x	x
Israël	50.5	152 679	x	x
Italie	6.0	132 168	x	x
Japon	29.2	1 331 231	26.8	1 223 863
Corée	6.0	81 555	29.9	404 543
Luxembourg	2.1	1 323	x	x
Mexique	14.7	181 255	0.1	1 716
Pays-Bas	148.7	1 335 092	x	x
Nouvelle-Zélande	18.8	33 831	10.4	20 629
Norvège	8.1	40 908	5.7	28 862
Pologne	18.2	100 563	1.1	5 856
Portugal	8.9	20 904	6.9	16 134
République slovaque	9.8	9 926	x	x
Slovénie	3.9	1 954	x	x
Espagne	8.8	127 478	5.1	74 118
Suède	9.1	53 767	28.0	164 650
Suisse	113.4	807 893	x	x
Turquie	4.8	35 543	x	x
Royaume-Uni	99.6	2 810 564	x	x
États-Unis	83.2	13 946 142	16.5	2 764 431
OCDE34	82.8	24 824 555	19.7	5 279 423
Autres grandes économies				
Argentine	0.0	0	9.9	50 680
Brésil	13.3	273 965	x	x
UE28	94.3	5 351 027
Chine	1.0	98 896
Inde	0.4	6 819	6.1	116 229
Indonésie	1.8	15 058	1.7	12 303
Fédération de Russie	5.7	117 180	x	x
Arabie saoudite
Afrique du Sud	94.8	306 107	x	x

Note : OCDE34 et UE28 sont les moyennes pondérées des actifs des fonds de pension en pourcentage du PIB ou des actifs totaux des fonds en millions d'USD pour les pays dans le domaine où les données sont disponibles.

.. = non disponible ; x = non applicable.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial et *Annual Survey of Public Pension Reserve Funds*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328172>

Principaux résultats

À la fin de 2013, les catégories d'actifs classiques (principalement les actions et les obligations) demeuraient les formes d'investissement les plus courantes des fonds de pension et des fonds de réserve publics. La part des actions et des obligations varie considérablement suivant les pays, même si, d'une manière générale, la préférence va aux obligations.

Dans la plupart des pays de l'OCDE pour lesquels les chiffres de 2013 sont disponibles, les actions et les obligations demeurent les deux catégories d'actifs les plus importantes : fin 2013, elles représentaient plus de 80 % du portefeuille total des fonds de pension dans 15 pays de l'OCDE. En Belgique par exemple, 42.0 % de l'ensemble des actifs des fonds de pension étaient investis en obligations et 39.0 % en actions, soit une pondération globale des fonds de pension belges en actions et obligations de 81.0 %. En 2013, la part conjuguée des actions et obligations dans le portefeuille total des fonds de pension s'élevait à 99.0 % au Mexique, 93.2 % en Pologne, 92.7 % en Norvège, 90.6 % en Suède, 90.2 % au Luxembourg, 89.3 % en Hongrie, 88.9 % au Chili, 86.9 % en République tchèque, 83.0 % en Turquie, 82.5 % en Autriche, 82.5 % en Estonie, 81.8 % au Danemark, 80.4 % aux Pays-Bas et 80.0 % en Israël. À l'autre extrémité, elle était inférieure ou proche de 50 % pour un petit nombre de pays, dont la Corée (9.0 %) et le Royaume-Uni (53.8 %).

La proportion des actions et des obligations dans le portefeuille des fonds de pension varie considérablement suivant les pays. Même si, de manière générale, la préférence allait à la fin de 2013, aux obligations, l'inverse se vérifie dans certains pays de l'OCDE, à savoir l'Australie, où les actions (48.9 %) l'emportent sur les obligations (8.6 %), la Finlande (38.2 % contre 31.1 %) et les États-Unis (49.4 % contre 20.9 %).

Pour ce qui est des obligations, les titres du secteur public – par opposition à ceux des sociétés – constituent dans de nombreux pays une part importante des portefeuilles obligataires détenus directement par les fonds de pension (à l'exclusion des investissements dans les fonds commun de placement). Ils représentent ainsi 92.4 % de l'ensemble des portefeuilles d'obligations détenus directement en Hongrie, 89.8 % en Islande, 86.5 % en Israël, 85.6 % en République tchèque, et 85.5 % en Turquie, mais seulement 39.4 % au Luxembourg, 26.3 % en Norvège, et 9.9 % en Corée.

Les liquidités et dépôts constituent également une part non négligeable du portefeuille des fonds de pension dans certains pays de l'OCDE. En 2013, leur part dans le portefeuille total atteignait 23.1 % en République slovaque, 24.6 % en Grèce et 56.5 % en Corée.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les prêts, l'immobilier (terrains et constructions), les contrats d'assurance non imputés

et les fonds d'investissement privés (désignés par « autres actifs » dans le graphique) ne constituent qu'une part relativement faible des actifs des fonds de pension, malgré quelques exceptions. L'immobilier, par exemple, occupe une place importante dans le portefeuille de ces fonds (soit directement, soit indirectement par le biais d'organismes de placement collectif) en Australie, au Canada, en Finlande, au Portugal et en Suisse (de 5 % à 20 % de l'ensemble des actifs). Divers indices montrent que les pressions exercées en vue de réduire le déficit de financement des dispositifs à prestations définies et d'augmenter les rendements entraînent un transfert vers des placements alternatifs : les fonds de pension ont de plus en plus recours aux produits dérivés pour couvrir leurs risques au lieu d'investir directement sur les marchés sous-jacent.

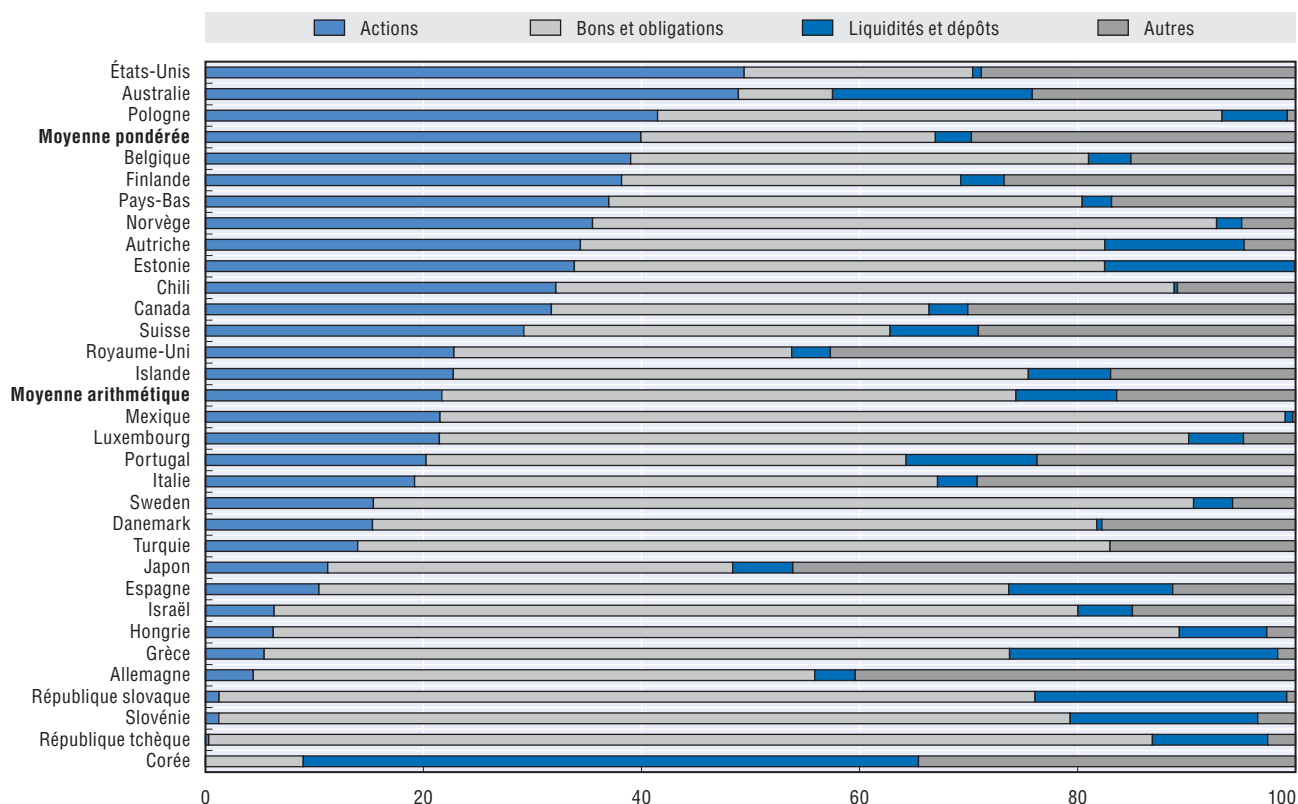
Fin 2013, les obligations et les actions étaient également les catégories d'actifs prédominantes au sein des portefeuilles des fonds de réserve publics. Certains fonds privilégiaient en outre nettement les actions, signe de leurs perspectives d'investissement à long terme et, en général, d'une plus grande autonomie en matière de placements. Ainsi, en 2013, le Fonds de pension d'État norvégien a investi 59.7 % de ses actifs en actions et 36.5 % en placements à revenu fixe, alors que les chiffres pour les fonds AP Suédois (fonds AP1, AP2, AP3 et AP4) étaient autour de, respectivement, 50 % et 30 % et de 44.9 % et 20.7 % pour le Régime de rentes du Québec. Les réserves du principal fonds de réserve canadien, l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (OIRPC), étaient à peu près également réparties entre actions (32.1 %) et titres à revenu fixe (33.0 %). En revanche, au Chili, au Japon, au Portugal et en Pologne, les fonds de réserve étaient beaucoup plus investis en obligations qu'en actions en 2013.

Les fonds de réserve de la Belgique, de l'Espagne et des États-Unis constituent des cas à part car ils sont, de par la loi, entièrement investis en obligations d'État.

Certains fonds de réserve ont également commencé à investir dans l'immobilier et dans des catégories d'actifs non traditionnels comme le capital-investissement ou les fonds d'arbitrage. Les fonds qui ont le plus lourdement investi dans ces deux dernières catégories d'actifs sont ceux du Mexique (54.3 % au total en 2013) et l'Australie (22.3 %).

10.5. Répartition des actifs des fonds de pension pour certaines catégories d'investissement dans plusieurs pays de l'OCDE, 2013

En pourcentage du montant total des investissements

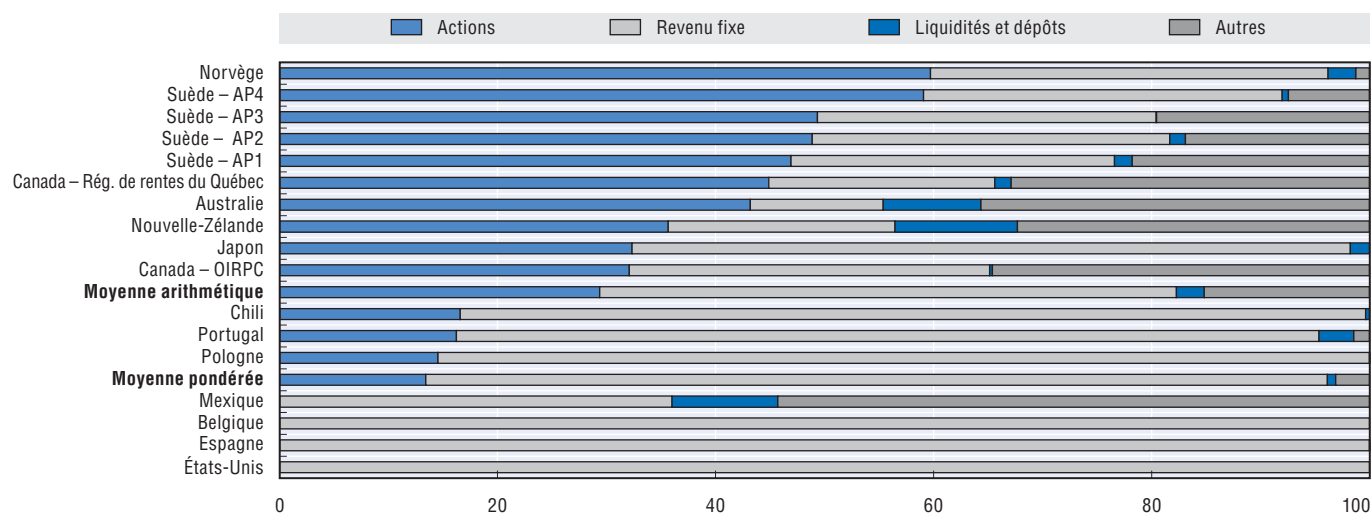


Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328188>

10.6. Répartition des actifs des fonds de réserve publics pour certaines catégories d'investissements dans plusieurs pays de l'OCDE, 2013

En pourcentage du montant total des investissements



Source : OCDE, Annual Survey of Public Pension Reserve Funds.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328194>

Principaux résultats

Malgré les incertitudes de l'économie mondiale et la volatilité des marchés financiers, les fonds de pension ont affiché des taux de rendement positifs dans la plupart des pays de l'OCDE en 2012 et 2013. En 2013, ils ont enregistré des taux de rendement réels de l'investissement élevés, avec une moyenne pondérée de 9.7 % pour l'OCDE. Les fonds de réserve publics pour les retraites ont suivi la même tendance, et ont globalement enregistré des rendements élevés en 2012 et en 2013.

Après une année morose en 2011, la bonne tenue des marchés boursiers et les gains obligataires ont permis aux fonds de pension de se rétablir et d'obtenir des rendements positifs en 2012 et 2013.

En 2012, les fonds de pension ont connu, dans les pays de l'OCDE, un rendement moyen positif de 5.7 % en termes réels. Dans la zone OCDE, ceux qui ont obtenu les meilleurs rendements en 2012 sont ceux du Mexique (9.7 %), de la Turquie (9.6 %), des Pays-Bas (9.5 %) et de la Belgique (9.3 %). Aucun des pays de l'OCDE déclarants n'ont affiché de rendement réel négatif en 2012.

Le taux de rendement net des investissements a considérablement varié selon les marchés nationaux en 2013. En moyenne pondérée, dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose d'informations, les fonds de pension ont enregistré un taux de rendement réel des investissements de 9.7 %, ce taux allant de 11.5 % pour le pays affichant les meilleurs résultats (les États-Unis) à -7.6 % pour celui enregistrant les plus mauvais (Turquie). Après les États-Unis, les pays obtenant les rendements les plus élevés en 2013 ont été l'Australie (10.3 %), le Canada (9.8 %), la Nouvelle-Zélande (9.5 %) et le Japon (8.9 %). Ils n'ont en revanche enregistré des taux de rendement négatifs, en termes réels, que dans trois pays en 2013 : au Mexique (-1.5 %), au Danemark (-4.6 %) et en Turquie (-7.6 %). Le taux de rendement net réel des investissements étant établi à partir du rendement nominal des fonds de pension et de l'inflation, un chiffre bas peut s'expliquer soit par des gains et des revenus faibles, soit par l'inflation. Dans le cas du Danemark, le taux de rendement négatif des fonds de pension en 2013 est dû à l'influence défavorable des instruments de couverture.

Tous les fonds de réserve publics sauf un ont connu des rendements positifs en 2012 et 2013, avec un taux de

rendement net moyen (pondéré par les actifs gérés à la fin de l'année) de, respectivement, 5.1 % et 7.0 % en termes réels. Seul le Fonds de réserve des retraites chilien a affiché un rendement négatif en 2012 : (-4.8 %). Ceux qui ont obtenu les meilleurs résultats en 2012 sont ceux du Portugal (21.0 %), de Nouvelle-Zélande (18.1 %) et de Suède (13.4 % pour l'AP2).

2013 a aussi été une année de rendements globalement élevés, en termes réels, pour les fonds de réserve publics. Les rendements ont été positifs dans les vingt fonds pour lesquels on dispose d'informations. Les taux de rendement réels des investissements ont été compris entre 0.6 % au Mexique et 24.1 % en Nouvelle-Zélande.

Définition et mesure

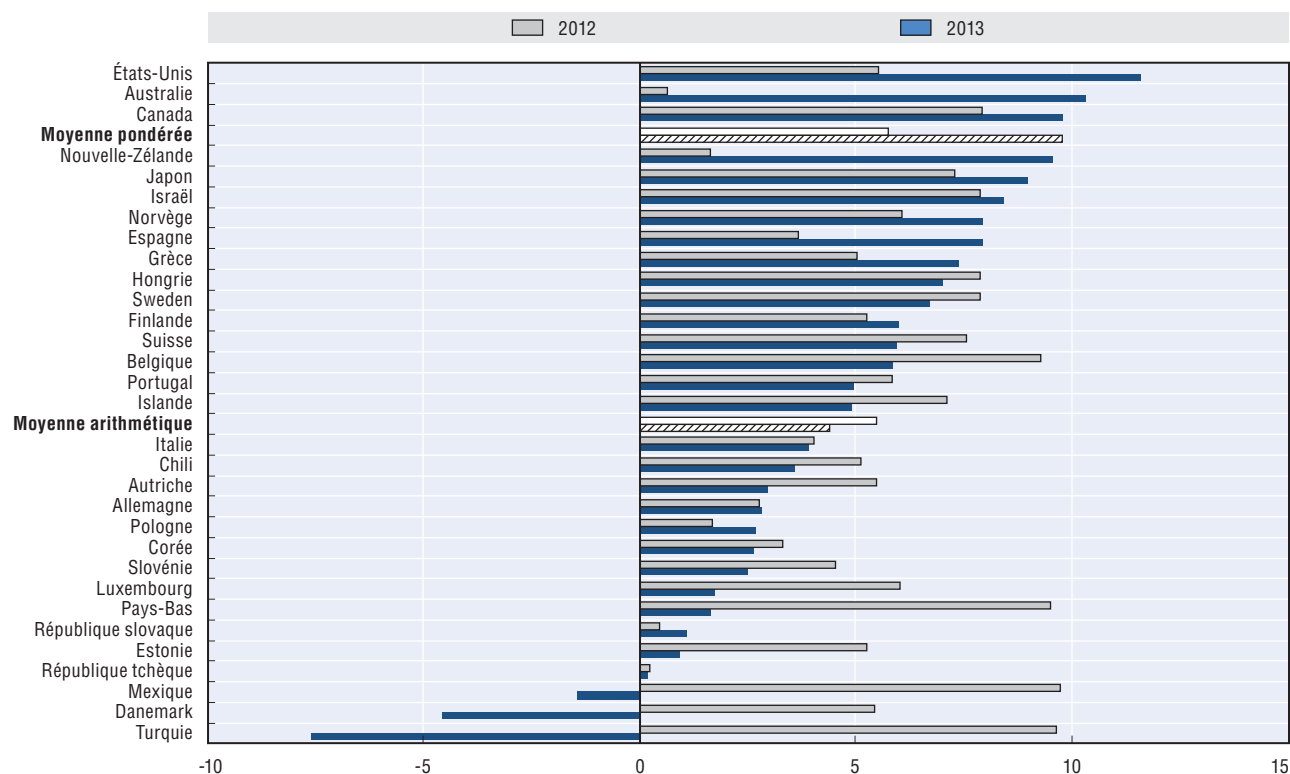
Les rendements réels (après inflation) ont été calculés en monnaie nationale, déduction faite des frais de gestion financière.

Le rendement nominal net moyen des investissements des fonds de pension est calculé à l'aide d'une formule commune à tous les pays, à l'exception de l'Autriche (2012), de la Corée, d'Israël, de la Suède et de la Turquie (2013), qui ont communiqué leurs rendements nominaux établis à l'aide de leur propre formule. La formule commune correspond au rapport entre le revenu net des investissements à la fin de l'année et le volume moyen des actifs durant l'année.

En ce qui concerne les fonds de réserve publics, les rendements nominaux ont été communiqués directement par les fonds, qui ont employé leur propre formule et leur propre méthodologie.

10.7. Rendement net réel des investissements réalisés par les fonds de pension dans certains pays de l'OCDE, 2012-13

En pourcentage

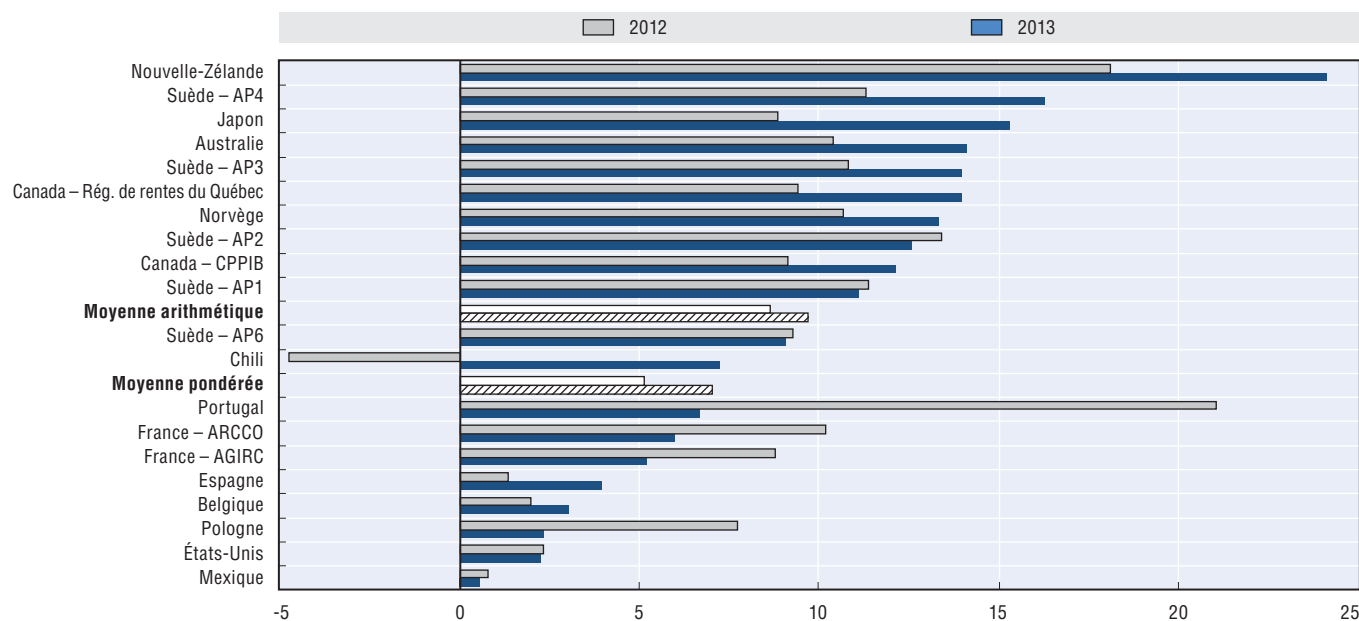


Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328206>

10.8. Rendement net réel des investissements réalisés par les fonds de réserve publics dans certains pays de l'OCDE, 2012-13

En pourcentage



Source : OCDE, Annual Survey of Public Pension Reserve Funds.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328218>

Principaux résultats

L'efficacité des dispositifs de retraite privés, mesurée en rapportant l'ensemble des coûts d'exploitation aux actifs gérés, diffère considérablement d'un pays à l'autre et est comprise entre 0.1 % et 1.5 % des actifs sous gestion chaque année. Les frais facturés aux membres des fonds pour couvrir ces coûts varient aussi substantiellement, en termes de structure ou de montant, suivant les pays.

On peut juger de l'efficacité des dispositifs de retraite privée en comparant l'ensemble des coûts d'exploitation avec les actifs sous gestion. L'ensemble des coûts d'exploitation de ces dispositifs comprend tous les coûts administratifs et de gestion financière qu'implique le processus de transformation des cotisations en prestations de retraite.

Le graphique présente les coûts d'exploitation des fonds de pension tels qu'ils ont été communiqués par les pays de l'OCDE en 2013. D'une manière générale, les pays dotés de dispositifs à cotisations définies et ceux où coexistent un grand nombre de fonds de petite taille paraissent avoir des coûts d'exploitation supérieurs à ceux des pays qui comptent un nombre restreint de fonds proposant des plans de retraite à prestations définies, hybrides ou encore collectifs à cotisations définies. Les coûts d'exploitation représentaient par exemple 1.5 % des actifs sous gestion en République tchèque, 1.4 % en Estonie, 1.2 % en Espagne et en Slovénie, 1.0 % en Hongrie, 0.8 % en République slovaque et en Australie, et 0.7 % au Mexique et en Turquie. En revanche, ils ressortaient à moins de 0.3 % de l'ensemble des actifs en Norvège (0.3 %), en Islande (0.2 %), au Royaume-Uni (0.2 %), au Portugal (0.2 %), en Allemagne (0.2 %), aux Pays-Bas (0.1 %), au Danemark (0.1 %) et en Finlande (0.1 %).

Les fonds de pension à cotisations définies couvrent leurs coûts d'exploitation par les frais qu'ils facturent à leurs membres. La structure de ces commissions dans chacun des pays considérés est assez complexe. L'analyse porte uniquement sur certains dispositifs à cotisations définies. Si la structure des commissions est généralement analogue entre les pays d'une même région (Amérique latine ou Europe centrale et orientale par exemple), elle peut varier considérablement entre des régions géographiques plus vastes.

Les frais variables facturés sur les cotisations peuvent être exprimés en pourcentage du salaire ou des cotisations. C'est par exemple le cas au Chili, en Israël, en Pologne, en République slovaque et en Turquie. Au Chili, les frais sont exprimés en pourcentage du salaire, mais aucune commission de cette

nature n'est facturée en Espagne, en Estonie et au Mexique. Dans ce dernier pays, depuis mars 2008, les Afores ne peuvent plus facturer que des frais sur encours, alors qu'auparavant, ils pouvaient également facturer des frais sur cotisations.

Des frais variables sur encours peuvent être prélevés en fonction de la valeur du fonds ou du rendement. Ce type de commission peut inciter les fonds de pension à chercher des investissements plus rémunérateurs. Tous les pays figurant dans le tableau, à l'exception du Chili, facturent des frais en fonction de la valeur du fonds. La plupart des pays ne facturent des frais que sur cette base, tandis qu'en Pologne, en République tchèque et en République slovaque, les fonds touchent des commissions qui dépendent à la fois de l'encours et du rendement.

Définition et mesure

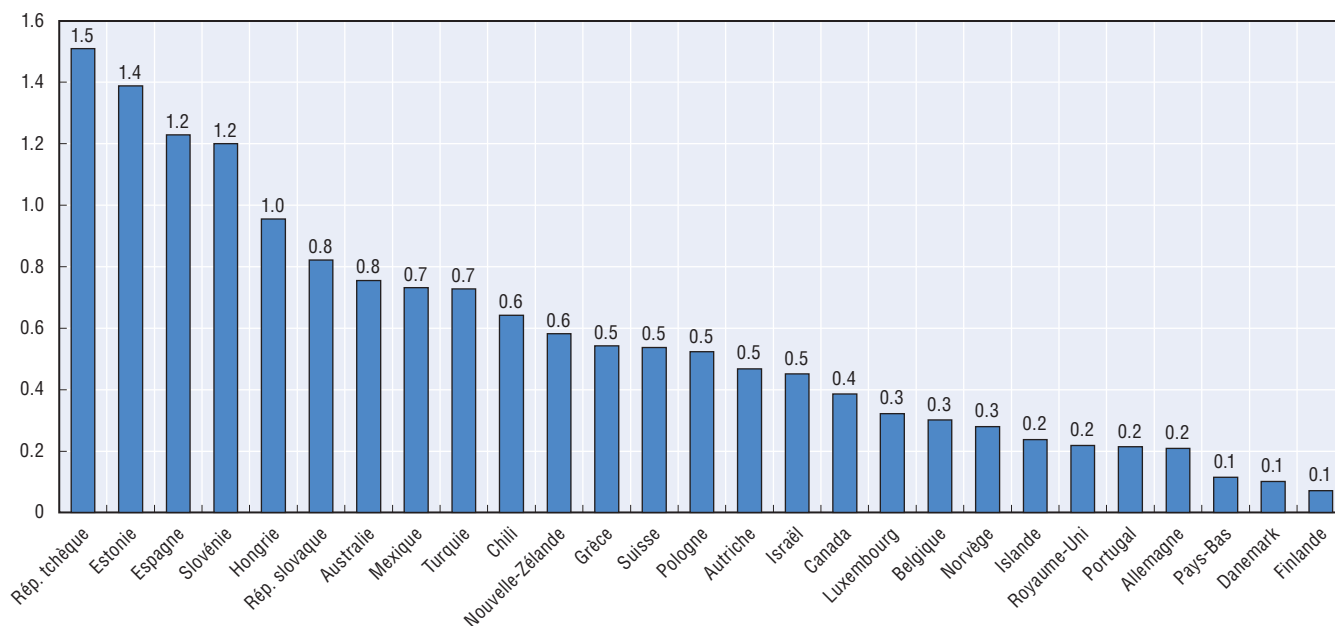
Les coûts d'exploitation comprennent la commercialisation auprès des participants potentiels, la perception des cotisations, l'envoi des cotisations aux gestionnaires des fonds d'investissement, la tenue des comptes, l'envoi des rapports aux participants, l'investissement des actifs, la conversion du capital en rente et le versement des rentes.

Certains frais peuvent ne pas être intégralement déclarés. Au Chili par exemple, les fonds de pension qui investissent dans des fonds communs de placement internationaux prélèvent directement les frais de gestion sur le fonds. Ces frais sont présentés séparément par chaque administrateur de fonds de pension à la Direction des pensions mais ils ne sont pas inclus dans les frais facturés aux membres, et par conséquent ne sont pas compris dans les coûts d'exploitation.

Les frais peuvent être fixes ou variables. Les frais fixes se caractérisent par le fait que leur montant ne dépend ni des salaires, ni des fonds. Les frais variables peuvent prendre la forme d'un pourcentage sur les cotisations, sur le montant des actifs gérés ou sur le rendement obtenu pour les actifs sous gestion. Le tableau rend compte uniquement des frais variables.

10.9. Charges d'exploitation des fonds de pension rapportées au total des investissements dans certains pays de l'OCDE, 2013

En pourcentage du montant total des investissements



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328222>

10.10. Total des frais ou commissions facturés aux membres par les fonds de pension ou par leurs administrateurs/gestionnaires, par type de frais, dans certains pays de l'OCDE, 2013

En pourcentage du montant total des investissements

	Commissions sur les cotisations	Commissions sur les actifs	Commission sur le rendement/les résultats	Autres frais (frais de sortie, frais d'entrée, frais d'arbitrage par exemple)	Total
Chili	0.6	-	-	-	0.6
République tchèque	..	0.6	0.3	..	1.4
Estonie	-	1.3	-	0.0	1.4
Hongrie	..	0.5	-	..	1.0
Israël	0.1	0.1	0.5
Mexique	-	1.0	-	-	1.0
Pologne	0.1	0.4	0.0	-	0.5
République slovaque	0.1	0.6	0.2	0.1	0.9
Slovénie	..	0.9	-	2.2	1.0
Espagne	-	1.0	-	-	1.0
Turquie	0.1	0.6	-	0.2	0.9

Note : .. = non disponible ; - = nul.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328233>

Principaux résultats

Les coefficients de capitalisation moyens des dispositifs à prestations définies variaient considérablement selon les pays à la fin de 2013. Parmi les pays qui communiquent des données à ce sujet à l'OCDE, le niveau de financement s'est amélioré en 2013 par rapport à 2012, à l'exception de l'Allemagne où la surcapitalisation des fonds de pension a légèrement diminué. Les niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires), il est impossible de faire des comparaisons entre pays.

Dans les pays de l'OCDE, un pourcentage substantiel des actifs des fonds de pension est encore détenu dans le cadre de régimes à prestations définies ou d'autres dispositifs qui offrent des garanties quant au rendement ou aux prestations. Les niveaux de financement reflètent les situations très différentes de certains pays de l'OCDE à la fin de 2013. En Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Finlande, en Norvège, aux Pays-Bas et au Portugal, les fonds de pension étaient surcapitalisés cette année-là, avec un coefficient de capitalisation moyen de l'ordre de 110 %. En revanche, à la fin de 2013, ils étaient sous-capitalisés au Canada, aux États-Unis, en Irlande et en Islande. Dans ce dernier pays, le très faible coefficient de capitalisation (46 %) correspond aux fonds de pension des salariés du secteur public. Depuis le début de la crise financière mondiale, le gouvernement islandais n'a pas versé de nouvelles cotisations à ces plans.

Les niveaux de financement sont restés stables entre 2012 et 2013 en Espagne, en Finlande, en Norvège et au Portugal. En Belgique, aux États-Unis et aux Pays-Bas, ils se sont améliorés, le coefficient moyen de capitalisation augmentant de 6 points de pourcentage en Belgique (de 129 % à 135 %), de 7 points aux États-Unis (de 65 % à 72 %), et de 8 points aux Pays-Bas (de 102 % à 110 %). On observe une évolution inverse en Allemagne, où la surcapitalisation des fonds de pension a légèrement diminué, de 4 points, entre 2012 et 2013 (de 119 % à 115 %).

Les niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires), il est impossible de faire des comparaisons entre pays. Les différences de méthodologies sont marquées entre les pays,

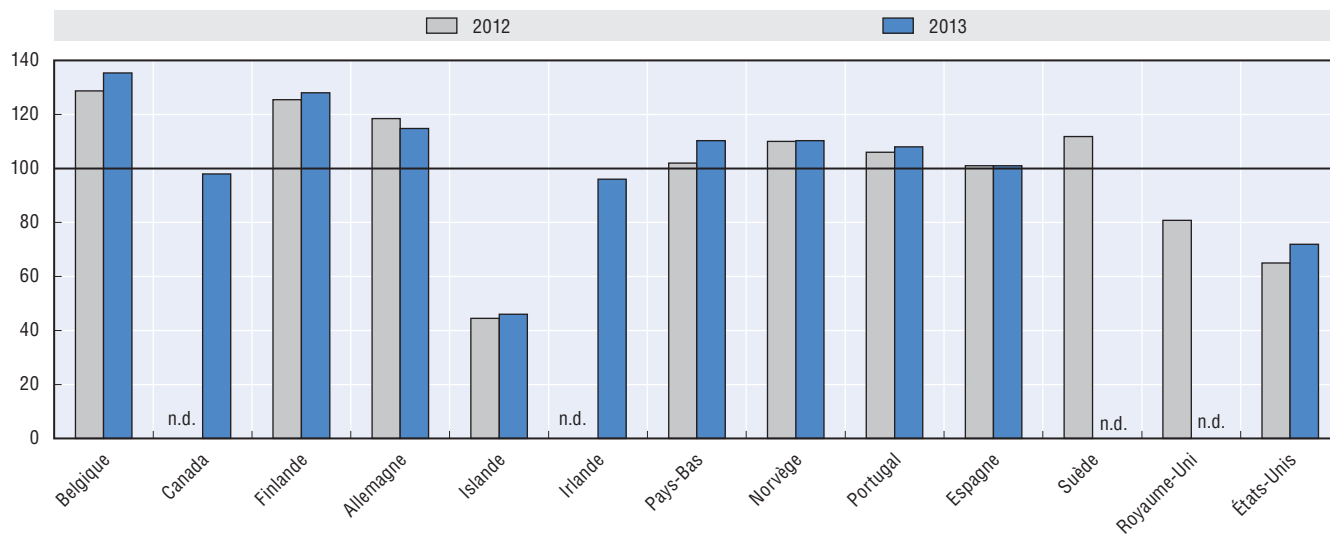
certains comme l'Allemagne et l'Espagne utilisant des taux d'actualisation fixes, tandis que d'autres comme les Pays-Bas et la Suède retiennent les taux du marché. Les taux d'actualisation ont des effets majeurs sur les niveaux de financement puisqu'une diminution de 1 % du taux d'actualisation se traduit par une augmentation de l'ordre de 20 % des passifs des fonds de retraite. Depuis 2012, les Pays-Bas et la Suède appliquent une nouvelle méthode pour fixer le taux d'actualisation. Aux Pays-Bas, les fonds de pension peuvent utiliser comme taux d'actualisation des échéances longues un taux à terme ultime (TTU) basé sur des hypothèses de croissance et d'inflation à long terme. En Suède, l'autorité de tutelle fixe un taux d'actualisation plancher.

Définition et mesure

Le niveau de financement, c'est-à-dire le ratio actifs/passifs du plan de retraite, est estimé à l'aide de méthodes propres à chaque pays. Les méthodes diffèrent selon les pays en ce qui concerne la formule utilisée, le taux d'actualisation (taux du marché ou taux fixe par exemple), ou la façon dont les salaires futurs sont pris en compte (ainsi, les passifs peuvent être fonction des salaires actuels ou des salaires prévus à la date à laquelle les participants sont censés prendre leur retraite). De plus, certains pays calculent un coefficient de capitalisation pour chaque fonds de pension, et une moyenne (simple ou pondérée) par la suite, tandis que d'autres calculent uniquement un coefficient de capitalisation global pour tout le secteur des fonds de pension.


10.11. Coefficients de capitalisation moyens des plans de retraite à prestations définies dans certains pays de l'OCDE, 2012-13

En pourcentage



Note : n.d. = non disponible.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328241>

Chapitre 11

Panorama des pensions 2015 : descriptifs pays

Cette partie de Panorama des pensions contient des descriptifs des systèmes nationaux de retraite. Chaque descriptif pays offre un synopsis de l'architecture des régimes nationaux et présente les indicateurs essentiels de la démographie, des dépenses publiques au titre des retraites et du salaire moyen. Il expose ensuite en détail les paramètres et les règles du système de retraite en 2014, et explique le calcul des droits à pension et des prestations. Chaque descriptif présente enfin les principaux résultats par pays.

Guide des descriptifs pays

Les « descriptifs pays » ont tous la même structure. Ils s'ouvrent sur une présentation succincte du système national de prestations de retraite accompagnée d'un tableau des indicateurs essentiels. Ce tableau de référence indique le salaire du travailleur moyen, les dépenses publiques au titre des retraites, l'espérance de vie et le taux de dépendance économique (nombre de retraités pour 100 actifs). Il contient à la fois les données relatives au pays concerné et les chiffres moyens pour l'ensemble des pays de l'OCDE.

Les descriptifs se poursuivent par une description détaillée des règles et des paramètres des régimes qui composent le système de retraite de chaque pays, selon la structure suivante :

- *Conditions d'ouverture des droits* : âge d'ouverture des droits à la retraite (ou « âge de la retraite ») et durée de cotisation requise pour percevoir une pension.
- *Calcul des prestations* : règles régissant chacun des dispositifs constituant le système de retraite, tels que les retraites de base, soumises à conditions de ressources et minimum, ainsi que les régimes publics liés à la rémunération et les régimes privés obligatoires.
- *Pensions privées facultatives* : les paramètres des plans facultatifs les plus courants sont indiqués pour les pays pour lesquels les taux de remplacement prévus par ces régimes ont été modélisés dans l'indicateur « Taux de remplacement bruts : régimes obligatoires et facultatifs », présenté dans le chapitre 6.
- *Variante de carrière 1* : règles et conditions dans lesquelles les actifs peuvent prendre une retraite anticipée ou continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite et impact sur les droits à pension.
- *Variante de carrière 2* : règles visant à protéger les retraites des personnes qui n'exercent pas d'activité rémunérée parce qu'elles élèvent leur enfant ou parce qu'elles sont au chômage.

Faute de place, les règles applicables aux retraités en matière d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale ne sont pas abordées dans la présente édition. Toutefois la version en ligne des « descriptifs pays », consultable à l'adresse www.oecd.org/fr/retraites/les-pensions-dans-les-pays-de-l-ocde-19991371.htm inclut ces informations. Voir dans OCDE (2015), *Les impôts sur les salaires*, le détail des impôts et cotisations de sécurité sociale payés par les salariés.

La valeur de tous les paramètres des régimes de retraite et autres facteurs pertinents comme le salaire minimum sont indiqués dans la monnaie nationale et en proportion du salaire moyen. (Voir l'indicateur « Salaire du travailleur moyen » présenté dans le chapitre 8).

Dans chaque descriptif pays, un tableau donne, pour les régimes de retraite obligatoires, les valeurs relatives attendues des pensions, les taux de remplacement et le patrimoine retraite pour différents niveaux de rémunération individuelle (pour la définition et le calcul des différents indicateurs, voir le chapitre 6). Ces données sont indiquées en valeur brute et nette (cette dernière tenant compte des impôts et des cotisations payés pendant les années d'activité et après le départ en retraite). Elles sont également fournies sur la base d'une indexation totale aux salaires et d'une indexation déterminée par la législation lorsqu'elles sont différentes.

La première rangée de graphiques indique la ventilation de la valeur relative brute des pensions entre les différentes composantes du régime. Dans la mesure du possible, on utilise la même terminologie pour décrire ces dispositifs. Le régime national considéré est décrit dans le texte du descriptif pays. Les légendes des graphiques font appel à des abréviations et libellés harmonisés :

- AS : aide sociale.
- Ciblé : régime soumis à conditions de ressources s'adressant spécifiquement aux personnes âgées.
- Minimum : retraite minimum dans le cadre d'un régime lié à la rémunération.
- De base : retraite calculée exclusivement sur la base du nombre d'années de couverture ou de résidence.
- Lié à la rémunération : désigne tous les dispositifs publics liés à la rémunération, y compris les régimes de comptes notionnels et à points, ainsi que les régimes traditionnels à prestations définies.
- CD : régimes privés obligatoires à cotisations définies.
- Professionnels : régimes obligatoires ou quasi-obligatoires, qui peuvent être d'entreprise, de branche (Pays-Bas), professionnels (Suède) ou publics (Finlande, France).

La deuxième rangée de graphiques montre l'incidence de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale sur la valeur relative des pensions et les taux de remplacement, les valeurs brutes et nettes étant indiquées.

Pour faciliter les comparaisons entre pays, les graphiques utilisent une échelle harmonisée, qui va jusqu'à 125 % pour les taux de remplacement, et jusqu'à 2.5 fois le salaire moyen pour les valeurs relatives des pensions. Les graphiques présentent les droits à retraite des personnes qui gagnent entre 50 % et 200 % du salaire moyen.


Afrique du Sud

Afrique du Sud : le système de retraite en 2014

Le régime public de retraite est fondé sur un taux uniforme et soumis à condition de résidence. Il existe également un grand nombre de régimes professionnels, bien que la couverture soit limitée pour les bas revenus.

Indicateurs essentiels : Afrique du Sud

		Afrique du Sud	OCDE
Salaire du travailleur moyen	ZAR	144 627	461 978
	USD	12 525	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.9
Espérance de vie	À la naissance	57.1	80.0
	À 65 ans	13.2	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	5.7	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329024>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite a été fixé à 60 ans pour les hommes comme pour les femmes en 2010.

Calcul des prestations

Pension de vieillesse (aide sociale)

La pension est soumise à conditions de ressources pour les personnes dont le revenu est inférieur à 64 680 ZAR (personnes seules) et 129 360 ZAR (couples) et ne possédant pas plus de 930 600 ZAR (personnes seules) et 1 861 200 ZAR (couples) de patrimoine. La prestation peut atteindre 1 410 ZAR par mois pour les personnes seules et 2 820 ZAR pour les couples. Elle est majorée à 1 430 ZAR pour les personnes de plus de 75 ans.

Régime privé facultatif

Le taux de cotisation moyen pour les régimes professionnels est d'environ 15 % du salaire, réparti entre le salarié et l'employeur.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'est pas possible de liquider sa retraite publique avant l'âge normal d'ouverture des droits, soit 60 ans.

Retraite différée

Il n'est pas nécessaire de partir à la retraite pour percevoir la pension de vieillesse. Il est donc possible de cumuler pension de vieillesse et emploi aussi longtemps que le revenu du bénéficiaire ne dépasse pas le seuil fixé.

Il n'y a pas d'obligation de liquider la retraite publique à l'âge normal d'ouverture des droits, mais il n'y a aucun avantage à en reporter le bénéfice.

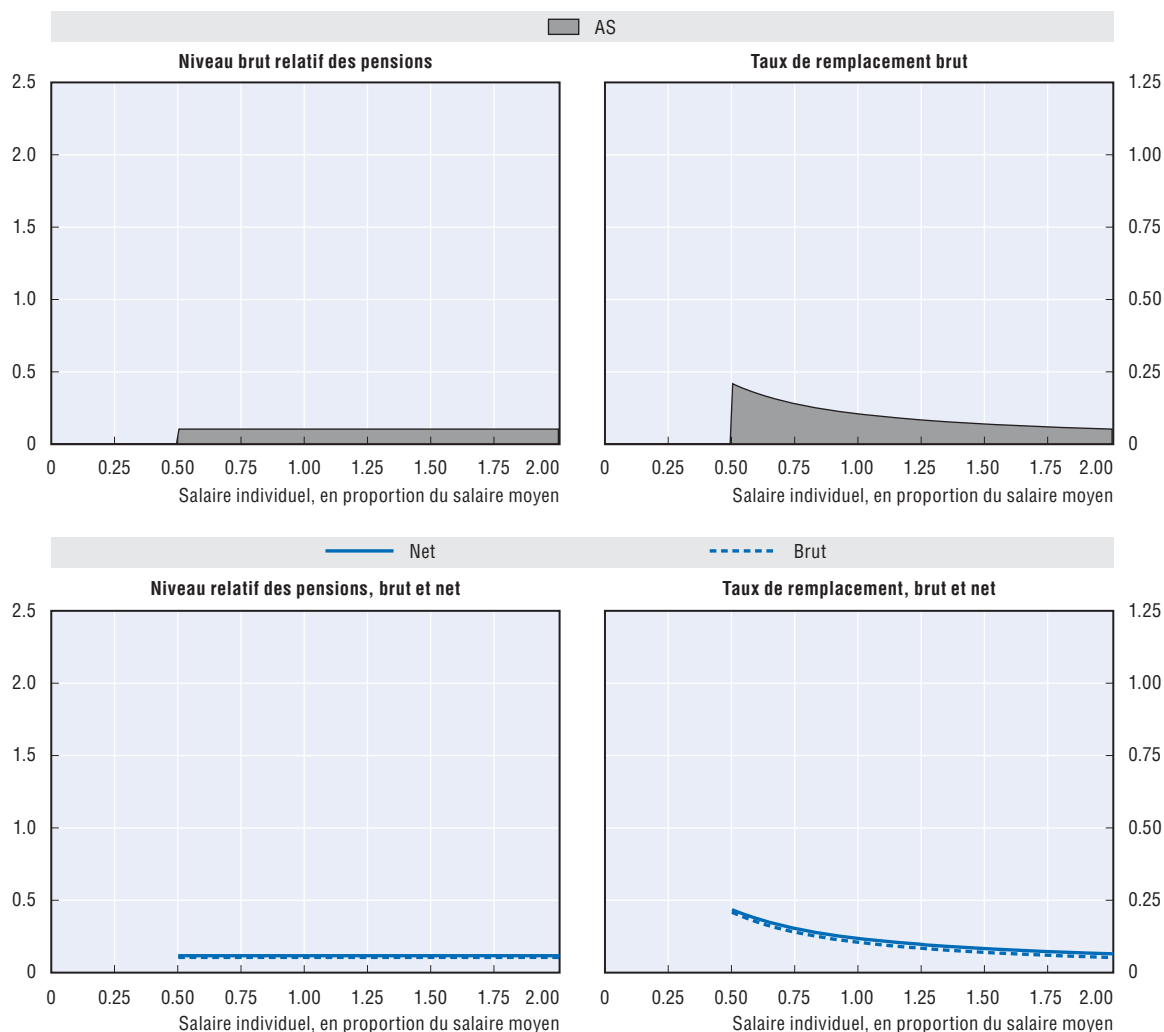
Enfants

Les périodes d'interruption d'une activité rémunérée aux fins de l'éducation d'un enfant n'ont pas d'incidence sur les droits à la retraite publique.

Chômage

Les périodes de chômage n'influent nullement sur les droits à pension au titre du régime public.

Résultats de la modélisation des retraites : Afrique du Sud en 2054, âge de la retraite à 60 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation sur les salaires)

Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5	10.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	11.8	11.8	11.8	11.8	11.8	11.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	20.9	13.9	10.5	7.0	5.2	3.5
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	21.7	15.2	11.8	8.3	6.5	4.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	2.9	1.9	1.4	1.0	0.7	0.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	3.6	2.4	1.8	1.2	0.9	0.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	2.9	1.9	1.4	1.0	0.7	0.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	3.6	2.4	1.8	1.2	0.9	0.6

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328603>


Allemagne

Allemagne : le système de retraite en 2014

Le système public de retraite obligatoire comporte un seul pilier ; il s'agit d'un régime par répartition lié à la rémunération. Les pensions sont calculées selon un système de points. Si la retraite individuelle issue de tous les revenus est insuffisante, des prestations supplémentaires soumises à condition de revenu peuvent être demandées auprès de l'aide sociale.

Indicateurs essentiels : Allemagne

		Allemagne	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	45 952	33 036
	USD	55 649	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.6	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.7	80.0
	À 65 ans	19.4	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	21.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328800>

Conditions d'ouverture des droits

Actuellement, la pension de vieillesse peut être perçue à partir de 65 ans et deux mois à condition de pouvoir justifier d'au moins cinq années de cotisations. Les personnes ayant cotisé moins de cinq ans n'ont droit à aucune prestation. À partir de 2012, l'âge normal de la retraite va être progressivement porté à 67 ans au cours des deux prochaines décennies. Il sera de 67 ans pour les personnes nées à partir de 1964. En juillet 2014, une pension spéciale liée à la durée d'activité est versée à 63 ans aux travailleurs pouvant justifier de 45 années de cotisations. À compter de 2016, cet âge va être reculé jusqu'à atteindre 65 ans en 2028.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Une année de cotisation au salaire moyen donne droit à un point de retraite. Le salaire moyen considéré est à peu près identique à celui de la comptabilité nationale (34 857 EUR en 2014). Les cotisations basées sur un revenu inférieur ou supérieur donnent droit à un nombre proportionnellement moins élevé ou plus élevé de points. En 2014, les cotisations sont prélevées sur le salaire annuel à concurrence de 71 400 EUR. Le salaire de référence était de 34 857 EUR en 2014.

Lors du départ en retraite, on additionne les points de retraite de chaque année et on multiplie cette somme par la valeur du point qui, pour l'année 2014, était de 337.68 EUR. La valeur du point est applicable aux nouveaux retraités comme aux anciens. Elle est revalorisée chaque année en fonction de la hausse des salaires bruts. En outre, le « facteur Riester » prend en compte l'évolution du taux de cotisation au régime obligatoire, ainsi qu'aux régimes privés (facultatifs) avec abondement de l'État. Une augmentation des taux de cotisation réduit la hausse de la valeur du point. Le « facteur de viabilité », qui mesure l'évolution du nombre de cotisants normalisés par rapport au nombre de retraités normalisés, établit un lien entre la revalorisation de la valeur du point de retraite et l'évolution du taux de dépendance économique calculé pour le régime de retraite légal, c'est-à-dire le ratio retraités/cotisants. L'intégration de ces deux facteurs à la formule d'indexation peut modifier l'ampleur de la revalorisation, ce qui devrait se traduire, à longue échéance, par une revalorisation du point de retraite inférieure de 14 % à la hausse du salaire brut individuel. En outre, la hausse du taux de cotisation, qui est actuellement de 18.9 %, sera limitée à 22 %.

Dans les nouveaux *Länder*, les salaires moyens pris en compte pour calculer les points de retraite et la valeur du point varient légèrement. À terme, on suppose que cette différence s'estompera à mesure que les salaires convergeront.

Aide sociale

Si la retraite individuelle issue de tous les revenus est insuffisante, des prestations supplémentaires soumises à conditions de ressources peuvent être demandées auprès de l'aide sociale. Ces prestations couvrent les besoins fondamentaux individuels. La prestation soumise à conditions de ressources correspond à la différence entre le besoin individuel et le revenu respectif des ménages (prestations de retraite comprises). Ces besoins se sont montés en moyenne à 8 724 EUR par personne en 2012 pour tous ceux qui ont perçu la prestation de vieillesse individuelle soumise à conditions de ressources.

Régimes privés facultatifs

Il existe aussi des plans de retraite privés facultatifs (dits « pensions Riester »), qui peuvent être souscrits auprès de banques, de compagnies d'assurance ou de fonds d'investissement. Les pensions Riester bénéficient de déductions fiscales et de subventions publiques. La modélisation suppose un taux de cotisation de 4 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir en retraite anticipée à l'âge de 63 ans, sous réserve d'avoir été assuré pendant au moins 35 ans. Toutefois, la prestation de retraite subit une décote permanente, qui suit le relèvement de l'âge légal de la retraite. En cas de retraite avant l'âge de 67 ans, les prestations sont réduites de 3.6 % pour chaque année prise avant l'âge légal de la retraite. De plus, les droits à pension d'une personne partant à 63 ans sont sensiblement plus faibles qu'une autre qui attendrait 67 ans puisque la durée d'activité est inférieure de quatre ans et qu'aucun point de retraite supplémentaire n'est accumulé pendant ce temps.

En outre, les personnes souffrant d'un handicap grave peuvent demander à bénéficier d'une pension de vieillesse. À condition que le taux d'invalidité soit au moins de 50 % et la durée de cotisation de 35 ans au moins, il est possible de partir à 60 ans et huit mois en subissant une décote de 10.8 % maximum. L'âge de départ à la retraite au titre de ce dispositif va être graduellement repoussé de 60 à 62 ans.

Les personnes qui le souhaitent peuvent encore partir à 63 ans sans décote si elles justifient de 45 années d'assurance (toutes les périodes d'emploi, de chômage partiel (UB1) ou consacrées à la garde ou à l'éducation des enfants jusqu'à 10 ans sont prises en compte). Les périodes de chômage subies à 61 ou 62 ans ne sont pas comptabilisées. Cet âge va progressivement être repoussé à 65 ans d'ici à 2029.

Retraite différée

Un départ différé à la retraite entraîne une hausse de 0.5 % des droits pour chaque mois travaillé après l'âge légal.

Enfants

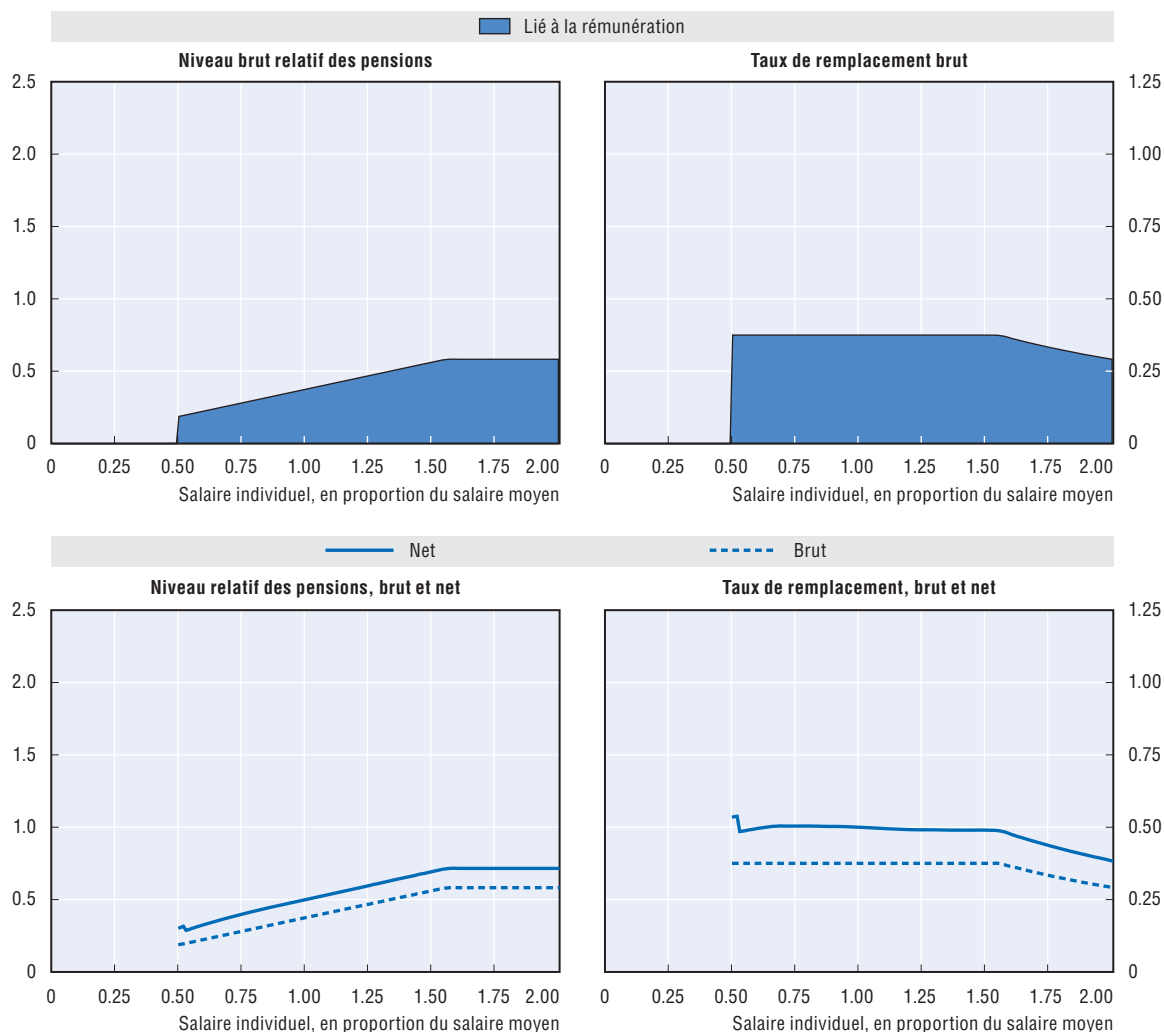
Les enfants nés à partir de 1992 permettent à l'un des parents d'obtenir un point de retraite par an (égal aux cotisations basées sur le salaire moyen) pendant trois ans. Deux points de retraite sont accordés pour les enfants nés avant 1992. Ils peuvent être acquis par l'un des parents, qu'il soit salarié ou non, ou partagés entre les deux. En outre, les périodes pendant lesquelles les parents

s'occupent d'un enfant jusqu'à l'âge de 10 ans sont aussi validées. Ces années sont prises en compte dans la durée de cotisation requise (*Berücksichtigungszeit*) et, en outre, elles influent sur les droits à pension. Exercer une activité professionnelle jusqu'aux 10 ans de l'enfant ou élever au moins deux enfants jusqu'à leur 10^e anniversaire donne droit à une bonification pouvant atteindre 0.33 point par an sous réserve que l'on n'aboutisse pas à un total supérieur à un point de retraite par an. Ces prestations du système de retraite public sont financées par l'impôt.

Chômage

L'assurance chômage cotise au régime de retraite pour le compte des demandeurs d'emploi. Pendant la première période de versement des allocations chômage (UB1, *Arbeitslosengeld I*), les cotisations sont versées sur la base de 80 % du dernier salaire brut. Cette période dure entre 6 et 24 mois selon l'âge et le nombre d'années de cotisations de l'intéressé. Ensuite, le demandeur d'emploi ne peut plus prétendre qu'au second type d'allocations chômage (UB2, *Arbeitslosengeld II*), lesquelles sont soumises à conditions de ressources et moins élevées. Pendant cette période, l'assurance chômage ne cotise pas au régime de retraite.

Résultats de la modélisation des retraites : Allemagne en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	18.7	28.1	37.5	56.2	58.3	58.3
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	30.3	39.3	50.0	69.4	71.4	71.4
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	37.5	37.5	37.5	37.5	29.1	19.4
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	53.4	50.4	50.0	49.0	38.3	25.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	14.5	14.5	14.5	14.5	11.3	7.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.7	15.7	15.7	15.7	12.2	8.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.5	12.7	12.0	11.1	8.6	5.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.7	13.8	13.0	12.0	9.3	6.2

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328388>


Arabie saoudite

Arabie saoudite : le système de retraite en 2014

Le régime public obligatoire comporte une pension de vieillesse lié à la rémunération et un dispositif de liquidation de la pension de vieillesse.

Indicateurs essentiels : Arabie saoudite

		Arabie saoudite	OCDE
Salaire du travailleur moyen	SAR	183 989	150 161
	USD	49 020	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.9
Espérance de vie	À la naissance	75.4	80.0
	À 65 ans	15.5	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	3.0	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328994>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits est de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes, à condition de pouvoir justifier d'au moins 120 mois de cotisations effectives ou validées. Le départ à la retraite est possible à tout âge avec 300 mois (25 ans) de cotisations.

Calcul des prestations

Pension de vieillesse

La pension est calculée sur la base de 2.5 % du salaire mensuel moyen de l'assuré sur les deux dernières années pour chaque année de cotisation, à concurrence de 100 %.

La rémunération mensuelle minimum servant de référence pour le calcul des prestations est de 1 500 SAR, et le maximum est de 45 000 SAR.

La rémunération mensuelle moyenne, aux fins du calcul des prestations, ne doit pas dépasser 150 % du salaire mensuel de l'assuré au début des cinq dernières années de cotisations.

Si le salaire mensuel de l'assuré diminue au cours des deux dernières années précédant le départ à la retraite, des dispositions spéciales s'appliquent pour ajuster la rémunération mensuelle moyenne servant à calculer les prestations.

La pension minimum est de 1 984 SAR par mois.

Liquidation de la pension de vieillesse

L'assuré perçoit, pour chaque mois des cinq premières années de cotisations, un versement unique égal à 10 % de son salaire mensuel moyen sur les deux dernières années précédant son départ à la retraite, versement unique qui est majoré de 12 % pour chaque mois supplémentaire.

Variantes de carrière

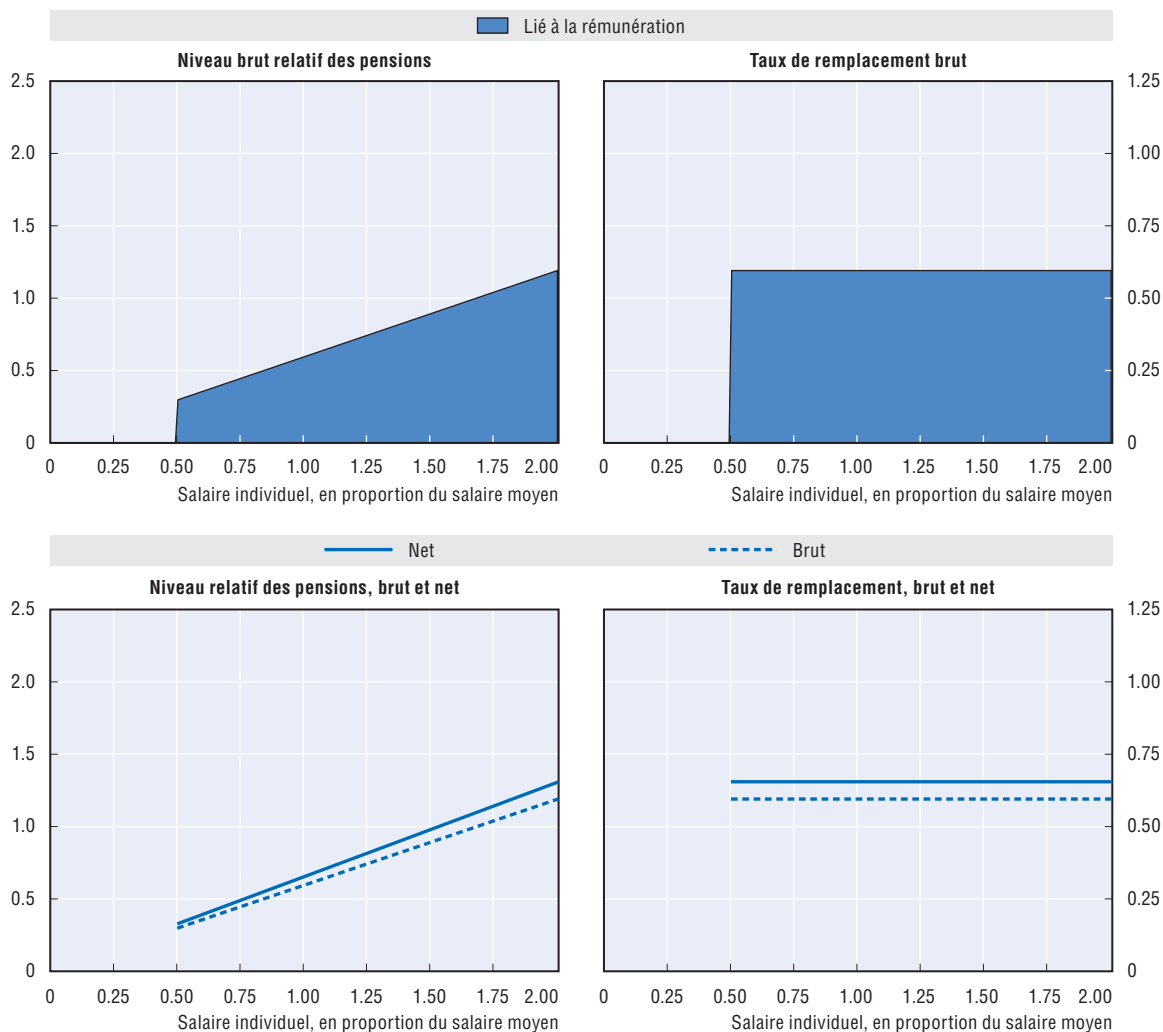
Retraite anticipée

Le départ anticipé à la retraite est possible à tout âge, sous réserve d'avoir cotisé pendant au moins 300 mois et de ne plus être couvert par le programme.

Retraite différée

Il n'est pas possible de reporter le départ à la retraite.

Résultats de la modélisation des retraites : Arabie saoudite en 2039, âge de la retraite à 45 ans



Scénario de base : indexation sur les salaires des prestations de la pension de base

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	29.8	44.7	59.6	89.3	119.1	174.8
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	32.7	49.1	65.4	98.2	130.9	192.1
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	59.6	59.6	59.6	59.6	59.6	58.3
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	65.4	65.4	65.4	65.4	65.4	63.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	14.8	14.8	14.8	14.8	14.8	14.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.8	14.8	14.8	14.8	14.8	14.5

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328577>


Argentine

Argentine : le système de retraite en 2014

Le système de retraite a deux composantes principales : un régime de base et une assurance sociale complémentaire. Les personnes âgées de 70 ans et plus bénéficient en outre d'une assurance vieillesse supplémentaire, ainsi que d'une aide sociale.

Indicateurs essentiels : Argentine

		Argentine	OCDE
Salaire du travailleur moyen	ARS	135 492	338 672
	USD	16 006	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.9
Espérance de vie	À la naissance	76.2	80.0
	À 65 ans	17.6	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	11.2	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328679>

Conditions d'ouverture des droits

Dans le régime de base, l'âge de la retraite est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, avec un minimum de 30 années d'activité. Dans le but de réunir les conditions d'ouverture des droits, l'assuré peut obtenir une année de cotisations supplémentaire manquante en travaillant deux ans au-delà de l'âge de la retraite.

Pension complémentaire (assurance sociale) : 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, avec un minimum de 30 années d'activité.

Pension de vieillesse (assurance sociale) : à partir de l'âge de 70 ans, avec un minimum de 10 années d'activité, si les cotisations ont été versées au titre d'un emploi salarié ou indépendant, dont au moins 5 des 8 dernières années avant la cessation d'activité. Un indépendant doit avoir cotisé pendant au moins cinq ans.

Pension de vieillesse non contributive (aide sociale) : versée aux personnes démunies de 70 ans et plus résidant en Argentine.

Calcul des prestations

Pension de vieillesse de base

La pension mensuelle s'élève à 1 805.53 ARS (mars 2015).

Pension complémentaire (assurance sociale)

La pension mensuelle s'élève à 1.5 % du salaire mensuel moyen ajusté de l'assuré sur les dix dernières années (montants ajustés en fonction de la moyenne pondérée de toutes les périodes pour les travailleurs indépendants) pour chaque année d'activité sur toute la carrière.

Pension de vieillesse versée à un âge avancé

La pension mensuelle s'élève à 70 % de la pension vieillesse de base ajoutée à la pension complémentaire.

Le minimum cumulé pour la pension de vieillesse (total de toutes les pensions contributives) est de 3 821.73 ARS par mois (mars 2015).

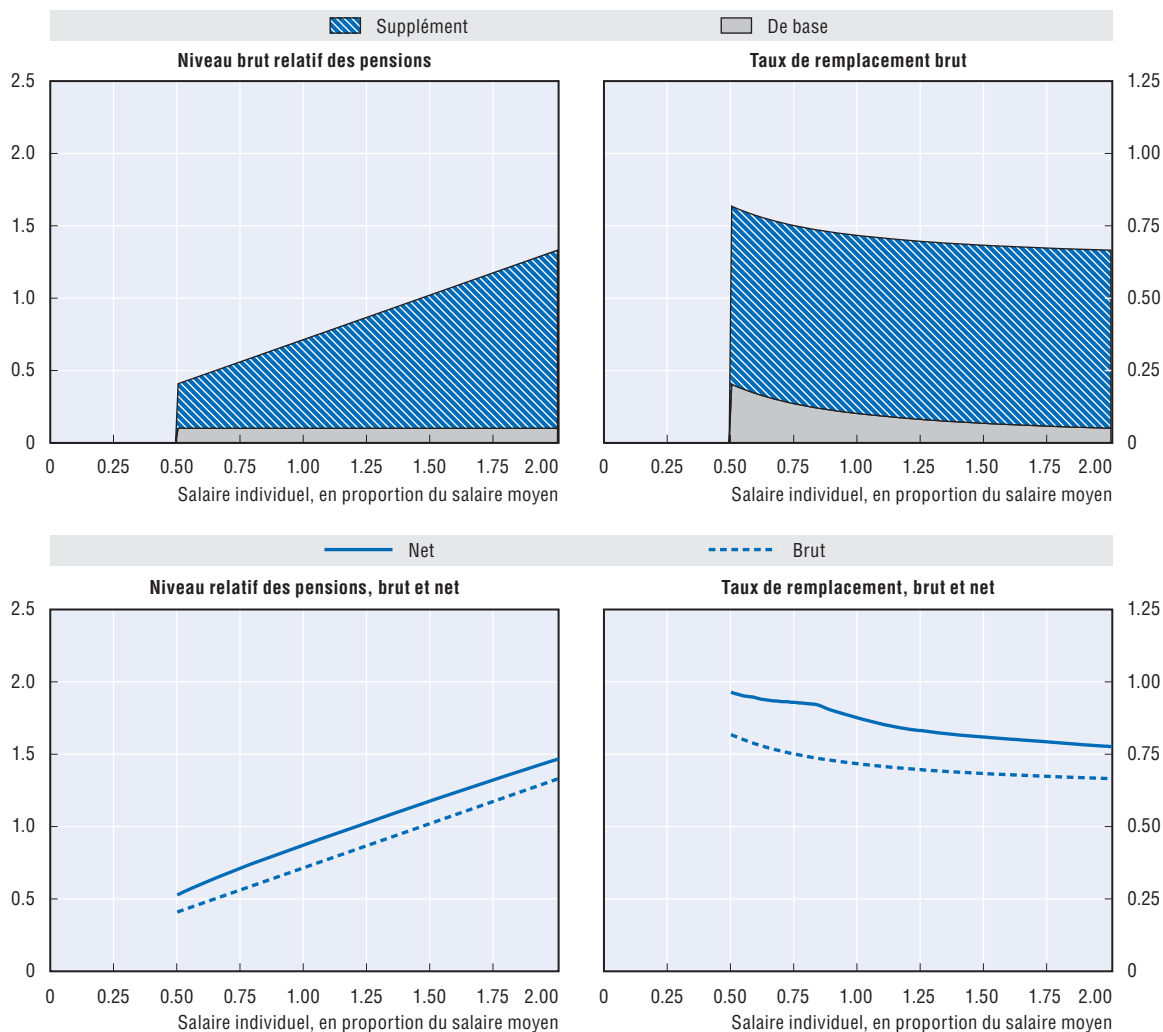
Le maximum (total des régimes de base et de l'assurance sociale) est de 27 998.79 ARS par mois (mars 2015).

Les pensions sont versées chaque mois, avec un 13^e mois égal au versement mensuel normal, mais réparti en deux versements égaux, l'un en juin et l'autre en décembre. Les prestations sont ajustées automatiquement en mars et en septembre en fonction de l'évolution des recettes fiscales, de l'indice des salaires et des recettes de l'administration nationale de la sécurité sociale.

Pension de vieillesse non contributive (aide sociale)

La pension mensuelle s'élève à 1 601.04 ARS (environ 70 % de la pension minimum de septembre 2013).

Résultats de la modélisation des retraites : Argentine en 2059, âge de la retraite à 65 ans (hommes)



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation en fonction des politiques actuelles)

Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	40.9	56.3	71.6	102.4	133.2	194.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	52.8	71.3	87.5	117.9	146.7	200.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	81.8	75.0	71.6	68.3	66.6	64.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	96.4	92.8	87.5	80.8	77.6	72.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.9	11.8	11.3	10.7	10.5	10.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.5	11.2	10.3	9.3	8.7	7.9

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328257>


Australie

Australie : le système de retraite en 2014

Le système de retraite australien comporte trois composantes : une pension de vieillesse soumise à conditions de ressources et financée par les recettes fiscales générales ; la garantie de retraite, qui est une cotisation obligatoire de l'employeur à l'épargne-retraite privée ; et les cotisations de retraite facultatives et autres formes d'épargne privée. L'épargne-retraite privée est encouragée par le biais d'allègements fiscaux.

Indicateurs essentiels : Australie

		Australie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	AUD	79 689	48 901
	USD	65 195	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	3.5	7.9
Espérance de vie	À la naissance	82.4	80.0
	À 65 ans	20.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	15.0	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328684>

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse est versée à partir de 65 ans pour les hommes et les femmes. L'âge de la retraite sera reculé de six mois tous les deux ans à partir de 2017 pour atteindre 67 ans en 2023. L'âge minimum pour percevoir les prestations de la garantie de retraite est de 55 ans pour les personnes nées avant le 1^{er} juillet 1960, et augmente graduellement pour les personnes nées après cette date, de manière à ce que l'âge minimum soit de 60 ans pour les personnes nées après le 30 juin 1964.

Calcul des prestations

Cotisations définies

La garantie de retraite a été mise en place en 1992. Il s'agit d'une contribution obligatoire de l'employeur à la caisse de retraite de l'employé (un régime de retraite privé). La caisse de retraite peut être gérée par les entreprises, par la branche, par des sociétés de services financiers, voire par les individus eux-mêmes. Le taux de cotisation obligatoire s'élevait à 9 % de la rémunération des salariés en horaire normal entre le 1^{er} juillet 2002 et le 30 juin 2013. Ce taux est passé à 9.25 % le 1^{er} juillet 2013, puis à 9.5 % le 1^{er} juillet 2014. Le gouvernement a annoncé qu'il resterait à ce niveau jusqu'au 30 juin 2021. Il augmentera ensuite de 0.5 point de pourcentage tous les ans, pour atteindre 12 % le 1^{er} juillet 2025.

Les employeurs ne sont pas tenus de cotiser pour les salariés qui gagnent moins de 450 AUD par mois, mais ils peuvent choisir de le faire (ce plancher n'a jamais été revalorisé). Il existe aussi une limite à la rémunération couverte par la garantie de retraite. Les employeurs ne sont pas tenus de cotiser pour la fraction de la rémunération qui dépasse ce plafond. Le plafond trimestriel était de 48 040 AUD (192 160 AUD annuellement) pour l'exercice 2013-14.

Les personnes à revenus faibles et moyens qui, à titre personnel, versent des cotisations volontaires (sans conditions favorables) à leur caisse de retraite peuvent bénéficier d'une contribution complémentaire de l'État représentant 50 % de leurs versements, à concurrence de 500 AUD en 2013-14. Les cotisants dont les revenus ne dépassaient pas 33 516 AUD en 2013-14 pouvaient bénéficier d'une contribution complémentaire atteignant 100 % de leurs versements. Pour chaque dollar de revenu gagné au-delà de 33 156 AUD, la contribution maximale est réduite de

3.333 cents, et au-delà du seuil de 48 516 AUD, aucune contribution complémentaire n'est prévue. Si la contribution payable à un cotisant éligible est inférieure à 20 AUD, le montant est automatiquement augmenté pour atteindre 20 AUD.

Les modalités de liquidation de la garantie de retraite compliquent le calcul. Bien qu'il existe quelques dispositifs professionnels à prestations définies, la plupart des salariés relèvent de régimes à cotisations définies. Les adhérents peuvent liquider leurs droits sous forme de capital ou de rente. Actuellement, la plupart des individus optent pour une sortie en capital, en totalité ou en partie. Pour les besoins des comparaisons avec les autres pays, le capital provenant de la garantie de retraite est supposé être converti en une rente indexée sur les prix.

Régime de base (filet de protection ciblé)

La pension de vieillesse est destinée à offrir un filet de protection à ceux qui n'auront pu constituer une épargne suffisante pendant leur vie active et à compléter l'épargne-retraite des autres. Des critères de revenu et de patrimoine (conditions de ressources) permettent de cibler les prestations de la pension de vieillesse. Outre la pension de vieillesse, les seniors peuvent bénéficier d'un régime général de faveur et d'aide couvrant la santé, le logement, les médicaments et autres frais de subsistance.

En mars 2014, le montant uniforme maximum de la pension avec le complément de retraite et le complément énergie était de 843 AUD par quinzaine, soit une prestation annuelle maximale de 21 570 AUD.

La pension de vieillesse est ajustée semestriellement. La pension de vieillesse suit l'évolution des prix telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC) et le *Pensioner and Beneficiary Living Cost Index* (PBLCI), la valeur la plus élevée étant retenue. Lorsque c'est nécessaire, des augmentations supplémentaires garantissent que la pension totale d'un couple ne tombe pas en dessous de 41,8 % du salaire hebdomadaire moyen total avant impôt d'un salarié de sexe masculin. Le taux de pension de base pour un célibataire, hors compléments, s'élève à 66,33 % de la pension totale d'un couple.

La pension de vieillesse est réduite lorsque le revenu annuel provenant d'autres sources dépasse un seuil dit « de franchise ». Ce seuil est ajusté tous les ans en juillet. En 2013-14, les seuils de franchise par quinzaine étaient de 156 AUD pour une personne seule et de 138 AUD pour les personnes en couple (soit 276 AUD au total par couple).

La pension de vieillesse comprend un avantage lié au revenu (« Work Bonus ») conçu pour inciter les personnes ayant atteint l'âge de la retraite à continuer de travailler. Il permet aux retraités de gagner jusqu'à 250 AUD par quinzaine sans que ce revenu supplémentaire n'entre en compte dans le calcul du droit à la pension de vieillesse. Les retraités qui gagnent moins de 250 AUD par quinzaine peuvent cumuler la partie non utilisée de l'exonération pour la déduire de leurs futurs revenus d'activité, dans la limite de 6 500 AUD. Cette « prime à l'emploi » associée au système de franchise permet à un retraité célibataire sans autres revenus de gagner jusqu'à 10 450 AUD par an environ sans que cela n'ait d'impact sur sa pension.

Un critère de patrimoine est également applicable. Près de 41 % de l'ensemble des retraités perçoivent des prestations réduites du fait des conditions de ressources et touchent donc une pension de vieillesse à taux partiel. 59 % des membres de ce groupe voient leur retraite réduite en raison d'un critère de revenu et 41 % en raison d'un critère de patrimoine. Quelque 59 % des retraités reçoivent une pension de vieillesse à taux plein.

En 2013-14, les seuils du critère de patrimoine pour les propriétaires fonciers étaient de 196 750 AUD pour une personne seule et de 279 000 AUD pour un couple. Pour les non-propriétaires, les seuils étaient de 339 250 AUD pour une personne seule et de 421 500 AUD pour un couple. Les

patrimoines supérieurs à ces montants font baisser la pension de 1.50 AUD par quinzaine pour chaque tranche de 1 000 AUD au-delà du seuil, pour une personne seule et pour un couple. Le domicile familial n'est pas pris en compte dans le critère de patrimoine.

Une aide au logement est disponible aux locataires du secteur privé dont le loyer dépasse un montant spécifique. Elle est versée dans le cadre des prestations de la pension de vieillesse et peut être réduite en fonction des critères de revenu et de patrimoine, tout comme ces prestations. L'aide au logement est ajustée tous les semestres en fonction de l'évolution de l'IPC et est versée par quinzaine. En mars 2014, le montant maximal de l'aide au logement pour une personne seule était de 126 AUD par quinzaine. Le montant annuel maximal s'élève donc à 3 245 AUD.

Les seuils en dessous desquels l'aide au loyer n'est plus versée sont également ajustés deux fois par an. En mars 2014, le loyer minimum ouvrant droit à l'aide au logement était de 112 AUD par quinzaine. L'aide au logement est versée à un taux de 75 cents pour chaque dollar de loyer payé au-delà du seuil de loyer, jusqu'à ce que le montant maximum soit atteint.

L'aide au logement n'est pas disponible aux personnes qui occupent un logement appartenant à un organisme public ni aux résidents des maisons de retraite et des foyers d'accueil.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Les prestations de la garantie de retraite peuvent être perçues à partir de 55 ans. Cet âge augmente progressivement pour toutes les personnes nées à compter du 1^{er} juillet 1960 (voir le tableau ci-dessous). Les personnes qui continuent de travailler peuvent aussi prétendre à ces prestations à partir de « l'âge de préservation », mais seulement sous forme d'un flux de revenu non convertible. La pension de vieillesse ne peut être perçue avant l'âge d'ouverture des droits.

Date de naissance	Âge de préservation
Avant le 1 ^{er} juillet 1960	55
1 ^{er} juillet 1960-30 juin 1961	56
1 ^{er} juillet 1961-30 juin 1962	57
1 ^{er} juillet 1962-30 juin 1963	58
1 ^{er} juillet 1963-30 juin 1964	59
Après le 30 juin 1964	60

Retraite différée

Il est possible de différer la liquidation des droits à la retraite après 65 ans. Les employeurs sont tenus de cotiser au mécanisme de la garantie de retraite pour ceux de leurs salariés qui y ont droit, quel que soit leur âge. En outre, La pension de vieillesse comprend un avantage lié au revenu (« Work Bonus ») conçu pour inciter les personnes ayant atteint l'âge de la retraite à continuer de travailler.

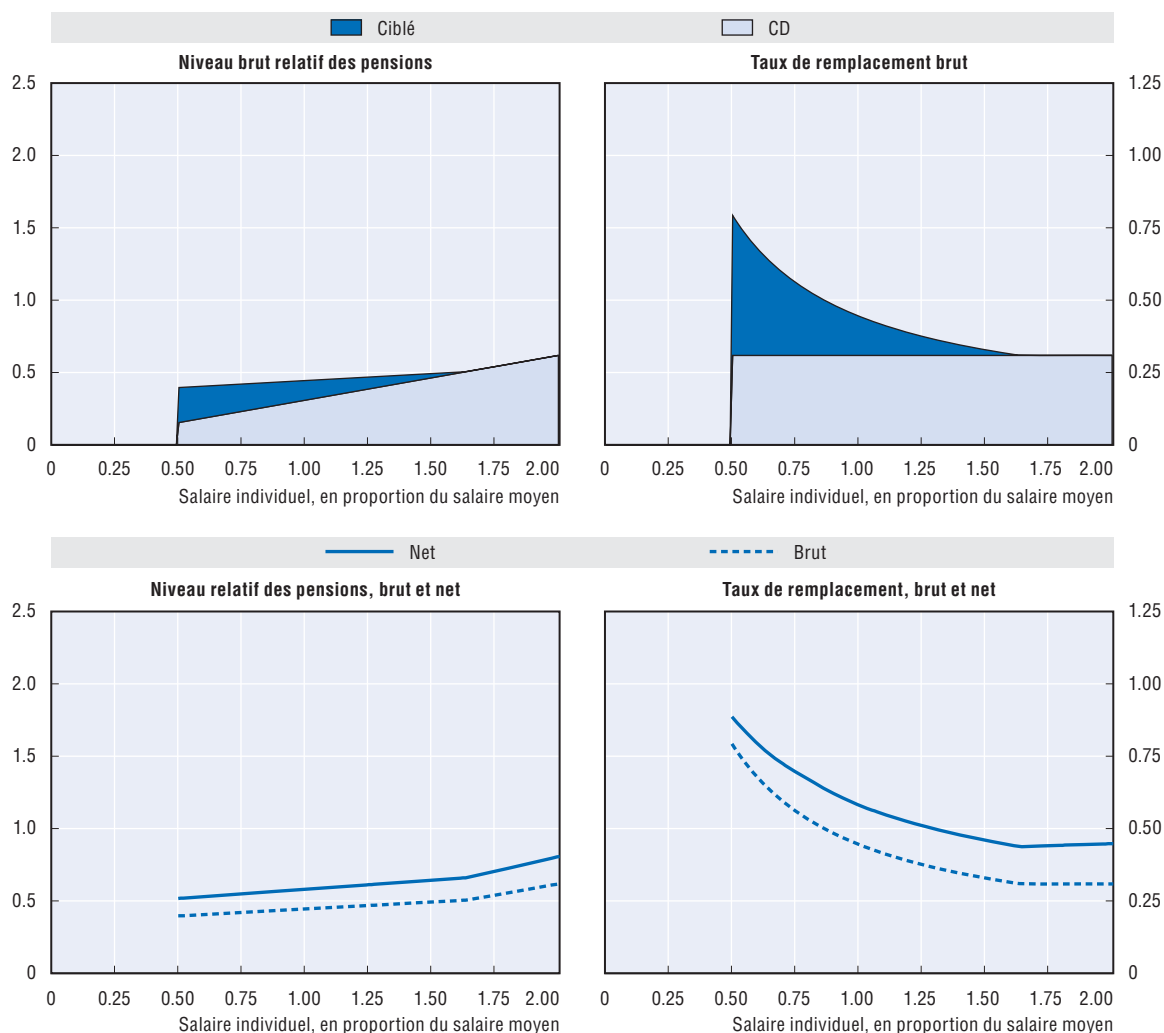
Enfants

Le système de garantie de retraite ne prévoit pas de protection spécifique pour les périodes d'inactivité. Chacun a la possibilité de verser des cotisations facultatives pour les périodes où il n'exerce pas d'activité rémunérée.

Chômage

Le système de garantie de retraite ne prévoit pas de majoration pour les périodes de chômage. Chacun a la possibilité de verser des cotisations facultatives pour les périodes où il n'exerce pas d'activité rémunérée.

Résultats de la modélisation des retraites : Australie en 2061, retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation des en fonction des politiques actuelles)

Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
<i>Femmes (si différent)</i>						
Niveau relatif brut des pensions	39.6	42.1	44.5	49.3	61.9	74.6
(en % du salaire moyen brut)	37.9	39.4	40.9	43.9	54.7	65.9
Niveau relatif net des pensions	51.8	54.9	58.0	64.3	80.7	97.3
(en % du salaire moyen net)	49.4	51.4	53.4	57.3	71.4	86.1
Taux de remplacement brut	79.3	56.1	44.5	32.9	30.9	24.9
(en % du salaire individuel brut)	75.7	52.5	40.9	29.3	27.3	22.0
Taux de remplacement net	88.6	69.6	58.0	45.9	44.8	38.5
(en % du salaire individuel net)	84.6	65.1	53.4	40.9	39.6	34.0
Patrimoine retraite brut	14.0	9.9	7.8	5.8	5.5	4.4
(en multiple du salaire individuel brut)	15.1	10.5	8.2	5.8	5.5	4.4
Patrimoine retraite net	14.0	9.9	7.8	5.8	5.5	4.4
(en multiple du salaire individuel brut)	15.1	10.5	8.2	5.8	5.5	4.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des revenus réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Australie en 2061, retraite à 67 ans (suite)

Scénario alternatif : systèmes de filet de protection – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	41.5	43.9	46.3	51.2	61.9	74.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	54.2	57.3	60.5	66.8	80.7	97.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	83.0	58.6	46.3	34.1	30.9	24.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	92.8	72.7	60.5	47.7	44.8	38.5
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	14.7	10.3	8.2	6.0	5.5	4.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.9	11.0	8.5	6.1	5.5	4.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des revenus réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328261>


Autriche

Autriche : le système de retraite en 2014

Le système de retraite est un régime public à prestations définies, avec un complément soumis à conditions de revenu pour les retraités à faible revenu.

Indicateurs essentiels : Autriche

		Autriche	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	42 573	33 036
	USD	51 557	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	13.2	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.0	80.0
	À 65 ans	19.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.7	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328690>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est actuellement de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. Il va progressivement augmenter pour les femmes, et passer de 60 à 65 ans entre 2024 et 2033. La couverture requise est de 180 mois (15 ans) sur les 30 dernières années ou de 300 mois (25 ans) sur l'ensemble de la vie active, mais 180 mois de cotisations effectivement versées (par opposition à la couverture seule) peuvent également suffire. Les mois assurés sont soit les mois de cotisations (emploi exercé ou cotisations volontaires), soit les mois supplémentaires (c'est-à-dire les mois assimilés ou *Teilversicherungszeiten*) pour lesquels ne sont acquittées que des cotisations limitées. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2005, le nombre d'années de cotisations au titre de l'activité rémunérée exigé pour percevoir la pension de vieillesse a été ramené de 15 à 7 ans. La durée minimale d'assurance de 8 ans qui reste à satisfaire peut être atteinte par exemple par des périodes validées au titre de l'éducation d'enfants.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le taux d'acquisition des droits à la retraite se monte actuellement à 1.78 %. Le salaire de référence est actuellement calculé sur les 26 meilleures années réévaluées. La période de référence est en cours d'extension et elle s'établira à 40 ans en 2028. La rémunération des années antérieures est revalorisée en fonction de l'évolution des salaires, sauf pour les deux années qui précèdent le départ en retraite. Les cotisations sont dues jusqu'à un plafond de 63 420 EUR en 2014. L'ajustement annuel des pensions mises en paiement est globalement conforme à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC). En 2014, les pensions ont été revalorisées de 1.6 %, soit 0.8 % en dessous de l'IPC.

Régime ciblé

Les retraités dont les prestations liées aux revenus sont faibles perçoivent également un complément soumis à conditions de ressources (*Ausgleichszulage*) qui atteint 857.73 EUR par mois pour une personne seule (1 286.03 EUR pour un couple). Il y a 14 versements annuels, et l'ajustement des prestations au titre du filet de protection est discrétionnaire.

Dispositif de revenu minimum soumis à conditions de ressources (*bedarfsorientierte Mindestsicherung*)

Le dispositif de revenu minimum soumis à conditions de ressources (*bedarfsorientierte Mindestsicherung*) est une forme modernisée de l'ancienne aide sociale (*Sozialhilfe*) qui a été réformée en 2011. L'objectif de ce dispositif est d'assurer une vie décente aux personnes qui ne parviennent pas

à couvrir leurs besoins vitaux ou ceux de leurs proches à charge. Ce dispositif d'assistance n'est pas spécifiquement destiné aux personnes âgées, mais elles peuvent néanmoins en bénéficier si elles ne disposent pas d'autres ressources (pensions, etc.). Le dispositif de revenu minimum soumis à conditions de ressources est un système général non contributif fondé sur le lieu de résidence. Sont éligibles au même titre que les citoyens autrichiens, les citoyens de l'EEE, de même que les ressortissants de pays tiers détenteurs de certains titres de séjour (notamment : « résidents de longue durée – UE ») et les réfugiés reconnus. Les *Länder* (*Landesgesetzgebung*) sont responsables de la gestion de ce dispositif.

Le seuil mensuel est de 814 EUR pour une personne seule (1 221 EUR pour un couple). Avant de solliciter le dispositif de revenu minimum soumis à conditions de ressources, toutes les ressources d'un individu doivent être prises en compte jusqu'à un seuil de 4 069.95 EUR en 2014. La propriété d'une maison ou d'un appartement est possible, mais les autorités peuvent l'intégrer au registre foncier (*Grundbuch*) après un certain temps.

Autres prestations

Les autres besoins non couverts par la norme minimale (par exemple les dépenses pour un logement adéquat et de chauffage) peuvent être pris en charge par une prestation supplémentaire additionnelle.

Ces prestations sont très diverses et peuvent prendre la forme d'une allocation forfaitaire ou d'une prise en charge des coûts réels de l'hébergement, dans la limite du raisonnable. Les prestations supplémentaires sont fournies par les *Länder*, qui peuvent accorder des aides au logement (*Wohnbeihilfe*) sous forme de complément du revenu garanti minimum ou en tant que prestation distincte. Une personne ne disposant d'aucune assurance maladie et percevant le revenu minimum soumis à conditions de ressources est automatiquement affiliée au régime d'assurance maladie par l'administration compétente.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Actuellement, un départ anticipé à la retraite n'est possible qu'aux conditions suivantes :

1. *Retraite anticipée des personnes assurées pendant une longue période* (« *Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer* »), actuellement, il faut avoir été assuré pendant 38.5 années, ou avoir cotisé pendant au moins 36 années pour bénéficier de ce dispositif, qui va disparaître en 2017. Âge de la retraite en juillet 2014 : 64 ans et 3 mois pour les hommes, 59 ans et 3 mois pour les femmes ; en 2017, il sera de 65 ans pour les hommes, et de 60 ans pour les femmes.
2. *Régime spécial pour les personnes ayant cotisé pendant longtemps* (« *Langzeitversichertenpension – Hacklerregelung* »). Une période de cotisation de 40 ans pour les femmes et de 45 ans pour les hommes est actuellement nécessaire (les conditions d'accès vont être progressivement durcies à compter de 2014). Âge actuel de départ à la retraite : 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes ; à partir de 2014 : 62 ans pour les hommes, 57 ans pour les femmes, puis passage progressif à 62 ans (déduction annuelle : 4.2 %).
3. *Travail pénible* (*Schwerarbeitspension*), une période de cotisation de 45 ans ou plus est nécessaire (avec au moins dix ans de travail pénible au cours des 20 dernières années).
4. *Travail pénible associé à une longue période d'assurance* de 45 années au minimum (*Langzeitversicherungspension mit Schwerarbeit*) ; âge de départ à la retraite : 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes (déduction annuelle : 1.8 %). Uniquement possible pour les hommes nés après le 31 décembre 1953 et avant le 1^{er} janvier 1959 et les femmes nées après le 31 décembre 1958 et avant le 1^{er} décembre 1964.

5. *Retraite corridor* (« *Korridorpension* ») à l'âge de 62 ans pour les deux sexes, après 38.5 années d'assurance ou plus (déduction annuelle : 5.1 %).
6. *Invalidité* : réforme des pensions d'invalidité sur la base du principe de la « réadaptation et de la prévention avant la retraite » ; à partir de 2014, les personnes nées en 1964 ou après suivront une réadaptation médicale ou professionnelle au lieu de toucher une pension d'invalidité temporaire.

Retraite différée

Pour un départ à la retraite entre 65 et 68 ans, la pension est majorée de 4.2 % par an ; au-delà de 68 ans, il n'y a plus de surcote. Les travailleurs qui retardent leur départ à la retraite continuent de cotiser, ce qui leur permet d'acquérir des droits supplémentaires.

Le cumul emploi-retraite est possible, mais il y a une limite au salaire autorisé. Le versement de la pension est suspendu pour les retraités de moins de 65 ans qui gagnent plus de 386.80 EUR (2014). Après 65 ans, ce plafond est supprimé.

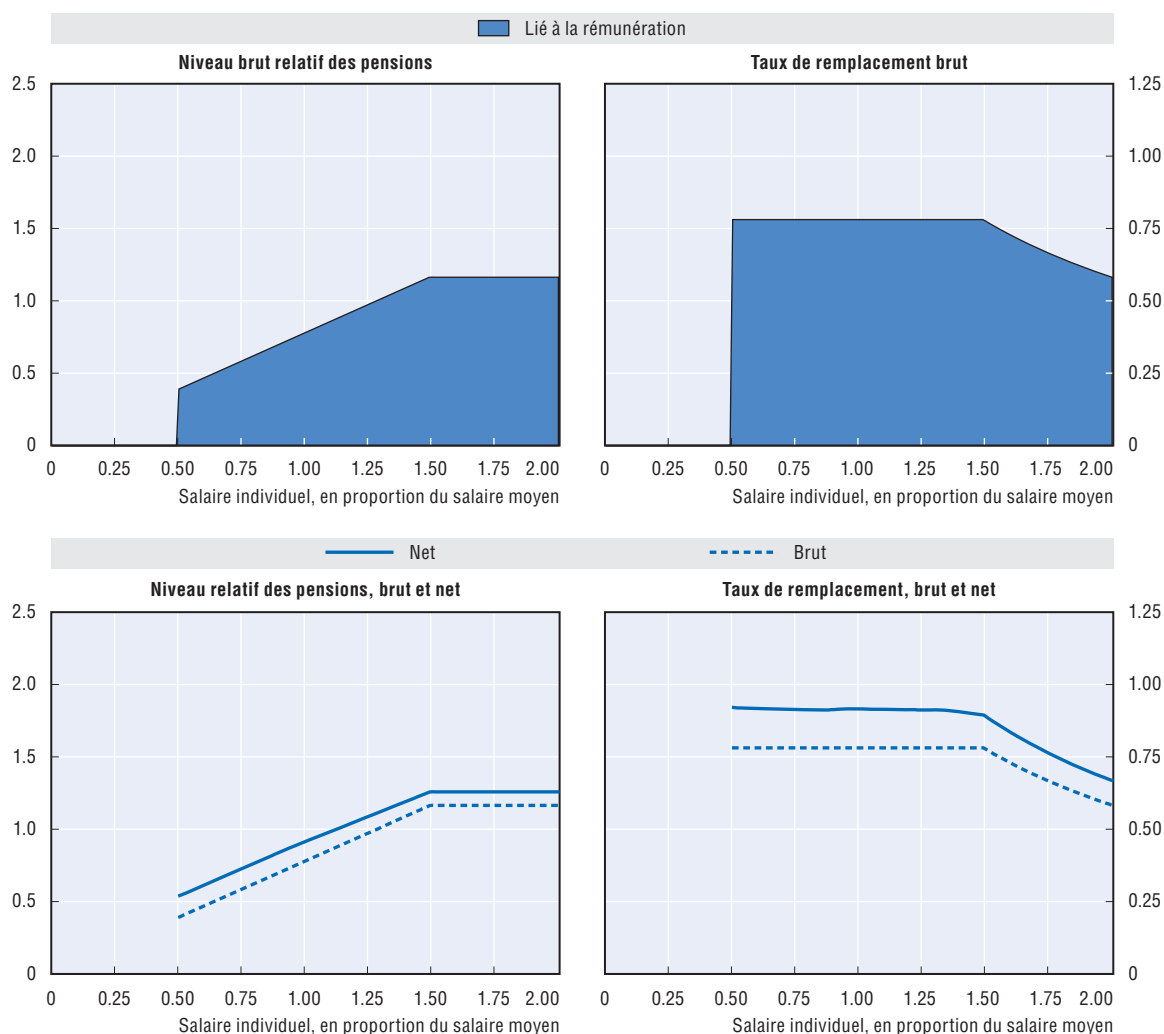
Enfants

Les périodes sans activité rémunérée consacrées à l'éducation des enfants sont prises en compte de deux façons. Pour chaque enfant, des périodes pouvant aller jusqu'à quatre ans sont validées sur la base d'un salaire fictif de référence de 1 649.84 EUR par mois (2014). Toutefois, deux années seulement par enfant sont considérées comme couvertes et prises en compte pour la durée de cotisation ouvrant droit à retraite (quatre années pour les personnes nées après 1955 – voir plus haut « Conditions d'ouverture des droits »).

Chômage

Les périodes d'indemnisation au titre de l'assurance chômage ou de l'assistance chômage (au taux de 70 % de l'assiette de cotisation) comptent comme années de cotisations.

Résultats de la modélisation des retraites : Autriche en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation en fonction des politiques actuelles)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	39.0	58.6	78.1	116.3	116.3	116.3
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	53.8	72.8	91.6	125.8	125.8	125.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	78.1	78.1	78.1	77.6	58.2	38.8
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	92.1	91.4	91.6	88.9	66.7	45.8
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	13.8	13.8	13.8	13.7	10.3	6.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	12.6	11.4	10.7	9.8	7.4	4.9
	14.4	13.0	12.3	11.3	8.4	5.6

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des revenus réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328276>


Belgique

Belgique : le système de retraite en 2014

Le régime de retraite comporte deux volets : un régime public lié à la rémunération prévoyant une retraite minimum d'une part et un filet de protection soumis à conditions de ressources d'autre part.

Indicateurs essentiels : Belgique

		Belgique	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	46 464	33 036
	USD	56 269	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.2	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.4	80.0
	À 65 ans	19.5	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.6	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328706>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans pour tous. Il faut 45 années de cotisations pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le taux retenu pour le calcul de la pension est de 60 % pour une personne seule et de 75 % pour un retraité ayant un conjoint à charge (si la somme des droits à la retraite individuels à 60 % pour les deux conjoints est moins avantageuse). Le taux annuel estimé d'acquisition des droits est donc de $60\%/45 = 1.33\%$ pour une personne seule. Le salaire de référence correspond à la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière (conformément aux hypothèses simplifiées utilisées pour la modélisation). Les salaires des années antérieures sont revalorisés en fonction de la hausse des prix et, simultanément, par application d'un coefficient de revalorisation (le « coefficient de réévaluation »), qui permet d'ajuster les salaires des personnes âgées en fonction de l'augmentation du niveau de vie (le coefficient est différent pour chaque année). L'application de ce coefficient de réévaluation n'est pas modélisée.

La pension à taux plein est versée lorsque les conditions d'ouverture des droits énoncées ci-dessus sont remplies. Si la durée de cotisation est plus courte, la pension est servie, mais elle est calculée sur la base de ce nombre plus faible d'années d'activité.

Le revenu annuel pris en compte pour le calcul de la pension est plafonné. En 2014, ce plafond était de 52 972.54 EUR.

Les pensions servies sont revalorisées en fonction d'un indice des prix à la consommation qui exclut certains biens (« l'indice-santé »). Des augmentations discrétionnaires en termes réels (les « adaptations au bien-être ») ont également été pratiquées. Dernièrement, toutefois, ces majorations ont davantage ciblé les pensions les plus faibles ou les plus anciennes. Depuis 2008, la législation oblige le gouvernement à se prononcer tous les deux ans sur une revalorisation des pensions, sur la base des avis formulés par les partenaires sociaux.

Des prestations complémentaires (le « pécule de vacances » et l'« allocation supplémentaire ») sont versées une fois par an. Elles sont égales à la pension mensuelle à concurrence de 668.65 EUR pour une personne seule et 835.81 EUR pour les retraités ayant un conjoint à charge (montants dus en mai 2014).

Minimum

Droit minimum par année de carrière

Un droit minimum par année de carrière a été instauré pour permettre aux retraités qui ont perçu un salaire modeste ou travaillé à temps partiel tout au long de leur vie professionnelle de percevoir une pension plus élevée. Les salaires annuels inférieurs à 22 466.73 EUR (montant applicable au 1^{er} septembre 2013) sont réévalués à ce niveau. Pour pouvoir bénéficier de ce droit minimum, il faut justifier d'au moins 15 années de cotisations dans le cadre d'une activité correspondant à un tiers au moins d'un emploi à temps plein (on obtient ainsi une pension minimum effective pour une personne seule justifiant d'une carrière complète, soit 45 années de cotisations relevées à ce niveau pour chaque année d'activité). L'application de ce droit minimum par année de carrière ne peut conduire à l'attribution d'une pension supérieure à 17 866.12 EUR pour une pension au « taux ménage » ou de 14 292.89 EUR pour une pension au « taux isolé ». Si le calcul de la pension aboutit à un montant de cet ordre, le droit minimum par année de carrière ne sera pas appliqué à toutes les années de carrière auxquelles il aurait pu être appliqué, de manière à ramener le montant de la pension en-deçà de ce plafond.

Pension minimum liée à la rémunération

Il existe également une pension minimum liée à la rémunération qui correspond à 13 480.03 EUR pour un pensionné justifiant d'une carrière complète (45 années de cotisations) et vivant seul, et à 16 844.72 EUR pour un pensionné ayant un conjoint à charge. Le montant de la pension est réduit au *pro rata* pour les personnes dont la carrière est incomplète, à condition qu'elles puissent justifier des deux tiers au moins d'une carrière complète. Pour les contributions plus faibles, le montant de la prestation résulte de l'application de la formule standard (sans relèvement au niveau de la pension minimum).

La pension minimum est indexée sur un indice des prix excluant certains biens. Elle est majorée de 2 % à chaque fois que l'inflation cumulée depuis le dernier ajustement dépasse un certain seuil (2 %).

Les retraités perçoivent soit la pension minimum décrite ici, soit la retraite calculée si celle-ci est plus élevée (avec application éventuelle du « droit minimum par année de carrière » aux années d'activité qui le permettent).

Bonus de pension

Pour les personnes qui font valoir leurs droits à retraite entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2013, la poursuite d'une activité au-delà de 62 ans jusqu'à l'âge normal de la retraite ou au-delà de 44 années de cotisations donne droit, en vertu du « pacte de solidarité entre les générations », à un bonus (qui s'établissait, au 1^{er} janvier 2013, à 2.2974 EUR – montant indexé sur l'inflation – par jour travaillé à concurrence de 716.78 EUR par année d'activité complète). Le gouvernement a cependant décidé de réformer ce système à compter du 1^{er} janvier 2014 : le bonus sera désormais progressif en fonction de la durée d'activité supplémentaire (de 1.50 EUR par jour à 2.50 EUR par jour pour six années d'activité supplémentaires). À compter du 1^{er} janvier 2015, ce « bonus de pension » est abandonné pour les nouveaux venus dans le système, à l'exception des droits déjà acquis.

Continuer de travailler au-delà de l'âge normal de la retraite peut aussi servir à compenser les interruptions de carrière de façon à obtenir une pension à taux plein ou à améliorer le montant de la pension, puisque seules les 45 dernières années sont prises en compte dans le calcul.

Revenu garanti : régime ciblé

Les personnes âgées qui n'ont pas acquis de droits à retraite liés à une activité professionnelle ou dont les droits sont très faibles peuvent prétendre à un revenu garanti versé sous conditions de ressources. Cette garantie de revenu aux personnes âgées ou GRAPA, fait partie des mesures d'aide sociale, qui complètent les prestations de la sécurité sociale (comme la pension légale des salariés du secteur privé modélisée).

Le revenu garanti octroyé sous conditions de ressources aux personnes âgées est de 1 011.70 EUR par mois pour une personne seule et de 674.46 EUR pour une personne âgée cohabitant avec d'autres personnes. Il est lui aussi indexé sur un indice de prix excluant certains biens. Aux fins de l'application du critère de ressources, le revenu « normal » perçu au titre de la retraite n'est pris en compte qu'à hauteur de 90 % de son montant réel.

L'âge requis pour bénéficier de cette prestation est de 65 ans minimum.

Régimes privés facultatifs

Un régime de « pensions complémentaires sectorielles » a été introduit en 2003 pour étoffer encore le deuxième pilier du système de retraite. Les taux de cotisation sont fixés par des conventions collectives (sectorielles) et peuvent varier d'un secteur d'activité à l'autre (le taux de cotisation modélisé est de 4.25 %).

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il est possible de partir en retraite anticipée à partir de 61 ans, sous réserve de justifier de 39 années de cotisations. Cet âge sera porté à 62 ans et la durée de cotisation requise à 40 ans d'ici au 1^{er} janvier 2016 (voir le tableau ci-après). Pour les carrières très longues (plus de 40 ans), il sera toujours possible de partir en retraite anticipée avant l'âge « normal » de la retraite. Le calcul des retraites servies par le régime des salariés ne prévoit pas de réduction actuarielle. Cependant, la pension peut être tronquée, lorsque les carrières sont incomplètes (moins de 45 ans) La possibilité de cumuler une pension de retraite anticipée avec un emploi est soumise à un plafond de salaire plus strict que celui appliqué après l'âge normal de la retraite.

Date d'effet	Âge requis pour prendre une retraite anticipée	Durée de la carrière	Exceptions
1 ^{er} janvier 2013	60.5	38	60 ans et 40 années d'activité
1 ^{er} janvier 2014	61	39	60 ans et 40 années d'activité
1 ^{er} janvier 2015	61.5	40	60 ans et 41 années d'activité
1 ^{er} janvier 2016	62	40	60 ans et 42 années d'activité ou 61 ans et 41 années d'activité

L'accord du nouveau gouvernement prévoit de fixer l'âge de la préretraite à 63 ans avec 42 années d'ancienneté d'ici au 1^{er} janvier 2019.

Retraite différée

Il est possible de différer le départ à la retraite au-delà de l'âge normal. Les personnes qui continuent de travailler après l'âge normal peuvent ainsi compenser les interruptions de carrière qu'elles ont connues, afin d'obtenir une retraite à taux plein ou à un taux supérieur ou d'améliorer le montant de leur pension, car seules les 45 dernières années sont prises en compte pour le calcul de la prestation de retraite.

Par ailleurs, il est possible, dans certaines limites, de cumuler une pension de retraite et un salaire (après l'âge normal de la retraite). Lorsque le salaire annuel est inférieur à 22 509 EUR pour une personne seule ou à 27 379 EUR pour une personne ayant un enfant à charge, la pension n'est pas minorée. Au-delà, elle est amputée du montant du dépassement. Si le salaire effectif est supérieur de 25 % aux plafonds, le paiement de la pension est entièrement suspendu aussi longtemps que le salaire demeure supérieur au plafond. Ce dispositif a été réformé en 2013, et un retraité de plus de 65 ans justifiant d'au moins 42 ans d'activité n'est plus soumis à aucun plafond, ni à aucune limite quant au cumul d'une pension et d'un salaire. Le nouveau gouvernement a annoncé l'abandon de toutes les restrictions portant sur le cumul d'un salaire et d'une pension après 65 ans.

Avant l'âge légal (normal) de la retraite, les plafonds applicables au cumul de la retraite et du salaire sont, respectivement, de 7 793 EUR ou 11 689 EUR, la même restriction de 25 % que ci-dessus étant applicable au salaire.

Enfants

Les périodes consacrées à l'éducation des enfants peuvent être considérées comme des périodes d'activité rémunérée à concurrence de trois ans si la personne est bénéficiaire d'un « crédit-temps ». Tous les salariés du secteur privé ont droit au crédit-temps et ils peuvent bénéficier d'une suspension totale de leur activité salariée ou d'une réduction de 50 % de leur temps de travail s'ils ont travaillé plus des trois quarts d'un temps plein au minimum pendant les 12 mois qui précèdent le début du « crédit-temps ». Ils doivent aussi avoir travaillé pour le même employeur pendant plus d'un an au cours des 15 mois précédant la demande d'exercice du droit au « crédit-temps ». Lorsqu'une personne se retire complètement du marché du travail, elle ne bénéficie d'aucune compensation. Ces années entrent dans le numérateur de la formule de calcul des prestations. La valeur du salaire retenue dans la formule est celle du dernier salaire perçu avant la sortie du marché du travail.

Chômage

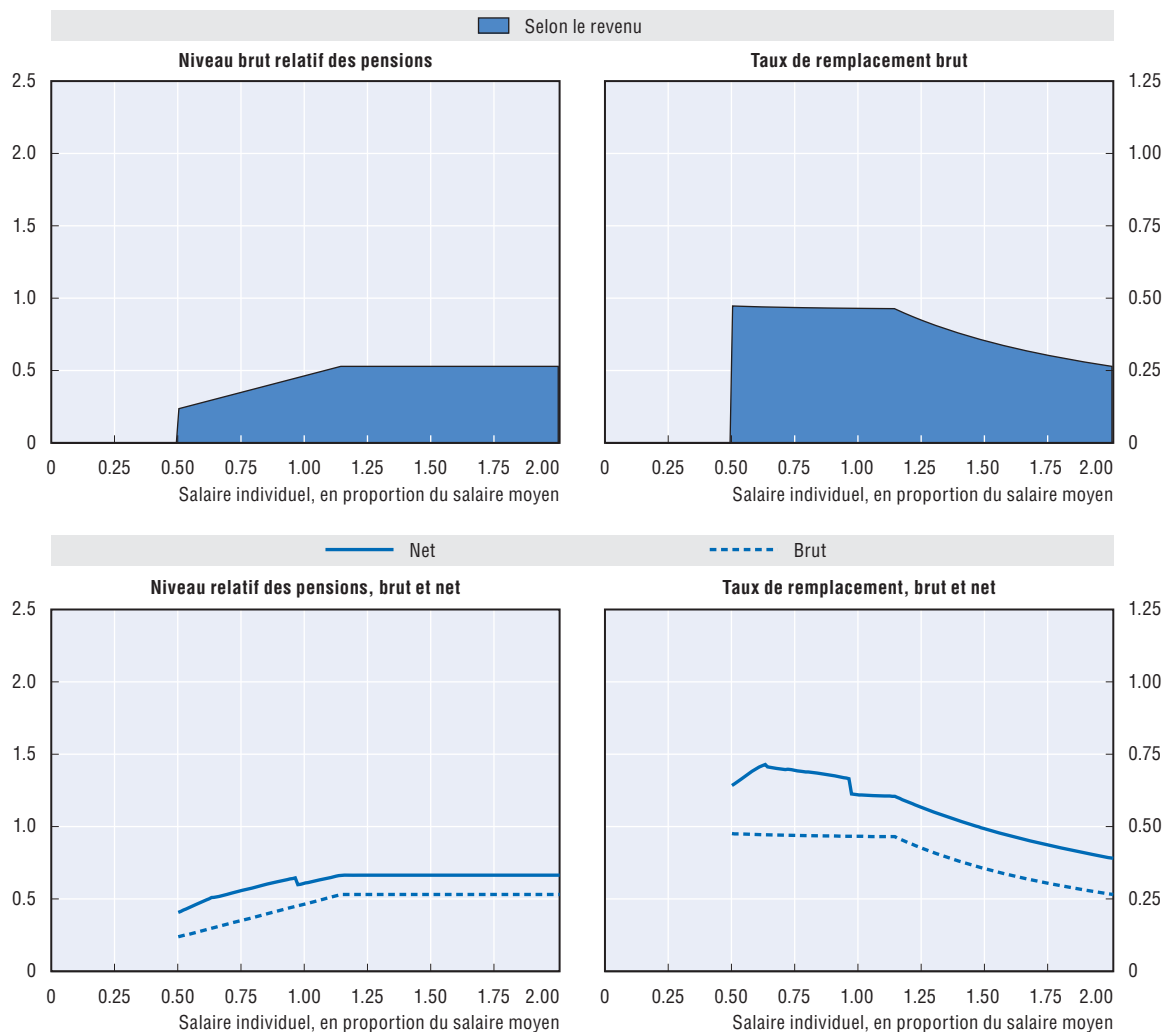
Les périodes de chômage indemnisé sont prises en compte par le système de retraite. Les années de chômage entrent dans le numérateur de la formule de calcul des prestations et, jusqu'en 2012, les salaires antérieurs à la période de chômage servent de base de calcul pour l'intégralité de l'épisode de chômage.

Pour les personnes qui se sont involontairement retrouvées sans emploi après le 1^{er} novembre 2012, les modalités de validation des périodes de chômage ont changé pour les chômeurs de moins de 55 ans. Pour elles, la validation de la période de chômage débutant avec la « 3^e période » (à partir du moment où les prestations de chômage sont versées sous la forme d'une allocation forfaitaire/jour et non plus sur la base d'un pourcentage de l'ancien salaire – après 48 mois de chômage au maximum) s'effectue sur la base du « droit minimum par année de carrière ». Pour les chômeurs âgés de 55 ans ou plus au 1^{er} novembre 2012 et entrant dans la « 3^e période » de chômage, la validation se fera sur la base de l'ancien salaire. Pour ceux qui se sont retrouvés au chômage après leur cinquantième anniversaire, la prise en compte de la « 3^e période » après leur 55 ans se fera également sur la base de l'ancien salaire.

Depuis 2012, pour les chômeurs bénéficiant du « régime de chômage avec complément d'entreprise », la prise en compte de la période de chômage après leur 59^e anniversaire se fait sur la base de l'ancien salaire. Les périodes précédant le 59^e anniversaire sont prises en compte sur la base du « droit minimum par année » (sauf pour ceux dans le système avant le 28 novembre 2012 – validation sur la base de l'ancien salaire).

Le nombre d'années validées n'est pas limité, mais la durée totale de l'activité après validation ne peut dépasser 45 ans.

Résultats de la modélisation des retraites : Belgique en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation sur les prix)


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	23.8	35.2	46.6	53.0	53.0	53.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	40.7	55.8	60.9	66.4	66.4	66.4
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	47.6	46.9	46.6	35.3	26.5	17.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	64.2	69.4	60.9	49.1	39.0	27.7
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	8.3	8.2	8.1	6.1	4.6	3.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	9.5	9.4	9.3	7.1	5.3	3.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.1	7.4	6.1	4.4	3.3	2.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	9.4	8.5	7.0	5.1	3.8	2.5

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Belgique en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

Scénario alternatif : systèmes de filet de protection – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
Femmes (si différent)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	29.1	35.8	47.2	53.6	53.6	53.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	49.9	56.4	61.5	67.0	67.0	67.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	58.3	47.8	47.2	35.8	26.8	17.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	78.6	70.1	61.5	49.5	39.3	27.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	10.1	8.3	8.2	6.2	4.7	3.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.6	9.5	9.4	7.1	5.4	3.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	10.0	7.5	6.1	4.5	3.3	2.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.5	8.6	7.1	5.1	3.8	2.6

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des revenus réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328280>


Brésil

Brésil : le système de retraite en 2014

Le *Regime Geral de Previdência Social* (RGPS) couvre les salariés du secteur privé. Il est financé par un prélèvement sur les salaires (parts salariale et patronale), le produit de la taxe sur le chiffre d'affaires et des dotations fédérales qui couvrent le déficit du régime. Pilier unique du système, c'est un régime obligatoire par répartition administré par l'Institut national de la sécurité sociale (INSS).

Indicateurs essentiels : Brésil

		Brésil	OCDE
Salaire du travailleur moyen	BRL	19 312	106 417
	USD	7 267	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.4	7.9
Espérance de vie	À la naissance	73.8	80.0
	À 65 ans	18.3	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	8.0	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328714>

Conditions d'ouverture des droits

Les salariés du secteur privé peuvent partir à la retraite en percevant une pension complète s'ils remplissent une des deux conditions : la durée de cotisation ou l'âge. La retraite sur la base de la durée de cotisation est possible à tout âge après avoir cotisé à la sécurité sociale pendant 35 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes. Cette option est celle que les employés du secteur privé choisissent le plus souvent. Ils peuvent également liquider leur retraite à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes s'ils ont cotisé pendant au moins 15 ans.

Les cotisations varient en fonction du salaire et se montent à 8 % pour un salaire mensuel inférieur ou égal à 1 317.07 BRL, à 9 % pour un salaire compris entre 1 317.08 et 2 195.12 BRL, et à 11 % pour un salaire compris entre 2 195.13 et 4 390.24 BRL.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Les prestations sont versées sur 13 mois et ajustées chaque année.

Les pensions supérieures au niveau minimum sont ajustées en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Départ à la retraite fondé sur la durée de cotisation

La pension de vieillesse correspond à la moyenne des 80 % des revenus professionnels les plus élevés multipliée par le « *Fator Previdenciário* ». Le « *Fator Previdenciário* » est un coefficient actuariel fondé sur le taux de cotisation de l'assuré, sa durée de cotisation, son âge et l'espérance de vie. Pour un homme qui part à la retraite sur la base de sa durée de cotisation, en tenant compte du minimum de 35 ans, cette multiplication réduit le niveau des prestations s'il prend sa retraite avant 64 ans, et l'augmenter s'il la prend après. Le « *Fator Previdenciário* » ne s'applique pas aux salariés ayant effectué un travail pénible et cotisé 15, 20 ou 25 ans.

$$f = \frac{T_C \times a}{E_S} \times \left[1 + \frac{(I_d + T_C \times a)}{100} \right]$$

f = *Fator Previdenciário*

T_c = durée de cotisation du salarié

a = taux de cotisation 31 %

E_s = espérance de vie lors du départ à la retraite

I_d = âge au moment du départ à la retraite

Départ à la retraite fondé sur l'âge

La pension de vieillesse correspond à la moyenne des 80 % des revenus professionnels les plus élevés multipliée par 70 % plus un point de pourcentage par tranche de 12 mois de cotisation et limitée à 100 %. Ce résultat est multiplié par le « *Fator Previdenciário* » dans le cas où ce facteur est supérieur à 1.0. Les rémunérations mensuelles minimum et maximum prises en compte aux fins du calcul des prestations sont les mêmes que dans le cas d'un départ à la retraite fondé sur la durée de cotisation.

Minimum

Aux fins du calcul des prestations, la rémunération mensuelle minimum est égale au salaire mensuel minimum fixé par la loi (724 BRL), tandis que la rémunération mensuelle maximum est de 4 390.24 BRL. La pension minimum, pour le niveau minimum de cotisation mensuelle, est égale au salaire minimum mensuel légal. Pour les deux tiers des pensionnés du secteur privé qui perçoivent le montant minimum de pension, les ajustements annuels suivent ceux du salaire minimum, qui a augmenté bien plus vite que les prix à la consommation au cours des 10 dernières années.

Programmes d'aide sociale pour la population âgée

Les personnes qui n'ont pas droit aux prestations de retraite sur la base des conditions énoncées ci-avant peuvent bénéficier de prestations sociales de type pension. Le BPC-LOAS a été mis en place pour venir en aide aux personnes âgées (65 ans et plus, hommes ou femmes) ou aux personnes handicapées dont le revenu individuel du ménage est inférieur à un quart du salaire minimum (plancher). Elles perçoivent une somme égale au salaire minimum et leur situation est réexaminée tous les deux ans. Les bénéficiaires ne peuvent percevoir d'autres prestations non contributives de la part des pouvoirs publics, mais l'aide sociale versée à un autre membre du ménage n'est pas prise en compte. Toutefois, les prestations de retraite perçues par un autre membre du ménage sont prises en compte. C'est l'INSS qui gère l'aspect logistique (certificat médical et conditions de ressources), mais la prestation relève de la responsabilité du ministère du Développement social et de la Lutte contre la faim (MDS).

Il existe une autre prestation dénommée « *Previdencia Rural* » (pension rurale), destinée aux hommes âgés de 60 ans et aux femmes âgées de 55 ans ou plus, qui ont travaillé au moins 180 mois dans les zones rurales. Cette prestation est équivalente au salaire minimum.

Variantes de carrière

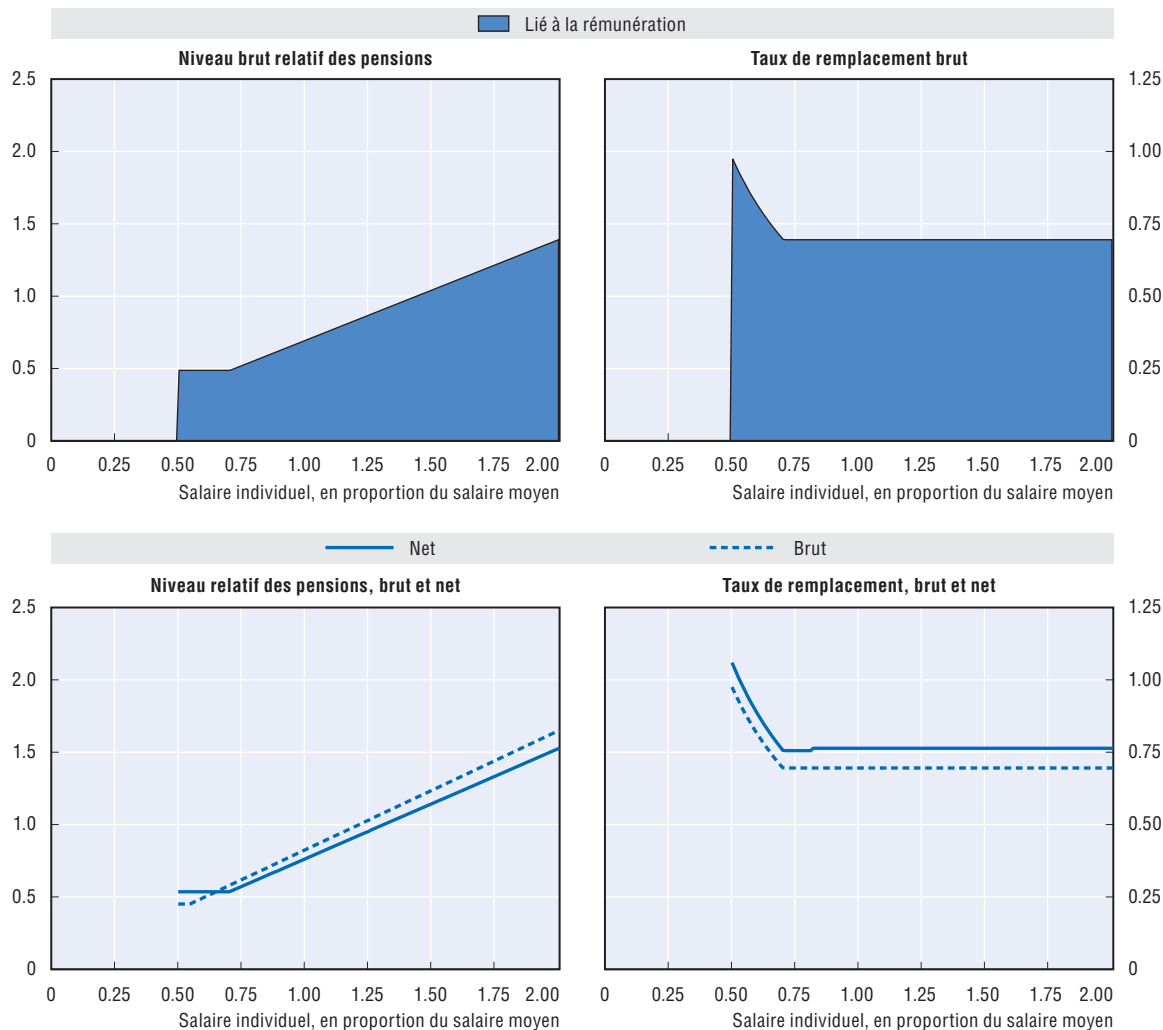
Retraite anticipée

Le départ en retraite anticipée est possible à partir de 53 ans, avec au moins 30 années de cotisations pour les hommes et à partir de 48 ans avec au moins 25 années de cotisations pour les femmes. Des déductions sont appliquées dans ce cas via l'application du « *Fator Previdenciário* ». Cette règle ne s'applique qu'aux travailleurs qui cotisaient déjà avant 1998. Le montant de la préretraite est proportionnel à celui de la pension intégrale et les préretraités doivent cotiser pendant une durée additionnelle d'au moins cinq ans. Ce dispositif est sur le point de disparaître du fait de sa nature.

Retraite différée

Il est possible de cumuler un emploi avec une pension de retraite, et il n'y a donc pas d'incitation à reporter la demande de prestations.

Résultats de la modélisation des retraites : Brésil en 2049 (2044) avec un âge de départ à la retraite à 55 ans pour les hommes (et 50 ans pour les femmes)



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation de la pension minimum sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	48.7	52.1	69.5	104.2	139.0	189.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	53.6	57.3	76.4	114.6	152.7	208.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	97.5	69.5	69.5	69.5	69.5	63.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	105.9	75.5	76.4	76.4	76.4	69.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	24.2	17.3	17.3	17.3	17.3	15.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	26.7	17.8	14.5	14.5	14.5	13.2

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328294>


Canada

Canada : le système de retraite en 2014

Le système de retraite comporte un régime à taux uniforme, qui peut être complété par une prestation versée sous conditions de revenu, des régimes publics liés à la rémunération et des pensions privées facultatives.

Indicateurs essentiels : Canada

		Canada	OCDE
Salaire du travailleur moyen	CAD	49 481	46 373
	USD	42 689	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	4.3	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.4	80.0
	À 65 ans	20.3	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	16.0	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328726>

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse de base, ou pension de la sécurité de la vieillesse (SV) est soumise à des conditions de résidence. Chaque année de résidence au Canada après l'âge de 18 ans, à concurrence de 40 années, permet d'acquérir 2.5 % de la pension maximum. Un minimum de dix ans est exigé pour l'octroi d'une prestation. Actuellement, cette pension peut être servie à partir de 65 ans.

À compter d'avril 2023, l'âge requis pour bénéficier de la pension SV et du supplément de revenu garanti (SRG) sera progressivement porté de 65 à 67 ans, cet âge devant être atteint à l'horizon de janvier 2029.

Pour le régime lié à la rémunération, le Régime de pensions du Canada (RPC), l'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais un départ en retraite anticipée est possible à partir de 60 ans et un départ différé peut être repoussé jusqu'à 70 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

En 2014, le montant de la pension SV à taux plein (« pleine pension ») s'établissait à 6 676.59 CAD. La pension de base est indexée sur les prix.

Cette pension est soumise à une condition de revenu mise en œuvre par l'intermédiaire de la fiscalité (reprise partielle par l'impôt). En 2014, lorsque le revenu annuel excédait 71 592 CAD, le contribuable devait rembourser sa pension à raison de 15 % de la somme supérieure à ce plafond. Le plafond est également indexé sur les prix.

Régime ciblé

Le supplément de revenu garanti (SRG) vient s'ajouter à la pension SV de base, la somme de ces deux prestations ne pouvant dépasser 15 729.69 CAD en 2014 pour une personne seule.

Le SRG donne lieu à une reprise par l'impôt au taux de 50 % au titre des revenus perçus par le bénéficiaire en dehors de la pension de base, toutefois les premiers 3 500 CAD des revenus du travail ne sont pas pris en compte. Le montant de la prestation est indexé sur les prix.

Régime lié à la rémunération

Les pensions et prestations liées à la rémunération relèvent du Régime de pensions du Canada (RPC) ou du Régime de rentes du Québec (RRQ), qui offrent des prestations globalement similaires. Ces régimes visent un taux de remplacement égal à 25 % du salaire moyen calculé sur toute la vie active (à l'exclusion des 17 % d'années correspondant aux plus bas salaires), à concurrence du

maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP). Les rémunérations des années antérieures sont revalorisées en fonction de l'évolution des salaires à l'échelle nationale. Il faut 39 années de cotisation pour percevoir des prestations à taux plein, avec réduction de la pension au *pro rata* de la durée de cotisation pour les carrières plus courtes. La pension de retraite maximum liée à la rémunération était de 12 780 CAD par mois en 2014.

Les personnes qui perçoivent moins de 3 500 CAD par an ne sont pas tenues de cotiser. Le plafond de l'assiette des cotisations, en d'autres termes du MGAP, s'établissait à 52 500 CAD en 2014. Ce plafond est indexé sur l'évolution du salaire moyen, tandis que le plancher de cotisation est gelé en valeur nominale. Les prestations liées à la rémunération sont indexées sur les prix.

Régimes privés facultatifs

Il existe une pension complémentaire facultative, que l'on suppose à cotisations définies. L'hypothèse de taux de cotisation retenue est de 8.5 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le régime public lié à la rémunération autorise une retraite anticipée à partir de 60 ans, moyennant une décote qui a progressivement augmenté sur une période de cinq ans. Elle était de 6 % par an en 2011 et atteindra 7.2 % en 2016. Dans les deux autres régimes publics (de base et soumis à conditions de ressources), le départ en retraite anticipée n'est pas possible.

Retraite différée

Il est possible de différer la liquidation de la pension SV de base jusqu'à cinq ans après 65 ans. La pension différée sera majorée de 7.2 % par an, jusqu'à un maximum de 36 % à 70 ans. Aucun report n'est possible pour les prestations soumises à conditions de revenus.

La liquidation de la pension liée à la rémunération peut être différée de cinq ans au maximum, avec une surcote par année travaillée au-delà de 65 ans. La surcote était de 8.4 % par an en 2014.

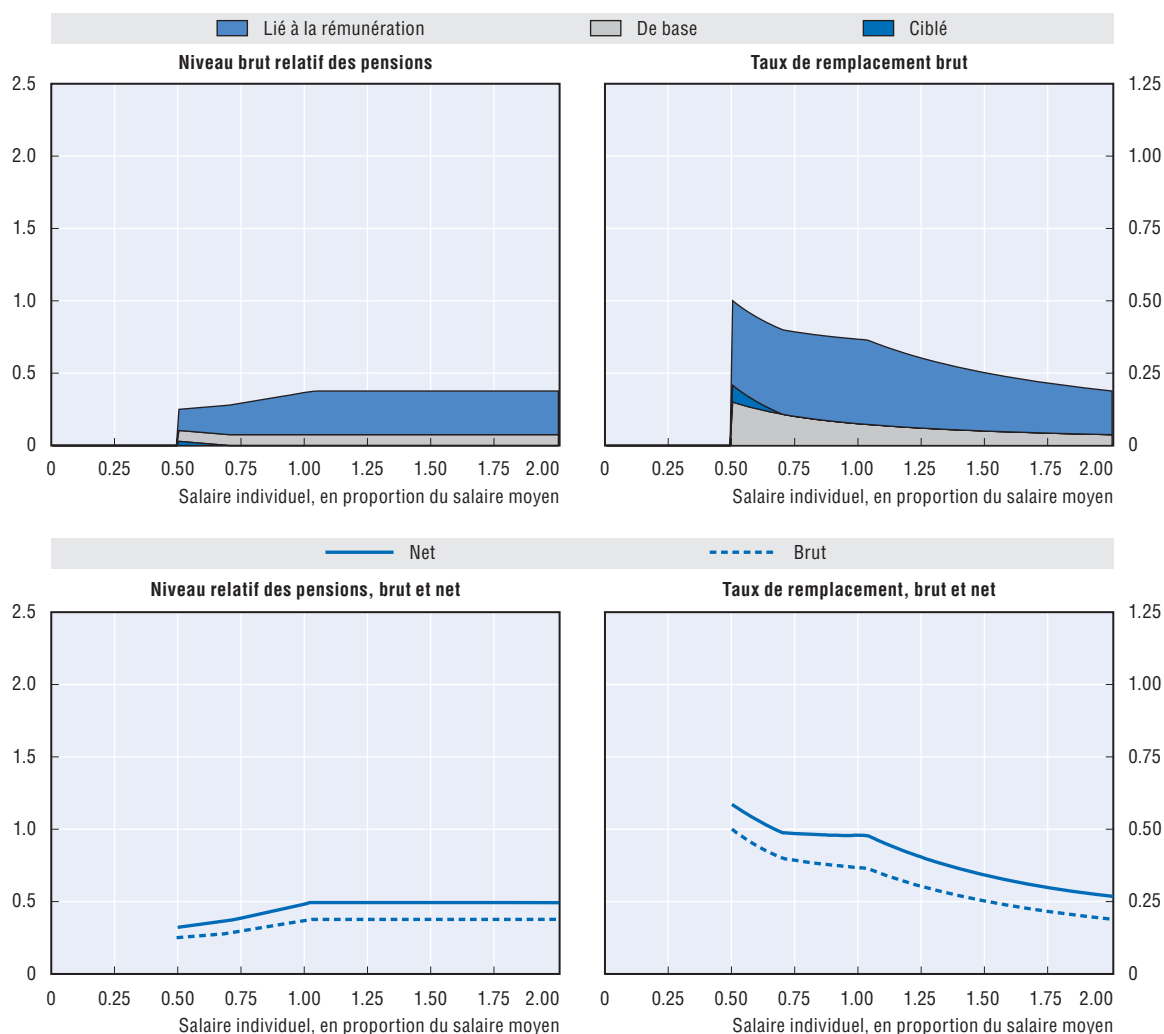
Enfants

Les années consacrées à l'éducation des enfants de moins de sept ans sont exclues de la période de référence pour le calcul de la pension, ainsi que de la durée de cotisation dans le cadre du régime de retraite liée à la rémunération.

Chômage

Dans le régime de retraite lié à la rémunération, il est possible d'exclure jusqu'à 17 % de la durée de cotisation pour calculer le salaire moyen. Cette exclusion est destinée à compenser les périodes de chômage, de maladie, d'études, etc. Les périodes de chômage ne donnent droit à aucune majoration.

Résultats de la modélisation des retraites : Canada en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les prix)


Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
<i>Femmes (si différent)</i>						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	25.0	29.4	36.7	37.7	37.7	37.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	32.7	38.4	47.9	49.2	49.2	49.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	50.1	39.2	36.7	25.1	18.8	12.6
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	58.5	48.5	47.9	34.1	26.7	19.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	8.5	6.7	6.2	4.3	3.2	2.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.6	7.5	7.0	4.8	3.6	2.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.5	6.7	6.2	4.3	3.2	2.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.6	7.5	7.0	4.8	3.6	2.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Canada en 2061, âge de la retraite à 67 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	39.1	42.7	46.4	46.9	46.9	46.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	51.0	55.8	60.4	60.9	60.9	60.9
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	78.2	57.0	46.4	31.2	23.4	15.6
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	91.4	70.4	60.4	42.2	33.1	23.7
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	13.3	9.7	7.9	5.3	4.0	2.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.3	9.7	7.9	5.3	4.0	2.6

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328307>


Chili

Chili : le système de retraite en 2014

Le système de retraite comporte trois volets : le premier est redistributif, le deuxième, composé de comptes individuels obligatoires et le troisième est facultatif. Le système de comptes individuels, instauré en 1981, est à cotisations définies.

Indicateurs essentiels : Chili

		Chili	OCDE
Salaires du travailleur moyen	CLP (millions)	7.02	24.2
	USD	11 588	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	3.2	7.9
Espérance de vie	À la naissance	79.8	80.0
	À 65 ans	19.6	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	10.6	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328733>

Conditions d'ouverture des droits

Cotisations définies

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. Les prestations de retraite peuvent être perçues à n'importe quel moment à partir de cet âge. Les actifs ne sont pas tenus de cesser de travailler pour bénéficier de leur pension.

Régimes de base et complémentaire

La retraite de base, dite de solidarité (*Pensión Básica Solidaria – PBS*) est un droit dont peuvent bénéficier les individus qui ne perçoivent pas d'autres pensions. Elle peut être versée dès l'âge de 65 ans aux 60 % les plus pauvres de la population. Les bénéficiaires doivent avoir résidé au moins 20 ans dans le pays, et au moins quatre des cinq années précédant la liquidation. Il existe également un régime complémentaire de la sécurité sociale (*Aporte Previsional Solidario – APS*) qui est destiné aux personnes qui perçoivent des petites pensions. Cette prestation est versée lorsque la pension à cotisations définies est inférieure à un montant déterminé : le seuil de la pension maximum de la sécurité sociale (*Pensión Máxima con Aporte Solidario – PMAS*). Les conditions d'ouverture des droits à cette prestation sont les mêmes que celles des droits à la PBS.

Calcul des prestations

Cotisations définies

Pour les comptes individuels, le taux de cotisation représente 10 % du salaire. Des frais administratifs sont prélevés sur ces cotisations. Les cotisations sont soumises à un plafond fixé, en décembre 2014, à 72.3 « *Unidades de Fomento* » (UF), soit 1 780 539 CLP par mois, ce qui équivalait en décembre 2014 à 7.9 fois le salaire minimum. Ce plafond est indexé sur l'évolution des salaires réels.

Au départ en retraite, le capital constitué peut servir à acheter une rente viagère avec effet immédiat, à obtenir un revenu temporaire assorti d'une rente viagère différée, à effectuer des retraits échelonnés, ou à acheter une rente viagère avec effet immédiat et retraits échelonnés. Un retrait de 15 UF est effectué sur le compte individuel pour couvrir les frais d'obsèques. Les taux de remplacement ont été délibérément calculés sur la base d'une rente actuariellement équitable, au moyen de taux de rente spécifiques à chaque sexe.

Régime de base

La retraite de base de solidarité (PBS) se montait à 85 964 CLP en décembre 2014. Cette dernière est indexée sur les prix. La réforme de 2008 a également introduit une retraite complémentaire sous

conditions de revenu de retraite (APS), en remplacement de la pension minimum précédente. Le but de cette nouvelle pension complémentaire est d'améliorer le niveau de vie des bas salaires pendant la retraite.

En termes généraux, la prestation complémentaire est définie comme la valeur de la pension de base (PBS) moins le ratio de la PBS à la valeur de la pension maximum de la sécurité sociale (PMAS) multiplié par la valeur de la pension à cotisations définies. La PMAS s'élevait à 279 427 CLP en décembre 2014. Le principal ratio de retrait de la PBS à la PMAS atteint 30.7 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le départ en retraite anticipée est autorisé à tout âge dans le régime à cotisations définies, à condition que le capital constitué sur le compte soit suffisant pour financer une pension supérieure à certains seuils. Le premier critère est que la prestation doit représenter 80 % de la PMAS. Le second est qu'un taux de remplacement d'au moins 70 % doit être atteint par rapport aux salaires et revenus des dix années antérieures à la liquidation des droits.

L'âge normal de la retraite est réduit d'un ou deux ans pour chaque période de cinq années de travail effectuées dans des conditions pénibles dans des métiers déterminés. L'âge normal de la retraite peut être avancé au maximum de dix ans.

Retraite différée

Il est possible de différer la liquidation de la pension au-delà de l'âge normal de la retraite.

Enfants

Il existe un congé parental pour les mères qui travaillent, avec un revenu de remplacement pendant un maximum de 24 semaines. Les 18 premières semaines de cette période sont exclusivement réservées à la mère. Durant les semaines 19 à 24, la mère a la possibilité de laisser le père bénéficiaire de cette prestation. Les revenus remplacés sont calculés à partir du salaire moyen des trois mois précédant la naissance, avec un plafond identique à celui des cotisations au régime de pension. La prestation ne varie pas en fonction du nombre d'enfants. Au cours de cette période, les 10 % de cotisations obligatoires au régime de pension sont payés par la prestation de congé parental. Cette prestation n'avance pas l'âge de départ à la retraite mais permet d'augmenter les pensions en accroissant l'épargne.

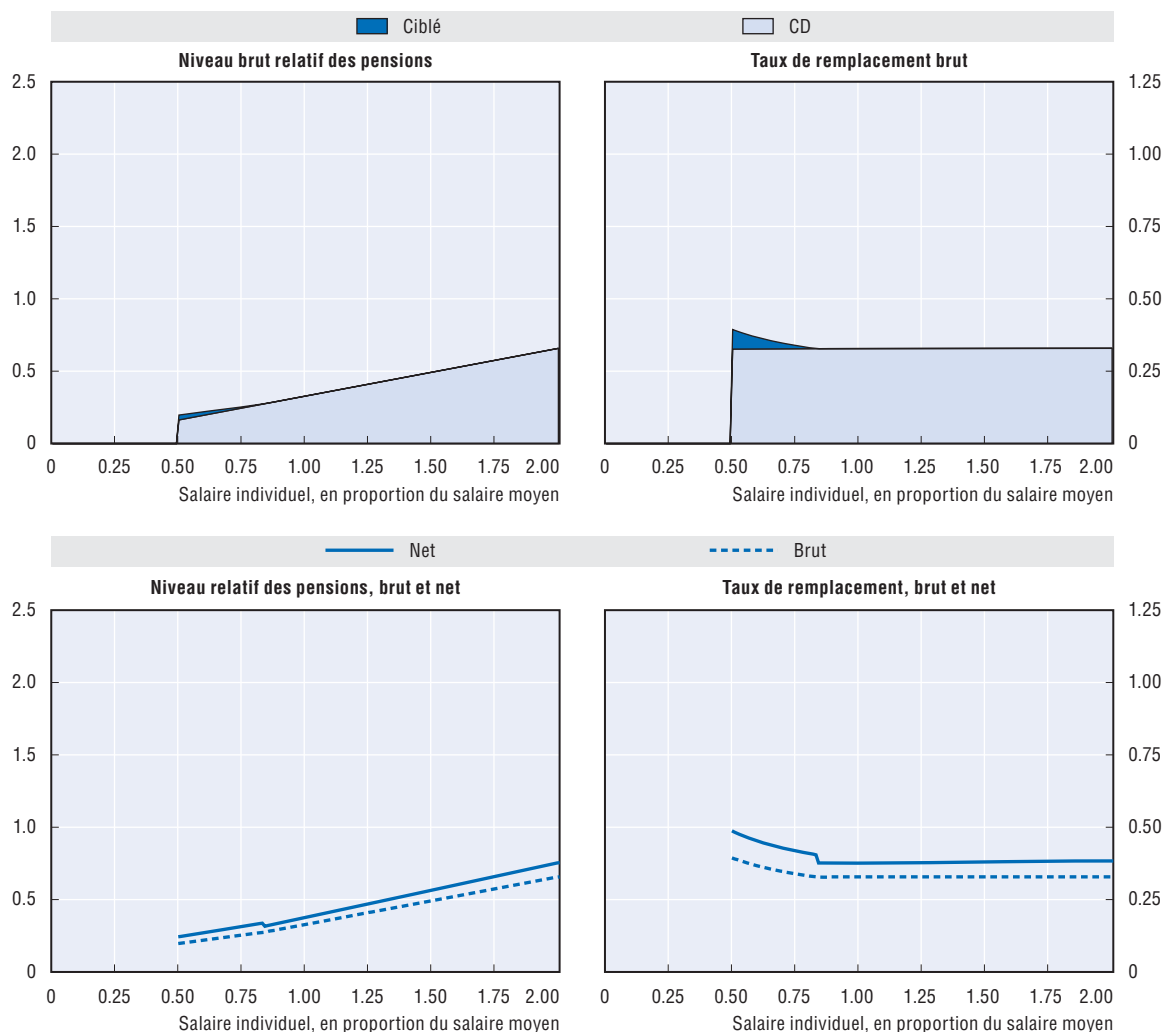
Enfin, lorsqu'un enfant de moins d'un an est gravement malade, la mère a la possibilité de prendre un congé médical de la durée nécessaire aux soins, déterminée par le médecin. Le congé médical permet à la mère (ou au père, si la mère en décide ainsi) de conserver son salaire et de ne pas réduire sa pension via les cotisations obligatoires relatives au congé pour enfant malade.

En outre, les femmes reçoivent un chèque-retraite pour chacun de leurs enfants nés vivants. Cette prestation peut être demandée lorsqu'elles atteignent 65 ans. Ce chèque est équivalent à 10 % du salaire minimum sur 18 mois au moment de la naissance, auxquels s'ajoute le rendement net moyen des plans de retraite à cotisations définies de la naissance jusqu'à la liquidation de la pension. Le taux d'intérêt moyen est calculé comme pour le « fonds C » des pensions privées, c'est-à-dire celui qui offre l'arbitrage risque-rendement moyen. Le chèque est transformé en flux de prestations lors de la liquidation des droits.

Chômage

Les périodes de chômage ne donnent pas de droits à pension.

Résultats de la modélisation des retraites : Chili en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les prix)


Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
<i>Femmes (si différent)</i>						
Niveau relatif brut des pensions	19.7	25.4	32.8	49.3	65.8	98.8
(en % du salaire moyen brut)	18.3	23.4	28.8	43.3	57.8	86.8
Niveau relatif net des pensions	24.3	31.4	37.7	56.6	75.6	113.4
(en % du salaire moyen net)	22.6	28.8	33.1	49.7	66.4	99.7
Taux de remplacement brut	39.4	33.9	32.8	32.9	32.9	32.9
(en % du salaire individuel brut)	36.7	31.1	28.8	28.9	28.9	28.9
Taux de remplacement net	48.7	41.8	37.7	38.0	38.4	37.9
(en % du salaire individuel net)	45.3	38.4	33.1	33.4	34.7	33.3
Patrimoine retraite brut	6.9	6.0	5.8	5.8	5.8	5.8
(en multiple du salaire individuel brut)	7.4	6.2	5.8	5.8	5.8	5.8
Patrimoine retraite net	6.9	6.0	5.4	5.4	5.4	5.4
(en multiple du salaire individuel brut)	7.4	6.2	5.4	5.4	5.4	5.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

Résultats de la modélisation des retraites : Chili en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
Femmes (si différent)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions	25.9	31.6	37.3	49.2	65.7	98.7
(en % du salaire moyen brut)	24.5	29.6	34.6	44.6	57.7	86.7
Niveau relatif net des pensions	32.0	39.0	46.1	56.5	75.4	113.3
(en % du salaire moyen net)	30.3	36.5	42.7	55.1	66.3	99.5
Taux de remplacement brut	51.8	42.2	37.3	32.8	32.8	32.9
(en % du salaire individuel brut)	49.1	39.4	34.6	29.7	28.9	28.9
Taux de remplacement net	64.0	52.1	46.1	37.9	38.3	37.8
(en % du salaire individuel net)	60.6	48.7	42.7	37.0	33.6	33.2
Patrimoine retraite brut	9.1	7.4	6.6	5.8	5.8	5.8
(en multiple du salaire individuel brut)	9.8	7.9	6.9	6.0	5.8	5.8
Patrimoine retraite net	9.1	7.4	6.6	5.4	5.4	5.4
(en multiple du salaire individuel brut)	9.8	7.9	6.9	6.0	5.4	5.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328312>


Chine

Chine : le système de retraite en 2014

Le système de retraite comporte deux piliers : un régime de base et un régime complémentaire alimenté par une cotisation obligatoire des salariés. Ce système, mis en place en 1998, a été profondément remanié en 2006. Il couvre les travailleurs urbains et de nombreux paramètres dépendent du salaire moyen à l'échelle provinciale (et non nationale).

Indicateurs essentiels : Chine

		Chine	OCDE
Salaire du travailleur moyen	CNY	56 339	248 313
	USD	7 267	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	3.4	7.9
Espérance de vie	À la naissance	75.2	80.0
	À 65 ans	15.6	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	9.5	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328743>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 60 ans pour les hommes, et de 50 ans pour les femmes ouvrières et 55 ans pour les femmes employées et cadres.

Calcul des prestations

Régime de base

La retraite de base se monte à 1 % de la moyenne du salaire individuel indexé et du salaire moyen provincial pour chaque année de couverture, à partir d'un minimum de 15 années de cotisations. Les pensions mises en paiement sont indexées sur un indice associant croissance des salaires et des prix, qui était d'environ 10 % ces dernières années. La modélisation se fonde sur une indexation à 50 % sur les salaires.

Régime à cotisations définies (comptes fondés sur la capitalisation ou notionnels)

Le second pilier consiste en comptes individuels. Outre les provinces du nord-est (Liaoning, Jilin et Heilongjiang), huit provinces ont des systèmes de comptes individuels par capitalisation. Dans les autres cas, ces comptes sont en grande partie fictifs et assortis d'un taux d'intérêt théorique.

Les salariés versent 8 % de leur salaire au système de comptes individuels. Le capital constitué dans le fonds ou sur le compte notionnel est transformé en un flux de versements au moment du départ à la retraite. Il est divisé par un coefficient de rente déterminé par l'État, qui dépend de l'âge du départ individuel à la retraite et de l'espérance de vie moyenne à l'échelle nationale. Dans toutes les provinces, ces coefficients de rente, applicables aux hommes comme aux femmes (pour les prestations mensuelles), sont les suivants :

Âge	40	45	50	55	60	65	70
Facteur	233	216	195	170	139	101	56

Variantes de carrière

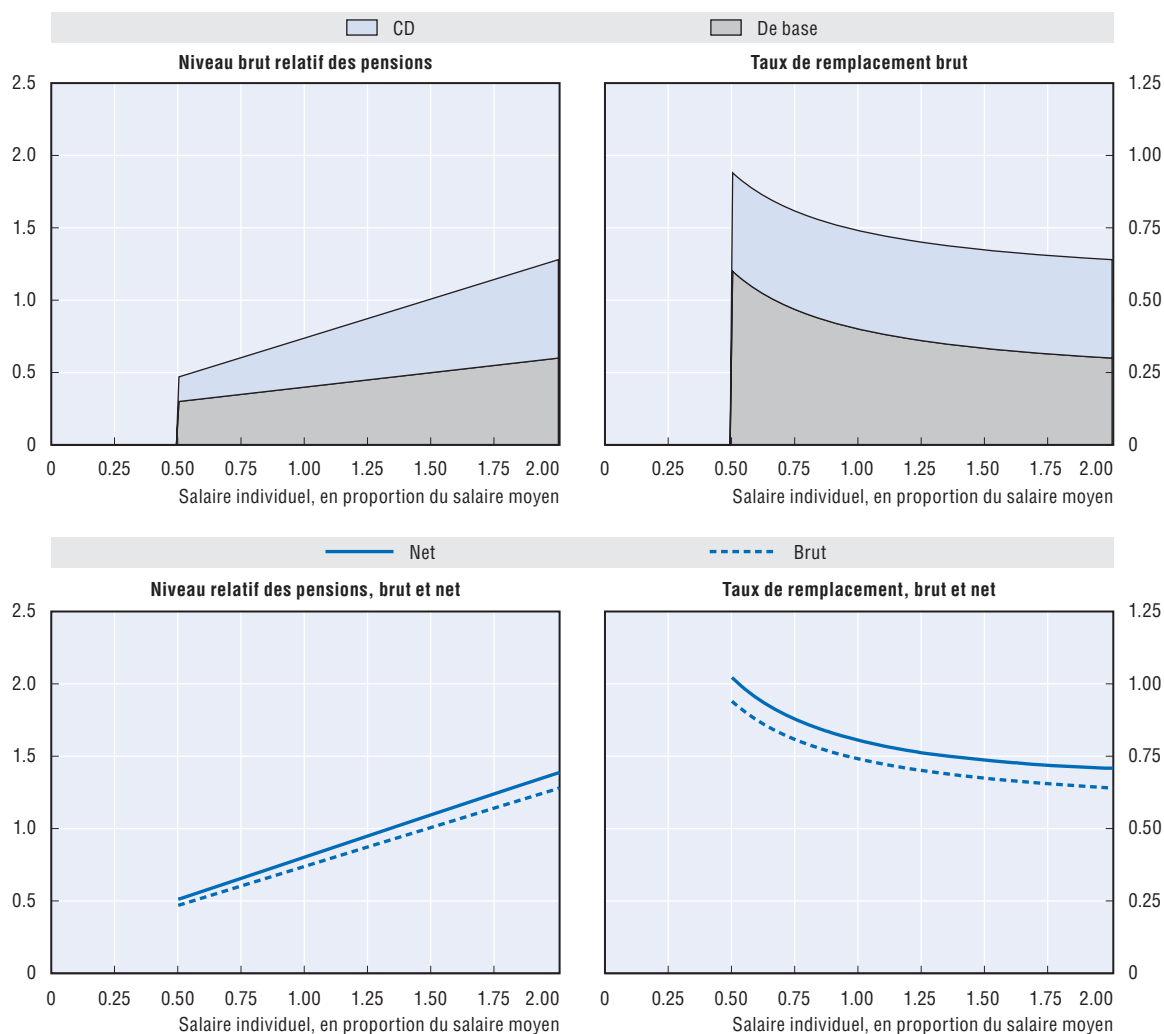
Retraite anticipée

Il est possible de liquider la retraite à 55 ans pour les hommes et à 50 ans pour les femmes en cas de travail pénible dans certains secteurs ou à certains postes.

Retraite différée

Il est possible de reporter la liquidation de la retraite au-delà de l'âge normal, mais les prestations de retraite ne sont pas revalorisées.

Résultats de la modélisation des retraites : Chine en 2054, âge de la retraite à 60 ans (hommes)



Scénario de base, fondé sur la législation

Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions	47.0	60.5	74.0	101.0	128.0	182.1
(en % du salaire moyen brut)	43.3	56.1	69.0	94.8	120.5	172.1
Niveau relatif net des pensions	51.1	65.8	80.5	109.8	138.8	194.4
(en % du salaire moyen net)	47.0	61.0	75.0	103.0	130.9	184.6
Taux de remplacement brut	94.0	80.7	74.0	67.4	64.0	60.7
(en % du salaire individuel brut)	86.5	74.9	69.0	63.2	60.3	57.4
Taux de remplacement net	102.2	87.7	80.5	73.6	70.7	68.2
(en % du salaire individuel net)	94.0	81.4	75.0	69.0	66.7	64.8
Patrimoine retraite brut	17.3	14.9	13.7	12.4	11.8	11.0
(en multiple du salaire individuel brut)	20.3	17.5	16.2	14.8	14.1	13.3
Patrimoine retraite net	17.3	14.9	13.7	12.4	11.8	11.0
(en multiple du salaire individuel brut)	20.3	17.5	16.2	14.8	14.1	13.3

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328320>


Corée

Corée : le système de retraite en 2014

En Corée, la mise en place du régime public de retraite est relativement récente. Il s'agit d'un régime lié à la rémunération qui applique une formule progressive dans la mesure où les prestations sont calculées sur la base du salaire individuel et du salaire moyen de l'ensemble des assurés.

Indicateurs essentiels : Corée

		Corée	OCDE
Salaire du travailleur moyen	KRW (millions)	39.8	43.7
	USD	36 457	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	2.2	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.4	80.0
	À 65 ans	19.7	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	13.0	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328904>

Conditions d'ouverture des droits

Actuellement, la pension peut être versée à partir de 61 ans sous réserve que l'intéressé justifie d'au moins 10 années de cotisations. À partir de 56 ans, il est possible de faire valoir ses droits à une retraite anticipée réduite.

L'âge normal de la retraite est progressivement relevé et atteindra 65 ans en 2033, et l'âge de la retraite anticipée va également être repoussé de 55 ans à 60 ans.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le taux de remplacement du régime ciblé lié à la rémunération après 40 années de cotisations était de 47 % en 2014 ; il est abaissé de 0.5 point de pourcentage par an depuis 2008, jusqu'à atteindre 40 % en 2028. La prestation de pension correspond pour moitié au taux du régime ciblé multiplié par le salaire individuel moyen perçu durant toute la carrière, revalorisé en fonction de la croissance des salaires nominaux, et pour moitié au salaire moyen des affiliés au régime général mesuré au cours des trois années précédentes et revalorisé en fonction des prix (valeur A). Le salaire ouvrant droit à pension est plafonné à 4.08 millions KRW par mois, ce qui équivaut à 206 % de la valeur A en 2014. La valeur A se montait à 1 981 975 KRW en 2014.

Le niveau maximum de la pension est de 100 % du salaire individuel. Les prestations mises en paiement sont indexées sur les prix. Les personnes de plus de 60 ans ne versent pas de cotisations et n'acquièrent plus de droits supplémentaires.

Pension de vieillesse de base

Environ 70 % des personnes âgées de 65 ans et plus peuvent percevoir la « Pension de base ». La Pension de base a remplacé la pension de vieillesse de base le 1^{er} juillet 2014. La prestation maximum se monte à 200 000 KRW, ce qui représente environ 10 % du salaire moyen sur trois ans des affiliés au régime général (valeur A). Les personnes âgées qui reçoivent moins de 300 000 KRW par le biais du régime général, ou qui n'y ont pas droit, peuvent bénéficier d'un supplément de 200 000 KRW par mois. Les autres perçoivent un montant déterminé par la formule suivante :

$$(200\,000 \text{ KRW} - 2/3 * \text{valeur A du régime général}) + 100\,000 \text{ KRW}$$

Pour les couples, le taux correspond pour chaque membre à 80 % du taux appliqué aux personnes seules.

Aide sociale

Deux critères s'appliquent pour bénéficier du Programme de garantie du minimum de subsistance (aide sociale). Tout d'abord, le revenu constaté du ménage du bénéficiaire ne doit pas dépasser le coût minimum de la vie par ménage. Ensuite, le bénéficiaire ne doit être lié par aucune obligation d'aide envers un tiers. Si c'est le cas, le tiers ne doit pas être en mesure de respecter cette obligation, ou le bénéficiaire ne doit pas avoir la possibilité d'en jouir.

Il existe six formes de prestations de subsistance : pour le logement, l'autonomie, l'éducation, la naissance, les funérailles et la santé.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

L'âge de départ en retraite anticipée passera de 55 à 60 ans en 2033. Dans ce cas, la pension décroît de 6 points de pourcentage par année d'anticipation. La pension de retraite anticipée représente 70 % de la pension de vieillesse normale si la liquidation a lieu cinq ans avant l'âge légal. Une personne qui part à la retraite à 60 ans en 2014 perçoit une prestation de préretraite équivalant à 94 % de la pension de vieillesse à taux plein.

Retraite différée

Le report de la pension est possible et majore la prestation de 7.2 % pour chaque année de report. La pension peut être reportée pendant cinq ans au maximum. Les retraités de plus de 61 ans dont le salaire est supérieur à la moyenne des assurés reçoivent 50 % de la pension de vieillesse à taux plein et voient la prestation majorée de 10 % par an. Ce dispositif est connu sous le nom de « pension de vieillesse active ». Les retraités âgés de 61 à 65 ans toujours en activité peuvent choisir entre la « retraite différée » et la « pension de vieillesse active ».

Enfants

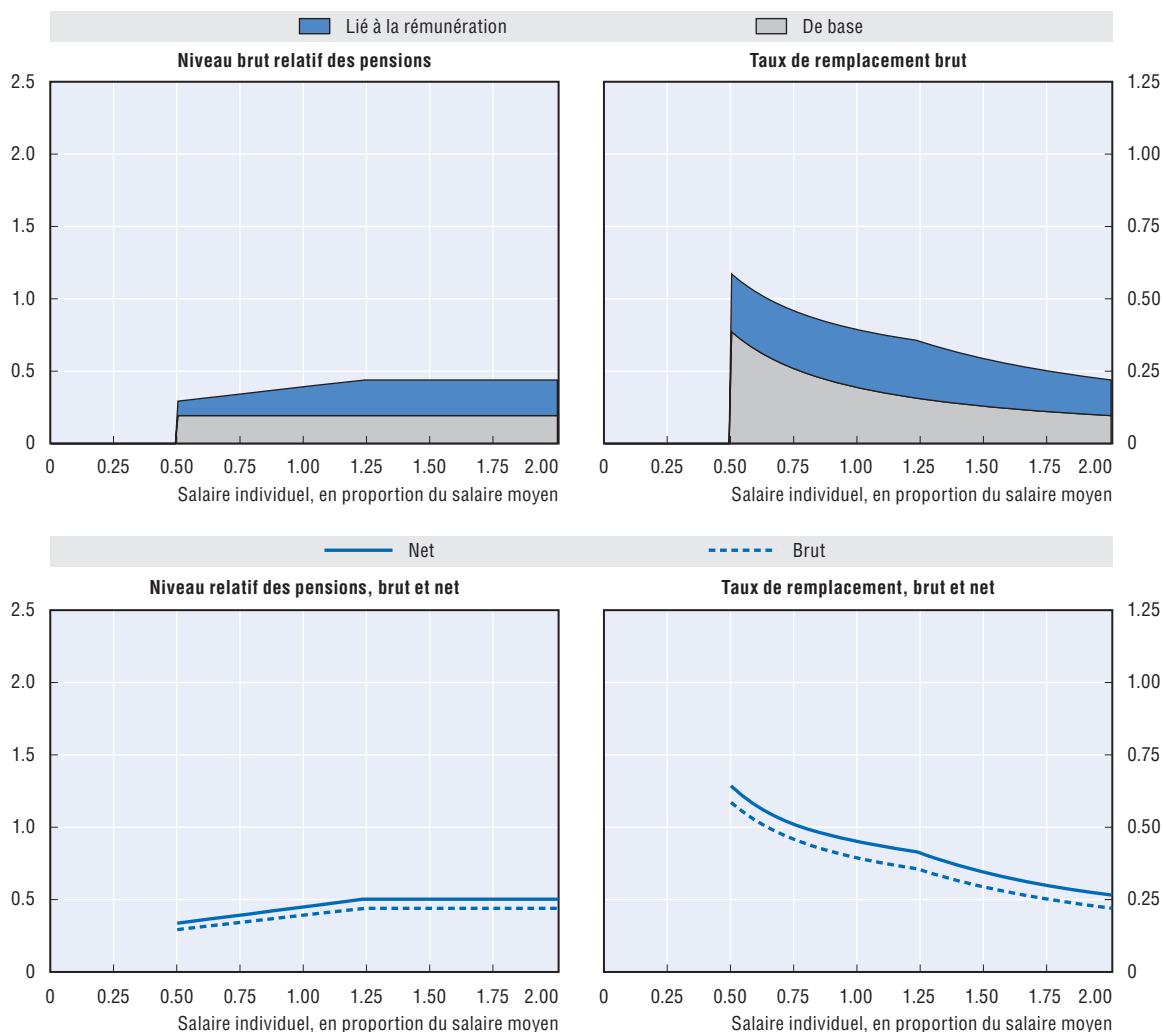
Les personnes qui ne travaillent pas afin d'élever leurs enfants peuvent demander à bénéficier d'une exonération de cotisations et être dispensées de verser des cotisations pendant cette période. Elles peuvent augmenter leur durée d'assurance en acquittant elles-mêmes des cotisations supplémentaires après avoir repris une activité rémunérée.

Les assurées donnant naissance à un enfant (excepté pour le premier) se voient accorder des droits à pension à hauteur de 12 mois dans la limite de 50 mois selon le nombre d'enfants.

Chômage

Les chômeurs peuvent demander à bénéficier d'une exonération de cotisations et être dispensés de verser des cotisations pendant cette période. Ils peuvent augmenter leur durée d'assurance en acquittant eux-mêmes les cotisations non versées après avoir repris une activité rémunérée.


Résultats de la modélisation des retraites : Corée en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les prix)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	29.3	34.3	39.3	43.9	43.9	43.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	33.7	39.4	45.0	50.2	50.2	50.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	58.6	45.7	39.3	29.3	22.0	14.6
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	64.3	50.9	45.0	34.4	26.5	18.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	10.7	8.4	7.2	5.3	4.0	2.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.6	9.8	8.4	6.3	4.7	3.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	10.7	8.3	7.1	5.3	4.0	2.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.5	9.8	8.4	6.2	4.7	3.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328489>


Danemark

Danemark : le système de retraite en 2014

Il existe un régime public de base. Une prestation de retraite complémentaire sous conditions de ressources est versée aux retraités les plus défavorisés. Il existe également un régime de pension professionnel obligatoire fondé sur les cotisations forfaitaires, appelé ATP. En outre, environ 90 % des salariés à temps plein sont couverts par des régimes professionnels obligatoires négociés dans le cadre des conventions collectives ou d'un accord semblable.

Indicateurs essentiels : Danemark

		Danemark	OCDE
Salaires du travailleur moyen	DKK	397 484	245 962
	USD	64 654	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.2	7.9
Espérance de vie	À la naissance	79.3	80.0
	À 65 ans	18.5	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.6	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328766>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est actuellement de 65 ans, mais il sera progressivement porté à 67 ans sur la période 2019-22. Quarante années de résidence sont exigées pour percevoir une pension de vieillesse publique à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, les prestations sont calculées au *pro rata*.

Les droits à retraite des régimes ATP et professionnels s'appuient sur le principe selon lequel les résultats obtenus sont proportionnels aux cotisations versées. Plus la carrière et la durée de cotisation sont longues, plus le taux d'emploi et le niveau de cotisation sont élevés, et plus les niveaux de prestations seront importants.

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la retraite de base à taux plein est de 5 908 DKK par mois ou 70 896 DKK par an, soit environ 17 % du salaire moyen. Le montant du salaire individuel est plafonné, ce qui signifie que la retraite de base subit une décote lorsque le revenu salarial excède 301 200 DKK (approximativement 3/4 du salaire moyen). La prestation subit une décote équivalant à 30 % du revenu gagné au-delà de ce plafond.

Régime ciblé

Le complément de retraite à taux plein s'élève à 6 137 DKK par mois, soit 71 196 DKK par an pour une personne seule et 35 592 DKK par an pour les retraités mariés ou en concubinage. Son versement est soumis à une condition de ressources applicable à tous les revenus (y compris l'ATP et les pensions professionnelles), à l'exception des pensions de l'aide sociale. Si le revenu d'une personne seule excède 66 500 DKK, le complément de retraite subit une décote correspondant à 30.9 % de l'excédent. La condition de ressources applicable aux couples est calculée pour les revenus supérieurs à 133 400 DKK au taux de 16 % si le conjoint perçoit également une pension de l'aide sociale, et au taux de 32 % si le conjoint n'en perçoit pas.

Les bénéficiaires de la pension de vieillesse du régime public peuvent également recevoir une prestation complémentaire de 16 200 DKK. Ce complément imposable et versé une fois par an est soumis à conditions de ressources et réservé aux retraités les plus modestes dont l'épargne liquide est faible (d'un montant inférieur à 80 300 DKK).

La pension de vieillesse du régime public (soit les prestations de base et complémentaires, auxquelles s'ajoute le montant de la retraite supplémentaire) est ajustée chaque année en fonction du salaire moyen, selon un indice des hausses de salaire des deux années précédentes. Si la hausse des salaires nominaux dépasse 2 %, une somme correspondant au maximum à 0.3 % de l'excédent est allouée à une réserve pour dépenses sociales. En conséquence, l'indexation des retraites et autres prestations sociales est basée sur les hausses de salaire minorées des affectations à la réserve.

Jusqu'à 60 000 DKK par an de revenu salarié peuvent être soustraits du calcul (conditions de revenu) du complément de retraite et des prestations complémentaires.

En plus du régime ciblé, les bénéficiaires de la pension de vieillesse du régime public ont droit à plusieurs prestations complémentaires (des allocations de logement particulièrement favorables, des aides pour le chauffage, pour la santé, et une réduction de l'impôt pour les logements occupés par leur propriétaire), dont la plupart dépendent de critères objectifs (loyer, dépenses, revenu et patrimoine du ménage, etc.). En outre, les retraités particulièrement défavorisés, par exemple ceux ne percevant pas une pension à taux plein (moins de 40 ans de résidence), peuvent bénéficier d'une allocation personnelle suite à une évaluation individuelle de leurs besoins. Il faut également noter que les retraités, entre autres, ont droit à plusieurs services gratuits, comme des services d'aide à domicile ou de prise en charge hospitalière.

Les allocations de logement destinées aux retraités (voir ci-dessus) correspondaient en 2014 à la différence entre 75 % des (dépenses annuelles de logement + 6 300 DKK) et 22.5 % des revenus du ménage au-delà de 149 300 DKK. Les calculs pour une personne seule prennent en compte les frais de logement pour une surface brute au sol de 65 m². Pour chaque personne supplémentaire dans le ménage, le calcul inclut les frais de logement pour 20 m² supplémentaires. En 2014, les frais de logement étaient pris en compte dans les calculs à hauteur de 83 700 DKK. Le bénéficiaire doit au minimum verser 11 % des revenus du ménage, et au moins 15 800 DKK.

Assistance sociale minimum

Un montant correspondant au montant payable à un retraité marié sans autres revenus que la pension de vieillesse est accordé aux personnes qui n'ont pas accès à la pension de l'aide sociale en raison des règles d'éligibilité. Cette personne a droit à des aides au logement, mais pas à celles particulièrement favorables dont bénéficient les retraités. Les allocations de logement destinées aux personnes ne bénéficiant pas d'une pension correspondaient en 2014 à la différence entre 60 % des dépenses annuelles de logement et 18 % des revenus du ménage au-delà de 140 500 DKK. Les calculs pour une personne seule prennent en compte les frais de logement pour une surface brute au sol de 65 m². Pour chaque personne supplémentaire dans le ménage, le calcul inclut les frais de logement pour 20 m² supplémentaires. En 2014, les frais de logement étaient pris en compte dans les calculs à hauteur de 78 800 DKK. L'aide au logement ne peut pas excéder 15 % des frais de logement et le bénéficiaire doit verser un minimum de 23 700 DKK.

ATP – pension complémentaire basée sur le régime obligatoire

L'ATP (la retraite complémentaire danoise du marché du travail) est un régime obligatoire d'assurance collective à cotisations définies reposant sur le principe de la capitalisation intégrale. L'ATP prévoit le versement d'une pension viagère à partir de 65 ans, ainsi que d'un capital au conjoint survivant ou à ses enfants en cas de décès prématuré de l'adhérent. L'ATP couvre tous les salariés et

presque tous les bénéficiaires des prestations sociales. L'adhésion à l'ATP est facultative pour les travailleurs indépendants. Le régime ATP couvre la quasi-totalité de la population et il est pratiquement universel.

Techniquement, la pension de vieillesse de l'ATP est une rente différée garantie. La cotisation correspond à une somme fixe – et non à un pourcentage du revenu – et ne dépend que du nombre d'heures travaillées. Un employé à temps plein devait verser 3 240 DKK en 2014. Les cotisations sont à la charge de l'employeur pour les deux tiers et du salarié pour le tiers restant. Le barème des cotisations (soit la somme des cotisations patronales et salariales) en fonction des heures travaillées est présenté dans le tableau suivant (pour les salariés mensualisés). Afin de permettre aux bénéficiaires des prestations d'assurance-chômage et des prestations d'assurance-maladie de compenser l'absence de cotisations au régime de retraite professionnel durant leur absence du marché du travail, le taux des cotisations versées au régime de pension de l'ATP est doublé :

Heures travaillées par mois	< 39	39-77	78-116	> 116
Cotisation, en DKK par mois à compter de 2009	0	90	180	270

Le cas échéant, le montant de la cotisation est ajusté sur décision des partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives. Depuis 20 ans, la cotisation a été relevée progressivement en suivant peu ou prou la hausse du salaire moyen. Le dernier ajustement a eu lieu en 2009, et a augmenté les cotisations d'environ 10 %. Une autre augmentation prendra effet d'ici à 2016. La modélisation prend pour hypothèse que le montant de la cotisation progresse en fonction du salaire moyen.

Les droits à retraite du régime ATP s'appuient sur le principe selon lequel les résultats obtenus sont proportionnels aux cotisations versées. En théorie, chaque génération finance ses propres droits et l'ATP n'a pas recours aux transferts intergénérationnels. Les droits à retraite sont des droits permanents nominaux garantis versés à partir de l'âge légal de départ à la retraite. La majeure partie (80 %) des cotisations versées est utilisée pour acheter de nouveaux droits à la retraite individuels avec l'ATP sur la base d'un taux d'actualisation correspondant à l'intérêt à long terme pouvant être couvert sur le marché au moment de la prise d'effet. En conséquence, le taux d'actualisation appliqué aux nouvelles prestations acquises évolue chaque année. Les autres 20 % des cotisations sont transférés vers les réserves libres de l'ATP, qui font office d'outil de régulation des investissements et de source de financement des indexations et des allongements inattendus de la durée de vie.

Si sa situation financière le permet, le régime ATP augmente de la même façon les pensions servies et les droits à retraite, sous forme de bonification. Les augmentations sont garanties au même titre que les droits acquis.

La modélisation suppose une indexation totale sur l'inflation.

Pensions professionnelles

Les régimes de retraite professionnels sont des régimes par capitalisation intégrale à cotisations définies mis en place par les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives. Quelque 90 % des salariés sont couverts par ces régimes, et avec le temps, environ 85 à 90 % de la population accumuleront des droits à pension – plus ou moins importants – par le biais de ces régimes. Le taux de couverture est passé d'environ 35 % dans le milieu des années 80 à environ 90 % actuellement en raison de la mise en place de nouveaux régimes couvrant les ouvriers. Tous les salariés du secteur public participent à un régime par capitalisation intégrale à cotisations définies adopté par convention collective, tandis que 75 % environ des salariés du secteur privé sont couverts. Les travailleurs indépendants ne sont pas couverts par ces régimes. Les taux de cotisation sont fixés par des conventions collectives et sont identiques pour tous les salariés concernés par ces conventions.

Ils sont compris entre 12 % et 18 % – généralement les taux les plus faibles s'appliquent aux groupes à faible revenu et niveau d'instruction, et les taux plus élevés aux groupes à revenu et niveau d'instruction plus élevés. Compte tenu de la nature forfaitaire de la pension de base et comme les travailleurs ayant un niveau de formation élevé arrivent généralement sur le marché du travail plus tard que ne le font les travailleurs moins qualifiés, un taux de cotisation plus élevé est nécessaire pour obtenir un taux de remplacement raisonnable.

Depuis 2009, le pourcentage concernant la majorité des travailleurs danois à faible revenu a été augmenté et atteint désormais 12 %. Le taux de cotisation utilisé dans la modélisation est de 12 %.

Les régimes de retraite professionnels couvrent généralement toute une gamme de risques sociaux et sont amenés à fournir diverses prestations – pensions d'invalidité, pension de réversion, prestation de vieillesse et pour maladie grave. Alors que les prestations de vieillesse sont des prestations d'assurance par capitalisation, les autres prestations sont financées par les cotisations en cours. Ces régimes dépendent généralement de 20 à 25 % des cotisations en cours pour la couverture d'autres risques sociaux.

Les régimes de retraite professionnels sont des régimes d'assurance à cotisations définies. Les droits à retraite s'appuient sur le principe selon lequel les résultats obtenus sont proportionnels aux cotisations versées. Normalement, chaque génération finance ses propres droits et les régimes n'ont pas recours à des transferts intra- ou intergénérationnels autres que ceux attribués à la couverture d'assurance.

Les prestations sont généralement versées sous forme de rente à vie. Les régimes peuvent permettre à leurs adhérents d'organiser leur phase de liquidation, afin par exemple de concentrer les prestations au début de la période de versement. Certains régimes offrent la possibilité d'affecter une partie des cotisations à une police d'épargne forfaitaire.

Le taux d'intérêt maximal autorisé retenu lors de l'émission des garanties est de 1.5 % pour les cotisations récentes ou les nouveaux régimes. Toutefois, les régimes fonctionnant sur un modèle « à but lucratif », l'augmentation des retraites dépend du rendement des actifs et des statistiques du fonds en matière de mortalité. Depuis 2000, le calcul des rentes doit être fondé sur des tables de mortalité unisexes, et depuis 2010, les assureurs doivent utiliser une table de mortalité de référence publiée par le FSA qui prend en compte l'allongement futur de la durée de vie.

Les retraites professionnelles danoises ne soulèvent pas de problèmes de portabilité ou d'acquisition.

Variantes de carrière

Les périodes de chômage, de congé de maternité, d'emploi à temps partiel et autres variantes de carrière affectent l'accumulation des droits aux régimes privés de pension, et en conséquence la pension globale. Toutefois, la composition de la pension globale modère sensiblement ces effets. Tout d'abord, la fraction de pension publique est importante pour la plupart des travailleurs, ce qui signifie que les effets des variantes de carrière n'affectent qu'une partie de la pension globale. Enfin, la condition de ressources partiellement appliquée à la pension de base modère encore les effets néfastes.

D'autres mesures ont été prises pour pallier les effets nuisibles sur la pension des variantes de carrière.

Retraite différée

Il est possible de différer la jouissance de la pension de vieillesse du régime public pendant 10 ans au plus. La surcote accordée pour une année correspond au ratio entre la durée du report et l'espérance de vie moyenne au moment de la liquidation des droits. Par exemple, si les projections démographiques indiquent que l'espérance de vie à 68 ans est de 17.1 ans, la surcote par année de report au-delà de 67 ans serait de $1/17.1 = 5.8 \%$.

Enfants

Durant les périodes de congé maternité/paternité/parental, le montant des cotisations à l'ATP est multiplié par deux. Le bénéficiaire verse un tiers de ces cotisations, l'État ou les collectivités locales s'acquittant des deux tiers restants. Au total, les prestations de maternité/paternité/parentales peuvent être versées au plus pendant 52 semaines. Les quatre semaines précédant la naissance et les 14 semaines suivantes sont réservées à la mère. Le père a droit à deux semaines de congé durant les 14 semaines suivant immédiatement la naissance (congé paternité). Les 32 dernières semaines peuvent être divisées ou partagées entre le père et la mère (congé parental). Habituellement, les personnes qui restent en dehors du marché du travail au-delà du congé de maternité pour élever des enfants basculent vers un autre régime qui prévoit également une cotisation à l'ATP. En règle générale, les jeunes parents reprennent le travail à la fin de leur congé sauf si l'enfant est malade ou handicapé, par exemple, auquel cas il est logiquement possible de percevoir une prestation publique avec cotisation à l'ATP. Dans les régimes de retraite professionnels, aucune cotisation n'est due et aucune majoration accordée pour les périodes d'inactivité consacrées à l'éducation des enfants.

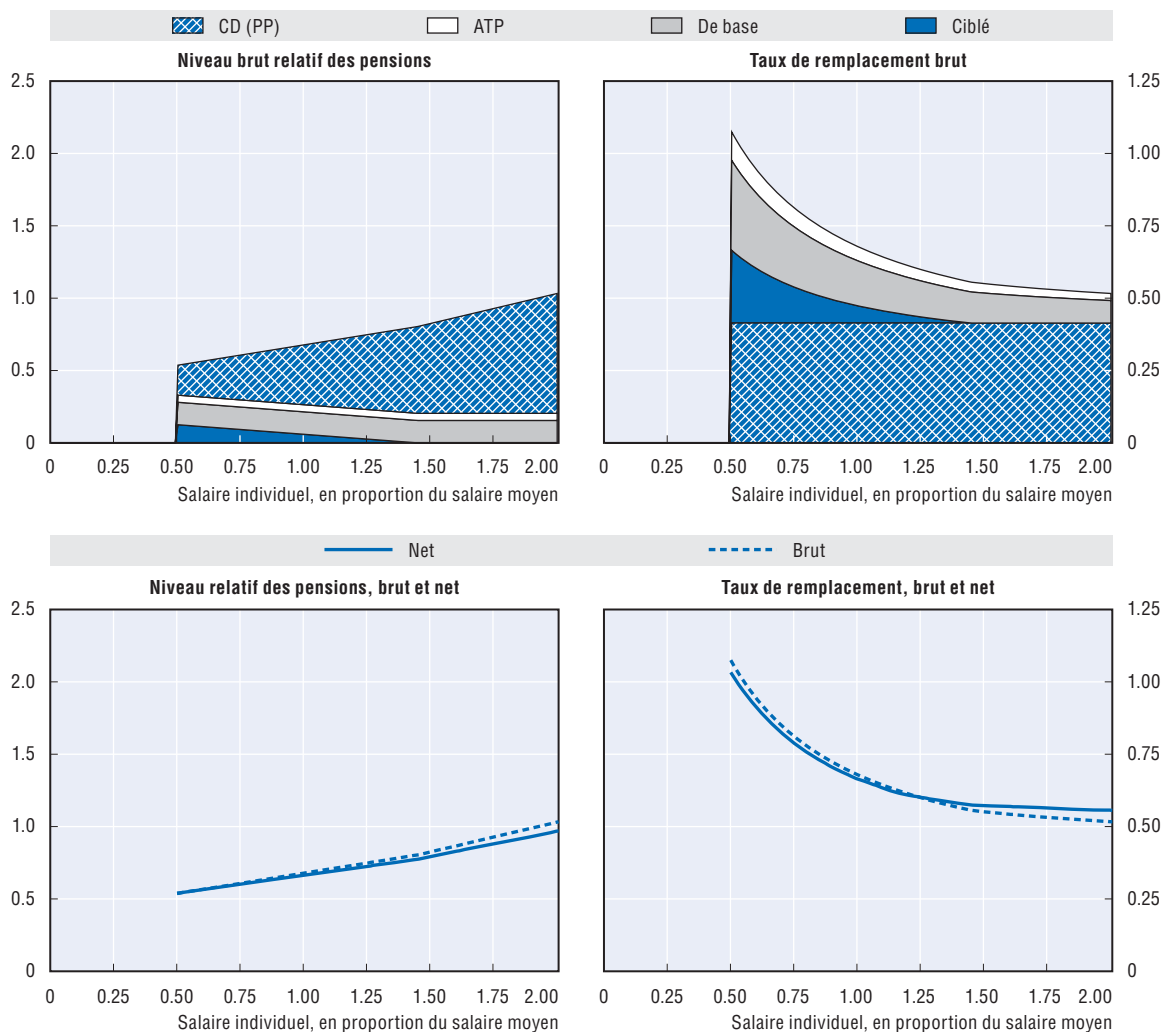
Chômage

Pendant les périodes de chômage, l'assurance-chômage (ou les collectivités locales pour ceux qui ne sont pas assurés) prend en charge l'obligation de paiement de l'employeur, et le taux de cotisation à l'ATP est doublé lorsque le chômeur est indemnisé par l'assurance-chômage (le taux normal s'applique lorsqu'il touche la prestation de l'aide sociale). L'État prend en charge les deux tiers du paiement lorsque l'assurance-chômage est épuisée et que le chômeur reçoit des prestations de chômage de l'aide sociale. Dans les régimes de retraite professionnels, aucune cotisation n'est due et aucune majoration n'est accordée pour les périodes de chômage.

Il existe également un programme de retraite anticipée facultatif lié à l'assurance-chômage, qui verse des prestations entre 60 ans (seuil qui sera porté progressivement à 62 ans entre 2014 et 2017) et l'âge normal de la retraite. Pour y avoir droit, les actifs doivent avoir adhéré à la caisse d'assurance-chômage pendant 30 ans au moins et avoir acquitté les cotisations facultatives de retraite anticipée durant cette période. Ils doivent aussi satisfaire aux conditions d'acquisition de droits aux prestations de chômage au cas où ils seraient au chômage au moment de la transition vers le régime facultatif de retraite anticipée. Le montant de la prestation correspond aux prestations de chômage, sous réserve d'un plafond correspondant à 91 % de l'allocation chômage maximum, soit 3 710 DKK par semaine pour les salariés à temps plein et 2 470 DKK pour les salariés à temps partiel en 2014. Il n'est pas possible de cumuler le bénéfice des prestations facultatives de retraite anticipée et de la pension de l'aide sociale.

Les personnes qui diffèrent la perception des prestations facultatives de retraite anticipée pendant au moins deux ans après l'ouverture de leurs droits et poursuivent leur activité reçoivent des prestations de retraite anticipée plus élevées équivalentes à l'allocation chômage maximum (soit 4 075 DKK par semaine pour les travailleurs à temps plein et 2 715 DKK pour les travailleurs à temps partiel en 2014). Les personnes qui ont droit à un départ en retraite anticipée et qui ont continué de travailler à temps plein pendant trois ans peuvent percevoir une somme forfaitaire non imposable correspondant au maximum à 72 % du montant annuel de l'allocation de chômage maximum.

Résultats de la modélisation des retraites : Danemark en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes de base et ciblés – indexation sur les salaires -0.3 %)


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	53.7	60.8	67.8	82.6	103.3	144.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	54.0	60.2	66.4	79.3	96.9	123.9
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	107.4	81.0	67.8	55.1	51.6	48.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	103.2	78.7	66.4	57.2	55.6	50.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	18.3	13.6	11.3	9.1	8.5	7.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	20.4	15.2	12.6	10.1	9.4	8.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.4	8.4	6.9	5.4	4.9	4.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	12.8	9.4	7.7	6.0	5.5	4.7

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013. Le taux de cotisation au régime de pension retenu par hypothèse est de 12 %.

Résultats de la modélisation des retraites : Danemark en 2061, âge de la retraite à 67 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes de base et ciblés – indexation sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
Femmes (si différent)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	59.2	66.2	73.2	87.3	105.6	147.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	58.8	64.9	71.1	83.5	99.0	125.4
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	118.3	88.3	73.2	58.2	52.8	49.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	112.3	84.9	71.1	60.2	56.8	51.0
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	20.2	14.9	12.3	9.6	8.7	8.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.5	9.1	7.4	5.7	5.1	4.2
	14.0	10.2	8.3	6.4	5.6	4.7

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 % L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013. Le taux de cotisation au régime de pension retenu par hypothèse est de 12 %

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328344>


Espagne

Espagne : le système de retraite en 2014

Le système public de retraite espagnol comporte une prestation unique liée à la rémunération (volet contributif) avec une retraite minimum soumise à conditions de ressources. Il comporte également un volet non contributif soumis à conditions de ressources qui remplace le régime d'aide sociale antérieur.

Indicateurs essentiels : Espagne

		Espagne	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	26 162	33 036
	USD	31 683	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.5	7.9
Espérance de vie	À la naissance	82.0	80.0
	À 65 ans	20.5	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.3	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329030>

Conditions d'ouverture des droits

Suite à la réforme des retraites de 2011, l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein est passé de 65 ans à 65 ans et deux mois en 2014 pour une personne justifiant de moins de 35 années et six mois de cotisations. L'âge légal de départ à la retraite sera porté à 67 ans en 2027, tant pour les hommes que pour les femmes. Il sera toutefois encore possible de prendre sa retraite à 65 ans sans pénalité avec 38.5 années de cotisations. Quinze années de cotisations sont nécessaires pour avoir droit à une prestation de retraite.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Auparavant, l'acquisition des droits se faisait selon le barème suivant : après 15 années de cotisations, le taux correspondait à 50 % de la base de rémunération ; pendant les dix années suivantes, le taux d'acquisition des droits augmentait de 3 % par an ; puis de 2 % par an. Le taux maximum était de 100 % de la base de rémunération après 35 années de cotisations. Depuis la réforme, le taux d'acquisition est toujours de 50 % après 15 années, mais 37 années de cotisation sont désormais nécessaires pour qu'il atteigne 100 % – à partir de 15 années, chaque mois supplémentaire majore le taux d'acquisition de 0.19 % du mois 1 au mois 248, et de 0.18 % par mois ensuite. Le taux maximum est toujours de 100 % de la base de rémunération.

Un nouvel indice d'ajustement des pensions (IRP) s'applique depuis 2014 et un facteur de viabilité (FS) sera introduit en 2019 et s'appliquera aux nouvelles prestations de retraite. Ce facteur tient compte de l'augmentation de l'espérance de vie des nouveaux pensionnés.

La base de rémunération est le salaire des 17 dernières années (les 15 dernières auparavant). À compter de 2022, la base de rémunération sera calculée à partir des 25 dernières années, revalorisée en fonction de l'évolution des prix, exception faite des deux dernières années. Cela signifie que le taux de remplacement maximum par rapport au dernier salaire est inférieur à 100 %.

Pour le calcul des cotisations et des prestations, les rémunérations sont plafonnées à 43 164 EUR en 2014.

Depuis 2014, les prestations sont indexées sur un nouvel indice d'ajustement calculé à partir de plusieurs facteurs : le nombre de pensions contributives, la variation du montant moyen de la pension et l'équilibre entre les recettes et les dépenses du système de sécurité sociale. La valeur de l'indice donne une fourchette possible allant d'un minimum de 0.25 % à un maximum égal à l'indice des prix à la consommation majoré de 0.50 %.

Pension minimum et maximum

Une pension minimum de 632.90 EUR par mois est versée à partir de 65 ans aux retraités célibataires ; pour ceux qui ont un conjoint à charge, son montant est de 780.90 EUR par mois. Les versements sont effectués sur 14 mois. Il existe en outre une pension minimum pour les veuves, qui s'élève à 731.90 EUR par mois pour celles qui ont des enfants à charge, ainsi qu'une pension minimum pour les orphelins.

La pension maximum était de 2 554.49 EUR par mois en 2014, versée sur 14 mois.

Pension non contributive

La pension non contributive est accordée aux personnes de plus de 65 ans percevant moins de 5 136.6 EUR par an en 2015 et qui n'ont pas droit à la pension contributive. Le montant de la pension dépend de la composition du foyer et du revenu du ménage.

Variantes de carrière**Retraite anticipée**

La retraite anticipée est possible quatre ans avant l'âge légal en cas de chômage involontaire et avec 33 années de cotisations, et deux ans avant l'âge légal en cas de chômage volontaire, avec 35 années de cotisations. Auparavant, l'âge minimum était de 61 ans en cas de chômage involontaire et avec 33 années de cotisations. La réduction actuarielle des prestations en cas de retraite anticipée varie de 2 à 1.5 % chaque trimestre, en fonction de la durée de cotisation.

La pension minimum de retraite anticipée est de 592.00 EUR par mois pour les retraités sans conjoint à charge, et de 731.90 EUR par mois pour ceux qui en ont un. La pension minimum augmente après 65 ans.

Une retraite partielle est possible à partir de 61 ans et deux mois (2014), avec un nouveau salarié. En 2027, lorsque la réforme sera pleinement en vigueur, une retraite partielle sera possible à partir de 63 ans avec 36 années et six mois de cotisations, ou 65 ans avec plus de 33 années et moins de 36 années et six mois de cotisations, ou à partir de 65 ans et deux mois en 2014 (sans remplaçant). Tant le nouveau salarié que le salarié en retraite partielle cotiseront à taux plein au régime de retraite. Avant la réforme, les salariés en retraite partielle cotisaient seulement au *pro rata* des jours effectivement travaillés.

Retraite différée

Il est possible de différer la pension au-delà de l'âge normal de la retraite. Les travailleurs ayant cotisé entre 15 et 25 années et qui continuent de travailler après 67 ans voient leurs prestations augmenter à hauteur de 2 % de la base de calcul par année de report. La hausse est de 2.75 % s'ils ont cotisé entre 25 et 37 années, et de 4 % s'ils ont cotisé au moins 37 années.

À partir de 67 ans, il est également possible de cumuler une pension partielle et un emploi à temps partiel. Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation de remplacer les heures de travail restantes.

Depuis mars 2013, les travailleurs qui ont dépassé l'âge normal de la retraite peuvent combiner le bénéfice d'une pension de retraite et un emploi. Dans ce cas, la pension est alors réduite de 50 %.

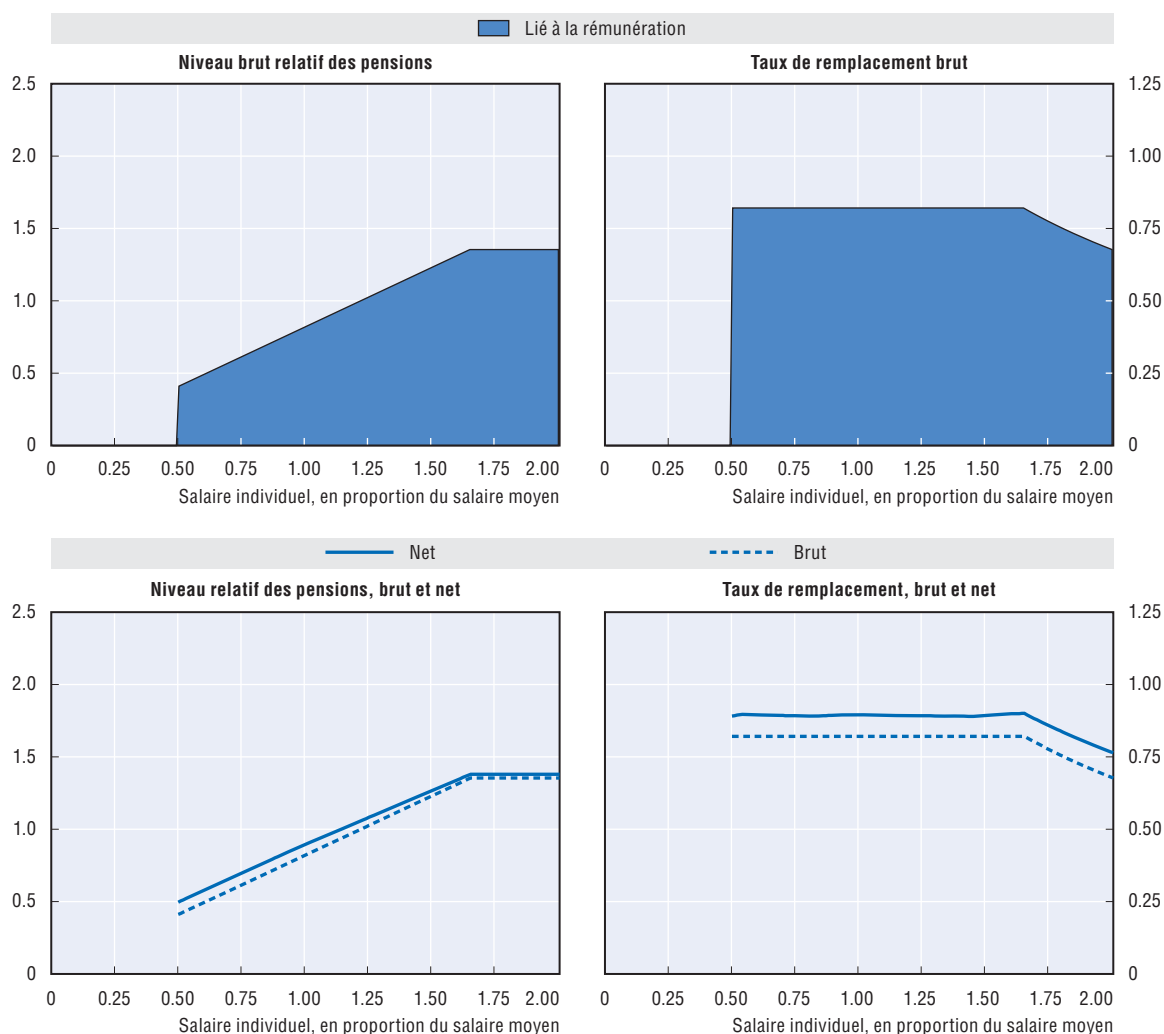
Enfants

Les congés de maternité et de paternité sont couverts. Trois années sont validées au titre de prestations comme la pension de retraite, la pension d'incapacité permanente, les pensions de survie des veuves et orphelins, les congés de maternité et de paternité.

Chômage

Durant les périodes de chômage indemnisé, l'État prend à sa charge la part patronale, et la part salariale des cotisations est payée par le salarié. Le salaire de base pour le calcul des cotisations est le salaire moyen des six mois précédant la période de chômage. La durée des allocations de chômage dépend du nombre de jours de cotisations dans les six années précédant l'épisode de chômage, et varie entre quatre mois et deux ans. L'assistance chômage qui est versée ensuite ne donne lieu à aucun crédit de retraite, excepté pour les personnes âgées d'au moins 55 ans, dont les cotisations sont prises en charge par l'État jusqu'à l'âge de la retraite. Ces cotisations sont calculées sur 100 % de la base minimum de 753 EUR par mois en 2014.

Résultats de la modélisation des retraites : Espagne en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régime de base – indexation sur les prix)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	41.1	61.6	82.1	123.2	135.5	135.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	49.7	69.8	89.5	126.8	138.0	138.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	82.1	82.1	82.1	82.1	67.7	45.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	89.1	89.2	89.5	89.3	76.4	54.8
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	14.6	14.6	14.6	14.6	12.0	8.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	17.2	17.2	17.2	17.2	14.2	9.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.6	12.7	12.2	11.5	9.4	6.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	16.1	15.0	14.5	13.7	11.1	7.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328613>


Estonie

Estonie : le système de retraite en 2014

Le système conjugue un régime public lié à la rémunération et un régime par capitalisation avec cotisations obligatoires. Il existe aussi une retraite de base forfaitaire et une retraite nationale à titre de filet de protection.

Indicateurs essentiels : Estonie

		Estonie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	12 436	33 036
	USD	15 060	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.9	7.9
Espérance de vie	À la naissance	74.3	80.0
	À 65 ans	16.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328777>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits est de 63 ans pour les hommes et il atteindra 63 ans pour les femmes à partir de 2016. Par la suite, l'âge de la retraite passera progressivement à 65 ans d'ici à 2026 pour les deux sexes. Il faut pouvoir justifier au moins de 15 années d'activité ouvrant droit à la retraite.

Calcul des prestations

Régime de base

La prestation de base forfaitaire était de 134.91 EUR par mois en avril 2014 et de 126.82 EUR en 2013 et elle ne peut être versée qu'en complément d'une retraite liée à la rémunération.

Régime lié à la rémunération

Les prestations de retraite sont calculées en fonction des cotisations versées pour le compte de la personne concernée rapportées à la cotisation moyenne acquittée. Cela représente le coefficient d'assurance-retraite annuel de l'intéressé. Au départ en retraite, ces coefficients cumulés sont multipliés par la valeur d'une année d'activité ouvrant droit à la retraite pour calculer les droits à pension. La valeur d'une telle année d'activité était de 4.72 EUR en juillet 2013 et 4.96 EUR en avril 2014.

Il n'existe pas de plafonnement des salaires aux fins du calcul des cotisations ou des prestations.

Chaque année, en avril, les pensions servies sont indexées à 20 % sur les prix à la consommation et à 80 % sur les recettes tirées des cotisations. Cela s'applique au montant de base, à la valeur d'une année d'activité ouvrant droit à la retraite dans le régime liée à la rémunération et à la valeur des prestations dans le cadre du régime ciblé.

Régime ciblé

Une garantie de retraite minimum est assurée par le régime national. Elle était de 148.98 EUR en avril 2014.

Le régime national est accessibles aux personnes suivantes : les personnes âgées de 63 ans qui n'ont pas atteint le nombre d'années de cotisations donnant droit à la pension de vieillesse et qui sont des résidents permanents en Estonie ou y résident grâce à un permis de séjour temporaire ou à un droit de séjour temporaire depuis au moins cinq ans au moment de la demande de pension.

Il est également possible de solliciter des prestations d'aide sociale lorsque le revenu est inférieur à un certain seuil. Le montant des prestations dépend du nombre de personnes qui composent le ménage, de leurs revenus, des coûts de logement, etc. Ces dernières sont allouées par les administrations locales.

Régime à cotisations définies

Les actifs qui choisissent la formule par capitalisation doivent verser une cotisation supplémentaire correspondant à 2 % de leur salaire à leur caisse de retraite. Les cotisations ont été pleinement rétablies en 2012, après avoir été réduites de moitié en 2011 et suspendues entre juin 2009 et 2011. De plus, 4 % de la totalité des cotisations de sécurité sociale sont également dévolus à cette caisse. Les nouveaux entrants sur le marché du travail (c'est-à-dire ceux nés en 1983 ou après) sont tenus de choisir la formule par capitalisation. Depuis 2011, seuls les nouveaux actifs peuvent rejoindre le second pilier. Plus de 660 000 personnes ont ouvert des comptes individuels.

En raison de la suspension temporaire des cotisations au second pilier en 2009-11, environ 280 000 personnes vont voir leurs cotisations au second pilier augmenter (ce dispositif était facultatif) entre 2014 et 2017. La participation de l'État à leurs cotisations passera de 4 % à 6 %. En outre, environ 106 000 personnes ont choisi de porter leurs cotisations individuelles de 2 % à 3 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La retraite du régime public peut être liquidée jusqu'à trois ans avant l'âge normal (c'est-à-dire à terme à partir de 62 ans) sous réserve que la personne parte en retraite et qu'elle réponde à la condition des 15 années d'activité ouvrant droit à pension. La pension subit une décote de 4.8 % pour chaque année de retraite anticipée.

Retraite différée

La retraite du régime public peut être différée au-delà de l'âge normal. Tout report donne droit à une surcote de 10.8 % par an. Au cours de la période de report, le salarié continue de cotiser et d'acquérir des droits supplémentaires. Il est également possible de cumuler un emploi et une retraite. Dans ce cas, les cotisations sont de nouveau versées et la pension fait l'objet d'un nouveau calcul chaque année.

Enfants

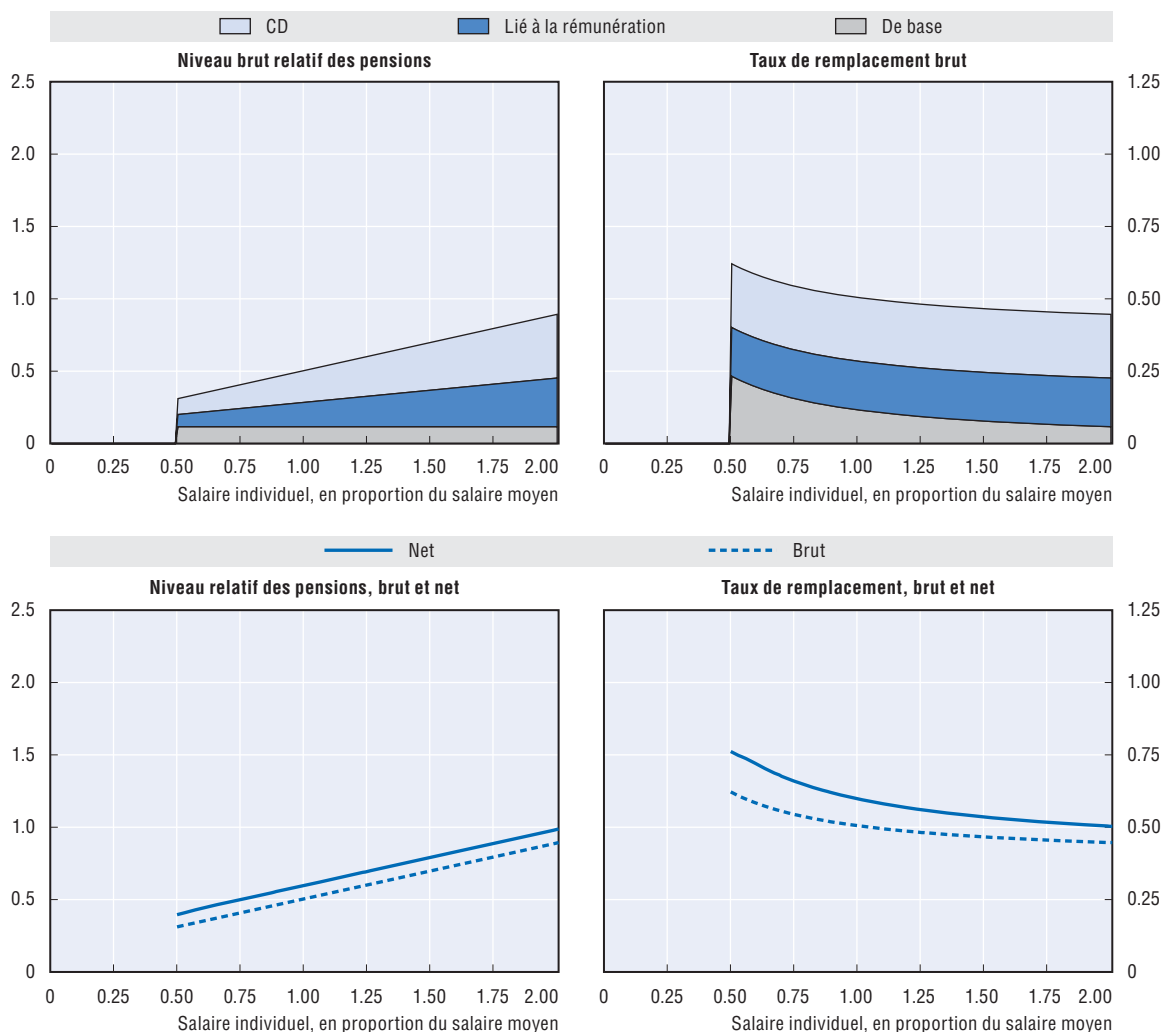
L'État prend en charge les cotisations patronales versées pour le compte des bénéficiaires de l'allocation de garde d'enfant à concurrence de trois années par enfant. Elles représentent 20 % d'un salaire hypothétique équivalent au salaire minimum (355 EUR en 2014).

Le système a été amélioré à compter de 2013. Pour chaque enfant né après 2013, l'un des parents bénéficiera de cotisations supplémentaires au régime de retraite lié à la rémunération. Elles seront égales à 4 % du revenu moyen national, et seront versées mensuellement pendant une durée maximum de trois ans. En outre, pour les enfants nés avant 2013, les parents pourront toucher un supplément pour enfant à charge qui pourra atteindre jusqu'à trois fois la valeur d'une année de cotisation. Cette règle dépend de la date de naissance exacte, puisque certains parents ont déjà bénéficié d'une année de cotisation supplémentaire par enfant en vertu des anciennes règles.

Chômage

Les périodes de chômage ne donnent droit à aucune majoration.

Résultats de la modélisation des retraites : Estonie en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation mixte)

Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	31.1	40.8	50.5	69.9	89.3	128.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	39.4	50.0	59.8	79.2	98.7	137.7
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	62.1	54.4	50.5	46.6	44.7	42.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	76.1	65.9	59.8	53.5	50.3	47.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	8.9	7.8	7.2	6.7	6.4	6.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.0	9.6	8.9	8.3	7.9	7.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.9	7.5	6.7	6.0	5.6	5.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.0	9.3	8.3	7.4	6.9	6.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Estonie en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	32.5	42.2	51.9	71.4	90.8	129.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	41.2	51.7	61.4	80.9	100.4	139.4
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	65.0	56.3	51.9	47.6	45.4	43.3
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	79.4	68.1	61.4	54.6	51.2	47.7
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.3	8.1	7.4	6.8	6.5	6.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.5	10.0	9.2	8.4	8.0	7.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.3	7.8	6.9	6.1	5.7	5.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.5	9.6	8.6	7.5	7.0	6.5

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328356>


États-Unis

États-Unis : le système de retraite en 2014

Dans le régime public de retraite, connu sous le nom de « sécurité sociale », les prestations sont calculées selon une formule progressive. À cela s'ajoute un complément de retraite soumis à conditions de ressources pour les retraités à faible revenu.

Indicateurs essentiels : États-Unis

		États-Unis	OCDE
Salaire du travailleur moyen	USD	50 075	40 007
	USD	50 075	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.7	7.9
Espérance de vie	À la naissance	78.9	80.0
	À 65 ans	19.3	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	14.7	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329088>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite (*normal retirement age* – NRA) était de 66 ans en 2014, et passera à 67 ans d'ici à 2022. L'ouverture des droits aux prestations de retraite dépend du nombre d'années de cotisations, avec un minimum de dix ans.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Les prestations du régime lié à la rémunération sont calculées selon une formule progressive. Pour la première tranche, soit jusqu'à 816 USD par mois de rémunération ouvrant droit à pension, le taux de remplacement est de 90 %. Il est de 32 % pour la tranche comprise entre 816 et 4 917 USD par mois, qui représentent respectivement 22 % et 133 % de l'indice national du salaire moyen en 2012. Entre ce dernier seuil et le plafond de rémunération, le taux de remplacement est de 15 %. Une majoration de 50 % pour personne à charge s'applique aux couples mariés lorsque le deuxième apporteur de revenu a acquis moins de droits, et en présence d'un enfant à charge remplissant les conditions requises.

Les salaires des années antérieures sont revalorisés, en fonction de la progression du salaire moyen à l'échelle nationale, jusqu'aux 60 ans du bénéficiaire. Les rémunérations perçues au-delà de cet âge ne sont plus revalorisées. La prestation de base est calculée pour une liquidation de la retraite à 62 ans. Par la suite, elle est ajustée en fonction de l'évolution des prix. La prestation est basée sur le salaire moyen des 35 meilleures années (après revalorisation), y compris les années de rémunération nulle éventuellement nécessaires pour atteindre 35 années.

Le plafond de rémunération pour les cotisations comme pour les prestations est de 117 000 USD par an, ce qui correspond à 264 % de l'indice national des salaires moyens en 2012. Cet indice suit la progression des salaires à l'échelle nationale.

Les pensions mises en paiement sont ajustées en fonction de l'évolution des prix.

Régime ciblé

Les personnes âgées peuvent bénéficier d'une prestation sous conditions de ressources appelée revenu complémentaire de sécurité (*Supplemental security income*). Les personnes âgées de 65 ans et plus sans conjoint admissible à ces prestations peuvent percevoir jusqu'à 8 652 USD par an selon leur patrimoine et leurs autres revenus. Lorsque les deux membres d'un couple ont droit à cette prestation, son montant est de 12 984 USD maximum (soit 50 % de plus que pour une personne seule). Ces montants équivalent respectivement à environ 19 % et 29 % du salaire moyen en 2014. La prestation maximum est indexée sur la hausse des prix.

Les critères de patrimoine sont stricts : le plafond s'élève à 2 000 USD pour les personnes sans conjoint ayant droit à la prestation, et à 3 000 USD pour les couples, les effets personnels, la résidence principale, la voiture, l'assurance pour frais d'obsèques et l'assurance-vie étant exclus (pour ces deux assurances, la valeur maximum est de 1 500 USD). Une petite déduction (20 USD par mois) s'applique sur la plupart des types de revenu pris en compte pour calculer la prestation. Une autre déduction s'applique sur les gains, à hauteur de 65 USD par mois et de la moitié des gains restants. Une fois que toutes les déductions appropriées ont été appliquées, la prestation est dégressive au taux de 100 % de l'excédent de revenu.

L'analyse est compliquée par le fait que les États et le district de Columbia peuvent compléter le minimum fixé au niveau fédéral. Si six États ne versent que le minimum fédéral, 32 administrent leur propre système, six proposent des compléments gérés par la seule administration fédérale de la sécurité sociale (*Social Security Administration – SSA*) et sept proposent des compléments administrés à la fois par l'État concerné et par la SSA. Le complément de retraite moyen administré par la SSA dans ces 13 États est de 18 % de la prestation fédérale maximum pour une personne dont le conjoint n'est pas admissible et de 30 % pour un couple dont les deux membres sont admissibles. On notera que la modélisation ne prend pas en compte ces paiements complémentaires.

Régime privé facultatif

Il existe une pension complémentaire facultative, que l'on suppose à cotisations définies. Le taux de cotisation retenu par hypothèse est de 9 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Un départ anticipé à la retraite est possible à partir de 62 ans, avec une réduction actuarielle. Pour chaque année d'anticipation par rapport à l'âge normal, la prestation est réduite de 6,67 %. Toutefois, au bout de trois ans, la réduction tombe à 5 %. Cela s'applique aux retraités pour lesquels l'âge normal de la retraite (NRA) est supérieur à 65 ans.

Retraite différée

Le versement initial de la pension peut être repoussé au-delà du NRA et les périodes de report sont validées jusqu'à 70 ans. La surcote actuarielle pour les personnes atteignant l'âge de 62 ans à partir de 2012 est de 8 % par année de report.

Le cumul emploi-retraite est également possible, mais il est soumis à des conditions de revenu. Pour les bénéficiaires qui n'ont pas atteint le NRA, la pension subit une décote de 50 % de l'excédent de salaire au-delà de 15 480 USD. Pour les actifs ayant atteint le NRA, il n'y a pas de décote fondée sur la rémunération.

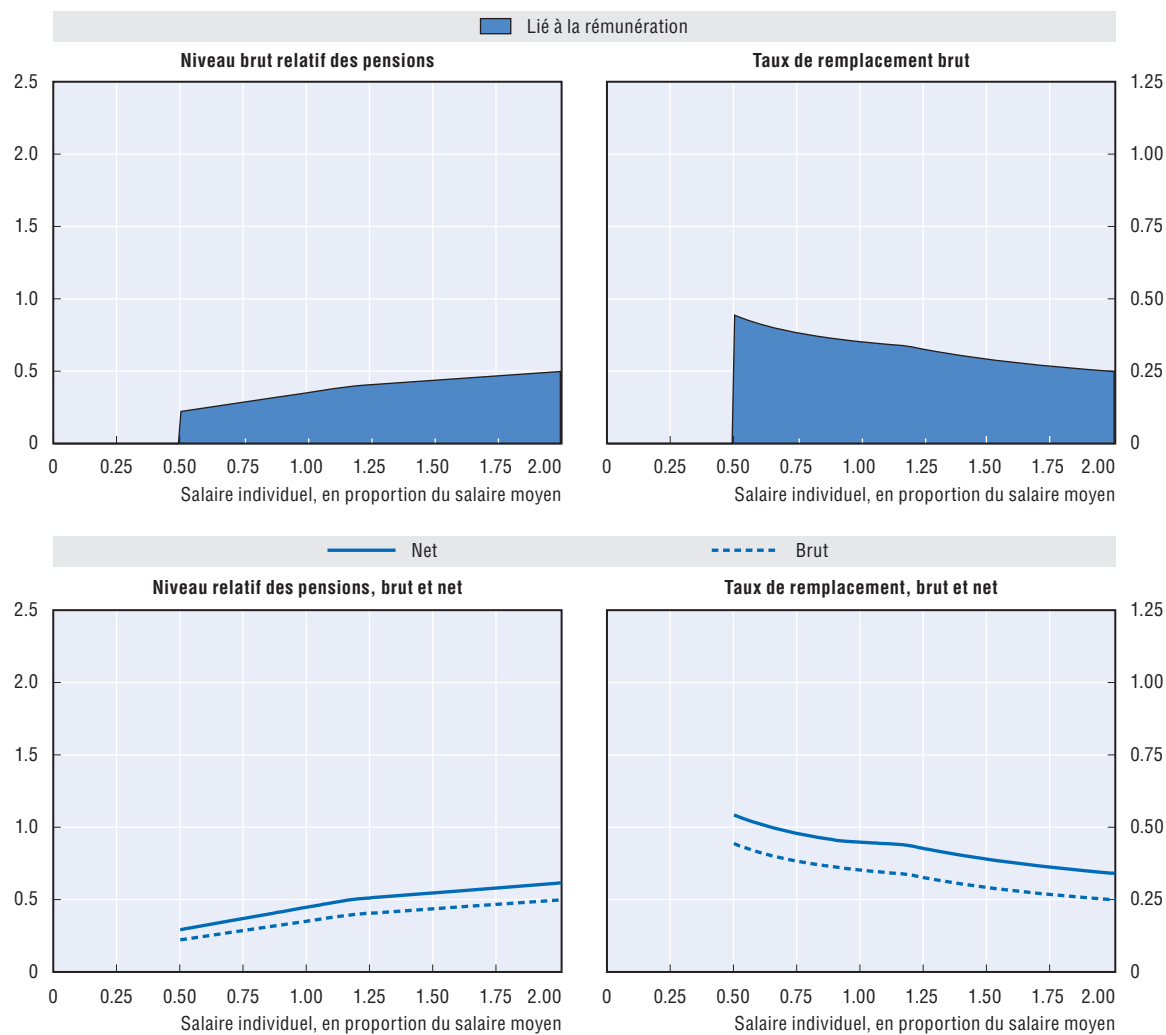
Enfants

Les périodes d'interruption de la vie professionnelle liées aux enfants ne sont pas validées (excepté pour les travailleurs devenus invalides à un âge précoce, qui peuvent exclure ces années du calcul de leurs prestations).

Chômage

Les périodes de chômage ne sont pas validées. Mais, dans bien des cas, elles peuvent être exclues du calcul de la rémunération pour l'établissement des prestations, car seul est pris en considération le salaire des 35 meilleures années. Les périodes d'invalidité ne sont pas prises en compte dans les 35 années considérées.

Résultats de la modélisation des retraites : États-Unis en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régime ciblé – indexation sur les prix)

Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
<i>Femmes (si différent)</i>						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	22.2	28.7	35.2	43.7	49.8	53.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	29.3	37.0	44.8	54.7	61.6	66.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	44.4	38.2	35.2	29.1	24.9	18.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	54.3	47.8	44.8	38.9	34.0	25.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.2	6.2	5.7	4.7	4.0	2.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.0	6.9	6.4	5.3	4.5	3.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.1	6.0	5.5	4.4	3.7	2.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.9	6.7	6.1	5.0	4.2	3.0

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328662>


Fédération de Russie

Fédération de Russie : le système de retraite en 2014

Le système de retraite obligatoire comporte un régime de comptes notionnels qui comprend une prestation de base forfaitaire et un régime par capitalisation à cotisations définies. Il existe également des pensions sociales légales et des pensions privées facultatives administrées par des fonds non étatiques (privés).

Indicateurs essentiels : Fédération de Russie

		Fédération de Russie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	RUB	391 920	2 343 357
	USD	6 691	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	8.5	7.9
Espérance de vie	À la naissance	67.9	80.0
	à 65 ans	14.4	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	13.2	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328982>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal d'ouverture des droits à la pension professionnelle de vieillesse est de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, avec un minimum de cinq années de cotisations en 2014. Outre les périodes d'activité, les périodes suivantes sont prises en compte aux fins d'ouverture des droits : périodes de service militaire et autres types de services rendus à l'État, périodes indemnisées par une assurance sociale publique, périodes de soins, périodes de chômage indemnisé, participation à des travaux d'intérêt général rémunérés ou voyage en cas d'affectation par le service national de l'emploi, périodes de détention ou d'exil pour les personnes condamnées à tort et réhabilitées. Des périodes d'assurance peuvent également être accordées, à concurrence de cinq années au total, à la personne qui suit son conjoint, chef de famille, alors qu'il accomplit son service militaire ou civil.

Les personnes souffrant de maladies causées par des radiations ou autres accidents dus à l'homme peuvent également prétendre à une pension de vieillesse, à condition qu'elles soient âgées de plus de 50 ans (pour les hommes) ou 45 ans (pour les femmes) et justifient d'au moins cinq années d'activité. La pension d'État au titre de l'aide sociale est versée aux invalides et aux personnes qui ne satisfont pas aux conditions d'âge, à partir de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. Cette pension d'État ne peut être versée à l'étranger. Il n'est pas nécessaire de prendre sa retraite et aucun critère de revenu n'est imposé aux pensionnés qui travaillent.

Calcul des prestations

Les pensions sont financées par les cotisations au régime d'assurance retraite obligatoire (notionnel à cotisations définies). En 2014, les employeurs acquittaient une cotisation de 22 % sur la tranche du salaire inférieure à 624 000 RUB et de 10 % sur la tranche excédant ce montant.

Retraite professionnelle de vieillesse

La pension professionnelle de vieillesse est la somme de deux composantes :

- La composante notionnelle à cotisations définies (comprenant une partie de base) – prestation fondée sur le compte notionnel.
- La composante par capitalisation à cotisations définies – prestation fondée sur la valeur du compte personnel, avec un taux de contribution de 6 % plus les intérêts, à compter de 2016.

La fraction forfaitaire de base équivalait à 4 687 RUB par mois en 2014. Pour les personnes âgées de 80 ans et plus, le montant de cette prestation est doublé.

Le taux de cotisation au régime constitué de la fraction de base et du compte notionnel s'établit à 16 % en deçà de 624 000 RUB et à 10 % au-delà. La composante notionnelle (hors fraction forfaitaire de base) est calculée en fonction du capital notionnel accumulé, avec indexation annuelle déterminée par la législation nationale. Le coefficient d'indexation annuel du capital-retraite était de 1.083 au 1^{er} janvier 2014.

Le montant de la pension mensuelle correspond au quotient obtenu en divisant le montant du capital-retraite par la durée attendue de paiement de la pension exprimée en mois (228 mois en 2014, soit 19 ans). La composante notionnelle est également indexée selon la législation nationale. Dans certains cas, la composante capitalisée peut être versée sous forme de capital.

La pension professionnelle de vieillesse peut être accordée aux personnes victimes de radiations ou d'accidents causés par l'homme. Son montant s'établit alors à 250 % de la pension sociale.

Officiellement, il n'existe pas de pension mensuelle minimum ou maximum.

Pension sociale publique

La pension est un pourcentage de la fraction forfaitaire de base de la pension professionnelle. Les montants sont indexés sur l'évolution des prix et du salaire moyen.

Prestations des systèmes de protection

Il existe plusieurs prestations d'aide sociale pour toutes les catégories de retraités, mais les types et les montants varient en fonction des régions (comme les frais de transport, la santé, etc.). Les retraités peuvent choisir de bénéficier des aides en nature ou en espèce.

Toutes les prestations d'aide sociale versées aux retraités inactifs reposent sur le niveau minimum de subsistance d'un retraité dans la Fédération de Russie, qui dépend des niveaux national (fédéral) et régional. En 2014, le niveau de subsistance fédéral d'un retraité était de 6 617.00 RUB par mois. Il peut varier à l'échelle régionale.

Les prestations d'aide sociale versées aux retraités inactifs dont le revenu total est inférieur au niveau de subsistance d'un retraité peuvent prendre plusieurs formes :

1. L'aide sociale complémentaire fédérale pour les personnes dont le revenu est inférieur au niveau de subsistance fédéral d'un retraité, versée par le Fonds de pension de la Fédération de Russie.
2. L'aide sociale complémentaire régionale pour les personnes dont le revenu est inférieur au niveau de subsistance régional d'un retraité, mais supérieur au niveau fédéral, versée par les organismes locaux de sécurité sociale.

Le revenu total d'un retraité inactif comprend la pension (ou sa fraction), les prestations complémentaires en espèces, les prestations mensuelles en espèces (y compris des services sociaux), d'autres prestations d'aide sociale en espèces relevant des réglementations régionales (à l'exclusion de l'aide sociale versée de façon forfaitaire) ainsi que les équivalents en espèces des prestations d'aide sociale pour le téléphone, le logement et les services de base, ainsi que les frais de transport.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'est pas possible de demander à liquider sa retraite avant l'âge normal. Toutefois, certaines catégories d'assurés travaillant dans un environnement dangereux pour la santé peuvent prétendre à une retraite anticipée. Le nombre d'années pendant lequel il faut avoir travaillé dans un environnement dangereux pour bénéficier de cette possibilité peut varier selon les conditions de travail et les professions. Les prestations correspondantes sont financées par l'État selon le principe de la répartition. À compter du 1^{er} janvier 2013, les employeurs dont les salariés travaillent dans des

conditions spéciales et les salariés qui peuvent prétendre à une retraite anticipée doivent acquitter une cotisation d'assurance supplémentaire au régime d'assurance invalidité-vieillesse obligatoire : 2014 – 4 % et 6 % ; 2015 – 6 % et 9 %.

Retraite différée

Le bénéficiaire de la pension professionnelle de vieillesse peut être différé. Toute année de report fait baisser la période attendue de versement de la pension d'une année, et augmente par conséquent le montant des droits. La durée attendue de versement de la pension est de 14 ans au minimum.

Enfants

Les périodes consacrées à l'éducation des enfants (jusqu'aux 18 mois de l'enfant et à concurrence de trois ans au total) sont comptabilisées dans la durée d'assurance.

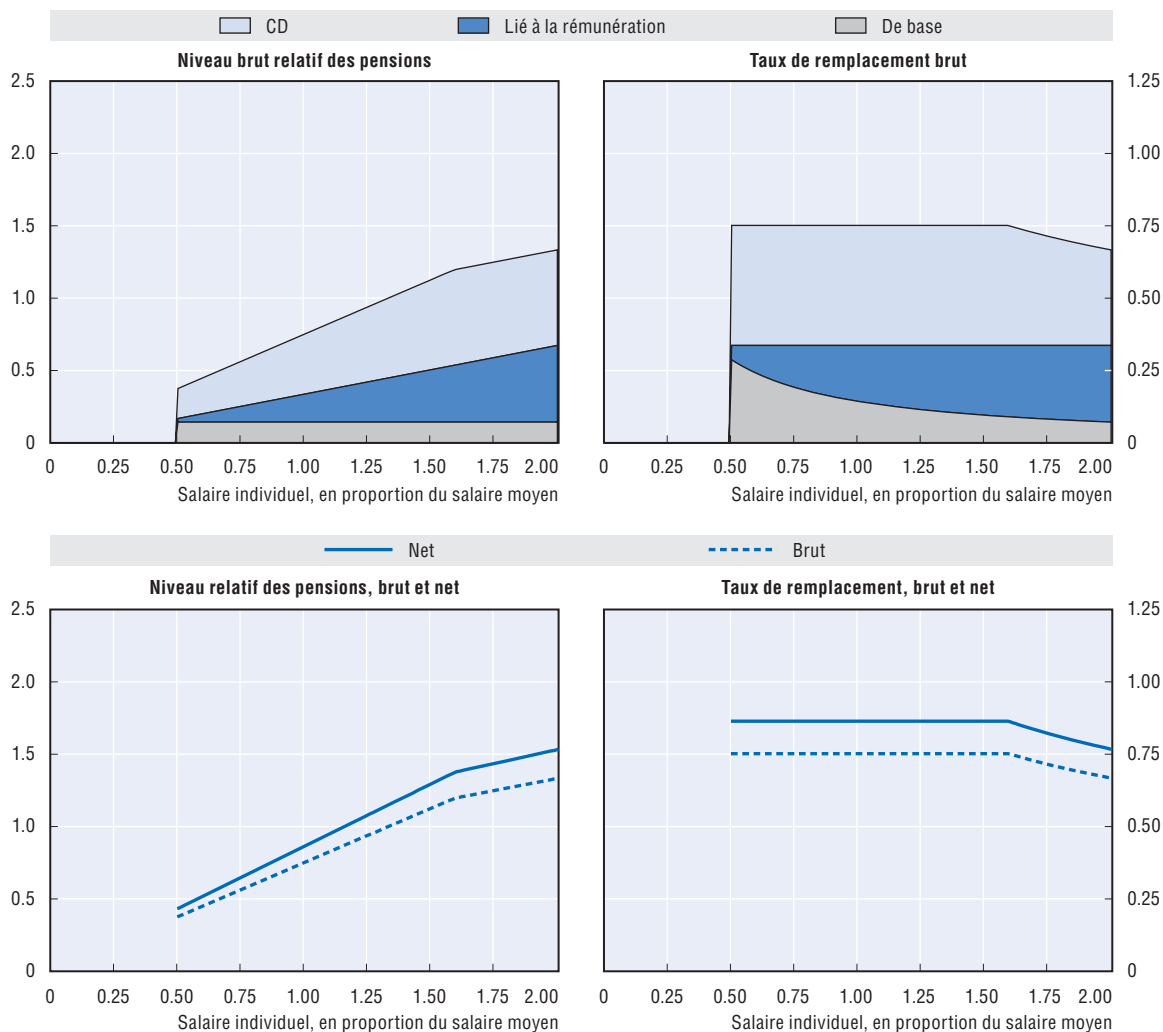
Allocation pour enfant à charge : versée aux familles dont le revenu est inférieur au niveau minimum de subsistance déterminé localement. L'enfant doit habiter dans le foyer. L'allocation varie en fonction de la région et est versée pour chaque enfant de 18 mois à 18 ans (23 ans s'il poursuit des études à temps plein). Un complément est prévu en cas de non-paiement d'une pension alimentaire par un parent. Les parents isolés perçoivent un montant deux fois supérieur.

Bourse familiale (capital maternité) : versée aux mères après la naissance ou l'adoption d'un deuxième enfant (et pour les suivants) à partir du 1^{er} janvier 2007. Dans certains cas les pères peuvent bénéficier de la bourse suite à l'adoption d'un deuxième enfant. Elle s'élevait à 429 408 RUB en 2014. Une des trois options d'investissement en capital déterminées par la législation est le financement de la pension obligatoire par capitalisation d'une mère ou d'un père.

Chômage

Sur proposition du service national de l'emploi, les chômeurs âgés de 60 ans au plus (pour les hommes) ou de 55 ans au plus (pour les femmes) qui ne justifient pas des conditions d'activité requises peuvent bénéficier d'une pension à condition toutefois de ne pas être éloignés de plus de deux ans de l'âge normal de la retraite, d'avoir cotisé pendant plus de 25 ans (pour les hommes) ou de 20 ans (pour les femmes) et de justifier de la durée d'activité requise pour ouvrir droit à une retraite anticipée en cas de faillite de l'entreprise ou de l'employeur ou de compression des effectifs. Le montant de cette pension est déterminé par la loi sur les pensions professionnelles dans la Fédération de Russie, comme la fraction contributive de la pension professionnelle.


Résultats de la modélisation des retraites : Fédération de Russie en 2054 (2049), âge de la retraite à 60 ans (55 ans)



Scénario de base, fondé sur la législation (régime de base – indexation sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	37.6	56.4	75.2	112.8	133.4	167.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	43.2	64.8	86.4	129.6	153.4	192.1
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	75.2	75.2	75.2	75.2	66.7	55.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	86.4	86.4	86.4	86.4	76.7	64.0
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.6	9.6	9.6	9.6	8.6	7.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.6	9.6	9.6	9.6	8.6	7.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328568>


Finlande

Finlande : le système de retraite en 2014

Il existe une pension publique de base ciblée (pension nationale et garantie) qui est soumise à conditions de ressources, et une série de régimes obligatoires liés à la rémunération, avec des règles très similaires pour les différentes tranches d'âge. Certains régimes des salariés du secteur privé sont pour partie des régimes par capitalisation, tandis que ceux du secteur public sont des régimes par répartition (avec des fonds de régulation pour lisser les augmentations futures des cotisations de retraite). Le pré-financement n'a pas d'impact direct sur le montant des prestations. Il a été convenu en 2014 qu'une réforme profonde des régimes de retraite serait menée d'ici à 2017.

Indicateurs essentiels : Finlande

		Finlande	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	42 910	33 036
	USD	51 965	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.3	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.5	80.0
	À 65 ans	19.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	20.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328785>

Conditions d'ouverture des droits

La pension nationale est assujettie à un critère de résidence (mais à aucune obligation de cotisation) ; elle est dégressive en fonction du revenu perçu par les retraités au titre des régimes liés à la rémunération. La pension de vieillesse nationale est due à partir de 65 ans. Quarante années de résidence dans le pays (à l'âge adulte) sont nécessaires pour bénéficier d'une prestation à taux plein ; des ajustements au *pro rata* sont opérés pour des durées de résidence plus courtes. Il est possible de partir en retraite anticipée en bénéficiant de la pension nationale entre 63 et 65 ans. Les personnes nées avant 1952 ont la possibilité de partir en retraite anticipée dès 62 ans.

Le droit à une pension liée la rémunération n'est soumis à aucun délai de carence et son montant en euros n'est pas plafonné, bien qu'un salaire minimum soit exigé pour bénéficier de l'assurance-retraite. Chaque euro gagné par la personne assurée entre 18 et 68 ans, ouvre droit à une pension. La pension de vieillesse est due à partir de 63 ans, mais les personnes nées avant 1952 ont la possibilité de partir en retraite anticipée à l'âge de 62 ans.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Il existe plusieurs régimes liés à la rémunération, mais seul celui des salariés du secteur privé (TyEL) est abordé ici. Ce régime couvre plus de 50 % des salariés finlandais. Les règles des autres régimes liés à la rémunération sont très semblables à celles du TyEL.

À compter de 2005, le taux d'acquisition des droits s'établit à 1.5 % de la rémunération ouvrant droit à pension entre 18 et 52 ans, 1.9 % entre 53 et 62 ans et 4.5 % entre 63 et 67 ans.

Depuis 2005, la rémunération ouvrant droit à pension est déterminée sur la base du salaire moyen perçu durant toute la vie active. Cependant, comme les modalités d'acquisition des droits varient selon les tranches d'âge (voir plus haut), le salaire perçu par les salariés âgés pèse davantage dans la pension totale. Au moment du calcul du salaire ouvrant droit à retraite, le montant correspondant aux cotisations de retraite est déduit du salaire. En 2014, le taux de cotisation était de 5.55 % pour les salariés de moins de 53 ans et de 7.05 % pour ceux de 53 ans et plus. On notera cependant que les taux de remplacement indiqués se rapportent à la rémunération brute moyenne réévaluée sur toute la durée de vie (aux fins de la comparaison avec les autres pays) et non à ce salaire de référence.

Les salaires des années antérieures sont revalorisés selon une formule mixte associant la hausse des salaires et celle des prix à l'échelle nationale. Le poids de la hausse des salaires est de 80 % et celui de l'inflation de 20 %. Après le départ à la retraite, la pension liée à la rémunération est revalorisée à l'aide d'une formule dans laquelle la hausse des salaires compte pour 20 % et l'inflation pour 80 %.

Depuis 2010, le niveau des nouvelles pensions liées à la rémunération est ajusté pour prendre en compte l'évolution de l'espérance de vie après 2009. On utilise pour cela un mécanisme appelé coefficient d'espérance de vie, dont l'objectif est de stabiliser la valeur actualisée actuarielle des nouvelles pensions, d'une manière semblable aux systèmes notionnels à cotisations définies. Ce coefficient est calculé sur la base des tables de mortalité unisexe des cinq dernières années, et un taux d'actualisation annuel de 2 % est retenu par hypothèse. Pour 2059, les projections de mortalité de l'Office statistique finlandais font état d'un allongement de l'espérance de vie à l'âge de 63 ans, qui passerait à 27.8 ans contre 20.9 ans en 2009. Il est prévu qu'en 2060, le coefficient d'espérance de vie ramène les prestations à 79.2 % de leur valeur selon les règles antérieures à la réforme. Le coefficient d'espérance de vie est calculé pour chaque cohorte à l'âge de 62 ans.

Il n'y a ni plancher ni plafond de cotisation, ou plafonnement des rémunérations ouvrant droit à pension. Il existe cependant un seuil de rémunération minimum pour l'assurance-retraite. Le versement de cotisations facultatives est également possible pour les salaires en-deçà de ce seuil.

Le Centre finlandais des retraites coordonne les régimes de telle sorte que les retraités ne perçoivent qu'une seule pension, même s'ils ont été affiliés à plusieurs régimes liés à la rémunération.

Régime de base (pension nationale)

En 2014, le montant de la prestation de base à taux plein était de 633.91 EUR par mois pour une personne seule. La pension nationale est réduite de 50 % de la différence entre les revenus provenant d'autres régimes de retraite et une franchise minimale équivalant à 55.95 EUR par mois en 2014. Elle est suspendue lorsque le revenu au titre des autres pensions touchées en Finlande et dans d'autres pays excède 1 310.30 EUR ou 1 166.96 EUR par mois.

Régime ciblé (pension garantie)

Il existe également une pension garantie depuis 2011. Elle garantit un revenu minimum de 743.38 EUR par mois aux retraités si la pension nationale et la pension liée à la rémunération cumulées demeurent sous le niveau évoqué. Les droits à pension liés à la rémunération (emploi) acquis après l'âge de 63 ans ne sont pas pris en compte dans le calcul des droits à la pension nationale.

Les prestations de la pension nationale et de la pension garantie, les conditions de revenus et le montant de la pension à verser sont revalorisés chaque année en fonction de la hausse des prix.

Variantes de carrière

Si une personne a connu des périodes sans revenu du travail, les droits à pension s'accumulent également en fonction de la nature de ces périodes non rémunérées. Si une prestation est basée sur l'ancien salaire, ce salaire est également utilisé pour calculer les droits constitués jusqu'à un pourcentage donné (qui varie en fonction de la prestation). Pour les allocations de garde à domicile et les périodes d'études, un salaire de base fixe d'un montant déterminé est utilisé.

Retraite anticipée

Les actifs peuvent percevoir une pension nationale dans le cadre de la retraite anticipée à partir du début du mois suivant leur 63^e anniversaire (62^e pour les personnes nées avant 1952). Cette pension subit une décote permanente (par rapport à la pension de vieillesse ordinaire) de 0.4 % par mois durant lequel la pension doit être servie jusqu'à l'âge normal d'ouverture des droits qui est fixé à 65 ans. La pension ne reviendra pas à son niveau normal lorsque le bénéficiaire atteindra 65 ans.

Dans le régime lié à la rémunération, les personnes nées avant 1952 peuvent partir en retraite anticipée à 62 ans, moyennant une réduction de la pension de 0.6 % par mois d'anticipation jusqu'à 63 ans. Après 63 ans, il n'y a plus de décote, mais la constitution des droits à prestations liés à la rémunération est plus rapide (voir plus haut).

Retraite différée

La jouissance de la pension nationale peut être différée au-delà de 65 ans et la pension est alors majorée de 0.6 % par mois de report.

Après 68 ans, la surcote pour retraite différée est de 0.4 % par mois (4.8 % par an) dans le régime lié à la rémunération. Aucun ajustement n'est prévu entre 63 et 68 ans en raison de la constitution accélérée des droits à pension dans cette tranche d'âge.

Il est possible de cumuler le bénéfice d'une retraite et d'un salaire. La rémunération perçue par les personnes qui touchent déjà une pension de vieillesse ouvre droit à des prestations de retraite supplémentaires à raison de 1.5 % par an jusqu'à 68 ans.

Enfants

Depuis 2005, les congés maternité/paternité/parental indemnisés ouvrent droit à une pension égale à 1.17 fois le salaire sur lequel sont assises les allocations familiales. Le congé parental rémunéré ne peut durer plus de 11 mois.

Les périodes pendant lesquelles l'un ou l'autre des parents cesse son activité rémunérée pour élever un enfant et perçoit une allocation de garde à domicile ouvrent droit à une pension sur la base d'un salaire de 706.87 EUR par mois (en 2014), soit environ un cinquième du salaire moyen. Il en est ainsi jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant.

Les personnes en congé parental n'acquittent pas de cotisations retraite. La pension acquise au titre du congé parental rémunéré est servie par le système de retraite lié à la rémunération. L'État finance la pension versée au titre du congé parental non indemnisé.

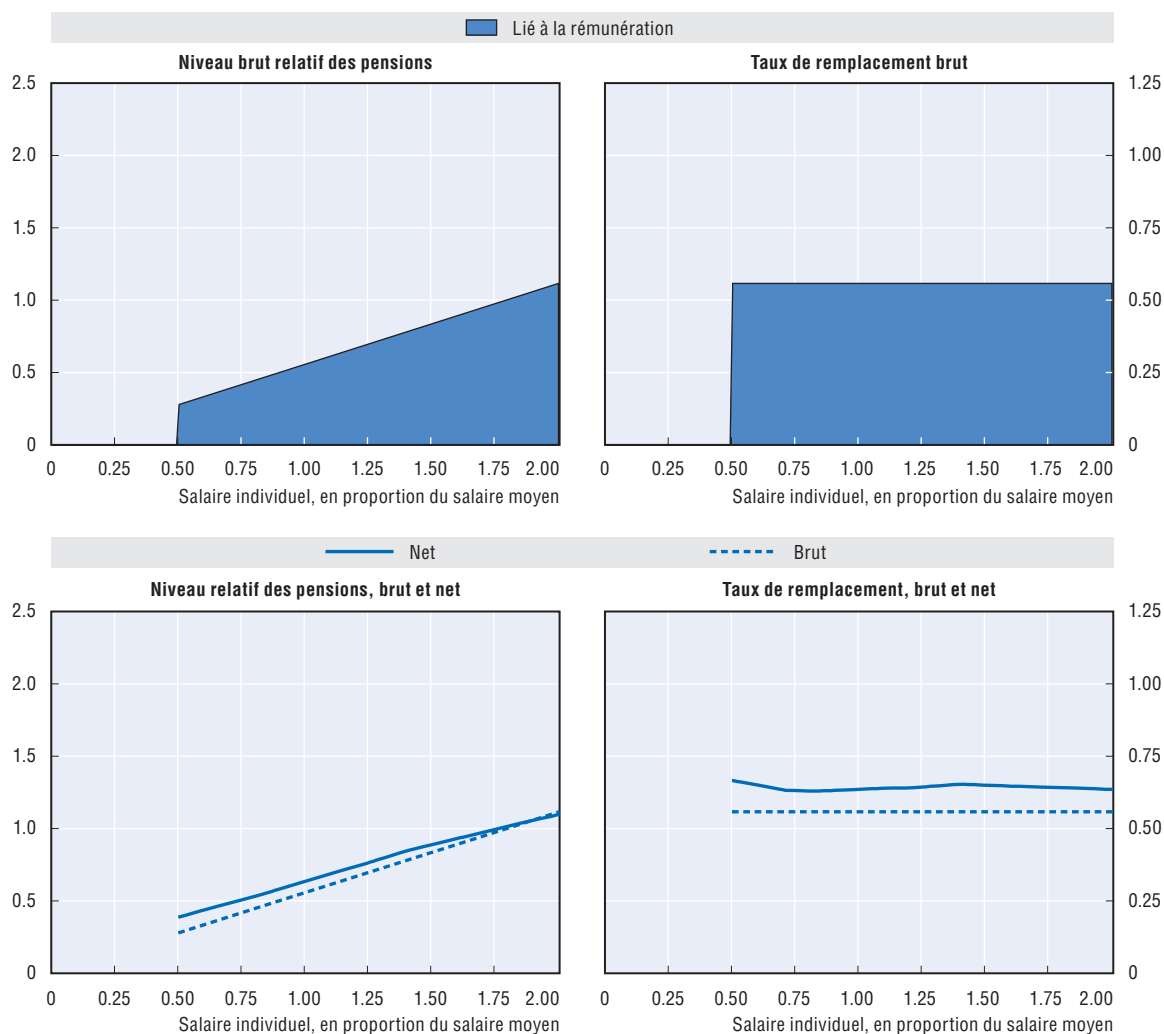
La partie de la pension afférente aux périodes non rémunérées consacrées à l'éducation des enfants (et aux études) n'est pas prise en compte dans les critères de ressources de la pension nationale.

Chômage

Depuis la réforme de 2005, les allocations de chômage liées à la rémunération ouvrent droit à la retraite en fonction de la proportion du salaire (75 %) sur laquelle sont assises ces allocations. Seules les allocations de chômage reçues avant 63 ans donnent droit à une majoration.

Les allocations de chômage sont versées pendant 500 jours (soit 23 mois environ, la moyenne étant de 21.5 jours par mois). Si un demandeur d'emploi 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), ses allocations de chômage liées à la rémunération peuvent lui être versées jusqu'à 65 ans. Les personnes percevant des allocations de chômage pendant plus de 500 jours peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à partir de 63 ans (62 ans pour les personnes nées avant 1958), dans quel cas la décote pour retraite anticipée n'est pas appliquée et les allocations de chômage liées à la rémunération ne sont plus versées. À l'issue de la période de versement de ces allocations de chômage, 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 validée pour la retraite.

Résultats de la modélisation des retraites : Finlande en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	27.9	41.8	55.8	83.7	111.6	167.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	38.8	50.7	63.5	88.9	109.9	155.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	55.8	55.8	55.8	55.8	55.8	55.8
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	66.6	63.1	63.5	65.0	63.5	65.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.8	9.8	9.8	9.8	9.8	9.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.7	8.4	7.9	7.4	6.8	6.5
	11.5	10.0	9.4	8.8	8.1	7.7

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Finlande en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	35.2	42.1	55.8	83.7	111.6	167.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	77.2	63.4	63.5	65.0	63.5	65.9
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	70.3	56.2	55.8	55.8	55.8	55.8
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	77.2	63.4	63.5	65.0	63.5	65.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.3	9.9	9.8	9.8	9.8	9.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.2	8.5	7.9	7.4	6.8	6.5
	13.3	10.1	9.4	8.8	8.1	7.7

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328363>


France

France : le système de retraite en 2014

Dans le secteur privé, le système de retraite repose sur deux piliers obligatoires : un régime à prestations définies et des dispositifs professionnels reposant sur l'acquisition de points. Le régime à prestations définies prévoit aussi une pension minimum soumise à conditions de ressources (le minimum contributif). Il existe également un revenu minimum pour les personnes âgées (ASPA).

Indicateurs essentiels : France

		France	OCDE
Salaires du travailleur moyen	EUR	37 427	33 036
	USD	45 325	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	13.8	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.7	80.0
	À 65 ans	21.0	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.7	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328794>

Conditions d'ouverture des droits

Pour pouvoir prétendre à une pension du régime général à taux plein, il faut soit justifier d'une durée de cotisation minimale (41.25 années en 2014 pour les personnes nées en 1953) et avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (61 ans et deux mois), soit avoir atteint l'âge de 66 ans et deux mois. Selon la réforme de 2014, la durée minimale de cotisation doit progressivement passer de 165 trimestres en 2014 à 172 en 2035.

La réforme adoptée en 2010 prévoit de faire passer progressivement l'âge minimum requis pour pouvoir partir en retraite de 60 à 62 ans à l'horizon 2017, en fonction de l'année de naissance, et de reculer progressivement, entre 2016 et 2022, l'âge permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein pour le porter de 65 à 67 ans.

Le minimum contributif vient compléter la pension lorsque le retraité remplit les conditions légales requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Comme la modélisation a retenu l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à 20 ans, l'âge de départ à la retraite à long terme est de 63 ans, avec 172 trimestres de cotisations.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le régime général affiche un taux de paiement de 50 % à l'issue d'une carrière complète (laquelle s'allonge, comme indiqué précédemment). Pour chaque trimestre manquant, la pension est réduite de deux manières :

- Pour atteindre la durée de cotisation complète, le montant de la pension est réduit au *pro rata* de la durée manquante.
- En outre, le montant de la pension est réduit de 1.25 % par trimestre manquant (ou de 5 % par année manquante) si l'individu décide de partir en retraite avant l'âge de départ à taux plein (mais cependant après l'âge minimum de la retraite) ; ces décotes s'appliquent aux personnes nées après 1953 et sont limitées à 25 %.

Le salaire de référence est la moyenne des 25 meilleures années, les salaires antérieurs étant revalorisés en fonction de la hausse des prix.

Du fait du nombre d'années prises en compte dans le salaire de référence qui sert de base au calcul des prestations de retraite et de la règle de revalorisation en fonction de l'inflation, le taux de remplacement garanti par le régime général français est sensible au profil temporel de la rémunération perçue au cours de la carrière. Le salaire ouvrant droit à prestations était plafonné à 37 548 EUR en 2014. Les prestations mises en paiement sont indexées sur les prix.

Pension contributive minimum (« minimum contributif »)

Le régime général et les régimes alignés prévoient une pension minimum universelle – servie quel que soit le montant de la retraite versée par d'autres régimes de base ou complémentaires. Pour en bénéficier, il faut justifier de 41.25 années de cotisation (pour les personnes nées en 1953), ou être âgé de 66 ans et deux mois au moins (âge qui sera porté à 67 ans à compter de 2022). Si la durée d'assurance est plus courte, le minimum contributif est calculé au *pro rata* de la durée réelle. En 2014, le montant annuel du minimum contributif s'établissait à 7 547.96 EUR. Ce montant est porté à 8 247.85 EUR pour les retraités qui ont cotisé pendant 120 trimestres au moins. Le minimum contributif est indexé sur les prix.

Régimes professionnels obligatoires

Le régime ARRCO couvre les salariés du secteur privé et du secteur agricole (« non-cadres et cadres »). Par ailleurs, des règles différentes s'appliquent aux « cadres » (salariés qui occupent des postes d'encadrement) au titre du régime AGIRC. Les règles présentées ci-après s'appliquent aux « non-cadres ».

Les prestations sont calculées sur la base d'une cotisation de 6.2 % en dessous du plafond du régime général et de 16.2 % dans la tranche de 1 à 3 fois ce plafond. Ainsi, le plafond de l'ARRCO est égal à trois fois le plafond du régime général, soit 112 644 EUR (le plafond du régime AGIRC, réservé aux cadres, est égal à huit fois le plafond du régime général).

Le nombre de points acquis chaque année est égal au montant des cotisations divisé par le prix du point de retraite. Lors du départ à la retraite, on multiplie le nombre de points accumulés par la valeur du point pour obtenir le montant de la pension. La valeur du point était de 1.2513 EUR d'avril 2013 à mars 2015. Le prix du point de retraite était de 15.2589 EUR pour l'année 2014.

La revalorisation du prix et de la valeur du point de retraite est négociée par les partenaires sociaux. Depuis 2013, l'accord porte sur l'augmentation du point de retraite en fonction des salaires moyens et la valeur est réévaluée en fonction des prix, moins un point de pourcentage. Dans la modélisation, on suppose le maintien de ce différentiel de revalorisation (à l'exclusion du moins un point de pourcentage) entre le prix et la valeur du point.

Il importe de noter que les modalités de revalorisation de ces deux paramètres influent à la fois sur l'évolution des pensions déjà en paiement (dénommée ici « indexation ») et sur la variation de la valeur des droits à pension entre le moment où ils ont été acquis et celui où ils sont liquidés (comme pour le processus de « revalorisation » dans les régimes liés à la rémunération).

Pension minimum ciblée (Allocation de solidarité aux personnes âgées, ASPA)

Les personnes qui ont atteint l'âge de la retraite peuvent prétendre, sous condition de ressources, à une garantie de ressources dont le montant est fixé à 9 447.21 EUR par an pour une personne seule (14 667.32 EUR pour un couple) pour la période comprise entre le 1^{er} avril 2013 et le 1^{er} avril 2014 (respectivement 9 503.89 EUR et 14 775.32 EUR du 1^{er} avril 2014 au 1^{er} octobre 2014, 9 600 EUR et 14 904 EUR depuis le 1^{er} octobre 2014). Cette prestation est révisée en fonction des prix. Les actifs qui ont accompli une carrière complète relèvent rarement de ce dispositif d'aide sociale en faveur des personnes âgées, car la retraite du régime professionnel obligatoire complète celle du principal régime général.

Les personnes âgées peuvent bénéficier d'aides au logement. Les critères d'éligibilité dépendent du niveau de revenu, des coûts de logement, du nombre de personnes à charge et du lieu de résidence.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le départ en retraite anticipée (c'est-à-dire avant l'âge minimum légal) est autorisé, à partir de 60 ans, dans le cadre du régime général pour les personnes qui justifient d'une carrière d'assurance complète et qui ont débuté leur carrière avant 20 ans.

Dans le cadre des régimes professionnels, une retraite anticipée est également possible, souvent moyennant des réductions en fonction de l'âge de départ à la retraite et/ou du nombre d'années de cotisation. Pour les salariés qui ne justifient pas d'une carrière d'assurance complète, la pension est ajustée comme indiqué dans le tableau ci-après, soit en fonction de l'âge de départ à la retraite soit en fonction du nombre d'années manquantes, selon ce qui est le plus favorable au salarié. Par exemple, un salarié qui prend sa retraite cinq ans avant l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein perçoit une pension réduite à 78 % du montant à taux plein. En revanche, s'il ne lui manque qu'une année de cotisation, il perçoit 96 % du taux plein.

Durée manquante pour atteindre l'âge de la retraite, en années (porté de 65 à 67 ans)	5	4	3	2	1
Nombre d'années de cotisation manquantes	5	4	3	2	1
Coefficient	0.78	0.83	0.88	0.92	0.96

Retraite différée

Une personne qui travaille au-delà de l'âge minimum légal de la retraite et remplit les conditions de cotisation requises pour ouvrir droit à une pension à taux plein (soit 41 années et 3 mois de cotisations en 2014 pour les personnes nées en 1953), bénéficie d'une majoration de la prestation du régime général de 1.25 % par trimestre supplémentaire (5 % par année). Pendant la durée du report, elle continue d'accumuler des points ARRCO.

Les personnes qui perçoivent une pension à taux plein peuvent la cumuler avec un revenu d'activité sans limite. Dans les autres cas, des limites sont appliquées.

Enfants

Dans le cadre du régime à prestations définies, pour les enfants nés ou adoptés depuis 2010, quatre trimestres de cotisation par enfant sont accordés à la mère, qu'elle ait ou non interrompu son activité pendant cette période. En outre, des trimestres supplémentaires sont validés en faveur de l'un des parents biologiques pendant quatre ans (un trimestre par année d'éducation de l'enfant). Dans le régime à prestations définies, les deux parents peuvent prétendre à une majoration de 10 % de leur pension finale s'ils ont élevé au moins trois enfants pendant au moins neuf ans avant leur 16^e anniversaire.

Les périodes d'inactivité ou de travail à temps partiel consacrées à l'éducation d'un enfant sont également reconnues dans le cadre du régime général et des régimes de retraite professionnels (Assurance vieillesse des parents au foyer – AVPF). La majoration de la durée d'assurance est attribuée sur la base du salaire minimum. La période validée ne peut excéder trois ans pour les deux premiers enfants, mais est plus longue pour les enfants suivants (pour bénéficier de ce dispositif, il faut notamment ouvrir droit à des prestations familiales et remplir des conditions de ressources). La majoration de la durée d'assurance peut être cumulée avec les deux années par enfant validées par le régime général.

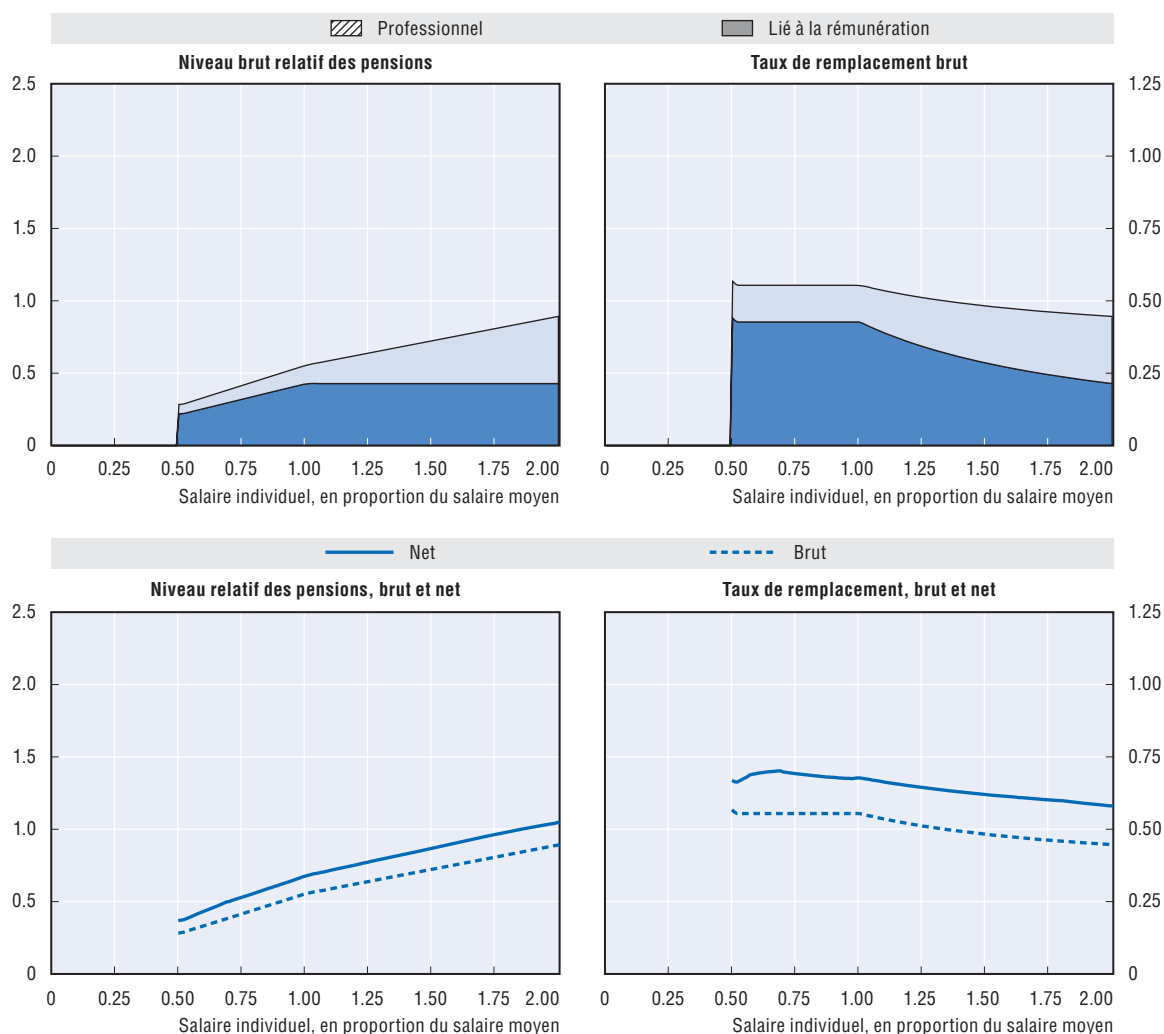
Chômage

Toutes les périodes de chômage involontaire non indemnisé sont prises en compte par le régime général dans la limite d'une année pour les personnes de moins de 55 ans (de cinq années pour les personnes de 55 ans ou plus). En cas de chômage indemnisé, une période de 50 jours permet de valider un trimestre de cotisation, dans la limite de quatre trimestres par an. Ces périodes ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire de référence moyen (salaire annuel moyen) des 25 meilleures années, et n'entrent donc pas en ligne de compte dans le calcul de la pension.

De plus, la première période de chômage non indemnisé est validée dans la limite d'un an (un an et demi lorsque l'épisode de chômage intervient au début de la vie active). Les périodes ultérieures de chômage involontaire non indemnisé sont validées dans la limite d'une année uniquement si elles font suite à une période de chômage indemnisé.

Dans le cadre des régimes professionnels obligatoires, les périodes de chômage permettent d'accumuler des points de retraite si l'intéressé a cotisé à l'un de ces régimes avant son épisode de chômage. Ces points sont calculés en fonction d'un « salaire journalier de référence », égal au dernier salaire perçu (sur une base annuelle) divisé par 365.

Résultats de la modélisation des retraites : France en 2057, âge de la retraite à 63 ans



Scénario de base : régimes ciblés – indexation sur les prix

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	28.4	41.5	55.4	72.4	89.3	123.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	36.9	53.0	67.7	87.0	104.8	136.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	56.8	55.4	55.4	48.2	44.6	41.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	66.9	69.2	67.7	62.0	58.0	53.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	10.7	10.4	10.4	9.1	8.4	7.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	12.6	12.3	12.3	10.7	9.9	9.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.9	9.5	9.1	7.8	7.0	6.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	11.7	11.2	10.8	9.2	8.3	7.2

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328373>


Grèce

Grèce : le système de retraite en 2014

Les pensions sont servies par un régime public lié à la rémunération et une pension de base.

Indicateurs essentiels : Grèce

		Grèce	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	20 168	33 036
	USD	24 424	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	14.5	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.7	80.0
	À 65 ans	19.3	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	20.2	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328816>

Conditions d'ouverture des droits

Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'âge de la retraite est de 67 ans pour les hommes comme pour les femmes ayant moins de 4 500 jours de cotisations (soit l'équivalent de 15 ans). Les salariés qui ont à leur actif 12 000 jours ouvrables de cotisation (40 ans) peuvent percevoir une retraite à taux plein à l'âge de 62 ans. Les personnes exerçant des métiers pénibles ou insalubres et les femmes ayant des enfants à charge ou des enfants handicapés bénéficient d'aménagements. La pension minimum de vieillesse requiert 15 années de cotisations.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération : principale composante

Le taux d'acquisition des droits à pension liée à la rémunération (à compter du 1^{er} janvier 2015) varie entre 0.80 % (pour 300 à 4 500 jours d'assurance) et 1.5 % par an (pour 11 701 à 15 000 jours d'assurance).

La pension de vieillesse de toutes les personnes assurées à compter du 1^{er} janvier 1993 est plafonnée. La pension brute maximum était égale à 2 773.40 EUR en 2011.

À partir du 1^{er} janvier 2014, les pensions sont indexées pour moitié sur l'évolution annuelle du PIB et pour moitié sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC), sachant que la revalorisation ne peut dépasser la croissance annuelle de l'IPC.

Pension de base

À compter du 1^{er} janvier 2015, la pension de base sera versée par tous les organismes de sécurité sociale sous réserve que les bénéficiaires soient âgés d'au moins 67 ans, aient résidé en Grèce de manière permanente pendant au moins 15 ans et qu'ils remplissent certaines conditions relatives à leurs revenus antérieurs.

La pension de base pour une personne célibataire et une personne mariée dont le conjoint travaille est de 486.84 EUR par mois, et de 523.37 EUR pour une personne mariée dont le conjoint ne travaille pas. Pour les personnes mariées dont le conjoint ne travaille pas et ayant de un à trois enfants, la prestation est plus élevée (547.76 EUR, 571.99 EUR ou 596.31 EUR). Pour les personnes non mariées ayant de un à trois enfants, les prestations s'élèvent à, respectivement, 511.23 EUR, 535.46 EUR ou 559.78 EUR.

Il y a 12 versements par an et toutes les prestations sont indexées sur les prix à la consommation.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir en retraite anticipée. Cela entraîne généralement des pénalités (1/200^e par mois), sauf dans certains cas, comme les longues carrières (40 ans – retraite à l'âge de 62 ans) et les emplois pénibles et insalubres, pour lesquels une retraite à taux plein est versée lorsque certaines conditions préférentielles sont remplies.

Nombre d'années	Âge d'ouverture des droits	Conditions
15	67	Pas de décote
15	62	Décote (1/200 ^e)
40	62	Pas de décote

Retraite différée

Il est possible de différer son départ à la retraite et il n'existe pas de retraite obligatoire, sauf pour les employés du secteur public.

Enfants

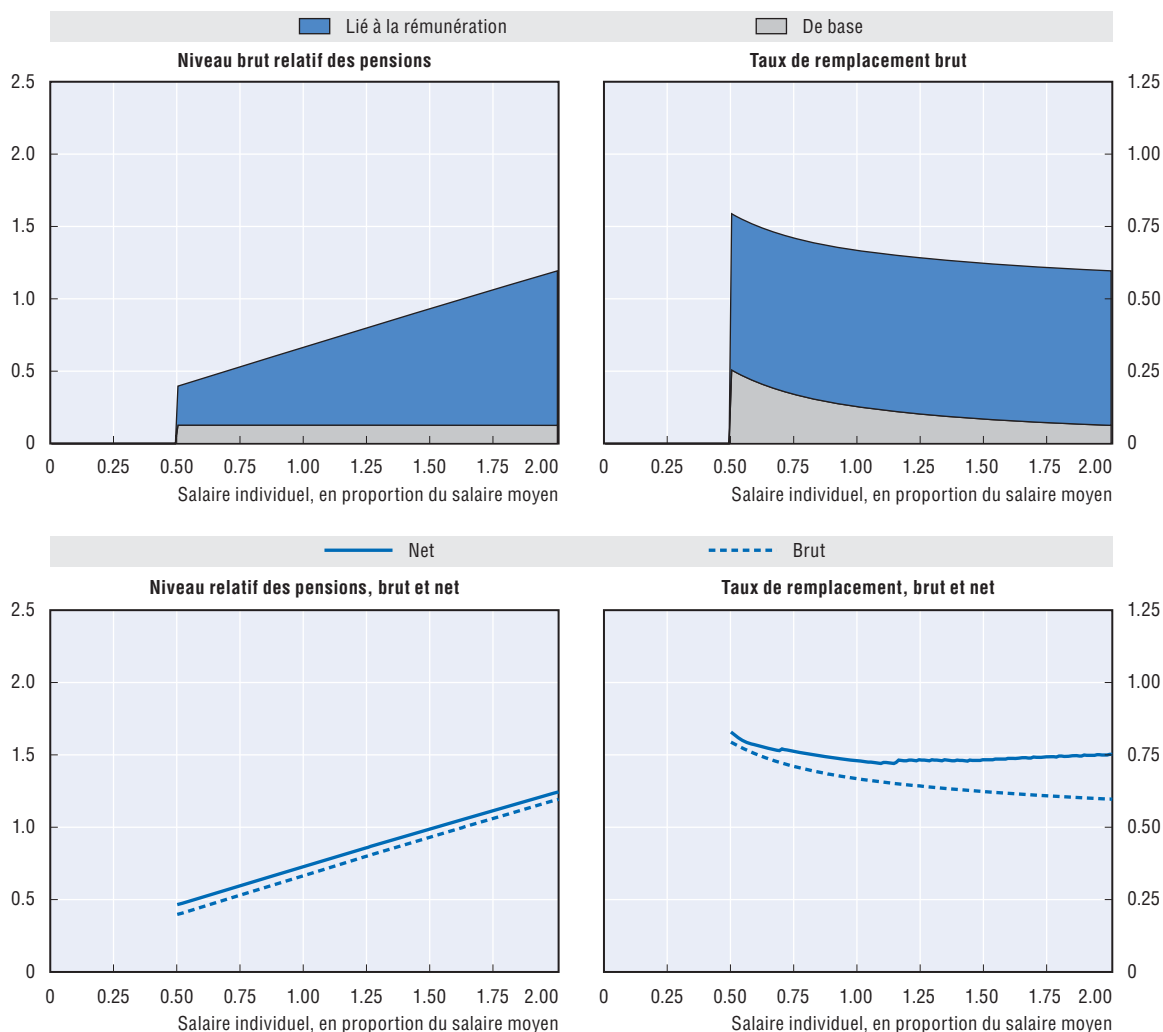
Pour les mères ayant droit à une pension de vieillesse aux conditions qui s'appliquaient jusqu'au 31 décembre 2010, le premier enfant donne droit à une majoration d'un an (300 jours d'assurance) et les deuxième et troisième enfants à une majoration de deux ans (600 jours d'assurance) chacun, pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2000.

Pour les personnes assurées qui ont droit à une pension de vieillesse en vertu des nouvelles conditions applicables à compter du 1^{er} janvier 2011, l'un ou l'autre parent peut recourir à une période d'assurance créditée accordée pour chaque enfant (un an ou 300 jours pour le premier enfant, deux ans pour le second et chaque enfant suivant, dans la limite de cinq ans) afin de remplir les conditions requises pour avoir droit à une pension. Depuis 2014, toute période d'assurance créditée est limitée à sept ans.

Chômage

Pour les personnes assurées ayant droit à une pension de vieillesse en vertu des conditions plus strictes entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2011, toute période de chômage (volontaire ou involontaire) peut être utilisée comme période d'assurance créditée pour remplir les conditions minimales de départ à la retraite. À noter que la période de chômage prise en compte ne peut dépasser un an ou 300 jours sur toute la durée de la carrière et que la période créditée maximale de six ans s'applique à compter de 2013. À compter de 2014, l'ensemble des périodes créditées prises en compte pour obtenir un droit à pension ne pourront dépasser sept ans.

Résultats de la modélisation des retraites : Grèce en 2056, âge de la retraite à 62 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation sur les prix)


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	39.7	53.2	66.7	93.4	119.4	137.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	46.5	59.7	72.9	99	124.5	142.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	79.4	71.0	66.7	62.3	59.7	45.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	82.9	76.2	72.9	73.3	75.2	62.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	15.1	13.5	12.7	11.9	11.4	8.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.8	15.0	14.1	13.2	12.6	9.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.6	11.6	10.6	9.6	9.1	6.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.1	12.9	11.8	10.7	10.1	7.7

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Grèce en 2056, âge de la retraite à 62 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	48.4	61.9	75.4	101.8	127.6	145.8
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	55.4	68.6	81.8	107.6	132.9	150.7
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	96.8	82.6	75.4	67.9	63.8	48.6
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	98.7	87.5	81.8	79.7	80.3	65.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	18.4	15.7	14.4	12.9	12.2	9.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.1	13.3	11.9	10.5	9.7	7.3
	17.9	14.8	13.3	11.6	10.8	8.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328391>


Hongrie

Hongrie : le système de retraite en 2014

Le système de retraite hongrois est un système par répartition obligatoire, uniforme, à prestations définies, composé d'une pension publique liée à la rémunération associée à une pension minimum.

Indicateurs essentiels : Hongrie

		Hongrie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	HUF (millions)	3.01	10.4
	USD	11 526	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.0	7.9
Espérance de vie	À la naissance	74.5	80.0
	À 65 ans	16.4	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	17.6	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328823>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est actuellement de 62 ans et 6 mois, mais il augmente progressivement (de six mois pour chaque cohorte) et atteindra 65 ans en 2022. En outre, 20 années d'activité sont exigées tant pour la pension liée à la rémunération que pour la pension minimum ; 15 années d'activité suffisent pour percevoir une pension partielle, mais n'ouvrent pas droit à la pension minimum.

Le système obligatoire d'assurance sociale a été réformé en 2012. Les pensions de retraite anticipée ont été transformées en prestations sociales (« prestations accessibles avant l'âge de la retraite »). Il n'est plus possible de toucher des prestations de retraite avant d'avoir atteint l'âge légal.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le système public de retraite lié à la rémunération est un système obligatoire à prestations définies, dans le cadre duquel la pension liée à la rémunération est calculée comme suit : 33 % du salaire moyen pendant les dix premières années d'assurance, puis chaque année supplémentaire apporte 2 % entre la 11^e et la 25^e année, 1 % entre la 26^e et la 36^e année, 1.5 % entre la 37^e et la 40^e année, puis 2 % par la suite.

Le salaire de référence est le salaire net (à savoir le salaire brut moins les cotisations et les taxes versées par le salarié). Les salaires des années antérieures sont revalorisés sur la base du salaire moyen national de l'année précédant le départ en retraite. Depuis 2012, les prestations de retraite sont ajustées en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Pension minimum

Il existe une pension minimum, qui se monte à 28 500 HUF par mois. Sa revalorisation est à la discrétion des pouvoirs publics. Son montant est demeuré inchangé depuis 2009.

Filet de sécurité soumis à conditions de ressources

Les personnes qui ont atteint l'âge légal, mais n'ont pas droit à la pension de sécurité sociale et ne disposent pas de revenus décents, peuvent demander une allocation de vieillesse soumise à conditions de ressources. Cette allocation est financée par l'impôt et fait partie du système d'aide sociale.

Réforme de la pension privée obligatoire

Du 1^{er} novembre 2010 au 31 décembre 2011, tous les versements au régime obligatoire par capitalisation à cotisations définies ont été suspendus, et toutes les cotisations ont été redirigées vers le régime public. Les membres du régime à cotisations définies avaient jusqu'au 31 décembre 2011 pour décider s'ils restaient dans ce régime ou s'ils revenaient au système public de retraite par répartition. Les membres du régime privé ont la possibilité de verser les droits d'adhésion à leur compte personnel (mais pas leurs cotisations) au fonds de pension privé de manière volontaire. Le deuxième pilier a été totalement démantelé.

Avant la réforme, quelque 3.1 millions de personnes (plus de 70 % de la population active) étaient membres du système mixte (fin 2010). Après la réforme, seuls 102 000 membres ont choisi de rester dans le régime à cotisations définies. Depuis le 31 décembre 2011, toutes les cotisations de sécurité sociale (patronales et salariales) reviennent à la caisse d'assurance-retraite. Les membres du fonds de pension privé ont la possibilité de verser des cotisations facultatives sur leurs comptes personnels. Les membres qui s'étaient précédemment retirés ont également eu la possibilité de revenir au régime public lié à la rémunération (jusqu'au 31 mars 2012). Environ 23 000 membres du fonds de pension privé sont revenus au système de sécurité sociale lorsqu'ils en ont eu la possibilité. Le fonds de pension compte à ce jour (4^e trimestre de 2014) 61 498 membres. Le capital constitué dans le cadre du régime privé à cotisations définies doit être converti en rente lors du départ en retraite. D'après la législation en vigueur, cette rente doit être soumise à une indexation selon les mêmes modalités que le régime public. Le calcul des taux de rente doit se baser sur des tables de mortalité unisexes.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Depuis le 1^{er} janvier 2011, une nouvelle option de retraite anticipée a été instaurée pour les femmes totalisant 40 années de cotisation. Elles peuvent prendre leur retraite de manière anticipée, quel que soit leur âge, à condition d'avoir cotisé au moins 40 années et d'avoir cessé toute activité rémunérée. Les périodes ouvrant des droits sont les suivantes : périodes d'activité rémunérée ou de versement de l'allocation de grossesse-accouchement, de l'indemnité de garde d'enfant, de l'allocation de garde d'enfant, de l'allocation d'éducation ou de l'allocation de soins. Au moins 32 années d'activité rémunérée sont nécessaires (30 années dans le cas de l'allocation de soins). Dans les foyers comptant au minimum cinq enfants, la durée de cotisation nécessaire est diminuée d'un an par enfant, sachant qu'elle ne peut être réduite de plus de sept ans.

Retraite différée

Il est possible de retarder la liquidation de la retraite liée à la rémunération. La pension est majorée de 0.5 % par mois d'activité supplémentaire. La pension finale peut dépasser le salaire mensuel moyen si la personne assurée justifie d'une période d'activité suffisante et a atteint l'âge légal de départ à la retraite.

Enfants

Depuis 1998, des cotisations doivent être payées au titre des prestations suivantes : allocation de grossesse-accouchement, indemnité de garde d'enfant, allocation de garde d'enfant et allocation d'éducation. Ces prestations seront donc prises en compte dans le calcul de la pension de base si leur montant est favorable à l'assuré. Les indemnités de maternité, dites de grossesse-accouchement (*terhességi gyermekágyi segély*) sont versées aux femmes pendant 24 semaines (168 jours). Elles sont égales à 70 % du salaire brut moyen journalier de l'année précédente. L'indemnité de garde d'enfant (*gyermékgondozási díj*) peut être demandée par l'un des parents le jour suivant l'expiration des indemnités de maternité ; cette prestation est versée jusqu'au deuxième anniversaire de l'enfant

(soit une durée maximale de 84 semaines). Elle s'élève à 70 % du salaire brut moyen journalier de l'année précédente dans la limite de deux fois le salaire minimum (142 100 HUF en 2014). Il est obligatoire d'acquitter des cotisations de retraite individuelles dont le taux était de 10 % en 2014. L'allocation de garde d'enfant à domicile (*gyermekgondozási segély*) est versée à celui des parents qui s'occupe de l'enfant jusqu'à son troisième anniversaire (donc pendant 36 mois au plus) ou, en cas de jumeaux, jusqu'à la fin de l'année où ils atteignent l'âge scolaire ou, pour un enfant gravement handicapé ou souffrant d'une maladie permanente, jusqu'à son dixième anniversaire (120 mois maximum). Par mois, elle équivaut au minimum vieillesse (28 500 HUF en janvier 2008), quel que soit le nombre d'enfants. En cas de naissances multiples, le montant est multiplié par le nombre d'enfants (doublé pour des jumeaux, triplé pour des triplés, etc.). L'allocation de garde d'enfant peut être versée au maximum pour deux enfants si un autre enfant arrive dans la famille après le 1^{er} janvier 2014, ce qui permet aux parents de percevoir à nouveau ladite allocation, ou si les deux enfants sont nés après le 1^{er} janvier 2014. Les enfants nés d'une même grossesse (par exemple des jumeaux), ouvrent droit à une allocation pour un enfant lors de la naissance du prochain enfant. Dans ce cas, l'allocation de garde d'enfant peut également être versée après la naissance suivante.

Après le premier anniversaire de l'enfant, les grands-parents peuvent aussi demander à bénéficier de cette prestation. Il est obligatoire d'acquitter des cotisations de retraite individuelles dont le taux était de 10 % en 2014. L'allocation d'éducation (*gyermeknevelési támogatás*) est accordée à celui des parents qui s'occupe de l'enfant et élève au moins trois enfants mineurs entre le troisième et le huitième anniversaire du plus jeune d'entre eux (durée maximale de 60 mois). Par mois, elle équivaut au minimum vieillesse quel que soit le nombre d'enfants.

Le total des périodes d'inactivité n'est pas plafonné et les droits ne sont pas cumulés, encore qu'ils dépendent de l'âge et du nombre des enfants, ainsi que de la composition de la famille.

En 2014, les cotisations de retraite afférentes aux prestations familiales étaient acquittées comme suit :

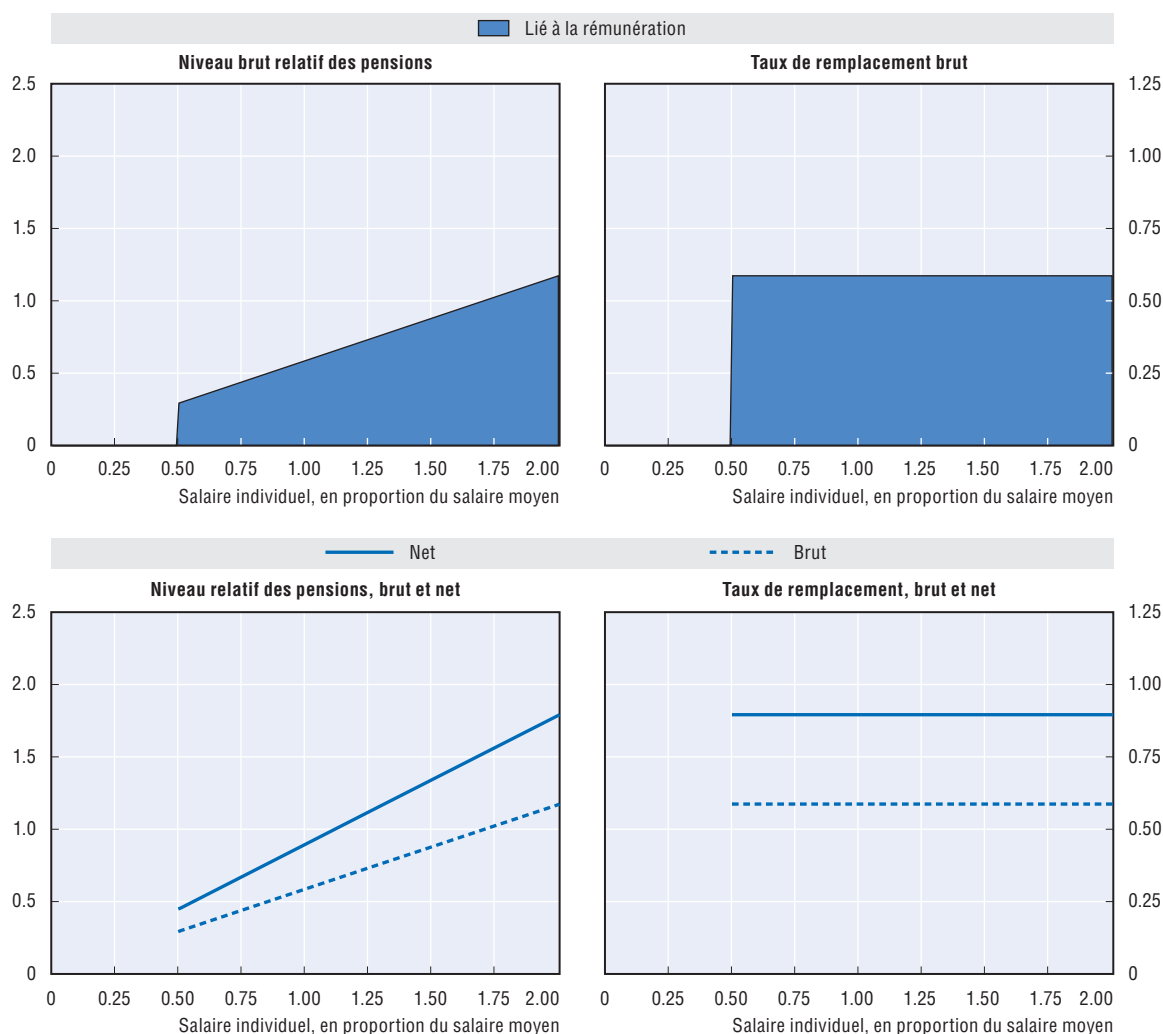
	Cotisations individuelles	Cotisations employeur	Cotisation de l'État
Indemnités de maternité	-	-	-
Indemnité de garde d'enfant	X	-	-
Allocation de garde d'enfant	X	-	-
Allocation d'éducation	X	-	-

Chômage

Les demandeurs d'emploi sont couverts par le système de retraite lié à la rémunération. En général, les périodes de chômage sont validées. Pour ces périodes, le salaire de référence correspond : i) aux allocations chômage ; ou ii) à la moyenne des salaires antérieurs et ultérieurs si celle-ci est plus favorable.

Les demandeurs d'emploi âgés peuvent recevoir une allocation transitoire de préretraite s'ils ont bénéficié de l'allocation de chômage pendant au moins 45 jours et ont épuisé leurs droits ou si l'aide a été suspendue suite à une embauche et qu'ils n'ont plus droit à l'allocation de chômage, s'ils vont atteindre l'âge de la retraite dans un délai maximum de cinq ans, et s'ils ont cotisé au régime de retraite pendant au moins 20 ans.

Résultats de la modélisation des retraites : Hongrie en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les prix)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	29.3	44.0	58.7	88.0	117.4	176.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	44.8	67.2	89.6	134.4	179.2	268.7
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	58.7	58.7	58.7	58.7	58.7	58.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	89.6	89.6	89.6	89.6	89.6	89.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5	8.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	10.1	10.1	10.1	10.1	10.1	10.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328400>


Inde

Inde : le système de retraite en 2014

Les salariés sont couverts par un régime de retraite lié à la rémunération, ainsi que par un fonds à cotisations définies administré par la caisse de prévoyance des salariés (*Employees' Provident Fund Organisation – EPFO*) et par d'autres fonds de pension d'entreprise. Depuis le 1^{er} janvier 2004, le nouveau régime de retraite à cotisations définies (*New Pension System – NPS*) est obligatoire pour les nouveaux fonctionnaires de l'administration centrale.

Indicateurs essentiels : Inde

		Inde	OCDE
Salaire du travailleur moyen	INR	80 338	2 528 029
	USD	1 271	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	2.2	7.9
Espérance de vie	À la naissance	66.3	80.0
	À 65 ans	13.7	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	5.5	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328840>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite pour le régime de retraite des salariés lié à la rémunération est de 58 ans, avec un minimum de 10 ans de cotisations. Il est de 55 ans pour la caisse de prévoyance liée à la rémunération.

Environ 12 % des actifs (soit environ 58 millions de personnes) sont couverts par divers régimes de pension selon le recensement de 2011. Les personnes couvertes travaillent dans des secteurs organisés et sont employées par les pouvoirs publics, des entreprises publiques, des entreprises des secteurs publics et privés, qui ont l'obligation d'adhérer à l'EPFO. À partir de 20 salariés, les employeurs sont couverts par l'EPFO. Les 88 % restants sont principalement employés dans le secteur non organisé (travailleurs indépendants, journaliers, agriculteurs, etc.) ou appartiennent au secteur organisé, mais sans bénéficier de la couverture obligatoire de l'EPFO. Pour cette partie de la population active, la caisse de prévoyance publique (*Public Provident Fund – PPF*) et les systèmes d'épargne postale sont traditionnellement les principaux instruments d'épargne à long terme, mais ils ne s'adressent qu'à une partie relativement restreinte de cette population.

Calcul des prestations

Caisse de prévoyance des salariés (*Employees' Provident Fund Scheme – EPF*)

Les employés dont le salaire de base est inférieur ou égal à 15 000 INR par mois cotisent à cette caisse à hauteur de 12 % de leur salaire mensuel et l'employeur cotise à hauteur de 3.67 %. C'est ce total cumulé, de 15.67 %, qui est liquidé sous forme de versement unique.

Les employés dont le salaire de base dépasse 15 000 INR par mois cotisent à cette caisse à hauteur de 12 % de leur salaire mensuel, et le taux de la part patronale est également de 12 %. C'est ce total cumulé, de 24 %, qui est liquidé sous forme de versement unique.

Avant septembre 2014, pour les salariés dont le salaire de base dépassait le seuil alors en vigueur (6 500 INR par mois), la cotisation patronale était inférieure, à 3.67 %, le reste (8.33 %) était versé au régime de pension.

La pension n'est pas versée sous forme de rente : le capital constitué est versé intégralement au moment du départ à la retraite, à partir de l'âge de 55 ans. Aux fins de comparaison du taux de remplacement avec d'autres pays, la pension est présentée comme une rente indexée sur les prix et fondée sur des tables de mortalité différenciées selon les sexes.

Régime de retraite des salariés (Employees' Pension Scheme – EPS)

Depuis septembre 2014, les nouveaux adhérents dont le salaire de base est supérieur à 15 000 INR par mois n'ont plus la possibilité de cotiser à l'EPS. Les participants existants qui ont jusqu'alors cotisé au-delà du précédent plafond salarial (6 500 INR) ont la possibilité de continuer à cotiser au-delà du nouveau plafond (15 000 INR), mais ils doivent alors verser également l'équivalent de la subvention publique de 1.16 % sur le montant en excès.

Pour les membres existants et nouveaux qui ne dépassent pas le nouveau plafond salarial de 15 000 INR, l'employeur cotise à hauteur de 8.33 % du salaire de base à l'EPS, auquel l'État abonde à hauteur de 1.16 % du salaire. Le capital ainsi constitué est utilisé pour verser diverses prestations de retraite au moment du départ ou en cas de départ anticipé. Le type de pension que perçoit l'assuré au titre de ce régime dépend de l'âge auquel il part à la retraite et du nombre d'années d'activité ouvrant droit à pension.

Pension mensuelle = (salaire ouvrant droit à pension × années d'activité ouvrant droit à pension)/70

Depuis septembre 2014, le calcul du salaire ouvrant droit à pension se fait à partir de la rémunération mensuelle moyenne de la période de cotisation couvrant les 60 derniers mois (contre 12 mois auparavant) précédant la date de sortie.

Le taux de remplacement maximum est d'environ 50 %.

Depuis cette date, ce régime prévoit en outre une pension minimum de 1 000 INR par mois.

Filet de protection sociale ciblé

Il n'existe pas de filet de protection sociale à l'échelle de la population.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

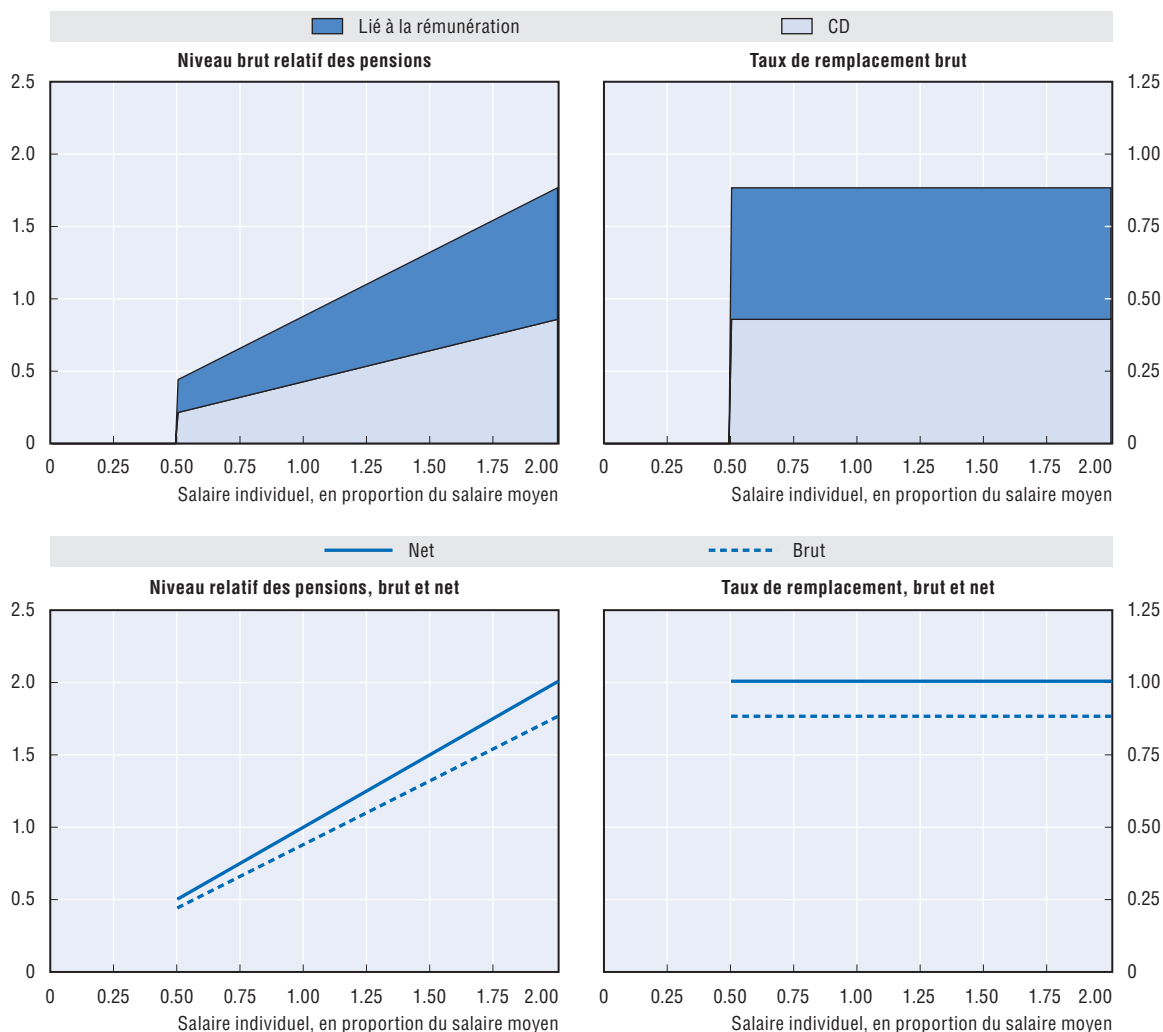
La pension de l'EPS peut être liquidée à partir de l'âge de 50 ans, avec dix années de cotisations, et les prestations sont réduites de 3 % par année d'anticipation. Si un assuré quitte la vie professionnelle avant d'avoir accompli 10 années d'activité, il a droit à une prestation spécifique. Celle-ci représente une fraction du dernier salaire mensuel perçu. Cette fraction dépend du nombre d'années d'activité ouvrant droit à pension. Aucune pension n'est versée en-deçà de 10 années d'activité.

En ce qui concerne l'EPF, de nombreuses situations offrent la possibilité de faire valoir par anticipation les droits constitués. Une liquidation partielle est possible en cas de mariage, d'avance sur frais de logement, de financement d'une assurance-vie ou de maladie (assuré et membres de sa famille). Il est également possible d'effectuer des retraits un an avant le départ à la retraite. Outre ces diverses possibilités, les salariés peuvent liquider leur compte et percevoir la totalité du capital constitué en cas de changement d'employeur ou de retraite anticipée. Aucune prestation n'est versée en-deçà de cinq années d'activité.

Retraite différée

Il n'est pas possible de reporter la liquidation de la retraite au-delà de l'âge normal de la retraite.

Résultats de la modélisation des retraites : Inde en 2052, âge de la retraite à 58 ans



Scénario de base, fondé sur la législation

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	48.3	72.4	96.5	144.8	193.0	255.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	54.8	82.3	109.7	164.5	219.4	289.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	96.5	96.5	96.5	96.5	96.5	85.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	109.7	109.7	109.7	109.7	109.7	96.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0	14.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.9	16.9	16.9	16.9	16.9	14.8

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328427>


Indonésie

Indonésie : le système de retraite en 2014

Les salariés du secteur privé sont couverts par un plan de retraite à cotisations définies.

Indicateurs essentiels : Indonésie

		Indonésie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	IDR (millions)	17.20	496.96
	USD	1 385	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB		7.9
Espérance de vie	À la naissance	70.7	80.0
	À 65 ans	14.2	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	5.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328850>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est 55 ans. Il n'est pas obligatoire de partir à la retraite, et tous les salariés ayant cotisé au moins 15 ans peuvent bénéficier d'une prestation de retraite périodique lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans, tandis que ceux qui totalisent moins de 15 années de cotisations bénéficient d'un versement en une seule fois.

Calcul des prestations

Cotisations définies

Les salariés du secteur privé sont couverts par un plan de retraite à cotisations définies, à savoir, entre 1993 et 2013, l'un des programmes de sécurité sociale des salariés (*PT Jamsostek*), et plus particulièrement *Jaminan Hari Tua (JHT)*, c'est-à-dire l'assurance vieillesse. Le taux de cotisation total représente 5.7 % des salaires. L'assurance vieillesse JHT est un programme obligatoire pour l'ensemble des salariés, et les retraités peuvent opter pour un versement du capital constitué sous forme de rente viagère, ou pour une sortie en capital. La cotisation salariale est de 2 % du salaire et la part patronale de 3.7 %. La pension peut être servie sous la forme d'un versement unique ou d'une rente mensuelle dans la limite de cinq ans si le capital constitué est supérieur à 3 millions IDR. Aux fins de comparaison du taux de remplacement avec d'autres pays, la pension est présentée comme une rente indexée sur les prix et fondée sur des tables de mortalité différenciées selon les sexes.

Un nouveau système national de sécurité sociale (NSSS) doit être mis en place au 1^{er} juillet 2015 et *PT Jamsostek* devenir un organisme public dénommé *BPJS Ketenagakerjaan*. La nouvelle pension de sécurité sociale est un régime à prestations définies qui complète l'actuel régime à cotisations définies. Le taux de cotisation total proposé pour ce nouveau régime à prestations définies se monte à 8 %. Le mode de calcul des prestations n'a pas encore été défini, c'est pourquoi les prestations n'ont pas été modélisées.

Programme NSSS et taux de cotisation (en % du salaire)

N°	Programmes	Répartitions des contributions (%)			Remarques
		Part patronale	Part salariale	Total	
1	Assurance maladie	3.0	2.0	5.0	Proposition
2	Assurance accidents du travail	0.25-0.75	-	0.25-0.75	
3	Prévoyance	3.7	2.0	5.7	<i>Jamsostek</i>
4	Assurance vieillesse	5.0	3.0	8.0	Proposition
5	Assurance décès	0.3	-	0.3	<i>Jamsostek</i>
	Total général	12.25-12.75	7.0	19.25-19.75	

Source : Conseil national de sécurité sociale (2012).

Variantes de carrière

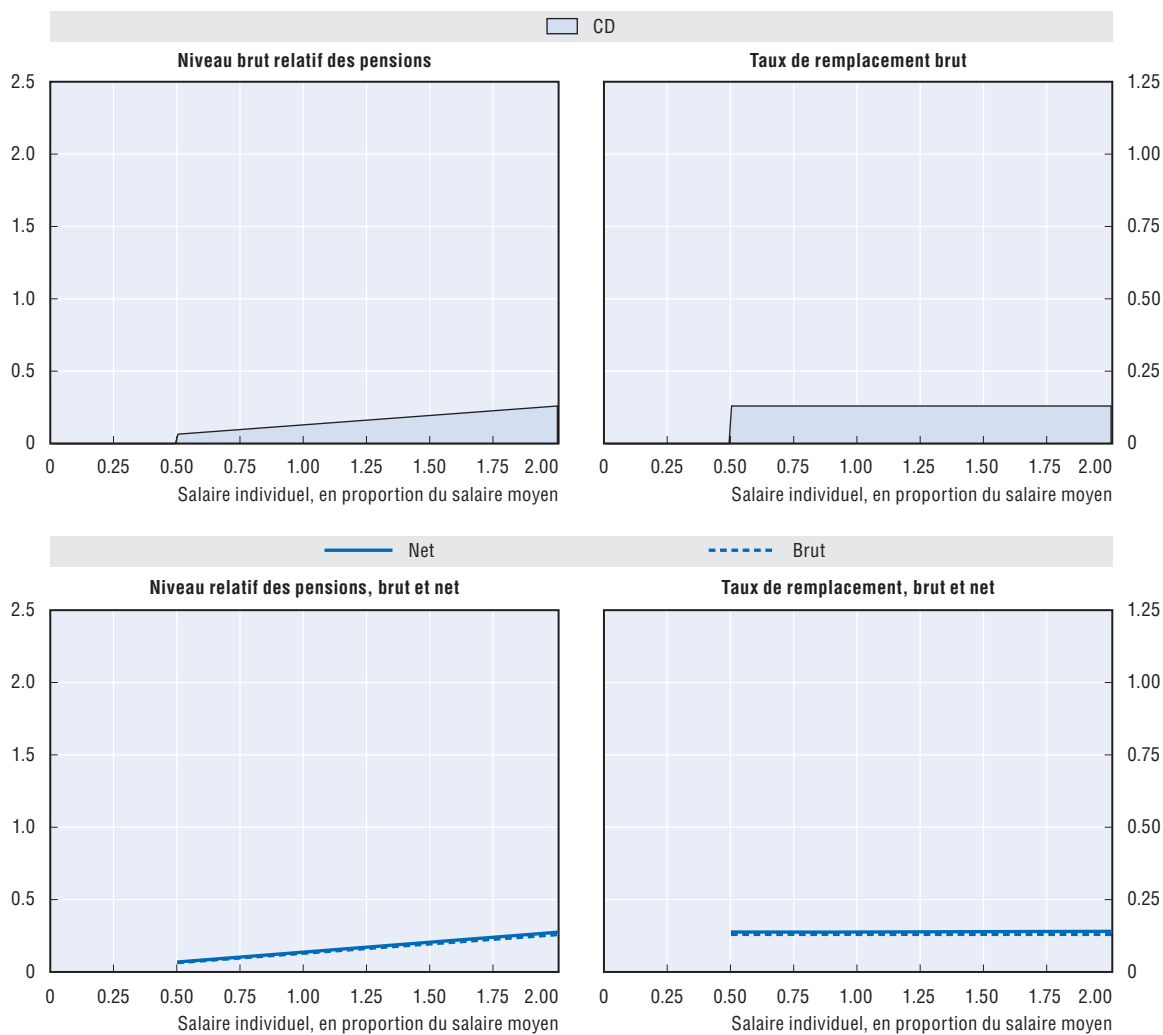
Retraite anticipée

Un assuré peut liquider sa retraite quel que soit son âge pour autant qu'il ait cotisé au moins cinq ans.

Retraite différée

Il n'est pas possible de reporter la liquidation de la retraite au-delà de l'âge normal.

Résultats de la modélisation des retraites : Indonésie en 2049, âge de la retraite à 55 ans



Scénario de base, fondé sur la législation

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	6.5	9.7	13.0	19.5	25.9	38.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	6.9	10.3	13.8	20.6	27.5	41.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0	13.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	13.8	13.8	13.8	13.9	14.0	14.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328436>


Irlande

Irlande : le système de retraite en 2014

Le régime public de retraite est un régime de base qui verse une pension forfaitaire à toute personne remplissant les conditions de cotisation requises. Par ailleurs, une pension sous conditions de ressources offre un filet de protection aux personnes âgées à faibles revenus. Plus de la moitié des salariés sont couverts par des régimes professionnels facultatifs.

Indicateurs essentiels : Irlande

		Irlande	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	34 466	33 036
	USD	41 739	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.3	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.6	80.0
	À 65 ans	19.2	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	12.6	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328861>

Conditions d'ouverture des droits

La pension d'État (contributive) est due à partir de 66 ans. Comme l'âge de départ à la retraite a été porté à 66 ans pour tous les travailleurs en 2014, la pension d'État (de transition) a été supprimée en janvier 2014. L'âge de départ à la retraite donnant droit à la pension d'État va par la suite être porté à 67 ans en 2021 et à 68 ans en 2028.

Pour avoir droit à la pension d'État (contributive) à taux plein, il faut pouvoir justifier en moyenne de 48 semaines validées (par cotisation ou non) par an sur toute la durée de la vie active. Le montant de la retraite est réduit en cas de carrière incomplète. Elle requiert une moyenne d'au moins dix semaines de cotisations par an. De plus, la durée totale de cotisation doit être d'au moins 520 semaines de cotisations versées (et non validées), ce qui équivaut à 10 ans de couverture à taux plein.

Une pension d'État à conditions de ressources (non contributive) est due à partir de 66 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

La pension d'État (contributive) est de 230.30 EUR par semaine et un supplément de 10 EUR par semaine est versé si le bénéficiaire est âgé de plus de 80 ans. Si le bénéficiaire a au moins 66 ans, qu'il est célibataire ou qu'il vit seul, le supplément est de 7.70 EUR par semaine.

Régime ciblé

Le montant maximum de la pension d'État (non contributive) soumise à conditions de ressources est de 219 EUR par semaine pour une personne seule, auxquels s'ajoutent, en 2014, 144.70 EUR pour un adulte à charge de moins de 66 ans. Lorsque la personne à charge a plus de 66 ans, elle peut solliciter cette pension pour elle-même, et bénéficier d'un versement pouvant s'élever à 219 EUR par semaine. Lors du calcul des ressources, il est appliqué une franchise de faible montant (30 EUR par semaine), à laquelle s'ajoute une franchise supplémentaire de 200 EUR ; sinon, la prestation est dégressive à proportion du revenu (100 %). Un critère de patrimoine s'applique également : tout capital supérieur à 20 000 EUR est converti en revenu par application d'une formule standard.

Régimes privés facultatifs

Il existe une composante complémentaire privée facultative, que l'on suppose à cotisations définies. Le taux de cotisation retenu par hypothèse est de 10 %.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La pension d'État (contributive) et la pension d'État (non contributive) ne peuvent être liquidées qu'à partir de 66 ans, et il est impossible d'obtenir une pension avant l'âge normal d'ouverture des droits.

Retraite différée

Contrairement à la pension d'État (de transition), la pension d'État (contributive) n'exige pas du pensionné qu'il cesse de travailler, et n'est soumise à aucune condition de revenu ; la suppression de la première en 2014 a donc éliminé un obstacle significatif à la poursuite d'une activité salariée après l'âge de la retraite. Il n'est pas possible de différer la liquidation des droits à pension.

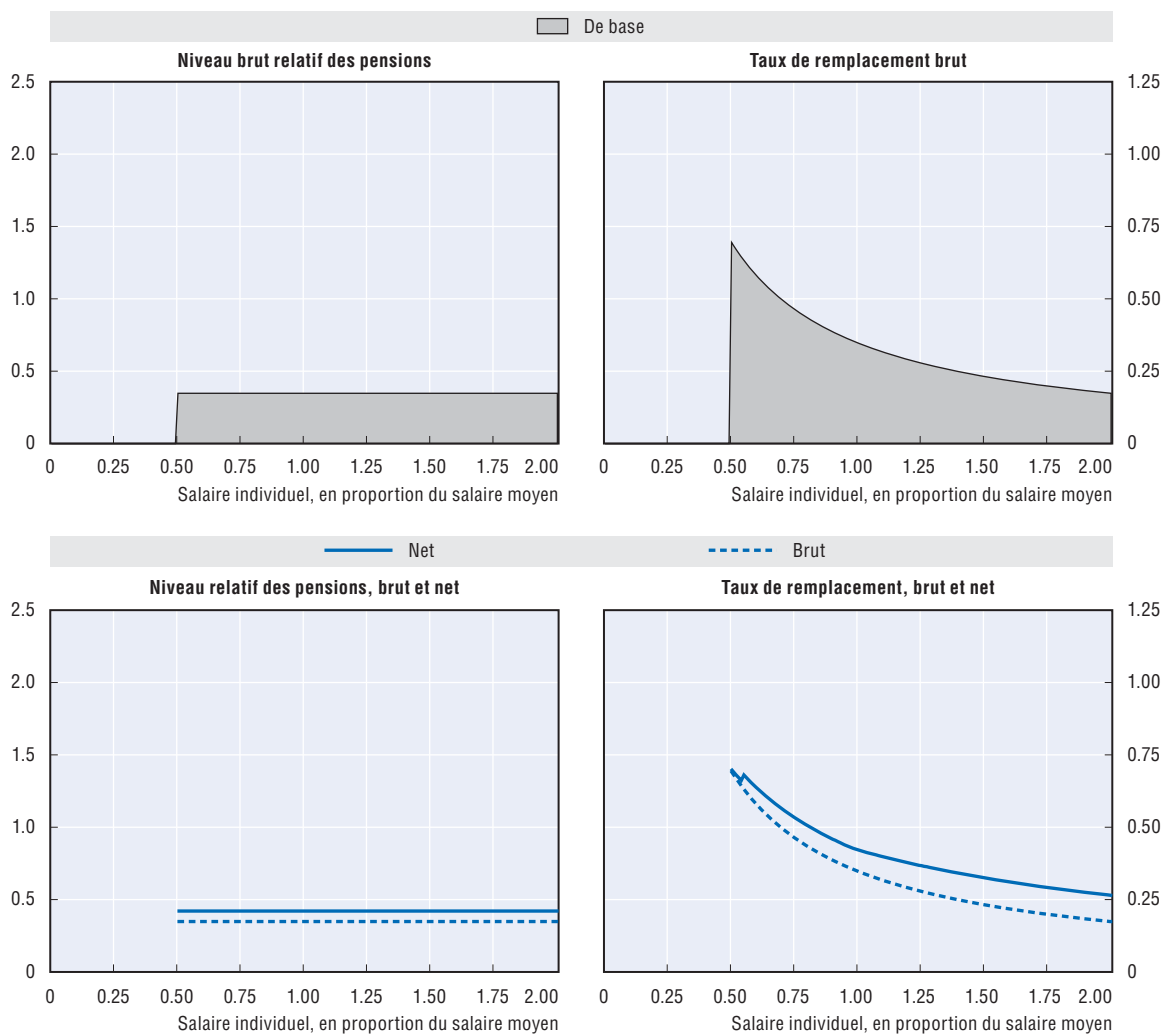
Enfants

Les périodes sans activité rémunérée consacrées à l'éducation des enfants n'influent aucunement sur les droits à pension au titre du régime public, sous réserve de justifier d'au moins 520 semaines de cotisations sur toute la durée de la vie active, car ces périodes consacrées aux enfants et/ou aux invalides majeurs (depuis 1994) ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire moyen utilisé pour déterminer les droits à pension.

Chômage

Les périodes de chômage n'influent nullement sur les droits à pension au titre du régime public, sous réserve de justifier d'au moins 520 semaines de cotisations sur toute la durée de la vie active, car les cotisations versées durant ces périodes sont validées.


Résultats de la modélisation des retraites : Irlande en 2062, âge de la retraite à 68 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation sur les salaires des prestations de la pension de base)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	34.7	34.7	34.7	34.7	34.7	34.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	42.2	42.2	42.2	42.2	42.2	42.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	69.5	46.3	34.8	23.2	17.4	11.6
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	70.1	53.3	42.2	32.5	26.4	19.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.9	8.6	6.5	4.3	3.2	2.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.7	9.8	7.3	4.9	3.7	2.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.6	8.4	6.3	4.2	3.2	2.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.3	9.6	7.2	4.8	3.6	2.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328444>


Islande

Islande : le système de retraite en 2014

Il existe une pension d'État de base (pension nationale) soumise à condition de revenu, ainsi que des régimes professionnels obligatoires.

Indicateurs essentiels : Islande

		Islande	OCDE
Salaire du travailleur moyen	ISK (millions)	6.86	5.1
	USD	53 779	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	2.1	7.9
Espérance de vie	À la naissance	82.0	80.0
	À 65 ans	20.0	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	13.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328835>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 67 ans. Quarante années de résidence sont nécessaires pour percevoir une retraite de base à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, la pension est réduite au *pro rata temporis* : la durée minimum exigée est de trois ans entre 16 et 67 ans. L'âge de la retraite est également de 67 ans pour les bénéficiaires des régimes professionnels du secteur privé, mais de 60 ans pour les gens de mer exerçant leur métier depuis au moins 25 ans. Le régime de sécurité sociale garantit une pension minimum à chacun, même lorsque les cotisations à la caisse de retraite ont été minimales, voire nulles. Les pensions servies sont soumises à l'impôt sur le revenu, à l'instar des revenus du travail.

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la retraite de base à taux plein est de 423 348 ISK par an, soit 6 % du salaire du travailleur moyen. La pension nationale est susceptible d'être réduite en cas de revenus provenant d'autres sources, voire suspendue s'ils dépassent un certain montant. Les prestations de sécurité sociale, les retraites complémentaires ou l'aide sociale ne sont pas prises en compte dans ces revenus. La retraite est dégressive à partir du moment où les revenus (revenus du travail ou revenus du capital) excèdent 2.58 millions ISK, soit 38 % du salaire moyen, et elle est suspendue lorsqu'ils atteignent 4.27 millions ISK, soit 62 % du salaire moyen. La pension de base peut être indexée sur les prix ou sur les salaires. Ces deux dernières années, elle l'était sur les prix.

Régime ciblé

Le deuxième élément est le complément de retraite. Le montant maximum de cette prestation est de 1.34 million ISK par an pour une personne seule, soit environ 20 % du salaire moyen. Elle est dégressive à partir du moment où le revenu du travail excède 1.32 million ISK par an (environ 20 % du salaire moyen), la retraite complémentaire 259 000 ISK, et les revenus du capital 98 640 ISK. Le taux de dégressivité appliqué à ce complément en fonction du revenu est de 13.35 % du montant jusqu'à 2.58 millions ISK et de 38.35 % au-delà.

Conformément à la loi sur l'aide sociale, diverses prestations d'aide sociale peuvent être accordées en plus de la pension nationale dans des circonstances particulières, ou s'il est démontré que le bénéficiaire n'est pas capable de subvenir à ses besoins sans cette aide. Il y a par exemple le supplément ménager pour personne isolée, le supplément spécial d'aide et d'autres suppléments.

Régimes professionnels obligatoires

Tous les actifs sont tenus d'être membres d'un fonds de pension et d'y verser un certain pourcentage de leur salaire. Les employeurs versent également des cotisations à ces fonds pour chaque salarié. La couverture est obligatoire de 16 à 70 ans. La cotisation minimum aux régimes professionnels s'élève à 12 % du salaire, soit 4 % acquittés par le salarié et 8 % par l'employeur. Dans le secteur public et certains autres secteurs, l'employeur cotise davantage. La loi impose aux régimes professionnels un taux de remplacement de 56 % pour 40 années de cotisations, ce qui donne un taux d'acquisition de droits de 1.4 % par année d'activité. Dans ce calcul, la base de rémunération est la moyenne des salaires sur la durée de la vie active par année de cotisation. Le salaire ouvrant droit à pension n'est pas plafonné. Les salaires antérieurs sont revalorisés en fonction de l'inflation, plus un taux d'intérêt de 3.5 %. Dans la modélisation, les salaires antérieurs sont revalorisés en fonction de l'évolution des salaires. Le versement de la pension est supposé débiter à l'âge de 67 ans. Les versements peuvent être avancés à l'âge de 65 ans ou reportés à l'âge de 70 ans.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Dans le régime professionnel obligatoire, les règles relatives à la retraite anticipée varient selon les fonds, en fonction de leur composition. Dans le secteur privé, l'âge normal de la retraite est de 67 ans et un départ anticipé est possible à 65 ans. D'une façon générale, les retraites sont réduites de 7 % par année d'anticipation. Ni le régime de base, ni les régimes ciblés n'autorisent une retraite anticipée.

Retraite différée

Il est possible de reporter la liquidation des droits à la retraite de base et à la retraite complémentaire jusqu'à l'âge de 72 ans. Dans ce cas, les prestations sont majorées de 0.5 % par mois de report. La majoration ne peut dépasser 30 %. Dans le régime professionnel obligatoire, les travailleurs peuvent différer leur retraite jusqu'à l'âge de 70 ans. Le montant des prestations est majoré d'environ 8 % par année de report.

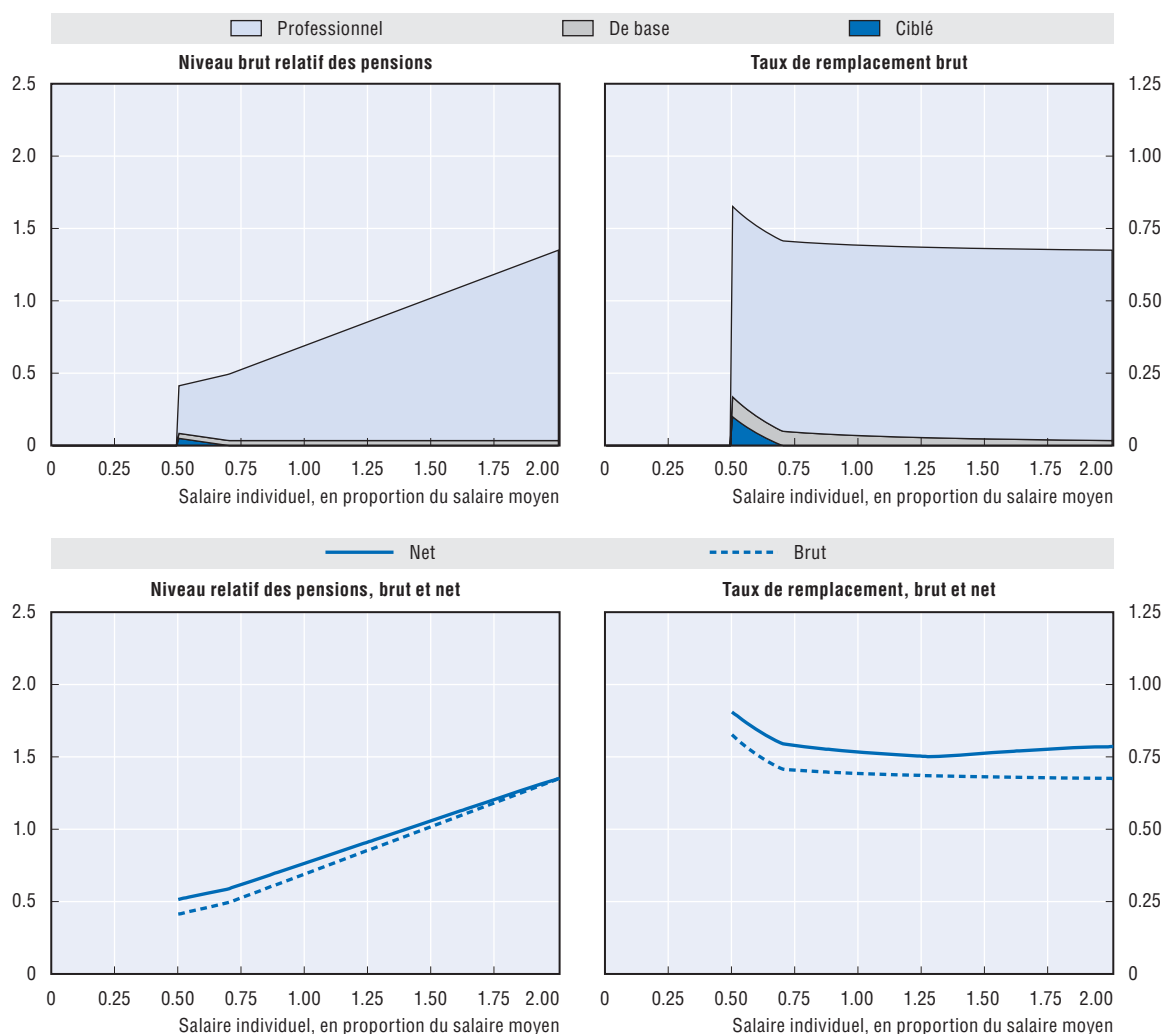
Enfants

Le système d'aide sociale de l'État assure des prestations aux parents qui sont obligés de s'occuper d'enfants handicapés ou atteints de maladies de longue durée. Il existe trois types de prestations : les prestations aux parents actifs, aux parents étudiants, et les prestations de base destinées aux parents qui ne sont ni actifs ni étudiants.

Chômage

L'assiette des cotisations sur laquelle est prélevée la cotisation minimum de 10 % inclut les indemnités de chômage et le salaire, à l'exclusion de toutes les autres prestations.

Résultats de la modélisation des retraites : Islande en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les prix)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	41.3	52.8	69.2	102.1	135.0	200.8
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	51.6	61.9	76.7	106.1	135.1	188.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	82.6	70.4	69.2	68.1	67.5	66.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	90.5	78.9	76.7	76.3	78.5	79.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	14.8	12.3	12.1	11.9	11.7	11.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	16.4	13.7	13.4	13.2	13.0	12.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.3	9.6	8.9	8.2	7.8	7.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	13.7	10.7	9.9	9.1	8.7	8.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Islande en 2061, âge de la retraite à 67 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	56.8	68.1	78.3	104.9	137.8	203.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	65.5	75.6	84.7	108.6	137.3	190.4
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	113.6	90.8	78.3	69.9	68.9	67.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	115.0	96.4	84.7	78.0	79.8	80.0
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	20.9	16.4	13.9	12.2	12.0	11.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.1	12.1	10.0	8.4	8.0	7.4
	17.9	13.5	11.1	9.4	8.9	8.2

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328417>


Israël

Israël : le système de retraite en 2014

La pension d'État est formée d'une assurance universelle et d'une garantie de revenu soumise à conditions de ressources. Jusqu'en 2008, les cotisations volontaires étaient fréquentes, mais à compter du 1^{er} janvier 2008 il est obligatoire de cotiser à des régimes de retraite à cotisations définies.

Indicateurs essentiels : Israël

		Israël	OCDE
Salaire du travailleur moyen	ILS	130 605	156 133
	USD	33 466	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	4.8	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.7	80.0
	À 65 ans	20.0	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	10.9	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328872>

Conditions d'ouverture des droits

Les résidents peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse de la Caisse d'assurance nationale lorsqu'ils atteignent l'âge de la retraite. En 2010, l'âge de la retraite atteint 67 ans pour les hommes et est actuellement de 62 ans pour les femmes et sera porté à 64 ans d'ici 2017, en vertu de la loi. Le revenu d'activité admis pour percevoir une pension est plafonné jusqu'à l'âge de 70 ans pour les hommes et, depuis 2009, jusqu'à 67 ans pour les femmes, mais cet âge sera également repoussé à 70 ans pour les femmes.

Calcul des prestations

Pension de base

Les personnes cotisent à hauteur de 0.22 % de leur salaire sur la partie inférieure à 60 % du salaire national moyen qui était de 9 089 ILS en janvier 2014, plus de 3.85 % des revenus au-delà.

Le revenu minimum soumis à cotisations est égal au salaire minimum (4 300 ILS). Les personnes qui gagnent moins paient autant de cotisations que si elles touchaient le salaire minimum.

Le salaire soumis à cotisations est plafonné à cinq fois le salaire national moyen au 1^{er} janvier 2014. Les prestations de la pension de base sont indexées sur les prix.

La retraite annuelle de base est de 18 368 ILS pour une personne seule (17.7 % du montant de référence), et de 27 612 ILS pour un couple. Le montant mensuel de référence de la pension de vieillesse était de 8 648 ILS en 2014. La pension de base pour les personnes âgées de plus de 80 ans est de 19 404 ILS pour une personne seule, et de 28 644 ILS pour un couple.

Au-delà de dix ans, une « surcote à l'ancienneté » est accordée et la pension est majorée de 2 % par année de cotisation dans la limite de 50 % de son montant.

Filet de sécurité

Un complément de revenu est versé si le revenu, retraite incluse, est inférieur au seuil minimum de subsistance. Le montant de la prestation dépend de l'âge du bénéficiaire, de son statut matrimonial et de la taille du ménage. Son taux varie entre 30.3 % et 63.4 % du montant de référence de la pension de vieillesse, en fonction du statut matrimonial et du nombre d'enfants. Le montant résultant de ce calcul est ensuite majoré de 7 %. Si l'intéressé perçoit des prestations d'un régime à cotisations définies, la garantie de revenu est réduite de 60 %.

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.

Les personnes âgées peuvent en outre bénéficier d'une allocation pour le chauffage si elles remplissent les conditions requises. Les résidents non couverts par l'assurance vieillesse perçoivent une prestation spéciale.

Régime à cotisations définies

Depuis janvier 2008, la partie de la rémunération inférieure au salaire moyen de tous les salariés est soumise à cotisations obligatoires. À l'origine, le taux de cotisation était modeste (2.5 % au total), mais il a augmenté jusqu'à atteindre 15 % (5 % pour les salariés et 10 % pour les employeurs) en 2013. En 2014, le taux de cotisation a encore légèrement augmenté et s'élève à 17.5 %. La moitié des cotisations versées par les employeurs sert aussi à alimenter l'assurance licenciement qui, si elle est utilisée, entraîne une diminution de la pension.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'est pas possible de percevoir une pension avant l'âge normal de la retraite.

Retraite différée

La pension est majorée de 5 % par année de report.

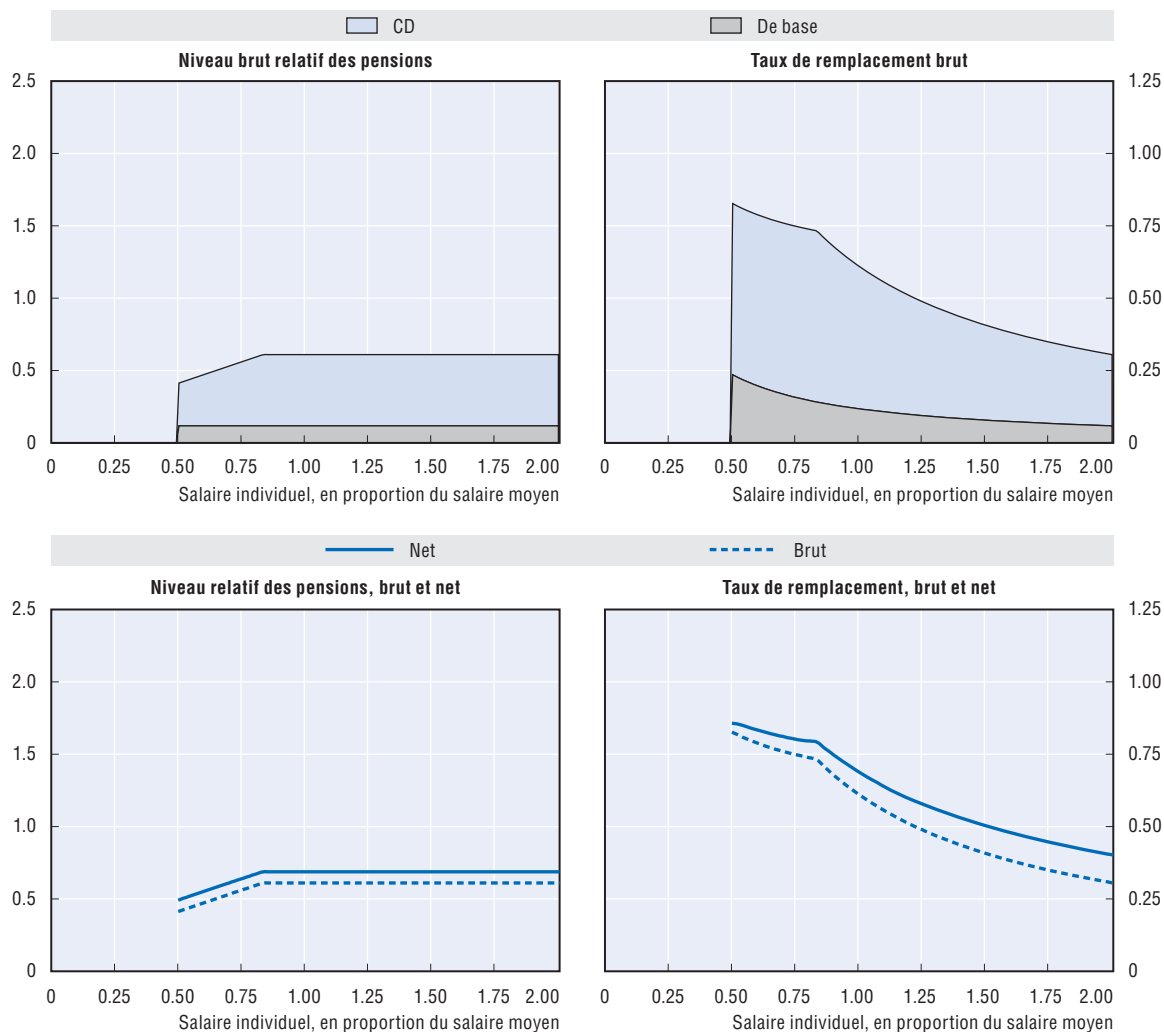
Enfants

Une femme qui travaillait avant la naissance de son enfant a droit à une allocation de naissance pendant 14 semaines. La période rémunérée est prise en compte dans la période de référence ouvrant droit à la pension de vieillesse. Il n'existe pas de crédits spécifiques pour les périodes d'éducation des enfants.

Chômage

Les chômeurs doivent verser une cotisation minimale pour pouvoir bénéficier de la pension de vieillesse (premier pilier). Il convient de noter que la pension de vieillesse est un montant fixe et ne dépend pas du salaire. Toutes les personnes qui justifient d'une même période de référence reçoivent la même prestation (non liée à la situation professionnelle).

Résultats de la modélisation des retraites : Israël en 2061 (2058), âge de la retraite à 67 ans (64 ans)



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les prix)


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	41.4	56.1	61.0	61.0	61.0	61.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	49.0	64.0	68.8	68.8	68.8	68.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	82.7	74.9	61.0	40.7	30.5	20.3
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	85.7	80.2	68.8	50.3	40.2	28.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	14.5	13.1	10.7	7.1	5.3	3.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.0	12.2	9.8	6.6	4.9	3.3

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

**Résultats de la modélisation des retraites : Israël en 2061 (2058),
âge de la retraite à 67 ans (64 ans) (suite)**

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
Femmes (si différent)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions	50.7	65.5	70.4	70.4	70.4	70.4
<i>(en % du salaire moyen brut)</i>	46.2	58.8	62.9	62.9	62.9	62.9
Niveau relatif net des pensions	58.6	73.2	78.1	78.1	78.1	78.1
<i>(en % du salaire moyen net)</i>	54.2	66.6	70.7	70.7	70.7	70.7
Taux de remplacement brut	101.4	87.3	70.4	46.9	35.2	23.5
<i>(en % du salaire individuel brut)</i>	92.5	78.4	62.9	42.0	31.5	21.0
Taux de remplacement net	102.4	91.8	78.1	57.0	45.6	32.7
<i>(en % du salaire individuel net)</i>	94.7	83.5	70.7	51.6	41.3	29.7
Patrimoine retraite brut	17.7	15.3	12.3	8.2	6.1	4.1
<i>(en multiple du salaire individuel brut)</i>	19.0	16.1	12.9	8.6	6.5	4.3
Patrimoine retraite net	16.7	14.0	11.2	7.4	5.6	3.7
<i>(en multiple du salaire individuel brut)</i>	18.2	14.9	11.9	7.9	5.9	4.0

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328456>


Italie

Italie : le système de retraite en 2014

Le système de retraite repose sur des comptes notionnels. Le taux de rendement des cotisations est lié à la croissance du PIB réel. Au moment de la retraite, le capital notionnel constitué est converti en rente en tenant compte de l'espérance de vie moyenne à ce moment-là.

Indicateurs essentiels : Italie

		Italie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	30 463	33 036
	USD	36 891	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	15.8	7.9
Espérance de vie	À la naissance	82.3	80.0
	À 65 ans	20.4	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	21.7	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328880>

Conditions d'ouverture des droits

Dans le nouveau système, l'âge normal de la retraite va augmenter progressivement pour les hommes comme pour les femmes. L'âge de la retraite augmentera automatiquement en fonction de l'espérance de vie à 65 ans, tous les trois ans jusqu'en 2019, puis tous les deux ans en 2021 (la prochaine révision devrait ajouter quatre mois en 2016). L'âge de la retraite sera de 67 ans aussi bien pour les hommes que pour les femmes d'ici 2019. En 2014, l'âge de la retraite était de 63 ans et neuf mois pour les femmes salariées du secteur privé ; il sera progressivement porté à 66 ans et sept mois en 2018, avec 20 années de cotisations. Pour les hommes et les femmes salariés du secteur public, il était de 66 ans et trois mois en 2014. Quinze années de cotisations suffisent si elles ont eu lieu avant décembre 1992. La réforme des retraites de 2011 a instauré une fourchette d'âge pour le départ à la retraite, comprise entre 62 et 70 ans. Il est possible d'obtenir une pension de vieillesse à condition d'avoir cotisé au moins 20 ans et sous réserve que la pension demandée atteigne au minimum 1.5 fois l'allocation sociale vieillesse en 2012, indexée sur la moyenne sur cinq ans de l'augmentation du PIB nominal.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le taux de cotisation du système de comptes notionnels est de 33 %, environ un tiers des cotisations étant à la charge du salarié, et deux tiers à celle de l'employeur. Au moment de la retraite, le montant des prestations est calculé en appliquant le coefficient de conversion au montant total des cotisations acquittées sur l'ensemble de la carrière, lesquelles sont revalorisées en fonction du taux de croissance du PIB nominal (en appliquant une moyenne mobile sur cinq ans). Le coefficient de conversion est déterminé en fonction des probabilités de décès, des probabilités de survie du conjoint et du nombre d'années durant lesquelles ce dernier touchera une pension de réversion.

Les coefficients de conversion sont révisés tous les trois ans. Ils sont appliqués à la fourchette d'âge comprise entre 62 et 70 ans. Les derniers coefficients disponibles, applicables entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015, sont les suivants :

Âge	Diviseur	Valeur (%)
57	23.236	4.304
58	22.647	4.416
59	22.053	4.535
60	21.457	4.661
61	20.852	4.796
62	20.242	4.940
63	19.629	5.094
64	19.014	5.259
65	18.398	5.435
66	17.782	5.624
67	17.163	5.826
68	16.541	6.046
69	15.917	6.283
70	15.288	6.541
Taux d'actualisation = 1.5 %		

Source : Gazzetta Ufficiale, 24 mai 2012.

En 2014, la rémunération minimum pour le calcul des cotisations était de 200.35 EUR par semaine (40 % de la pension minimum). Dans le nouveau système, le salaire pris en compte pour les prestations était plafonné à 100 123 EUR par an, soit un peu plus de 199 % de la pension minimum.

L'indexation des pensions mises en paiement est progressive dans la mesure où les pensions modestes sont indexées plus généreusement que les pensions élevées. L'indexation des prestations de retraite sur l'indice ISTAT du coût de la vie a été suspendue en 2012 et 2013. En 2012, la suspension concerne les prestations de retraite supérieures à 1 400 EUR par mois, et en 2013 les prestations supérieures à 935 EUR par mois. Depuis janvier 2009, la règle générale consistait à indexer les prestations n'excédant pas cinq fois la pension minimum sur les prix, au-delà de ce seuil, les pensions mises en paiement étaient revalorisées à hauteur de 75 % de l'inflation. En 2014-16, la nouvelle règle d'indexation pour les pensions mises en paiement était la suivante : 100 % de l'indice du coût de la vie pour les pensions n'excédant pas trois fois la pension minimum (1 486.29 EUR) ; 95 % de l'indice du coût de la vie pour les pensions n'excédant pas quatre fois la pension minimum (1 981.72 EUR) ; 75 % de l'indice du coût de la vie pour les pensions n'excédant pas cinq fois la pension minimum (2 477.15 EUR) ; 50 % de l'indice du coût de la vie pour les pensions n'excédant pas six fois la pension minimum (2 972.58 EUR) ; pas d'indexation pour les pensions supérieures à ce seuil, mais une prestation fixe de 13.08 EUR.

Aide sociale

Dans l'ancien régime à cotisations définies, les personnes dont la pension contributive est inférieure à un seuil minimum (500.88 EUR par mois en 2014) peuvent percevoir une aide sociale (complément de pension minimum) de manière à ce que la pension atteigne 6 511.44 EUR par an. Dans le système de retraite à comptes notionnels, les personnes ne touchant pas de pension contributive peuvent solliciter une prestation d'aide sociale exonérée d'impôt et soumise à conditions de ressources dès l'âge de 65 ans : l'*assegno sociale* (allocation sociale vieillesse). Cet âge a été porté à 65 ans et 3 mois en 2013, et augmentera en fonction de l'évolution de l'espérance de vie. Le montant de l'*assegno sociale* pour une personne seule atteignait 5 813.15 EUR par an en 2014, versés en 13 fois. Ce montant atteint 5 824.83 EUR en 2015. Les bénéficiaires de l'*assegno sociale* âgés d'au moins 70 ans reçoivent une pension mensuelle complémentaire pouvant se monter à 190.15 EUR, ce qui porte la prestation à 8 285.16 EUR par an.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Une retraite anticipée sans pénalités est possible dès l'âge de 62 ans à condition d'avoir cotisé pendant au moins 42 ans et six mois pour les hommes et 41 ans et six mois pour les femmes. Ces conditions seront réajustées à la hausse en fonction de l'espérance de vie. Le prochain ajustement aura lieu en 2016 et ajoutera quatre mois. Pour chaque année de retraite anticipée, les droits à pension sont réduits d'un point de pourcentage. Cette réduction passe à deux points pour chaque année supplémentaire si l'âge de départ à la retraite est inférieur de 2 ans à l'âge minimum de 62 ans. Toutefois, cette pénalité ne s'applique pas aux travailleurs qui atteindront la durée de cotisation requise d'ici à 2017. Pour les personnes relevant du régime contributif ou mixte, une retraite anticipée n'est possible que si l'intéressé remplit les conditions de cotisation, sans pénalité liée à l'âge. Sinon, ces travailleurs peuvent partir à la retraite à l'âge de 63 ans et trois mois à condition d'avoir cotisé pendant au moins 20 ans et si le montant de la pension n'est pas inférieur à 2.8 fois l'allocation sociale vieillesse en 2012, indexée sur la moyenne sur cinq ans du PIB nominal.

Retraite différée

Il est possible de différer le départ à la retraite au-delà de l'âge normal et un coefficient de conversion plus élevée est alors utilisé.

Enfants

Les mères bénéficient d'un coefficient de conversion plus favorable que les femmes sans enfant. Pour les mères d'un ou deux enfants, le coefficient de conversion utilisé pour calculer les prestations de pension est plus favorable : l'âge pris en compte est l'âge effectif de départ à la retraite majoré d'un an. Pour les mères de trois enfants ou plus, la majoration est de deux ans.

Chômage

L'aide publique intervient pour compenser les revenus des salariés des entreprises en difficulté par le biais de la *Casse Integrazione Guadagni* (CIG). La CIG est payable à tous les salariés, à l'exception des cadres, des stagiaires/apprentis et des travailleurs à domicile. La durée de la couverture est variable, mais la prestation est généralement versée pendant 12 à 24 mois maximum. L'indemnité équivaut à 80 % du dernier salaire, mais est soumise à des plafonds. En 2014, l'indemnité était plafonnée à 969.77 EUR par mois pour les travailleurs touchant un salaire jusqu'à 2 098.04 EUR par mois, soit 25 176.48 EUR par an. Pour les salaires supérieurs, l'indemnité se monte à 1 165.58 EUR par mois. Ces versements sont soumis à des cotisations sociales de 5.84 % et les prestations mensuelles nettes maximum se montaient à 913.14 EUR et 1 097.51 EUR respectivement. Ces prestations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

Les personnes qui se retrouvent au chômage involontairement bénéficient d'une indemnité mensuelle pendant huit mois maximum si elles sont âgées de moins de 50 ans, de 12 mois maximum si elles ont entre 50 et 55 ans, et de 14 mois dans les autres cas. Pour bénéficier de cette prestation, il faut avoir cotisé à taux plein pendant au moins un an pendant les deux années ayant précédé le licenciement. Les conditions sont moins strictes pour les stagiaires/apprentis ou les salariés du secteur du bâtiment ou de l'agriculture. Les indemnités de chômage ont été réformées et les nouvelles règles sont progressivement mises en place depuis le 1^{er} janvier 2013, et seront pleinement en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

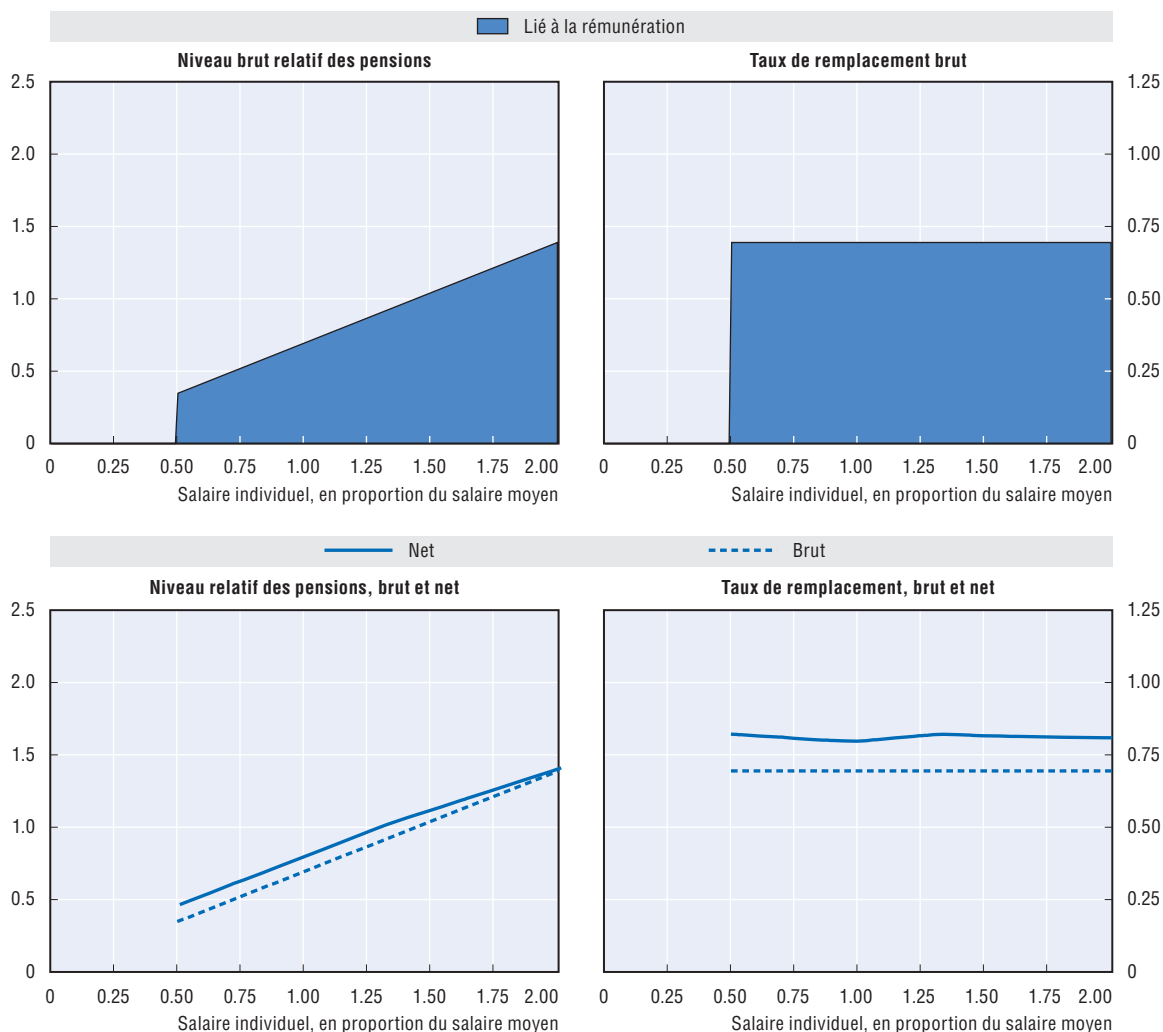
Les prestations sont les suivantes :

- 75 % du salaire mensuel moyen des deux années précédant le licenciement si le salaire moyen est inférieur à un seuil fixé (1 192.98 EUR en 2014), indexé sur l'inflation.
- 75 % de 1 192.98 EUR en 2014 et 25 % de la différence entre le salaire mensuel moyen et le seuil dans les autres cas.

En 2014, le plafond des prestations était de 1 165.58 EUR par mois.

Après six mois de chômage, l'allocation mensuelle est diminuée de 15 % et après le douzième mois, la prestation baisse encore de 15 % supplémentaires.

Résultats de la modélisation des retraites : Italie en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation sur les prix de la pension minimum et du régime ciblé)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	34.7	52.1	69.5	104.2	139.0	208.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	45.8	62.8	79.7	111.8	140.2	196.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	69.5	69.5	69.5	69.5	69.5	69.5
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	82.2	80.7	79.7	81.6	80.9	79.8
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.2	12.2	12.2	12.2	12.2	12.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	11.0	10.1	9.6	9.0	8.4	7.9
	12.7	11.6	11.1	10.3	9.7	9.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328468>


Japon

Japon : le système de retraite en 2014

Le système public de retraite repose sur deux piliers : un régime de base forfaitaire et un régime lié à la rémunération (retraite des salariés).

Indicateurs essentiels : Japon

		Japon	OCDE
Salaire du travailleur moyen	JPY (millions)	4.88	4.79
	USD	40 765	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.2	7.9
Espérance de vie	À la naissance	83.5	80.0
	À 65 ans	21.9	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	26.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328890>

Conditions d'ouverture des droits

La pension de vieillesse de base est versée à partir de 65 ans pour un minimum de 25 années de cotisations. À compter du 1^{er} avril 2017, il faudra justifier d'au moins dix années de cotisations pour bénéficier de la pension de vieillesse de base. La pension de base est accordée à taux plein pour 40 années de cotisations et les prestations sont ajustées au *pro rata* en cas de durées plus courtes ou plus longues.

La pension de retraite des salariés peut être liquidée à compter de 65 ans. Elle est versée en sus de la pension de base aux salariés qui justifient d'un mois de cotisation au minimum si le salarié a droit à la pension de base. Une pension de retraite « spéciale » est progressivement abandonnée et l'âge à partir duquel il est possible de la percevoir est graduellement relevé. Pour la composante forfaitaire de cette pension, l'âge est passé à 65 ans pour les hommes en 2013 et atteindra ce niveau pour les femmes en 2018. Pour la composante liée à la rémunération, l'âge de 65 ans sera atteint en 2025 pour les hommes, et pour les femmes, le passage de 60 à 65 ans se fera entre 2018 et 2030.

Calcul des prestations

Régime de base

Pour 2014, la pension de base à taux plein était de 772 800 JPY par an, soit 16 % du salaire moyen. Elle est indexée sur le salaire net moyen jusqu'aux 67 ans du retraité, et sur les prix à compter de 68 ans.

Aide sociale

Un dispositif d'aide sociale vient compléter le système de pension. La prestation d'aide sociale pour une personne âgée de 60 à 69 ans et résidant à Tokyo était de 981 160 JPY par an en 2014, hors allocation de logement et autres prestations connexes.

Régime lié à la rémunération

Le montant de la pension liée à la rémunération dépend aussi bien de la rémunération que de la durée de cotisation¹. Le salaire soumis à cotisations est plafonné à 620 000 JPY par mois, soit 152 % du salaire moyen.

Jusqu'en 2025, une pension « spéciale » peut être partiellement accordée aux salariés entre 60 et 64 ans. Cette pension comporte une composante forfaitaire et une composante liée à la rémunération. La composante forfaitaire dépend de l'année de naissance². Cette pension « spéciale » est progressivement supprimée depuis 2013 pour les hommes et le sera à compter de 2018 pour les femmes.

Les pensions servies sont indexées sur le salaire net moyen jusqu'aux 67 ans du retraité, et sur les prix à compter de 68 ans.

Sortie partielle du régime lié à la rémunération

Les employeurs qui emploient au moins 1 000 salariés peuvent permettre une « sortie partielle » du régime lié à la rémunération s'ils offrent eux-mêmes un régime de retraite à leurs salariés. Environ 15 % des salariés sont affiliés à ce type de régimes. Pour que cette sortie partielle soit possible, il faut que les employeurs offrent au moins 150 % de la prestation qu'aurait servie le régime public lié à la rémunération. Le calcul de la pension qui doit être garantie pour permettre une sortie partielle repose sur le salaire nominal moyen perçu pendant l'ensemble de la vie active. L'indexation des retraites mises en paiement et la revalorisation des salaires antérieurs sont financées par l'État.

Le taux de cotisation à ces régimes est fixé par l'État en fonction de la composition par âge de l'effectif salarié affilié ainsi que de l'hypothèse actuarielle. Depuis 2005, il s'échelonne entre 2.4 % et 5 % de la rémunération totale.

Depuis 2001, l'État encourage la création de régimes de retraite à cotisations définies et de régimes de retraite professionnels à prestations définies, en remplacement des régimes liés à la rémunération. Depuis avril 2014, il n'est plus possible de créer de nouveaux régimes de pension liés à la rémunération.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Une retraite anticipée à taux réduit peut être accordée aussi bien dans le régime de base que dans le système lié à la rémunération. La pension est minorée de 0.5 % par mois d'anticipation, soit une décote de 6 % par an. Les intéressés peuvent demander la liquidation de la composante forfaitaire de la pension des salariés entre 60 et 65 ans. Les pensions mises en paiement sont indexées sur le salaire moyen net jusqu'à 67 ans et sur les prix à compter de 68 ans.

Retraite différée

Il est possible de différer le départ en retraite, et la prestation est alors majorée de 0.7 % par mois, soit 8.4 % par an. L'intéressé continue d'acquérir des droits à pension pour chaque année de cotisation.

Depuis 2004, il est possible de cumuler un travail et une pension après 65 ans, à condition que le revenu total (salaire et pension) n'excède pas 460 000 JPY. Au-delà de cette limite, la moitié de l'excédent est retranchée de la pension à taux plein liée à la rémunération, mais la pension de base est versée intégralement. Les actifs de plus de 70 ans n'ont pas de cotisations à payer.

Enfants

Les périodes sans activité rémunérée liées à l'éducation des enfants sont validées dans le régime lié à la rémunération, dans la limite de trois ans par enfant et jusqu'aux trois ans du dernier enfant. Pendant cette période, les cotisations sont considérées comme intégralement acquittées sur le salaire perçu juste avant le congé. La totalité de la période est prise en compte dans le calcul d'ouverture des droits. En cas de travail à temps partiel, la cotisation est assise sur le salaire actuel, mais les prestations de retraite sont calculées sur la base du dernier salaire à temps plein. Depuis 2014, les cotisations d'assurance sociale ne sont pas exigées pendant les congés de maternité.

Chômage

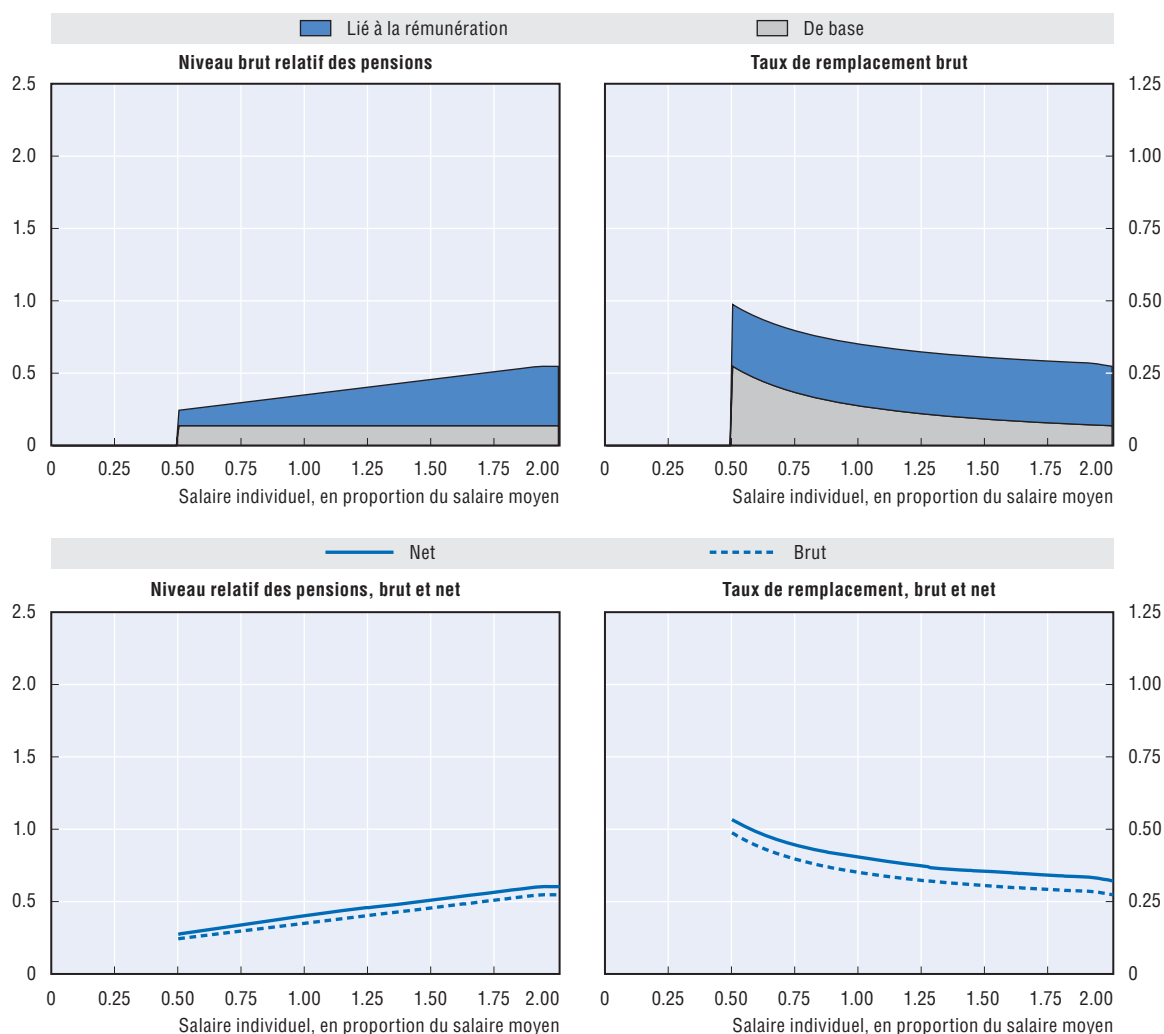
Les chômeurs ou les individus dont les revenus sont inférieurs à un certain seuil n'ont pas à cotiser au régime lié à la rémunération, mais ils restent tenus de cotiser au régime de base. Un chômeur peut être dispensé de payer un quart, la moitié, les trois quarts ou la totalité de ses cotisations en fonction des revenus du ménage. Une personne seule dont le revenu était inférieur à 570 000 JPY l'année précédant l'épisode de chômage est exonérée de toute cotisation. Les personnes dont le revenu est inférieur à 930 000 JPY, 1 410 000 JPY ou 1 890 000 JPY ne paient qu'un quart, la moitié et les trois quarts des cotisations, respectivement.

Les périodes d'exonération totale donnent droit à la moitié de la pension de base, et celles durant lesquelles l'intéressé ne paie qu'un quart des cotisations permettent de percevoir cinq huitièmes de cette pension. Les personnes dispensées de la moitié de la cotisation peuvent prétendre aux trois quarts de la pension de base, et celles qui en acquittent les trois quarts peuvent prétendre aux sept huitièmes de la pension. Lorsqu'on examine si les conditions d'ouverture des droits sont remplies, on considère que l'intéressé a versé la totalité des cotisations au cours de la période d'exonération. Il est possible de verser des cotisations jusqu'à 10 ans plus tard pour obtenir une pension plus élevée après le départ en retraite.

Notes

1. $(\text{Montant mensuel moyen de la rémunération ouvrant droit à pension}) \times 0.7125 \% \times (\text{durée de cotisation jusqu'en mars 2013}) + (\text{montant moyen de la rémunération ouvrant droit à pension, primes comprises}) \times 0.5481 \% \times (\text{durée de cotisation postérieure à avril 2003})$.
2. $1\,676 \text{ JPN} \times (\text{taux selon la date de naissance}) \times (\text{durée de cotisation}) \times 0.961$.

Résultats de la modélisation des retraites : Japon en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	24.4	29.7	35.1	45.7	54.7	54.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	27.5	33.9	40.4	51.1	60.4	60.4
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	48.8	39.6	35.1	30.5	27.4	18.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	53.3	44.5	40.4	35.5	32.1	22.6
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.1	7.4	6.6	5.7	5.1	3.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	10.7	8.7	7.7	6.7	6.0	4.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.1	6.6	5.9	5.0	4.4	3.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	9.4	7.8	6.9	5.8	5.2	3.5

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328479>


Luxembourg

Luxembourg : le système de retraite en 2014

Le régime public comporte une composante de base et une autre liée à la rémunération. Il comporte également une pension minimum.

Indicateurs essentiels : Luxembourg

		Luxembourg	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	54 560	33 036
	USD	66 074	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.7	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.5	80.0
	À 65 ans	19.4	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	14.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328912>

Conditions d'ouverture des droits

Une retraite anticipée peut être accordée à partir de 57 ans aux salariés qui justifient de 40 années de cotisations obligatoires ou facultatives. Elle peut être versée à partir de 60 ans à ceux qui justifient de 40 années de cotisations obligatoires, facultatives ou validées. En dehors de ces situations, l'âge normal de la retraite est de 65 ans (sous réserve d'avoir cotisé au moins dix années).

Calcul des prestations

Régime de base

En 2014, la prestation de base était de 453 EUR par mois pour les salariés justifiant de 40 années de couverture. Pour une durée de cotisation incomplète, la prestation est réduite au *pro rata*. Officiellement, la retraite de base correspond à un pourcentage annuel fixe d'un montant de référence, (respectivement, 23.725 % et 1 910 EUR, en 2014).

À cela s'ajoute une « allocation de fin d'année » qui majore de 61 EUR par mois la pension versée pour 40 années de cotisations. Tout comme la pension de base, elle est réduite au *pro rata* en cas de période d'assurance incomplète, et s'établit à environ 1.53 EUR par mois pour chaque année couverte. L'allocation de fin d'année est indexée sur le salaire nominal.

Régime lié à la rémunération

Pour la pension liée à la rémunération, le taux d'acquisition des droits correspond à un pourcentage annuel fixe, et équivaut à 1.838 %. Le salaire de référence utilisé dans la formule de calcul de la prestation est la rémunération moyenne sur l'ensemble de la carrière, revalorisée en fonction de l'évolution du salaire nominal.

Le taux d'acquisition est plus élevé pour les salariés âgés et pour ceux qui ont cotisé plus longtemps. Pour chaque année au-delà de 93 (somme de l'âge et du nombre d'années de cotisations), le taux d'acquisition des droits est majoré de 0.011 point de pourcentage. Ces deux paramètres, qui évoluent dans le temps, sont les valeurs qui s'appliquent en 2014. Le taux maximum d'acquisition des droits est de 2.05 % par an.

En 2014, la pension maximum était de 7 958 EUR par mois (officiellement définie comme les 25/6 du montant de référence).

Les prestations sont automatiquement indexées sur l'évolution du coût de la vie (si l'inflation cumulée est d'au moins 2.5 %). En outre, des ajustements en fonction de la hausse des salaires réels doivent être envisagés chaque année. À compter du 1^{er} janvier 2013, les pensions ne pourront être indexées sur les salaires que si les recettes annuelles tirées des cotisations sont supérieures aux dépenses de retraite.

Pension minimum

La pension minimum est de 1 719 EUR par mois (soit 90 % du montant de référence), à condition de justifier de 40 années d'assurance. Pour des périodes plus courtes, une pension réduite au *pro rata* est accordée sous réserve de justifier d'un minimum de 20 années d'assurance (cotisations obligatoires, facultatives ou validées).

Aide sociale

En 2014, le filet de protection de l'aide sociale était de 1 348 EUR par mois pour une personne seule et de 2 022 EUR par mois pour un ménage de deux adultes. Pour pouvoir en bénéficier, il faut être âgé d'au moins 25 ans et être résident en situation régulière.

Variantes de carrière**Retraite anticipée**

Il est possible de partir à la retraite à 57 ans avec 40 années de cotisations effectives et à 60 ans avec 40 années de cotisations effectives ou validées. Il est possible de cumuler une retraite anticipée et un emploi à condition que la somme du salaire et de la pension n'excède pas le montant moyen des cinq meilleurs salaires annuels. Les prestations de retraite anticipée ne font l'objet d'aucun ajustement actuariel.

Il existe en outre un certain nombre de programmes de préretraite. Seront retenus ici les programmes de préretraite-solidarité et de préretraite-ajustement. Le premier permet un départ en retraite anticipée à la condition que l'employeur recrute un demandeur d'emploi qui lui est recommandé par les services de l'emploi. Le second permet le départ en retraite anticipée des travailleurs âgés qui perdent leur emploi à la suite de la restructuration ou de la faillite de leur entreprise. Les deux régimes sont accessibles à partir de 57 ans dans la mesure où les conditions permettant une retraite anticipée à 60 ans soient remplies dans les trois années qui suivent. La prestation de préretraite s'élève à 85 % du salaire antérieur la première année, 80 % la deuxième année et 75 % la troisième. Le salaire de référence est le salaire des trois derniers mois.

Retraite différée

La retraite doit être liquidée à l'âge normal de 65 ans. Toutefois, un cumul emploi-retraite est possible sans réduction de la prestation.

Enfants

Les prestations et périodes de congé parental sont validées et prises en compte dans la formule de calcul des prestations de retraite. Un congé parental de six mois à temps plein ou de 12 mois à temps partiel peut être accordé pour chaque enfant si le parent satisfait aux conditions requises. Durant cette période, une allocation mensuelle de 1 778 EUR (889 EUR pour un temps partiel) est versée. Ces revenus ouvrent droit à pension, et la période est prise en compte pour le calcul de la composante forfaitaire de la pension.

Des « années enfants » (deux ans pour un enfant et quatre pour deux) sont validées comme des périodes de cotisations. La rémunération ouvrant droit à pension est celle perçue immédiatement avant la demande de validation. La période est prise en compte aux fins d'ouverture des droits et entre dans la composante forfaitaire de la formule de calcul des pensions.

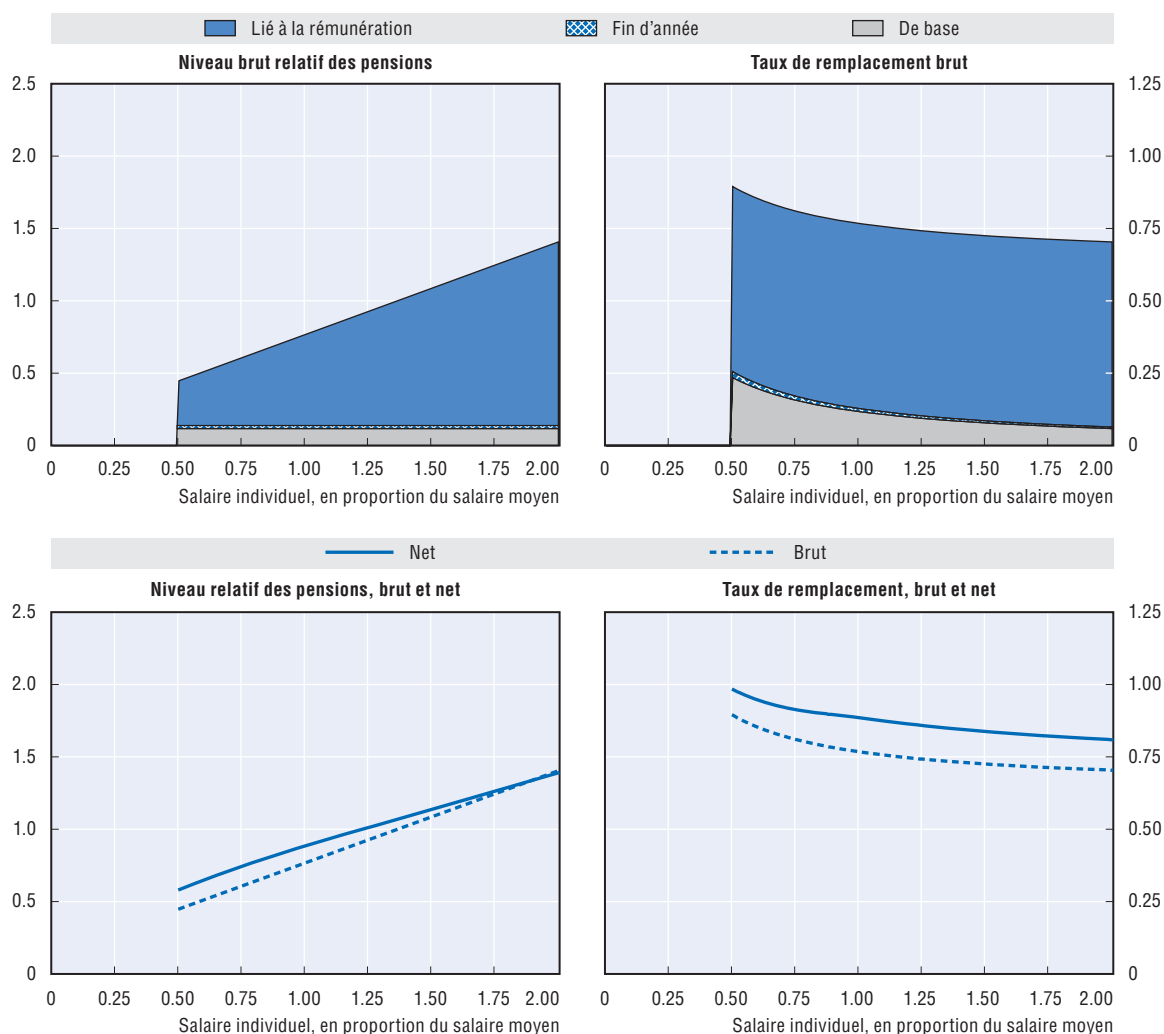
Les salariés ne pouvant prétendre à cette validation en raison d'une durée de cotisation insuffisante ont droit à une allocation mensuelle spéciale de 109 EUR par enfant.

Les périodes non contributives liées à l'éducation d'enfants de moins de six ans sont prises en compte aux fins d'ouverture des droits.

Chômage

Les périodes et les prestations de chômage sont validées. Les cotisations de retraite dues au titre des prestations sont prises en charge par l'État (deux tiers) et le bénéficiaire (un tiers). Les périodes de chômage sont prises en compte aux fins d'ouverture des droits et entrent dans la composante liée à la rémunération de la formule de calcul des pensions. Pour ces périodes, c'est l'allocation chômage qui sert de base au calcul des pensions.

Résultats de la modélisation des retraites : Luxembourg en 2054, âge de la retraite à 60 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	44.8	60.8	76.8	108.8	140.8	187.8
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	58.1	74.4	88.6	113.9	139.1	176.2
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	89.5	81.0	76.8	72.5	70.4	62.6
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	98.4	91.3	88.6	83.7	80.9	70.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	20.8	18.8	17.8	16.8	16.3	14.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	23.8	21.6	20.4	19.3	18.7	16.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	18.9	16.1	14.4	12.4	11.3	9.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	21.7	18.5	16.5	14.2	13.0	11.0

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328493>


Mexique

Mexique : le système de retraite en 2014

Le système de retraite mexicain comporte trois volets : une pension de vieillesse soumise à conditions de ressources dénommée 65+ ; deux systèmes obligatoires à cotisations définies, un pour les salariés du privé et un autre pour les agents publics avec une pension minimum ; ainsi que d'autres régimes privés professionnels et individuels. En outre, les États, les administrations locales et les universités publiques disposent de leurs propres systèmes de retraite indépendants.

Indicateurs essentiels : Mexique

		Mexique	OCDE
Salaires du travailleur moyen	MXN	101 904	589 793
	USD	6 912	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	1.8	7.9
Espérance de vie	À la naissance	77.4	80.0
	À 60 ans	18.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	6.8	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328922>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes, sous réserve d'avoir cotisé 1 250 semaines (environ 24 années) dans le secteur privé et 25 années pour les agents publics.

Régime à cotisations définies

Sur une cotisation totale de 6.5 % du salaire individuel sur un compte individuel, les salariés cotisent 1.125 %, les employeurs 5.150 %, et l'État contribue à hauteur de 0.225 %. Une cotisation supplémentaire de 5 % est versée par l'employeur sur un compte logement individuel secondaire (régime INFONAVIT) qui la reverse sur le compte retraite lorsqu'elle n'est pas utilisée. Les cotisations de 6.5 % sont plafonnées à 25 fois le salaire minimum.

En outre, pour chaque jour de cotisation, l'État verse sur les comptes de retraite individuels un montant progressif connu sous le nom de *cuota social* ou contribution sociale. En décembre 2014, les contributions sociales se présentaient comme suit : pour les travailleurs dont les rémunérations sont égales ou inférieures au salaire minimum, la contribution sociale est de 4.78130 MXN ; pour ceux qui gagnent entre 1.01 et 4 fois le salaire minimum, 4.58208 MXN ; pour ceux qui se situent dans une fourchette de salaire allant de 4.01 à 7 fois le salaire minimum, 4.38286 MXN ; pour ceux qui se situent dans la fourchette de salaire allant de 7.01 à 10 fois le salaire minimum, 4.18364 MXN ; et enfin, pour ceux qui gagnent entre 10.01 et 15 fois le salaire minimum, 3.98442 MXN. Les salaires plus élevés ne bénéficient pas de la contribution sociale. La contribution sociale est indexée sur l'inflation tous les trois mois.

Calcul des prestations

Au moment de la retraite, l'intéressé convertit le capital constitué sur son compte (déduction faite du montant d'une assurance en faveur du conjoint survivant) en une rente indexée sur les prix ou une liquidation programmée. Les taux de rente varient en fonction du sexe.

Le retraité qui opte pour une liquidation programmée peut acquérir une rente viagère à tout moment si le montant mensuel de cette rente viagère est supérieur à celui de la pension garantie.

Pension minimum

Au moment de la retraite, si un travailleur a 65 ans et a cotisé durant au moins 1 250 semaines, soit environ 24 années mais que le capital accumulé sur son compte ne lui permet pas d'acheter une rente au moins équivalente à la pension minimum, ce capital est alors transféré à l'État, qui lui verse en retour la pension minimum.

La pension minimum (garantie) se monte à 31 211.52 MXN par an (décembre 2014) et est indexée sur l'inflation tous les ans.

Refus de pension (Negativa de pension)

Si, au moment du départ à la retraite, un individu a cotisé moins de 1 250 semaines, il n'a droit à aucune pension et se voit signifier un refus (*negativa de pension*). Il récupère alors le capital accumulé sur son compte.

Pension de vieillesse non contributive soumise à conditions de ressources ou filet de protection 65+

Il existe une pension de vieillesse (PAM) destinée à toutes les personnes qui ont atteint 65 ans et qui ne bénéficient d'aucune pension d'un organisme de sécurité sociale. Le montant mensuel versé à chaque bénéficiaire est de 580 MXN.

Variantes de carrière**Retraite anticipée**

Un départ en retraite anticipée est possible entre 60 et 64 ans pour les hommes comme pour les femmes, à condition qu'ils soient sans emploi et aient cotisé au moins 1 250 semaines.

Les adhérents au système peuvent prendre leur retraite à tout âge avant 60 ans si le capital constitué sur leur compte leur permet d'acheter une rente viagère au moins supérieure de 30 % à la retraite minimum garantie, à condition qu'ils aient cotisé au moins 1 250 semaines.

Retraite différée

Il n'est pas obligatoire de partir à la retraite à l'âge de 65 ans. Les salariés du privé comme du public ont la possibilité de différer leur départ à la retraite après 65 ans.

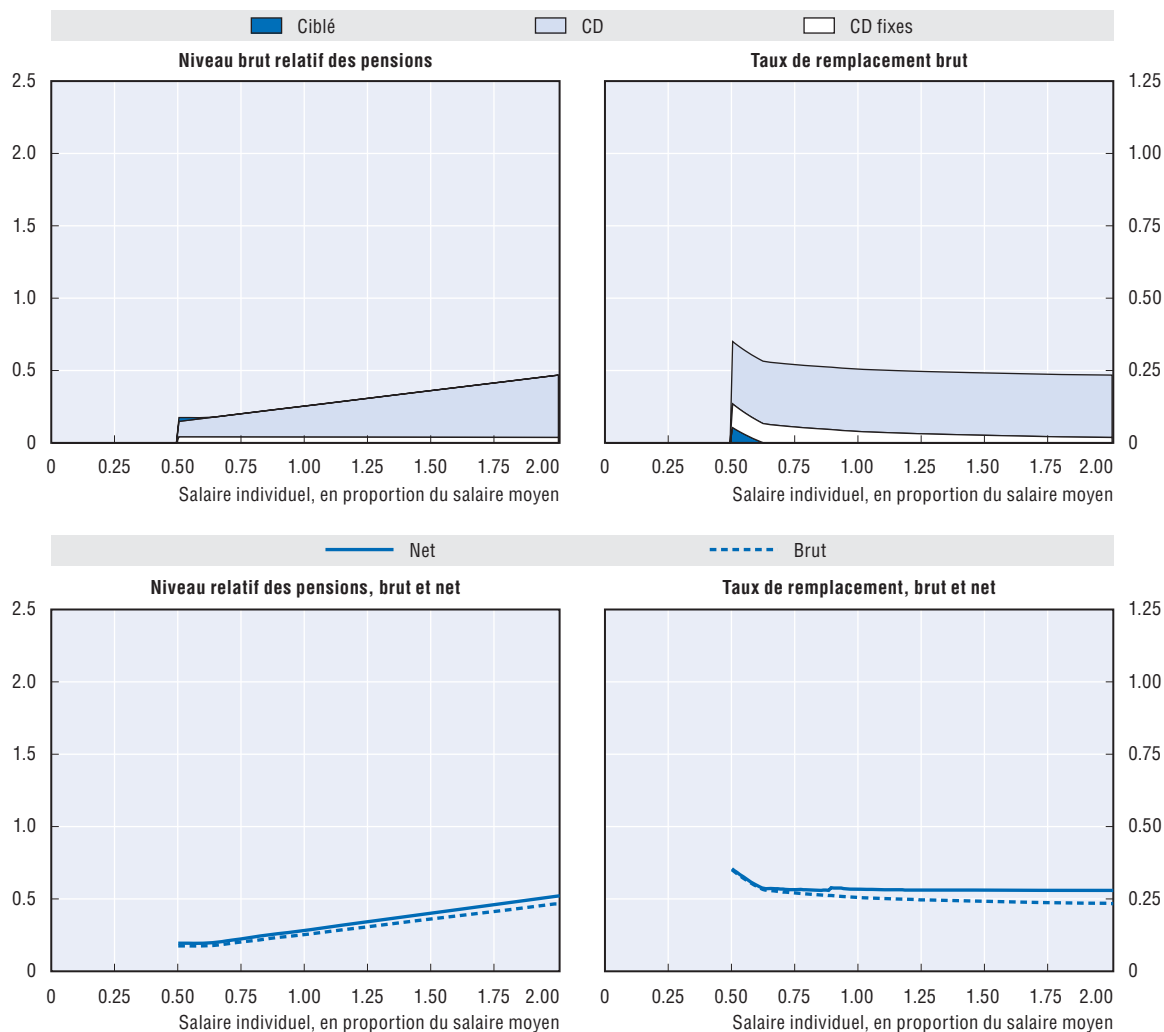
Chômage

Il n'existe pas de mécanismes spécifiques pour les périodes de chômage. Lorsqu'un actif est au chômage, il a le droit de retirer certaines sommes de son compte de retraite secondaire une fois tous les cinq ans. Les adhérents qui sont au chômage peuvent retirer l'équivalent de 90 jours de leur salaire moyen des 250 dernières semaines durant lesquelles ils ont payé des cotisations, ou 11.5 % du solde de leur compte, le montant inférieur de l'une ou l'autre option étant seul retenu. La prestation peut être répartie en six versements mensuels au maximum. Ceux dont les comptes individuels ont été ouverts au moins trois ans avant le début de la période de chômage et qui ont versé au moins deux ans de cotisations ont la possibilité de retirer, en une seule fois, une somme pouvant représenter jusqu'à 30 jours de leur salaire, à concurrence de dix fois le salaire minimum mensuel.

Enfants

Il n'existe pas de crédit particulier pour les périodes d'éducation des enfants.

Résultats de la modélisation des retraites : Mexique en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation sur les prix)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	17.5	20.3	25.5	36.3	46.9	68.0
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	19.5	22.6	28.4	40.3	52.1	75.7
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	35.0	27.0	25.5	24.2	23.4	22.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	35.5	28.1	28.4	28.1	27.9	27.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	6.1	4.7	4.5	4.2	4.1	4.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.1	4.7	4.5	4.2	4.1	4.0

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

Résultats de la modélisation des retraites : Mexique en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
Femmes (si différent)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	30.6	30.6	30.6	36.3	46.9	68.0
				33.6	43.4	62.9
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	34.1	34.1	34.1	40.3	52.1	75.7
				37.3	48.3	70.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	61.3	40.8	30.6	24.2	23.4	22.7
				22.4	21.7	21.0
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	62.0	42.5	34.1	28.1	27.9	27.9
				26.0	25.8	25.8
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	10.7	7.2	5.4	4.2	4.1	4.0
	11.6	7.7	5.8	4.2	4.1	4.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	10.7	7.2	5.4	4.2	4.1	4.0
	11.6	7.7	5.8	4.2	4.1	4.0

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2014.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328508>


Norvège

Norvège : le système de retraite en 2014

Le nouveau système public entré en vigueur en 2011 consiste en une retraite liée à la rémunération et en une retraite garantie à l'intention des personnes qui ne perçoivent pas de retraite liée à la rémunération ou qui n'en retirent qu'un faible revenu. La retraite garantie est soumise à conditions de ressources sur la base de la retraite liée à la rémunération. En 2006, une retraite professionnelle obligatoire a été mise en place dans le secteur privé pour compléter le régime public.

Indicateurs essentiels : Norvège

		Norvège	OCDE
Salaire du travailleur moyen	NOK	542 386	298 884
	USD	72 602	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.4	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.7	80.0
	À 65 ans	19.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	16.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328950>

Conditions d'ouverture des droits

Les personnes ayant résidé en Norvège au minimum trois ans entre 16 et 66 ans (inclus) ont droit à la retraite garantie du nouveau système. Une pension garantie à taux plein est octroyée après une période de résidence de 40 ans et cette pension est réduite au *pro rata* pour des périodes de résidence plus courtes.

Calcul des prestations

Régime lié au revenu

Dans le nouveau système de retraite, les droits à prestations sont constitués, entre 13 et 75 ans, au titre de la rémunération du travail ou d'autres types de gains donnant accès à la retraite. Chaque année, l'individu augmentera ses droits à la retraite d'un montant correspondant à 18.1 % de ses rémunérations ouvrant droit à pension, et cela à concurrence d'un certain plafond. Le montant des droits à la retraite est relevé chaque année proportionnellement à la hausse des salaires.

Dans le Système national d'assurance, un grand nombre de prestations sont déterminées par rapport à un montant de base (G) qui était en 2014 de 85 245 NOK en moyenne. Le plafond de la nouvelle retraite liée à la rémunération correspond à 7.1 fois le montant de base. Selon les estimations de l'OCDE, le salaire moyen d'un travailleur à temps plein en Norvège était d'environ 542 386 NOK en 2014. Le plafond des rémunérations au titre de la retraite s'établit donc à quelque 112 % du salaire moyen.

L'âge de départ à la retraite a été assoupli à partir de 2011 pour la tranche d'âge des 62 à 75 ans, en appliquant un principe de neutralité actuarielle. Il est possible de combiner travail et retraite, totalement ou partiellement, dès l'âge de 62 ans, sans qu'il soit nécessaire de satisfaire à des conditions de ressources. Depuis 2011, les prestations dont bénéficient les nouveaux retraités sont ajustées pour tenir compte de l'espérance de vie. Pour chaque cohorte, les diviseurs fondés sur l'espérance de vie sont déterminés essentiellement sur la base de la durée de vie restante. Ils sont déterminés lorsque les cohortes ont 61 ans et ne font plus l'objet d'ajustements ultérieurs. Chaque cohorte se verra attribuer une série de diviseurs distincts reflétant l'espérance de vie à partir de 62 ans et jusqu'à 75 ans. Au moment du départ à la retraite, le montant annuel de la pension est calculé en divisant le montant cumulé des droits par le diviseur reflétant l'espérance de vie.

Après le départ à la retraite, la pension liée à la rémunération sera indexée sur les salaires et minorée d'un coefficient fixe de 0.75 % par an.

Régime de base (pension garantie)

Une retraite de base garantie remplacera la retraite minimum de l'actuel système et se situera au même niveau. La retraite garantie est soumise à conditions de ressources à concurrence de 80 % de la retraite liée à la rémunération.

Le montant minimum de la retraite pour une personne seule était de 167 963 NOK en moyenne en 2014, soit environ 31 % du salaire moyen.

La retraite garantie sera indexée sur les salaires, mais ajustée à 67 ans, pour tenir compte du coefficient d'espérance de vie. Dans les projections à long terme de Statistics Norway, il est prévu que l'espérance de vie à 67 ans augmente d'environ 0.5 % par an. Selon les prévisions, la retraite garantie sera ajustée en fonction des salaires et minorée d'un coefficient d'environ 0.5 % par an, en raison de l'ajustement lié à l'espérance de vie.

Régime à cotisations définies

Depuis 2006, les employeurs sont tenus de verser sur un plan de retraite à cotisations définies une cotisation minimum égale à 2 % de la rémunération de leurs salariés. S'ils proposent à la place un régime à prestations définies, les prestations servies ne doivent pas être inférieures à celles prévues au titre des cotisations obligatoires de 2 %. Seule est soumise à cotisations la partie du salaire comprise entre le montant de base (G) et 12 fois ce montant.

Dans le cadre de la réforme des retraites, une certaine flexibilité du départ à la retraite (à partir de 62 ans) a également été instaurée en 2011 dans le régime à cotisations définies. Les prestations doivent être perçues sous forme de rente viagère ou au moins jusqu'à l'âge de 77 ans. Pour faciliter la comparaison avec les autres pays, on prend pour hypothèse une sortie sous forme de rente indexée sur les prix et calculée à l'aide de tables de mortalité unisexe.

Régime privé facultatif

Les personnes peuvent cotiser à un régime facultatif pour compléter la retraite publique et les régimes professionnels.

Variantes de carrière (régime public)

Retraite anticipée

Environ deux tiers des salariés travaillent dans une entreprise participant aux régimes contractuels de retraite anticipée (AFP). Ces régimes, mis en place en 1989, permettent un départ à la retraite à 62 ans.

Dans le secteur public, le régime AFP pour la tranche d'âge des 62 à 66 ans a été prolongé après l'introduction d'un âge flexible de départ à la retraite à partir de 62 ans dans le système de retraite public en 2011. Le cumul emploi-retraite n'est pas possible sans satisfaire à des conditions de ressources. L'ouverture des droits est soumise à certaines conditions. Au moment du départ à la retraite, la rémunération annuelle doit être au moins égale au montant de base (G). Le salaire annuel doit également être supérieur au montant de base (G) durant au moins 10 ans à compter du 50^e anniversaire. Le salaire des dix meilleures années de la période allant de 1967 à l'année précédant le départ à la retraite ne doit pas être inférieur à deux fois le montant de base. La pension AFP est calculée de la même façon que la pension d'invalidité permanente (par l'octroi de points de pension pour les années restantes jusqu'à 67 ans). Les retraités AFP perçoivent en outre un « complément AFP ».

Depuis 2011, le régime AFP du secteur privé vient s'ajouter au régime public des pensions de vieillesse sous forme de rente viagère. Dans le secteur privé, il est possible de combiner la pension de vieillesse publique, le complément AFP et un emploi sans être soumis à conditions de ressources. Le complément est équivalent à environ 4.2 % du salaire ouvrant droit à la retraite, et les droits correspondants pourront être constitués jusqu'à l'âge de 62 ans. Ce complément est basé sur la neutralité actuarielle et un ajustement lié à l'espérance de vie, et les droits y afférents pourront être liquidés entre 62 et 70 ans.

L'ouverture des droits à la pension AFP du régime privé est soumise à certaines conditions. Premièrement, lorsqu'il atteint l'âge de 62 ans, le salarié doit avoir été couvert par un régime AFP privé pendant au moins trois des cinq dernières années. Ensuite, il doit avoir été employé par une entreprise participante pendant les trois dernières années au moment de la liquidation des droits. Enfin, au moment du départ à la retraite, sa rémunération annuelle doit être au moins égale au montant de base (G).

Retraite différée

Il est possible de différer la liquidation de la pension au-delà de 67 ans et de continuer à travailler, et il est possible de cumuler salaire et retraite.

Enfants

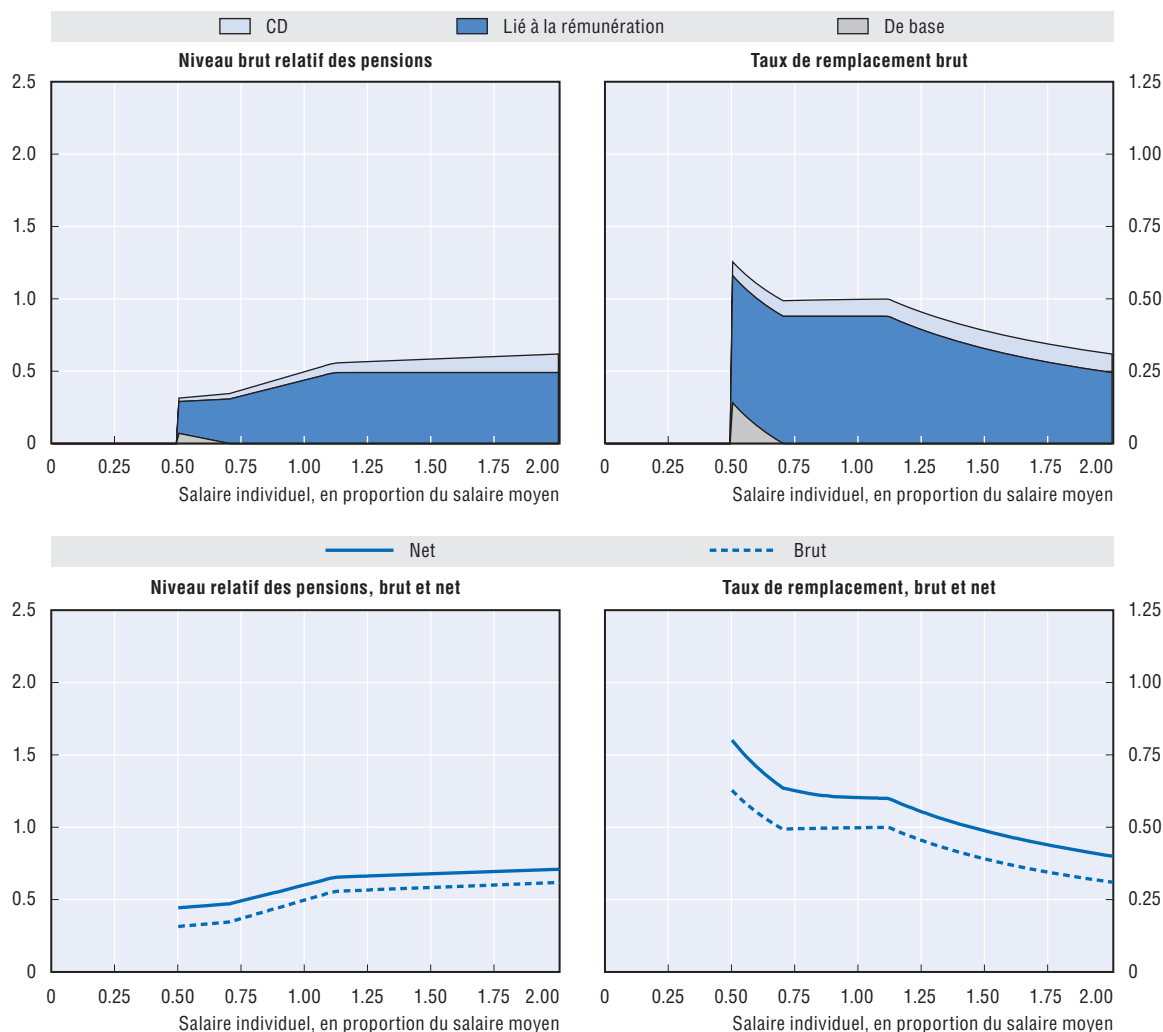
Les aidants naturels sont crédités de revenus au titre de la retraite équivalant à 4.5 fois le montant de base par an, soit quelque 383 603 NOK dans le cadre de la retraite liée à la rémunération. Cela correspond à environ 71 % d'un salaire moyen à temps plein. Les aidants naturels désignent les parents qui s'occupent d'enfants de moins de 6 ans et les personnes qui s'occupent de personnes handicapées, malades ou âgées à leur domicile sans percevoir de rémunération en contrepartie.

Les parents dont le salaire annuel est inférieur à 4.5 fois le montant de base ont droit à un complément. Ceux dont la rémunération annuelle dépasse 4.5 fois le montant de base n'y ont pas droit. La famille peut demander que ce complément soit attribué au père plutôt qu'à la mère, mais seul l'un des deux parents peut bénéficier de cette majoration pour une année donnée. La deuxième catégorie d'aidants naturels bénéficie d'une majoration au cas par cas sur demande.

Chômage

Les chômeurs se verront attribuer des majorations sur la base du revenu dont ils disposaient avant de devenir chômeur, à concurrence de 7.1 fois le montant de base.

Résultats de la modélisation des retraites : Norvège en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation de la pension minimum sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	31.4	37.1	49.8	58.4	61.9	62.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	44.3	49.2	60.2	67.9	71.0	71.3
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	62.8	49.5	49.8	38.9	30.9	20.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	80.1	62.6	60.2	48.6	40.0	28.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	11.9	9.4	9.4	7.3	5.8	3.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.8	10.8	10.8	8.4	6.7	4.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.6	8.5	7.8	5.8	4.6	3.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.3	9.8	9.0	6.7	5.2	3.5

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328539>


Nouvelle-Zélande

Nouvelle-Zélande : le système de retraite en 2014

Le régime public de retraite est fondé sur un taux uniforme et soumis à condition de résidence. La couverture des plans de retraite professionnels continue de diminuer. La couverture du plan d'épargne d'entreprise facultatif KiwiSaver continue de s'accroître.

Indicateurs essentiels : Nouvelle-Zélande

		Nouvelle-Zélande	OCDE
Salaire du travailleur moyen	NZD	54 733	51 260
	USD	42 718	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	4.9	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.0	80.0
	À 65 ans	19.9	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	14.7	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328944>

Conditions d'ouverture des droits

Les personnes ayant résidé dix ans dans le pays depuis l'âge de 20 ans (dont cinq années après 50 ans) sont en droit de percevoir une retraite publique à partir de 65 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

Depuis le 1^{er} avril 2014, le montant brut de la pension perçue par un célibataire vivant seul est de 421.76 NZD par semaine. Pour 2013/14, ce montant était de 410.32 NZD. L'augmentation est due en partie au processus normal d'ajustement annuel décrit ci-après et, en partie, à l'engagement des pouvoirs publics dont il est également fait état ci-après. La pension totale s'élève à 21 932 NZD, soit environ 40 % du salaire moyen brut.

Les droits à la pension publique acquis dans d'autres pays sont pris en compte dans le calcul de la pension publique totale à verser.

Le taux de la retraite publique est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, mais il doit également rester lié au salaire hebdomadaire moyen net d'impôts. Pour un couple, la législation en vigueur exige que le taux net d'impôts au 1^{er} avril de chaque année ne soit pas inférieur à 65 % ou supérieur à 72.5 % d'un salaire de référence, net d'impôts, observé sur une base hebdomadaire. Les taux nets d'impôt pour un célibataire sont fixés à 65 % (s'il vit seul) et à 60 % (s'il est en colocation) du taux net d'impôts pour un couple. Si l'évolution des prix reste constamment inférieure à l'évolution du salaire hebdomadaire net d'impôts observé, c'est ce dernier qui devient l'indice effectif.

Le gouvernement actuel s'est engagé à ce que le taux net d'impôts au 1^{er} avril s'élève au minimum à 66 %, et non à 65 %, du salaire de référence net d'impôts.

Les personnes âgées dont les actifs et les revenus sont limités peuvent également bénéficier d'un complément de logement. Celui-ci subventionne 70 % des dépenses de logement au-delà d'un certain seuil (il était de 92 NZD par semaine au 1^{er} avril 2014 pour un retraité célibataire vivant seul), et jusqu'à un plafond qui varie selon les régions et la composition du ménage.

Régimes privés facultatifs

La couverture des plans de retraite professionnels a diminué depuis quelques temps. La proportion des personnes relevant des régimes d'entreprise en pourcentage de la population active salariée est passée de 13.89 % en 2003 à 9.98 % en 2012. Ces régimes ne sont pas abondés par l'État, par le biais de la fiscalité ou autre.

KiwiSaver est un régime d'épargne-retraite facultatif abondé par l'État, entré en vigueur au 1^{er} juillet 2007. Au 30 juin 2014, environ 67 % des Néo-Zélandais âgés de 18 à 64 ans étaient des membres actifs ou provisoires de KiwiSaver. Le taux de cotisation par défaut pour ce régime est passé au 1^{er} avril 2014 de 4 % à 6 % du salaire ; il est réparti à parts égales entre le salarié et l'employeur. Les salariés peuvent choisir un taux de cotisation individuel plus élevé de 4 ou 8 %.

Les épargnants qui y ont droit peuvent bénéficier de subventions des pouvoirs publics pour un montant maximum de 521 NZD par an. Les membres bénéficient également d'une contribution de 1 000 NZD lors de leur adhésion. KiwiSaver donne droit à une somme forfaitaire, et non à une pension, lors de la liquidation des droits à l'âge 65 ans ou plus. Les fonds sont généralement immobilisés jusqu'à 65 ans, mais des dispositions permettent de retirer une partie des fonds plus tôt lors de l'achat d'un premier logement.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'y a pas d'âge obligatoire de départ à la retraite. Toutefois, il n'est pas possible de liquider sa retraite avant l'âge normal d'ouverture des droits, soit 65 ans. Les personnes âgées de 65 ans et plus peuvent faire bénéficier de leur retraite un conjoint n'ayant pas droit à une pension, en fonction des ressources totales du couple.

Retraite différée

La perception de la retraite publique n'est pas subordonnée au départ à la retraite. Il est donc possible de cumuler retraite et emploi. Environ 21 % des personnes âgées de 65 ans et plus occupent un emploi rémunéré.

Il n'y a pas d'obligation de liquider la retraite publique à l'âge normal d'ouverture des droits, mais il n'y a aucun avantage à en reporter le bénéfice, et les liquidations rétrospectives ne sont pas autorisées.

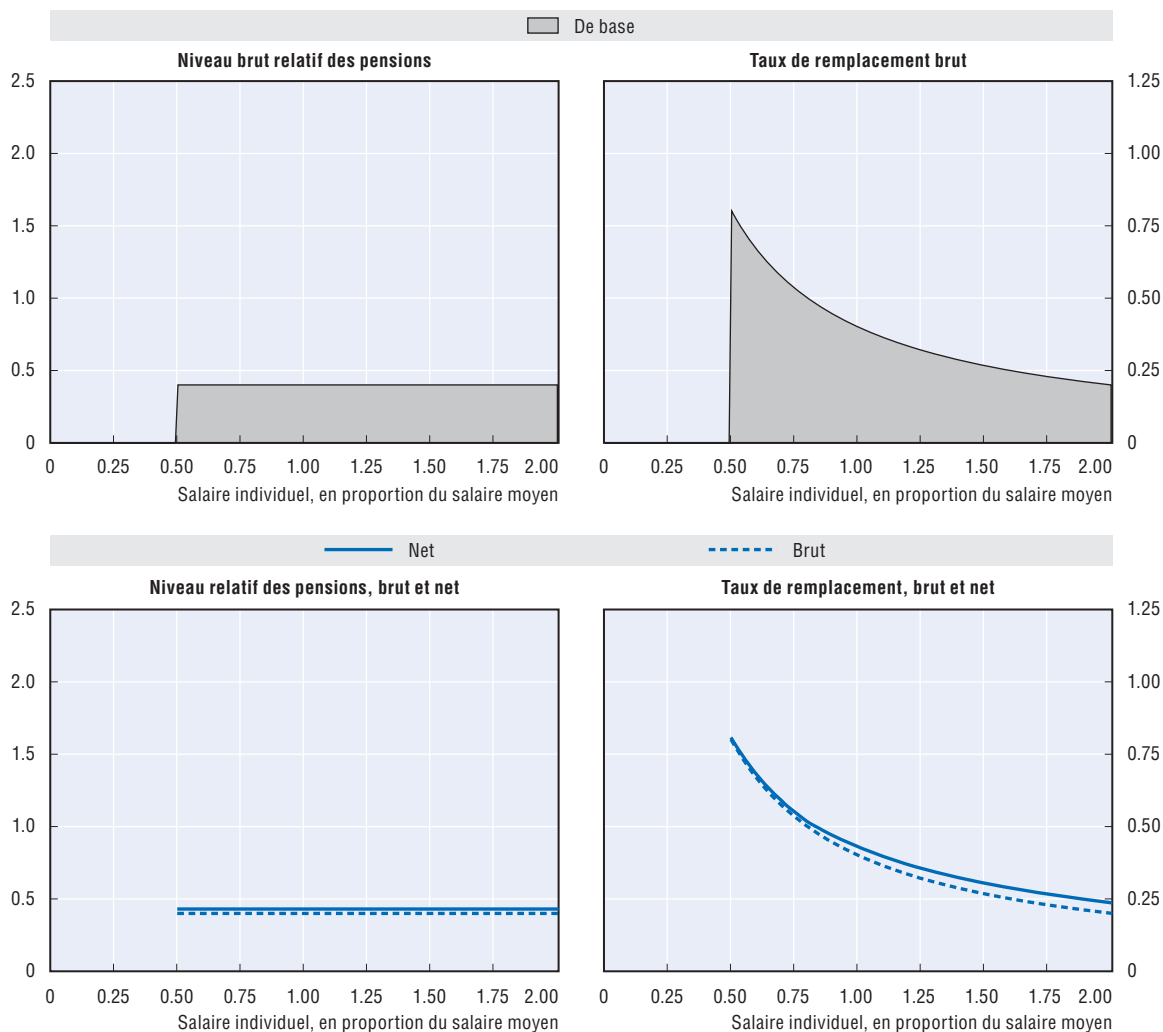
Enfants

Les périodes d'interruption d'une activité rémunérée aux fins de l'éducation d'un enfant n'ont pas d'incidence sur les droits à la retraite publique.

Chômage

Les périodes de chômage n'influent nullement sur les droits à pension au titre du régime public.

Résultats de la modélisation des retraites : Nouvelle-Zélande en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation intégrale sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	40.1	40.1	40.1	40.1	40.1	40.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	42.5	42.5	42.5	42.5	42.5	42.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	80.1	53.4	40.1	26.7	20.0	13.4
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	80.8	55.0	43.0	30.4	23.7	16.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	16.6	11.1	8.3	5.5	4.2	2.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	14.4	9.6	7.2	4.8	3.6	2.4
	16.1	10.8	8.1	5.4	4.0	2.7

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328525>


Pays-Bas

Pays-Bas : le système de retraite en 2014

Le système de retraite néerlandais repose sur trois piliers principaux : un régime public forfaitaire (AOW) lié au salaire minimum et financé par des prélèvements sur les salaires, des régimes professionnels par capitalisation, et des plans d'épargne individuels. Bien que les employeurs n'aient aucune obligation légale de proposer un régime de retraite à leurs salariés, 91 % des salariés sont couverts dans le cadre d'accords de branche. Il est donc préférable de considérer ces régimes comme quasi obligatoires.

Indicateurs essentiels : Pays-Bas

		Pays-Bas	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	48 856	33 036
	USD	59 165	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.5	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.9	80.0
	À 65 ans	19.3	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.1	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328938>

Conditions d'ouverture des droits

En 2014, la pension de vieillesse de base était due à partir de 65 ans et deux mois. Tous les résidents peuvent prétendre à cette prestation. Habituellement, l'âge normal de la retraite est aussi de 65 ans dans les régimes professionnels. L'âge légal de la retraite augmente progressivement pour atteindre 66 ans en 2018 et 67 ans en 2021. Ensuite, il sera ajusté en fonction de l'espérance de vie.

Calcul des prestations

Régime de base

Pour une personne seule, le montant de la prestation de retraite de base était, en 2014, de 1 099.37 EUR par mois. À cela s'ajoutait une allocation supplémentaire de congés de 50.11 EUR par personne en 2014, ce qui donne un total mensuel de 1 149.48 EUR pour une personne seule et 1 619.29 EUR pour un couple. Le montant de la prestation est indexé sur l'évolution du salaire minimum net, qui est revalorisé deux fois par an.

Le taux d'acquisition des droits à la prestation de base s'établit à 2 % du montant total par année de résidence ou de travail aux Pays-Bas. Les personnes âgées et/ou les ménages qui ont résidé moins de 50 ans dans le pays et qui n'ont pas d'autres moyens de subsistance et pas d'actifs peuvent également bénéficier d'un dispositif d'aide sociale soumis à conditions de ressources. Il vient compléter les prestations des régimes de base et professionnels à concurrence de la pension de base nette.

Régimes professionnels

Les Pays-Bas sont également dotés d'un système de pensions privées professionnelles très développé, composé de 544 fonds de pension début 2012, et 414 à la fin de l'année, dont 74 fonds de branche. Sous certaines conditions, les entreprises néerlandaises faisant partie d'un secteur qui dispose de son propre régime de retraite peuvent s'abstenir d'y adhérer si leur propre régime offre des prestations équivalentes. Il existe en outre 327 plans d'entreprise, et 40 818 entreprises (fin 2011), principalement de petite taille, proposent des régimes gérés par des compagnies d'assurance.

Environ 94 % des salariés couverts (début 2012) relèvent d'un régime à prestations définies ; les autres bénéficient d'un régime à cotisations définies.

Pour près de 98 % des participants aux régimes à prestations définies, le salaire de référence repose sur la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière, et pour moins de 1 %, il repose sur le dernier salaire. Pour les autres, on utilise soit une formule associant les deux, soit un montant fixe.

La plupart des régimes de retraite basés sur le dernier salaire prévoient un taux d'acquisition des droits de 1.75 % de ce salaire par année de service, ce qui implique un taux de remplacement de 70 % pour une carrière complète de 40 ans. Dans la majorité des régimes fondés sur le salaire moyen, le taux d'acquisition varie en général entre 1.75 % et 2.25 % par année de service. À compter de 2014, le taux d'acquisition maximum autorisé (obtenu via des cotisations non imposables) sera abaissé de 2 à 1.9 % pour les régimes de retraite basés sur le dernier salaire, et de 2.25 à 2.15 % pour les régimes fondés sur le salaire moyen. En 2015, le taux d'acquisition maximum des régimes fondés sur le salaire moyen a été abaissé à 1.875 %, et ne couvre les rémunérations qu'à hauteur de 100 000 EUR. Les cotisations relatives aux rémunérations supérieures sont maintenant imposables. Outre l'abaissement de ces taux d'acquisition, l'âge de la retraite permettant de bénéficier de ces nouveaux droits est porté de 65 à 67 ans.

Il n'y a pas d'obligation légale concernant la revalorisation des rémunérations des années antérieures et la pratique varie d'un régime à l'autre selon des règles définies par les partenaires sociaux. Pour environ 90 % des participants à des régimes basés sur le salaire moyen, les salaires antérieurs sont revalorisés en fonction de la hausse du salaire moyen ; pour les autres 10 %, la revalorisation est fonction de la hausse des prix. Bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale de revalorisation, la plupart des retraites mises en paiement sont également réévaluées chaque année. Près de 55 % sont indexés sur la hausse des salaires observée dans le secteur concerné, 42 % sur les prix, et les 3 % restants sont un mélange de progression des salaires et des prix.

Les droits à pension sont entièrement transférables en cas de changement d'emploi. La loi impose d'indexer les droits à pension des personnes qui quittent un régime avant leur départ à la retraite exactement de la même façon que les retraites mises en paiement. Les périodes d'acquisition de droits sont très courtes. Les retraites professionnelles sont intégrées au régime public de retraite. La réglementation fiscale en vigueur autorise le versement d'une prestation maximale égale à 100 % du dernier salaire à 65 ans, pour le régime public comme pour les régimes privés. La plupart des régimes visent un taux de remplacement total de 70 % du dernier salaire, les prestations privées subissent donc une franchise égale à la pension publique de base.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La pension de base ne peut être liquidée avant 65 ans. La pension professionnelle peut être liquidée par anticipation, mais les prestations sont ajustées en conséquence.

Retraite différée

Il n'est pas possible de reporter la liquidation de la pension vieillesse de base au-delà de 65 ans (âge qui va augmenter progressivement pour atteindre 67 ans en 2021). Il est toutefois possible de cumuler la pension de base et un emploi.

Les règles de report de la retraite varient d'un plan professionnel à l'autre. Il est toutefois possible de cumuler la pension professionnelle et un emploi. De fait, certains régimes autorisent leurs adhérents à percevoir une retraite et à continuer de travailler pour la même entreprise.

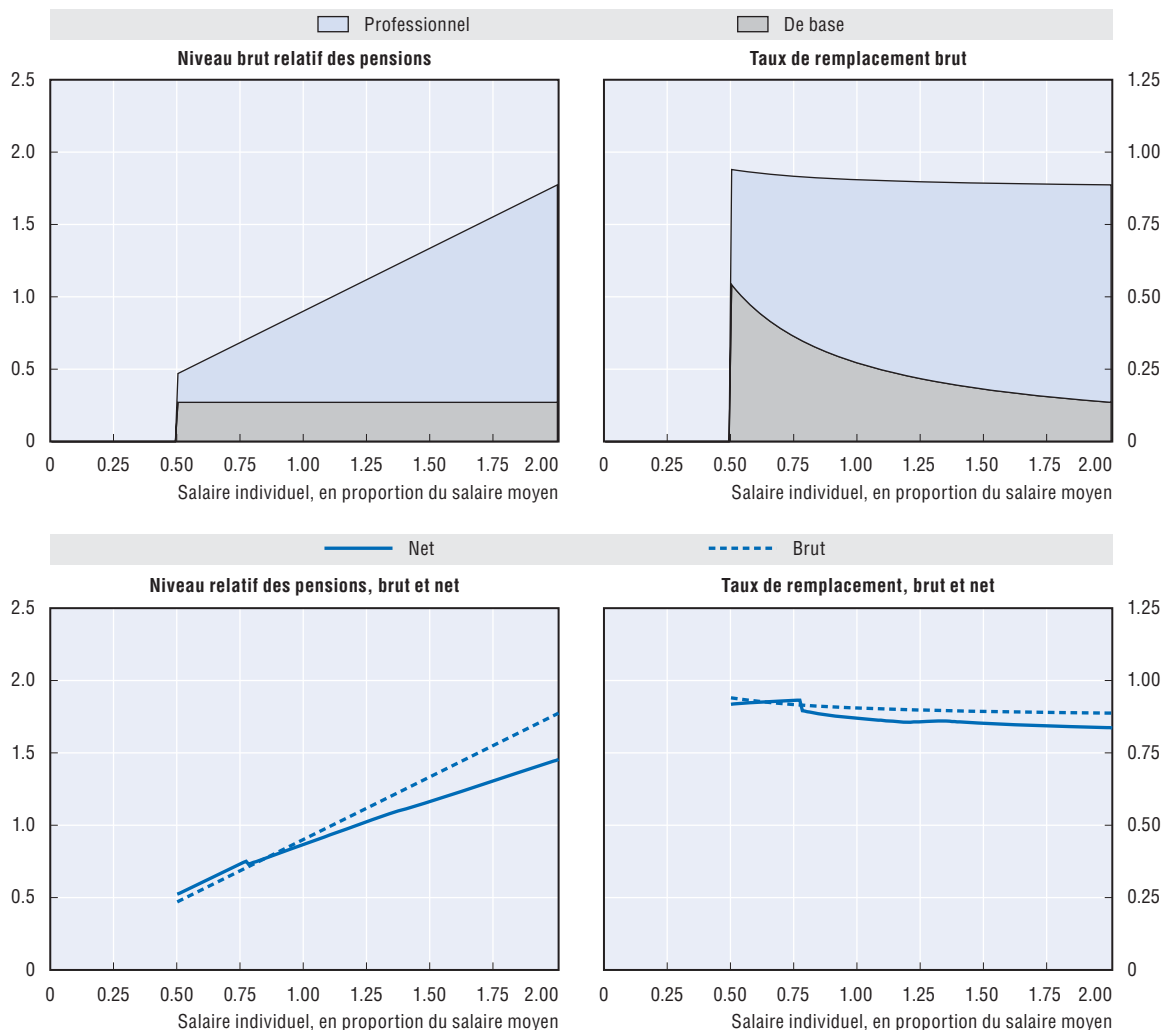
Enfants

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

Chômage

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

Résultats de la modélisation des retraites : Pays-Bas en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (régime de base – indexation sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	47.0	68.7	90.5	134.0	177.4	264.4
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	57.6	80.9	95.7	128.4	160.1	223.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	94.0	91.7	90.5	89.3	88.7	88.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	101.3	102.6	95.7	94.1	92.6	90.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	17.8	17.4	17.2	16.9	16.8	16.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	20.4	19.9	19.6	19.4	19.2	19.1
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.6	12.8	11.3	10.1	9.5	8.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	15.6	14.6	12.9	11.6	10.8	10.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328515>


Pologne

Pologne : le système de retraite en 2014

Le système repose sur deux régimes de comptes notionnels. Depuis 2014, la participation au régime par capitalisation est facultative, dans la mesure où les travailleurs peuvent décider d'allouer leurs cotisations au régime notionnel à contributions définies au système privé à cotisation définie.

Indicateurs essentiels : Pologne

		Pologne	OCDE
Salaire du travailleur moyen	PLN	42 360	141 489
	USD	11 978	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	10.8	7.9
Espérance de vie	À la naissance	76.3	80.0
	À 65 ans	17.4	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	15.3	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328960>

Conditions d'ouverture des droits

En 2014, l'âge minimum de départ à la retraite était de 65 ans et trois mois pour les hommes et de 60 ans et trois mois pour les femmes. L'âge légal de la retraite augmente d'un mois en janvier, en mai et en septembre depuis le 1^{er} janvier 2013, et jusqu'à ce qu'il atteigne 67 ans (en 2040 pour les femmes et en 2020 pour les hommes). La pension minimum requiert 21 années de cotisations. Cette durée passera à 25 années d'ici à 2020 pour les hommes et 2022 pour les femmes.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Il existe deux régimes de comptes notionnels. Une cotisation représentant 16.6 % est portée au crédit des comptes notionnels individuels principaux. Le taux d'intérêt théorique est défini comme le taux de croissance de la masse salariale couverte, mais sans être inférieur à l'inflation. Ce taux est appliqué rétrospectivement depuis l'an 2000.

Une cotisation de 2.92 % des revenus est créditée sur les comptes secondaires supplémentaires au sein de l'Institut d'assurance sociale (ZUS). L'indexation des cotisations versées sur ces comptes secondaires est différente de celle des cotisations versées sur les comptes déjà existants au sein du ZUS. En outre, elles peuvent être léguées. Le taux d'intérêt notionnel est le taux de croissance annuel du GDP nominal sur les cinq dernières années.

Les salariés peuvent choisir de verser 2.92 % de leur salaire brut au régime à cotisations définies à gestion privée (OFE).

En février 2014, 51.5 % des actifs nets des fonds de pension à gestion privée ont été transférés à l'Institut d'assurance sociale (ZUS). En outre, les actifs de ceux qui ont choisi de rester dans les fonds à gestion privée seront progressivement transférés dans le système public dix ans avant l'âge de la retraite. Outre les changements apportés au fonctionnement des fonds de pension privés, un mécanisme de versement des actifs accumulés sur ces fonds a été mis en place. Les pensions à cotisations définies sont calculées et mises en paiement par l'Institut d'assurance sociale en tant que prestation combinée à la composante NCD.

Lors du départ à la retraite, le capital notionnel constitué est divisé par la « valeur g » pour obtenir la prestation de retraite. La valeur g correspond à l'espérance de vie moyenne à l'âge de la retraite. Ce processus équivaut au processus de conversion en rente appliqué dans les régimes de retraite par capitalisation. La valeur g est calculée sur la base des tables de mortalité publiées par l'Office central de la statistique.

Les cotisations et les rémunérations ouvrant droit à pension sont plafonnées à 2.5 fois le montant de base moyen de l'année civile précédente. En 2014, le plafond se montait à 112 380 PLN.

Les prestations de retraite sont soumises à une indexation périodique afin de tenir compte de l'inflation. Depuis le 1^{er} mars 2010, le montant des pensions minimum (pension sociale comprise) fait également l'objet d'une indexation. L'indexation s'applique aux prestations de retraite servies avant la date de l'indexation, c'est-à-dire le 1^{er} mars. L'indexation est effectuée d'office et porte sur toutes les prestations dues. En 2012, l'indexation des prestations de retraite a été suspendue à titre exceptionnel. À la place, toutes les pensions ont été relevées de 71 PLN au 1^{er} mars 2012. En 2013, le taux d'indexation des retraites était égal à 104 % (au 1^{er} mars 2013), et en 2014, il a été fixé à 101.6 %.

Pension minimum

Le régime par répartition prévoit une pension minimum. La pension minimum garantie était de 844.45 PLN au 1^{er} mars 2014.

L'indexation est la même que dans le cas du système par répartition. Pendant les années où les prestations n'étaient pas indexées de façon régulière (2005 et 2007), des versements supplémentaires forfaitaires ont été réalisés en faveur des titulaires de retraites modestes.

Dans le cadre du nouveau régime de retraite, la retraite minimum garantie est financée sur le budget de l'État et versée lorsque le montant total de la pension vieillesse obligatoire est inférieur au minimum.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le régime général ne prévoit pas de retraite anticipée.

L'ancien système (applicable aux personnes nées avant 1949) autorisait divers types de retraite anticipée pour certaines catégories telles que les mineurs, les cheminots, les enseignants, les personnes travaillant dans des conditions particulières et les femmes. Depuis 2005 le dispositif de retraite anticipée des mineurs a été rétabli conformément aux règles en vigueur avant 1999.

Le mécanisme de transition entré en vigueur depuis 2009 couvre les personnes qui travaillent dans des conditions particulières (quelque 270 000 personnes) et se fonde sur une nouvelle liste (validée sur le plan médical). Les actifs percevront une retraite de transition pour une période pouvant aller jusqu'à 5 ans (10 ans pour certaines professions comme les pilotes, les ouvriers de la métallurgie, etc.) avant l'âge de la retraite. Ces prestations sont financées sur le budget de l'État (mais également, depuis 2010, à partir de cotisations versées par les employeurs). Comme c'est le cas dans le système de retraite lié à la rémunération, le calcul des pensions transitoires se fait à partir d'une formule tenant compte d'une espérance de vie unisexe à l'âge de 60 ans.

De plus, selon la nouvelle loi, les personnes qui ne peuvent prétendre bénéficier d'une pension transitoire, mais qui ont à leur actif 15 ans de travail dans des conditions particulières ou répondant à des caractéristiques spéciales, avant le 1^{er} janvier 2009, sont en droit de recevoir une indemnité. Le montant de cette indemnité sera calculé au moment du départ à la retraite (pour les femmes, au plus tôt à 60 ans et pour les hommes, au plus tôt à 65 ans) et viendra s'ajouter au capital initial.

Depuis juillet 2009, les enseignants peuvent également bénéficier d'indemnités à partir de 55 ans, âge qui passera à 57 ans pour les hommes en 2018, si la période d'activité couverte est supérieure à 30 ans (dont éventuellement 20 ans de travail à temps partiel) et qu'ils quittent leur emploi.

Retraite différée

Il est possible de différer tant la composante notionnelle que la composante par capitalisation des régimes à cotisations définies, sans limite d'âge. Les personnes qui reportent la liquidation de leurs droits à pension au-delà de l'âge normal de la retraite continuent de cotiser et acquièrent des droits supplémentaires.

Le cumul emploi-retraite est possible. Toutefois, il est nécessaire de mettre fin au contrat de travail avant de pouvoir bénéficier de la retraite à taux plein. Le retraité peut ensuite continuer à travailler sur la base d'un nouveau contrat et recevoir sa pension à taux plein. Le cumul emploi-retraite est soumis à certaines restrictions si l'intéressé travaille et reçoit une pension avant d'atteindre l'âge légal de la retraite, ou s'il bénéficie également d'une pension d'invalidité et a été déclaré partiellement incapable de travailler. Les revenus (prestations de retraite comprises) sont soumis à l'impôt.

Enfants

Durant les périodes de congé maternité, les cotisations au régime de retraite sont prises en charge par l'État via l'indemnité de maternité, qui est égale au salaire moyen des 12 derniers mois, net des cotisations de sécurité sociale. Depuis 2009, la durée de versement dépend du nombre d'enfants et se monte à 20 semaines pour un enfant, 31 semaines pour deux enfants, 33 semaines pour trois enfants, 35 semaines pour quatre enfants et 37 semaines pour cinq enfants ou plus.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le père ou la mère peuvent prendre un congé parental supplémentaire de 4 semaines maximum par enfant (du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013), qui passera à six semaines à compter du 1^{er} janvier 2014. En cas de naissances multiples, le congé parental augmente. Les parents qui prennent un congé parental supplémentaire peuvent travailler à temps partiel (50 % maximum). Dans ce cas, le congé de maternité est réduit au *pro rata* du temps de travail. Depuis la mise en œuvre du processus d'égalisation de l'âge de départ à la retraite, la durée de cotisation nécessaire pour les femmes augmente et atteindra 25 années en 2022. En 2014, la durée de cotisation requise pour percevoir la pension minimum a été établie à 21 années pour les femmes.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le père a droit à une allocation parentale pendant deux semaines. Il est possible de prendre un congé parental d'une durée maximum de 36 mois par enfant. Durant cette période, des cotisations sont acquittées aux régimes de retraite auxquels adhère l'intéressé et le montant de l'allocation sociale (420 PLN) sert de référence aux cotisations de retraite, d'invalidité et de santé. En 2009-11, l'assiette utilisée pour le paiement des cotisations correspond au salaire minimum, soit environ 40 % du salaire moyen, et à partir de 2012, elle est portée 60 % du salaire moyen (toutefois, elle ne peut excéder le salaire moyen des 12 derniers mois). Dans les deux cas, l'État prend en charge les cotisations du parent en congé.

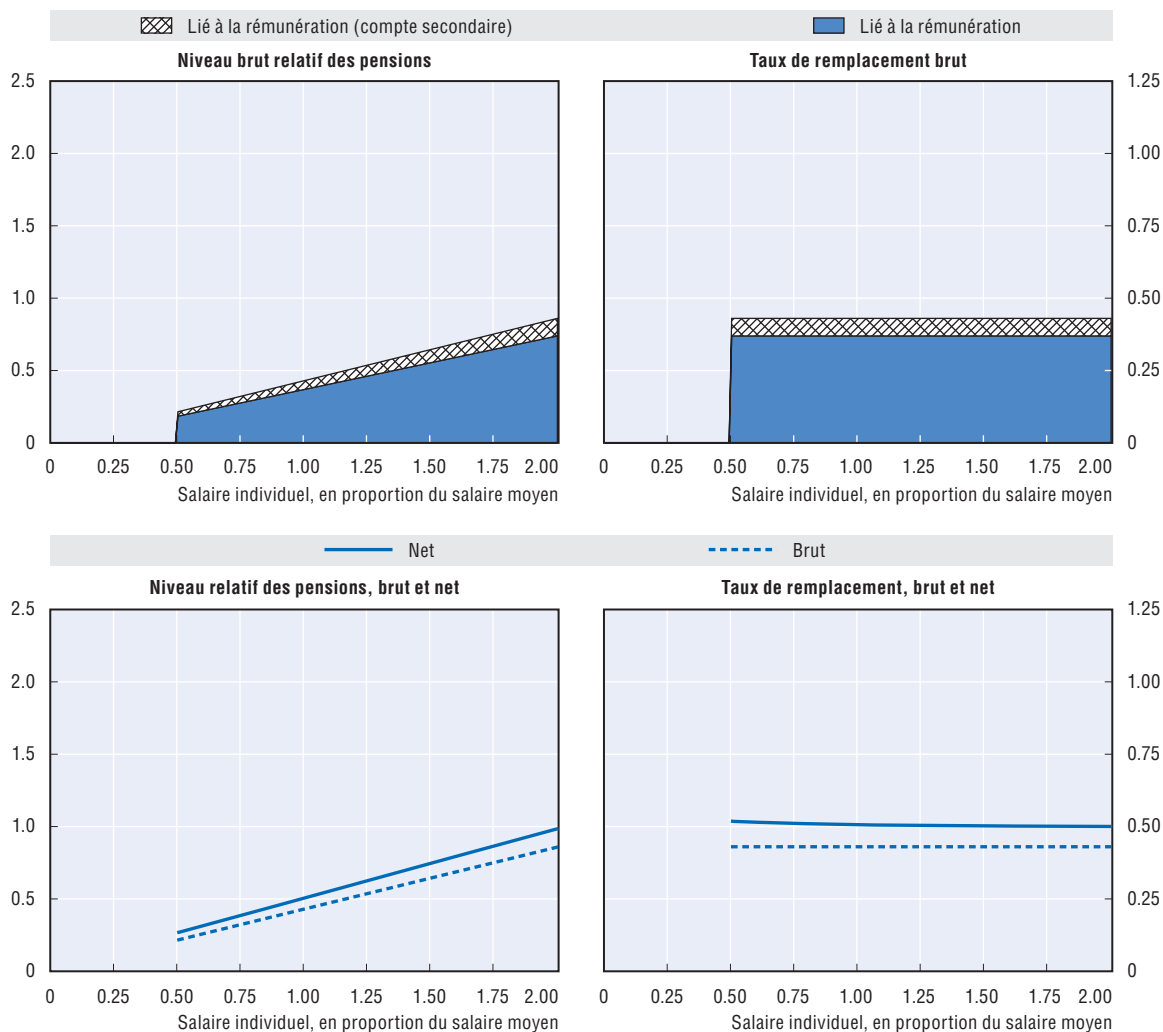
Toutes les périodes pour lesquelles des cotisations sont acquittées sont prises en compte pour la retraite minimum garantie.

Chômage

Il existe un système de prestations de retraite anticipée pour les personnes au chômage licenciées suite à une liquidation, une faillite ou une restructuration. Des indemnités de retraite anticipée, financées sur le budget de l'État, sont versées à partir de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes jusqu'à l'âge de la retraite. Ces règles sont en vigueur depuis mai 2004. Auparavant, ces prestations étaient versées à partir de 50 ans pour les femmes et de 55 ans pour les hommes. Les prestations de retraite anticipée ne sont pas soumises à cotisation au régime de retraite.

Durant les périodes de chômage indemnisé, l'État prend en charge les cotisations au régime de retraite sur la base du montant de l'allocation chômage. Toutes les périodes pour lesquelles des cotisations sont versées ouvrent droit à la retraite minimum garantie.

Résultats de la modélisation des retraites : Pologne en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (systèmes de filet de protection – indexation sur les prix)


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	21.5	32.3	43.1	64.6	86.2	114.3
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	27.7	40.3	52.8	77.9	103.0	135.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	43.1	43.1	43.1	43.1	43.1	38.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	54.0	53.2	52.8	52.4	52.2	47.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	5.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.1	6.9	6.8	6.7	6.6	5.8

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Pologne en 2061, âge de la retraite à 67 ans (suite)

Scénario alternatif : systèmes de filet de protection – indexation sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
Femmes (si différent)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	23.9	32.3	43.1	64.6	86.2	114.3
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	30.5	40.3	52.8	77.9	103.0	135.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	47.8	43.1	43.1	43.1	43.1	38.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	59.4	53.2	52.8	52.4	52.2	47.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.2	6.5	6.5	6.5	6.5	5.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.6	5.8	5.7	5.6	5.6	4.9
	7.8	6.9	6.8	6.7	6.6	5.8

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328542>


Portugal

Portugal : le système de retraite en 2014

Le Portugal est doté d'un régime de retraite public lié à la rémunération assorti d'un filet de protection soumis à conditions de ressources.

Indicateurs essentiels : Portugal

		Portugal	OCDE
Salaires du travailleur moyen	EUR	17 436	33 036
	USD	21 115	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	13.0	7.9
Espérance de vie	À la naissance	79.8	80.0
	À 65 ans	19.0	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	19.4	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328978>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de départ en retraite était de 66 ans en 2014. Il passera à 66 ans et deux mois en 2015. Cette évolution suit le processus automatique d'ajustement de l'âge normal de la retraite de deux tiers de la progression de l'espérance de vie à 65 ans, mesurée comme étant la moyenne des deux années précédentes. L'âge normal de la retraite peut être réduit de quatre mois pour chaque année de cotisations au-delà de 40 années lorsque le bénéficiaire atteint 65 ans.

En 2014, la retraite sociale est disponible à partir de 66 ans. Les retraités reçoivent également un montant complémentaire versé chaque année en juillet et en décembre qui équivaut à leur pension mensuelle. En 2014, le versement complémentaire de décembre a été réparti en 12 versements mensuels. Une contribution extraordinaire de solidarité (CES), progressive, a été instaurée pour les pensions supérieures à 1 000 EUR par mois.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le montant des retraites est calculé selon la formule suivante :

Montant de la retraite = salaire de référence × taux d'acquisition × coefficient de viabilité.

Les salaires annuels enregistrés auprès de la sécurité sociale et pris en compte dans le calcul du salaire de référence sont ajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation (IPC), hors prix du logement.

Pour calculer une pension sur l'ensemble de la carrière, les salaires enregistrés entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2011 sont ajustés à l'aide d'un indice lui-même obtenu par pondération de l'IPC (à hauteur de 75 %) et de l'évolution moyenne des salaires (25 %) qui déterminent le montant des cotisations déclarées à la sécurité sociale, pour autant que cette évolution est supérieure à celle de l'IPC. L'indice d'ajustement annuel ne peut être supérieur à l'IPC majoré de 0.5 %.

L'ajustement se fait en appliquant le coefficient correspondant à chacune des années considérées à la rémunération annuelle prise en compte dans le calcul du salaire de référence. Les indices utilisés pour le calcul de l'ajustement de base doivent être réévalués.

Afin de calculer le salaire de référence, chaque fois que le nombre d'années civiles ayant donné lieu à des enregistrements de salaires est supérieur à 40, il est tenu compte des 40 années correspondant aux salaires les plus élevés, après ajustement.

Les droits à pension s’acquièrent au taux de 2 % de l’assiette de rémunération par année de cotisation jusqu’à 20 années, la limite inférieure étant de 30 %. Pour les bénéficiaires justifiant d’au moins 21 années de cotisations, le taux d’acquisition se situe entre 2 et 2.3 %, selon le salaire. Le barème du taux d’acquisition dépend du salaire individuel par rapport à la valeur de l’Indice des aides sociales (*Indexante dos Apoios Sociais* – IAS ; 419.22 EUR en 2014). Chaque tranche de salaire confère des droits à pension selon un taux différent. Ces droits s’acquièrent sur un maximum de 40 ans.

Salaires de référence/IAS	≤ 1.1	> 1.1-2.0	> 2.0-4.0	> 4.0-8.0	> 8.0
Taux d’acquisition (%)	2.3	2.25	2.2	2.1	2

Le salaire ouvrant droit à une pension se calculait sur les 10 meilleures des 15 dernières années. À compter de 2017, c’est la moyenne des salaires perçus sur l’ensemble de la carrière qui sera prise en compte. Pour les personnes qui cotisaient déjà au 31 décembre 2001 et qui remplissaient à cette date les conditions d’ouverture des droits à la pension de vieillesse, cette pension sera calculée selon la plus favorable des trois formules suivantes : 1) application des règles antérieures (acquisition au taux de 2 % par année de cotisations, sur la base des salaires des dix meilleures des 15 dernières années) ; 2) application des nouvelles règles décrites ci-dessus à l’ensemble de la carrière ; et 3) application des deux règles au *pro rata* en fonction de la carrière. Pour les personnes qui cotisaient déjà au 31 décembre 2001, mais qui ne remplissaient pas à cette date les conditions d’ouverture des droits à la pension de vieillesse, leur pension sera calculée selon la plus favorable des trois formules, si elles partent à la retraite entre 2002 et 2016 ; ou selon la plus favorable des formules 2 et 3, si elles partent à la retraite après le 31 décembre 2016. Les personnes entrées dans le régime après 2002 seront entièrement assujetties aux nouvelles règles. Pour les personnes justifiant de plus de 40 années de cotisations, seules les 40 meilleures seront prises en compte dans la formule de calcul.

Le coefficient de viabilité est un dispositif d’ajustement du système de pension à l’allongement de la durée de la vie ; il établit un lien entre l’espérance de vie moyenne à 65 ans en 2000 (auparavant en 2006) et celle constatée l’année précédant la liquidation de la retraite.

L’âge normal de la retraite est désormais lié à l’allongement de la durée de la vie. Au début de chaque année, l’ajustement intègre le rapport entre l’espérance de vie à 65 ans dans les deux premières des trois années précédentes et celle de l’année de référence (2000).

Le coefficient de viabilité n’est plus pris en compte que pour les départs en retraite avant l’âge normal ou à la date de conversion de la pension d’invalidité en pension de vieillesse (il s’applique lorsque l’intéressé a 65 ans révolus). Le coefficient de viabilité ne s’applique pas aux pensions de vieillesse résultant de la conversion de pensions d’invalidité avant le 31 décembre 2007, ni aux pensions d’invalidité totale si la personne assurée :

- A touché cette pension pendant plus de 20 ans, au moment où elle atteint 65 ans révolus.
- Était inscrite à la sécurité sociale le 1^{er} juin 2007 et a touché cette pension pendant plus de la moitié du temps écoulé entre cette date et celle où elle atteint 65 ans révolus.

En 2014, le coefficient de viabilité était de 11.73 % en cas de départ en retraite avant l’âge normal, et de 5.43 % pour la conversion d’une pension d’invalidité en pension de vieillesse à 65 ans.

Il existe un mécanisme général de revalorisation des pensions servies, à savoir une indexation sur les prix (avec des augmentations plus importantes pour les pensions les plus modestes), mais il a été suspendu en 2013.

En cas de cumul d’un salaire et d’une pension de vieillesse, le montant annuel de la pension est révisé à la hausse de 2 % du total des salaires enregistrés ; cette augmentation entre en vigueur au 1^{er} janvier de chaque année et porte sur les salaires enregistrés l’année précédente.

Une contribution de solidarité extraordinaire est prélevée sur tous les types de pensions de retraite, quelle que soit leur origine (pensions publiques ou privées, produits bancaires privés préfinancés, etc.). Le montant de cette contribution est calculé avant impôt. Le tableau ci-dessous présente le barème du taux de la contribution extraordinaire en fonction du montant de la pension pour 2014.

Tranches	Montant de la pension (en EUR)	Contribution extraordinaire de solidarité (CES) 2014
1	≤ 1 000	0.0 %
2	> 1 000 et ≤ 1 800	3.5 % × MP
3	> 1 800 et ≤ 3 750	3.5 % × [1 800] + 16 % × [MP - 1 800]
4	> 3 750 et ≤ 4 611	1 % × MP
5	> 4 611 et ≤ 7 126	1 % × [611] + 25 % × [MP - 1 800]
6	> 7 126	10 % × [4 611] + 25 % × [2 515] + 55 % × [MP - 7 126]

En 2015, les pensions inférieures à 11 fois l'IAS (4 611 EUR) ne seront pas prises en compte, et le barème des taux de cotisation sera tel que présenté ci-dessous.

Tranches	Montant de la pension (en EUR)	Contribution extraordinaire de solidarité (CES) 2015
1	> 4 611 et ≤ 7 126	15 % × [MP - 4 611]
2	> 7 126	15 % × [2 515] + 40 % × [MP - 7 126]

Pension minimum

Pour les personnes âgées de 66 ans ou plus ne remplissant pas les conditions requises afin de bénéficier du régime lié à la rémunération, la pension sociale s'élevait à 199.53 EUR par mois en 2014.

Cette pension n'est versée que si le revenu total d'une personne seule n'excède pas 40 % de l'IAS ; 60 % de l'IAS pour les couples. Là encore, la pension est versée sur 14 mois, mais pour aider à faire face à la crise, le versement du 14^e mois est réparti sur les 12 mois de l'année civile.

Les bénéficiaires de la pension sociale sont habilités à recevoir le complément de solidarité en sus de leur pension. Cette prestation s'élève à 17.54 EUR par mois pour les moins de 70 ans et à 35.06 EUR par mois pour les personnes âgées de 70 ans ou plus.

Régime ciblé

Le complément de solidarité pour les personnes âgées, principale prestation ciblée ayant pour objet de lutter contre la pauvreté chez les personnes âgées, est entré pleinement en vigueur en 2008 lorsque l'accès a été élargi aux personnes de 65 ans et plus. Pour en bénéficier, il faut encore remplir les conditions supplémentaires suivantes : percevoir une pension de vieillesse ou de réversion (les ressortissants nationaux n'ayant pas droit à la pension sociale parce qu'ils ne remplissent pas les conditions de ressources peuvent également en bénéficier) ; et satisfaire à des critères de ressources très complets.

Le complément de solidarité pour les personnes âgées s'apparente au revenu social d'insertion en ce sens qu'il s'agit d'un complément égal à la différence entre le revenu du bénéficiaire et un seuil donné, qui correspond en même temps à la condition de ressources. Il est donc égal à la différence entre le revenu du bénéficiaire et les montants de référence (MR) suivants :

- 4 909.00 EUR par an pour les personnes seules.
- 8 590.75 EUR par an pour les couples.

Le revenu du bénéficiaire est constitué de son propre revenu, de celui de son conjoint et d'une partie du revenu des ménages de leurs enfants désigné sous le nom de « solidarité familiale ». Pour établir les droits à prestation et le montant du complément de solidarité pour les personnes âgées, on ajoute la composante « solidarité familiale » au revenu du bénéficiaire.

Pour calculer la « solidarité familiale », on prend le revenu annuel total du ménage de chacun des enfants que l'on divise par le nombre d'équivalents adultes présents dans leur ménage (l'échelle d'équivalence est de 1 pour le premier adulte, de 0.7 pour chaque adulte supplémentaire, et de 0.5 pour chaque mineur) et on détermine ensuite, comme le montre le tableau ci-après, la solidarité familiale en pourcentage du revenu équivalent du ménage. Les personnes ayant des enfants dont le revenu équivalent du ménage se situe dans la quatrième tranche ne peuvent pas prétendre au complément de solidarité pour les personnes âgées.

Tranche	Revenu équivalent du ménage	Solidarité familiale (en % du revenu équivalent)
1 ^{re}	$2.5 \times MR$	0
2 ^e	$> 2.5 \times MR$ et $\leq 3.5 \times MR$	5
3 ^e	$> 3.5 \times MR$ et $\leq 5 \times MR$	10
4 ^e	$> 5 \times MR$	Exclusion

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La retraite anticipée en cas de longue carrière est temporairement suspendu depuis 2012. La retraite anticipée était auparavant possible si la personne assurée était âgée d'au moins 55 ans et que ses salaires avaient été enregistrés pendant au moins 30 années civiles. Les personnes occupant certains métiers reconnus pénibles ont la possibilité de prendre leur retraite plus tôt (les règles ne sont pas précisées ici, voir la section « chômage » ci-dessous concernant la retraite anticipée pour raison de chômage de longue durée).

En 2015, un dispositif de retraite anticipée restructuré concernant les longues carrières a été mis en place pour les individus de 60 ans et plus justifiant d'au moins 40 années de cotisations. La pénalité pour retraite anticipée est restée la même : 0.5 % de décote par mois d'anticipation jusqu'à l'âge normal. Chaque année de cotisations au-delà de 40 années réduit la pénalité de quatre mois. Après 2016, les règles antérieures à la suspension débutée en 2012 seront réintroduites (voir les paragraphes ci-dessous).

La retraite anticipée (suspendue) en cas de longue carrière permet aux bénéficiaires de la sécurité sociale de solliciter une pension avant l'âge normal de la retraite. La pension subit une décote de 0.5 % par mois d'anticipation. Toutefois, le nombre de mois d'anticipation sera réduit de 12 mois pour chaque période de trois ans dépassant ces 30 années civiles.

Le nombre de mois d'anticipation est déterminé en fonction de la date de liquidation anticipée de la retraite et de la date à laquelle la personne assurée atteint 66 ans révolus. Les personnes assurées qui perçoivent une retraite anticipée minorée et qui ont cessé leur activité peuvent continuer à payer des cotisations de façon volontaire afin d'augmenter le montant de leur retraite.

Si la personne assurée remplit les conditions requises pour faire valoir ses droits à une pension de vieillesse anticipée sans que celle-ci ne soit soumise à un coefficient de réduction, et qu'elle ne le fait pas, la pension sera majorée de 0.65 % par nombre de mois écoulés entre le mois où ces conditions ont été remplies et la date à laquelle la personne assurée atteint 65 ans, ou la date à laquelle la pension a commencé à être servie, si cela se produit avant cet âge.

Retraite différée

Si une personne assurée, en droit de percevoir une pension de vieillesse à l'âge normal, décide de reporter son départ en retraite à un âge ultérieur, le montant de cette pension sera majoré en multipliant le taux mensuel applicable par le nombre de mois effectués entre le mois de mise en paiement de la pension et celui durant lequel l'assuré a atteint l'âge normal de la retraite (jusqu'à l'âge maximum de 70 ans).

Le taux de majoration mensuel varie comme suit, selon le nombre d'années civiles (ayant donné lieu à des salaires enregistrés) accomplies par l'assuré jusqu'à la date de mise en paiement de sa retraite :

Âge	Durée de cotisation (en années)	Taux de majoration par mois
Plus de 65 ans	Entre 15 et 24	0.33
	Entre 25 et 34	0.50
	Entre 35 et 39	0.65
	Plus de 40	1.00

Lors du calcul du taux de majoration global, il est tenu compte des mois de travail effectif ayant donné lieu à des salaires enregistrés. Le montant de la surcote ne peut être supérieur à 92 % du meilleur salaire de référence de tous ceux qui entrent en ligne de compte dans le calcul de la pension réglementaire. Si le décès du bénéficiaire survient avant qu'il n'ait sollicité sa pension de vieillesse, le bonus lié au report de sa retraite est, le cas échéant, pris en compte dans le calcul de la pension de réversion.

Enfants

Les périodes de maternité (congé maternité à temps plein et travail à temps partiel) sont prises en compte dans le calcul des prestations de retraite. Elles sont validées pour les conditions d'ouverture des droits. La rémunération ouvrant droit à pension pour ces périodes est établie sur la base des salaires des six mois précédant le deuxième mois de congé maternité. Depuis 2002, les périodes de travail à temps partiel, consacrées à s'occuper d'enfants de moins de 12 ans, peuvent être comptabilisées comme des périodes de travail à temps plein, pour autant qu'elles ne dépassent pas trois ans.

Chômage

Les périodes de chômage indemnisé sont prises en compte dans le calcul des prestations de retraite. La rémunération ouvrant droit à pension pour ces périodes est établie sur la base de la rémunération des six mois précédant le deuxième mois de chômage. Cela vaut pour les allocations de chômage comme pour les prestations sociales au titre du chômage.

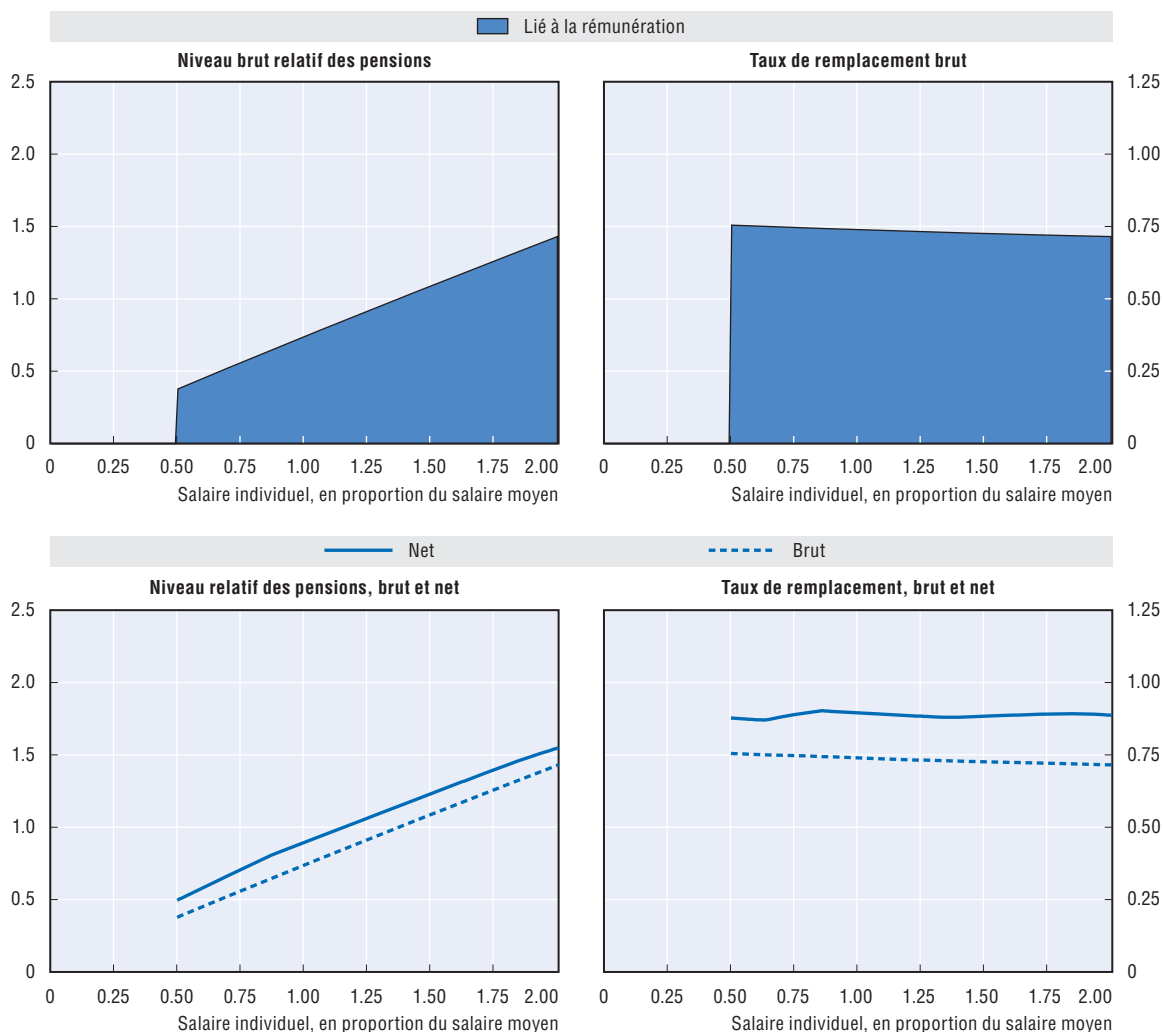
Des règles particulières s'appliquent aux chômeurs de longue durée. Les chômeurs de longue durée de 57 ans et plus peuvent partir à la retraite à 62 ans et percevoir une retraite à taux plein sans décote sous réserve d'avoir cotisé le nombre minimum d'années requis et d'être en fin de droits.

Un départ en retraite anticipée est également possible à partir de 57 ans, avec 22 années de cotisations dans le cas de personnes ayant perdu leur emploi à 52 ans ou plus. Dans ces cas, la pension est minorée de 0.5 % par mois, pendant cinq années au plus. Le tableau ci-dessous présente les règles qui s'appliquent en fonction de la date à partir de laquelle la personne est au chômage.

Exigences en matière de prestations de chômage	Conditions		Pénalité/réduction sur le montant de la pension
	À la date de début de la période de chômage	À la date du versement de la pension	
Avant le 31 décembre 2006	50 ans ou plus. Au moins 20 années de salaires enregistrés (à 50 ans).	55 ans ou plus. Les allocations de chômage et les prestations d'assistance-chômage sont épuisées et la période de chômage involontaire se poursuit.	0.5 % par mois d'anticipation jusqu'à 60 ans.
	55 ans ou plus.	60 ans ou plus. Droit à la pension de vieillesse (15 années de salaires enregistrés). Les allocations de chômage et les prestations d'assistance-chômage sont épuisées et la période de chômage involontaire se poursuit.	Pas de décote.
À partir du 1 ^{er} janvier 2007	52 ans ou plus. Au moins 22 années de salaires enregistrés (à 50 ans).	57 ans ou plus. Les allocations de chômage et les prestations d'assistance-chômage sont épuisées et la période de chômage involontaire se poursuit.	0.5 % par mois d'anticipation jusqu'à 62 ans.
	57 ans ou plus.	62 ans ou plus. Droit à la pension de vieillesse (15 années de salaires enregistrés). Les allocations de chômage et les prestations d'assistance-chômage sont épuisées et la période de chômage involontaire se poursuit.	Pas de décote.

Lorsque le chômage résulte d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, le montant de la pension est minoré d'un taux supplémentaire jusqu'à ce que le retraité atteigne l'âge normal de départ à la retraite. L'aide octroyée au titre de l'assistance-chômage sous conditions de ressources est accordée lorsque la durée de cotisation enregistrée est de plus de 180 jours dans les 12 mois précédant le début du chômage et si la rémunération mensuelle avant la période de chômage est inférieure à 80 % du salaire minimum. Cette allocation peut être maintenue jusqu'à ce que les bénéficiaires remplissent les conditions d'un départ en retraite anticipée sous réserve que ceux-ci avaient 50 ans lorsqu'ils ont perdu leur emploi.

Résultats de la modélisation des retraites : Portugal en 2060, âge de la retraite à 66 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (filets de protection – indexation sur les prix)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	37.5	55.9	73.8	108.7	142.9	209.5
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	49.6	70.8	89.5	123.3	154.8	207.1
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	75.1	74.5	73.8	72.5	71.4	69.8
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	87.7	88.9	89.5	88.4	88.7	84.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.7	11.9	11.8	11.6	11.4	11.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel net)	14.8	13.6	13.4	13.2	12.9	14.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.4	11.2	10.6	9.7	9.2	8.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.5	12.3	11.2	10.6	9.4	14.5

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328551>


République slovaque

République slovaque : le système de retraite en 2014

Le régime de retraite public lié à la rémunération est analogue à un système à points, avec des prestations qui dépendent du salaire individuel par rapport au salaire moyen. Les actifs à faible revenu sont protégés par le fait que la retraite est calculée sur un salaire minimum. Tous les retraités peuvent prétendre aux prestations d'aide sociale. Des régimes facultatifs à cotisations définies ont été mis en place en 2005.

Indicateurs essentiels : République slovaque

		République slovaque	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	10 342	33 036
	USD	12 525	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.0	7.9
Espérance de vie	À la naissance	75.3	80.0
	À 65 ans	16.2	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	13.6	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329006>

Conditions d'ouverture des droits

Actuellement, la pension peut être versée à partir de 62 ans sous réserve de justifier d'au moins 15 années de cotisations. Cet âge est abaissé pour les femmes qui ont eu des enfants. Ainsi, une femme qui a eu au moins cinq enfants peut partir à la retraite à 57.5 ans en 2014. L'âge de la retraite des femmes est progressivement reculé, et il sera au minimum de 62 ans en 2024. À compter de 2017, l'âge légal de la retraite sera indexé sur l'évolution de l'espérance de vie à l'âge de la retraite. La hausse réelle correspondra à l'évolution de l'espérance de vie moyenne comparée à la période de référence, et le résultat sera présenté en jours. Pour pouvoir bénéficier d'une pension dans le cadre du régime à cotisations définies, au moins dix années de cotisations étaient nécessaires, mais cette règle a été supprimée le 1^{er} janvier 2015.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Les points de retraite sont calculés en rapportant les salaires individuels au salaire moyen national. Il existe en outre une composante de solidarité qui réduit les points de retraite supérieurs à 1.25. Ce coefficient va progressivement passer de 84 % à 60 % entre 2013 et 2018. Les points de retraite inférieurs à 1 sont augmentés de manière similaire, et le coefficient d'augmentation passera progressivement de 16 à 22 % sur la même période.

Les prestations versées au moment de la retraite correspondent à la moyenne de tous les points de retraite acquis pendant la période de référence (en général depuis 1984) multipliée par la durée totale d'assurance et la valeur du point de retraite au moment du départ en retraite. En 2014, le point de retraite valait 10.2524 EUR. La valeur du point de retraite est indexée sur la hausse du salaire moyen (au troisième trimestre de l'année civile). Le salaire moyen national était de 858.00 EUR par mois en 2014. En divisant la valeur du point par le montant de la rémunération, on obtient l'équivalent du taux d'acquisition des droits dans un régime à prestations définies, c'est-à-dire à peu près 1.25 %.

Les salaires pris en compte pour le calcul des cotisations sont plafonnés à cinq fois le salaire moyen. Les données sur les salaires sont décalées. Ce décalage implique que le plafond des cotisations est légèrement inférieur à cinq fois le salaire moyen.

Les pensions mises en paiement sont indexées pour partie sur la hausse du salaire moyen et pour partie sur la hausse des prix. Entre 2013 et 2017, la revalorisation des prestations de retraite se fera par l'addition de montants fixes. Les parts relatives de la hausse des salaires et de l'inflation dans l'indexation vont évoluer (40/60 en 2014, 20/80 en 2016 et 10/90 en 2017). À partir de 2018, l'indexation va suivre l'évolution des prix à la consommation pour les ménages de retraités.

Les salariés qui rejoignent les régimes à cotisations définies voient leurs prestations du régime public lié à la rémunération indexées de manière proportionnelle.

Pension minimum

Il n'y a pas de pension minimum. Toutefois, l'assiette des droits à pension est au moins égale au salaire minimum. Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'assiette en vigueur pour les travailleurs indépendants est de 50 % du salaire moyen perçu deux ans auparavant. Le salaire minimum était de 352.00 EUR et l'assiette minimum pour les travailleurs indépendants était de 402.50 EUR début janvier 2014.

Aide sociale

L'allocation de subsistance est destinée aux personnes dans l'incapacité de préserver leur niveau de vie en raison de leur situation sociale et d'un niveau de revenu (individuel ou du ménage) insuffisant. L'allocation est universelle, non contributive et financée par l'impôt général. L'objectif est de garantir des conditions de vie de base et d'aider les citoyens, avec leur participation active, à surmonter une situation financière défavorable.

Au 1^{er} janvier 2014, l'allocation de subsistance garantit aux retraités les revenus minimum suivants :

1. Une allocation mensuelle de 61.60 EUR pour une personne seule et de 107.10 EUR pour un couple sans enfants.
2. Une allocation de logement mensuelle de 55.80 EUR pour une personne seule et de 89.20 EUR pour un couple sans enfants.
3. Une indemnité de protection mensuelle de 63.07 EUR pour une personne seule et de 126.14 EUR pour un couple sans enfants.
4. Le total mensuel est de 180.47 EUR pour une personne seule et de 322.44 EUR pour un couple sans enfants. Ces montants correspondent à une somme totale dans le cas où une personne atteint l'âge de la retraite sans droit à pension et sans revenu personnel.

Les individus qui touchent une pension modeste perçoivent l'allocation de subsistance, mais 25 % du montant de la pension sont exclus des conditions d'éligibilité. Pour toute année d'assurance au-delà de 25 années, un point de pourcentage supplémentaire est exclu (par exemple, pour 40 années de cotisations, 40 % du montant de la pension sont ignorés). Cela signifie que les montants mentionnés ci-dessus ne sont pas des montants maximum et qu'ils peuvent varier en fonction de la durée de cotisation.

Régime à cotisations définies

Dans le régime facultatif à cotisations définies, le taux de cotisation atteint 4 % du salaire. Toutefois, à compter du 1^{er} janvier 2017, il augmentera progressivement de 0.25 % chaque année pour atteindre le taux cible de 6 % en 2024. L'adhésion au régime à cotisations définies était obligatoire pour les actifs entrant pour la première fois sur le marché du travail à compter du 1^{er} janvier 2005. Les autres avaient la possibilité de choisir, avant le 1^{er} juin 2006, d'adhérer au régime mixte ou de rester dans le régime public. Du 1^{er} janvier 2008 au 31 mars 2012, la participation au système mixte était facultative pour les nouveaux actifs. Des réformes ont instauré l'adhésion automatique par défaut, assortie d'une possibilité de sortie dans un délai de deux ans. Ces nouvelles règles sont entrées en

vigueur le 1^{er} avril 2012. Depuis le 1^{er} janvier 2013, une adhésion facultative est possible pour les nouveaux actifs avant l'âge de 35 ans. La pension à cotisations définies peut être perçue sous forme de rente viagère, de rente à échéance fixe ou de retraits échelonnés. Pour calculer la rente viagère, les compagnies d'assurance-vie utilisent des modèles de flux de trésorerie avec des tables de mortalité intergénérationnelle et unisexes, et prennent en compte le ratio de coûts du système.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir en retraite anticipée avec des prestations réduites de 0.5 % pour chaque période de 30 jours d'anticipation (6.5 % par an). Un départ anticipé suppose également que la pension correspondante soit supérieure à 237.71 EUR, soit 1.2 fois le revenu de subsistance d'un adulte. Le revenu de subsistance se monte à 198.09 EUR depuis le 1^{er} juillet 2013. Depuis le 1^{er} janvier 2011 il n'est plus possible de percevoir une pension de retraite anticipée et de bénéficier d'une assurance vieillesse obligatoire.

Retraite différée

Il est possible de reporter le départ en retraite avec des prestations majorées de 0.5 % pour chaque période de 30 jours de report (6 % par an). Pour les personnes qui font valoir leurs droits à la retraite et continuent à travailler, la retraite est recalculée automatiquement chaque année à compter du 1^{er} janvier 2015 ou sur demande lorsque l'intéressé cesse son activité, en ajoutant la moitié des points acquis au cours de cette période.

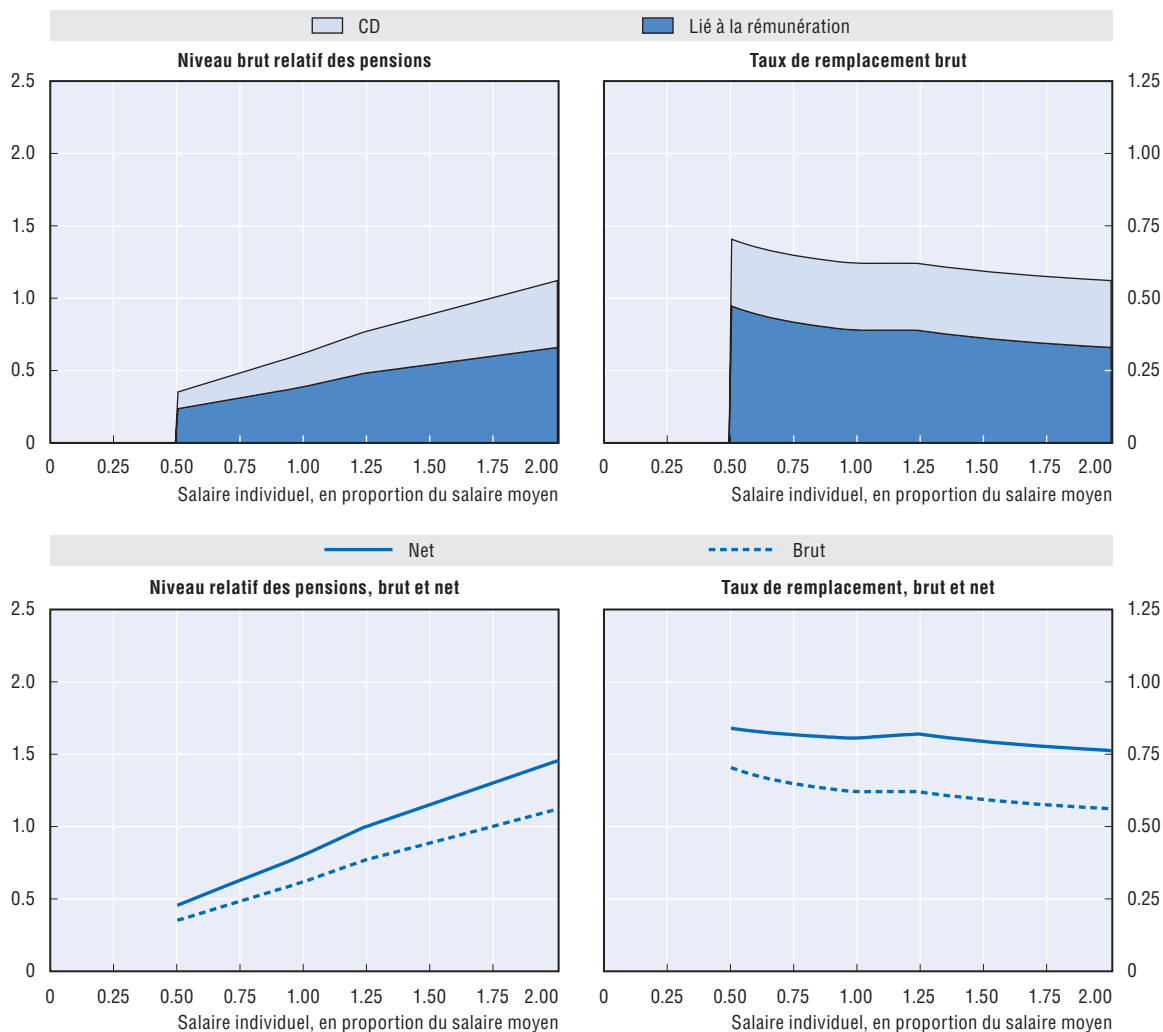
Enfants

Les personnes qui se consacrent à l'éducation des enfants de moins de six ans bénéficient de droits à pension pris en charge par l'État. L'assiette retenue pour le calcul des pensions correspond à 60 % du salaire moyen avant l'interruption. Depuis le 1^{er} janvier 2011, l'assiette a été adaptée aux règles générales de plafonnement, et est donc déterminée en fonction du salaire moyen annuel relevé deux ans avant l'interruption. Les dispositions pour les personnes qui s'occupent d'enfants handicapés sont plus avantageuses jusqu'aux 18 ans de l'enfant. L'aidant et l'enfant doivent avoir une adresse permanente en République slovaque et l'aidant doit être enregistré. Les mêmes règles s'appliquent au régime à cotisations définies (régime d'assurance vieillesse).

Chômage

Les périodes de chômage ne font l'objet d'aucune majoration. Les chômeurs peuvent toutefois cotiser à une assurance retraite facultative. Il est également possible de verser rétroactivement des cotisations pour une période de chômage.

Résultats de la modélisation des retraites : République slovaque en 2061, âge de la retraite à 67 ans



Scénario de base : indexation des principaux paramètres sur les salaires

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	35.2	48.6	62.1	88.9	112.2	158.7
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	45.7	63.1	80.6	115.5	145.7	206.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	70.4	64.8	62.1	59.3	56.1	52.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	84.0	81.7	80.6	79.4	76.2	74.2
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.8	9.0	8.6	8.2	7.8	7.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.6	10.7	10.2	9.8	9.2	8.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.8	9.0	8.6	8.2	7.8	7.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	11.6	10.7	10.2	9.8	9.2	8.7

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328581>

République tchèque


République tchèque : le système de retraite en 2014

Le système de retraite tchèque se compose d'un régime public et d'un régime privé facultatif par capitalisation obligatoire.

Le régime public comporte une composante de base et une autre liée à la rémunération calculée selon une formule progressive.

Indicateurs essentiels : République tchèque

		République tchèque	OCDE
Salaire du travailleur moyen	CZK	312 084	915 586
	USD	13 637	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	8.9	7.9
Espérance de vie	À la naissance	77.6	80.0
	À 65 ans	17.3	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	17.6	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328754>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est actuellement de 62 ans et 8 mois pour les hommes et de 61 ans et 4 mois pour les femmes. L'âge normal de la retraite est progressivement relevé de deux mois par an, sans qu'aucun plafond ne soit prévu. Pour les femmes, l'âge d'ouverture des droits à la retraite augmente de 4 mois par an, et augmentera de 6 mois par an à compter de 2019, afin d'être aligné sur celui des hommes. Les hommes et les femmes nés en 1975 partiront ainsi à la retraite au même âge, soit 66 ans et 8 mois. Le nombre minimum d'années de couverture va progressivement passer de 25 à 35 années (ou 30 années sans périodes non contributives). Les personnes justifiant d'une couverture de 15 ans (qui sera progressivement portée à 20 ans, ou 15 ans sans périodes non contributives) peuvent percevoir une pension 5 ans après l'âge normal de la retraite des hommes nés la même année.

Calcul des prestations

Régime de base

La pension de base est de 9 % du salaire moyen légal, ce qui équivalait à un montant annuel de 28 080 CZK en 2014.

Régime lié à la rémunération

Le montant de la pension liée à la rémunération correspond à 1.5 % du salaire par année d'activité. Le salaire de référence est actuellement calculé sur la moyenne de toutes les années écoulées depuis 1986, mais la moyenne des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière va être progressivement prise en compte. Les rémunérations des années antérieures sont indexées sur le salaire moyen national.

La formule de calcul des prestations est progressive. Elle utilise des seuils de revenus pour réduire le salaire moyen perçu au cours de la carrière dans la base de calcul. Au final, le premier seuil équivaut à 44 % du salaire moyen et le second à 400 % du salaire moyen [en raison d'une période de transition de cinq ans, les chiffres utilisés en 2014 sont différents de ceux qui s'appliqueront aux futurs retraités (à l'issue de la période de transition), mais en termes de salaires et de prix de 2014]. Le premier seuil de réduction est égal à 11 415 CZK et le second à 103 768 CZK (2014). En dessous du premier seuil, le taux de remplacement est de 100 %, et entre le premier et le second, il est de 26 %. Les revenus qui dépassent le second seuil ne sont pas pris en compte.

Il existera une obligation légale d'indexation de la composante de la pension servie qui est liée à la rémunération, afin que la prestation globale moyenne de retraite (pension de base et liée à la rémunération) soit revalorisée au minimum de la totalité de la hausse des prix (contre seulement un tiers de la hausse des prix pour la période 2013-14), majorée d'un tiers de la croissance des salaires réels.

Pension minimum

Le montant total de la prestation publique de retraite mensuelle minimum nouvellement accordée est de 3 110 CZK. Elle se compose d'une retraite minimum liée à la rémunération de 770 CZK, à laquelle s'ajoute la composante de base de 2 340 CZK.

Aide sociale

Le minimum vital comporte une seule composante et représente le minimum vital nécessaire pour assurer la subsistance d'une personne et la satisfaction de ses autres besoins élémentaires. Le minimum vital d'une personne (et donc aussi du retraité vivant seul) s'élève à 3 410 CZK par mois. La protection sociale relative au logement est assurée par le système d'aide sociale de l'État, qui fournit des allocations logement, et par le système d'aide aux besoins matériels qui prévoit un supplément logement.

Régime privé facultatif

Depuis janvier 2013, toute personne assurée peut adhérer si elle le souhaite à un système de retraite par capitalisation, à gestion privée et à cotisations définies. Ensuite, il n'est plus possible de se rétracter. Le régime par capitalisation intégrale obligatoire est financé par des cotisations représentant 5 % du salaire brut. Dans le même temps, le taux de cotisation individuelle au régime public lié à la rémunération a été abaissé de 3 points (de 28 à 25 %). Par conséquent, le taux de cotisation total des participants passe à 30 % du salaire brut. La baisse du taux de cotisation au régime public de retraite a un impact sur le taux d'acquisition de la composante du régime public liée à la rémunération. Le taux annuel d'acquisition baisse à 1.2 % (contre 1.5 %) pour chaque année de cotisation au système par capitalisation.

Les cotisations sont placées sur des comptes individuels gérés par des caisses de retraite privées et investies selon la stratégie d'investissement individuelle choisie par le participant, qui consiste à répartir l'épargne sur des fonds de pension. Chaque caisse privée propose exactement quatre fonds de pension qui présentent différents profils de risque.

Une fois qu'il touche la retraite du régime public, le participant peut faire valoir ses droits auprès du régime par capitalisation. Trois options de liquidation sont possibles – rente viagère, rente viagère assortie d'une pension de réversion supplémentaire pendant 3 ans ou rente temporaire sur 20 ans.

Il existe une pension complémentaire facultative, que l'on suppose à cotisations définies. Le taux de cotisation retenu par hypothèse est de 2.8 %.

Les systèmes de retraite privés facultatifs ne sont pas modélisés dans l'hypothèse de base.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il est possible de partir en retraite 3 ans (durée qui sera relevée à 5 ans, mais sans permettre un départ avant l'âge de 60 ans) avant l'âge normal de la retraite, sous réserve de justifier d'une couverture de 25 ans, qui sera portée, comme les autres conditions d'ouverture des droits, à 35 ans. Le coefficient total d'acquisition des droits (c'est-à-dire le nombre d'années de cotisations multiplié par le taux d'acquisition) est définitivement réduit de 0.9 % pour chaque tranche de 90 jours durant les 360 premiers jours de retraite anticipée (soit -3.6 % par an), de 1.2 % pour chaque tranche de 90 jours

entre 361 et 720 jours (-4.8 % par an) et de 1.5 % pour chaque tranche de 90 jours suivante (-6 % par an). Pour une personne ayant effectué une carrière complète, cela correspond à une réduction du montant de la pension (plutôt que du taux de remplacement) de $3.6/64.5$ ($1.5 \% \times 43 \text{ ans}$) = 5.6 %.

Retraite différée

Il est possible de différer la liquidation des droits au-delà de l'âge normal de la retraite. Le coefficient total d'acquisition des droits est majoré de 1.5 % par tranche de 90 jours (+6 % par an). En revanche, l'intéressé n'acquiert pas de droits supplémentaires. Il est également possible de cumuler une retraite et un emploi (à compter de 2010, en cas de demande de pension à taux plein, la pension versée (coefficient total d'accumulation) est majorée de 0.4 % par période de 360 jours travaillés) et de recevoir une demi-pension. Le cumul d'un emploi et d'une demi-pension entraîne une majoration de 1.5 % par période de 180 jours de travail.

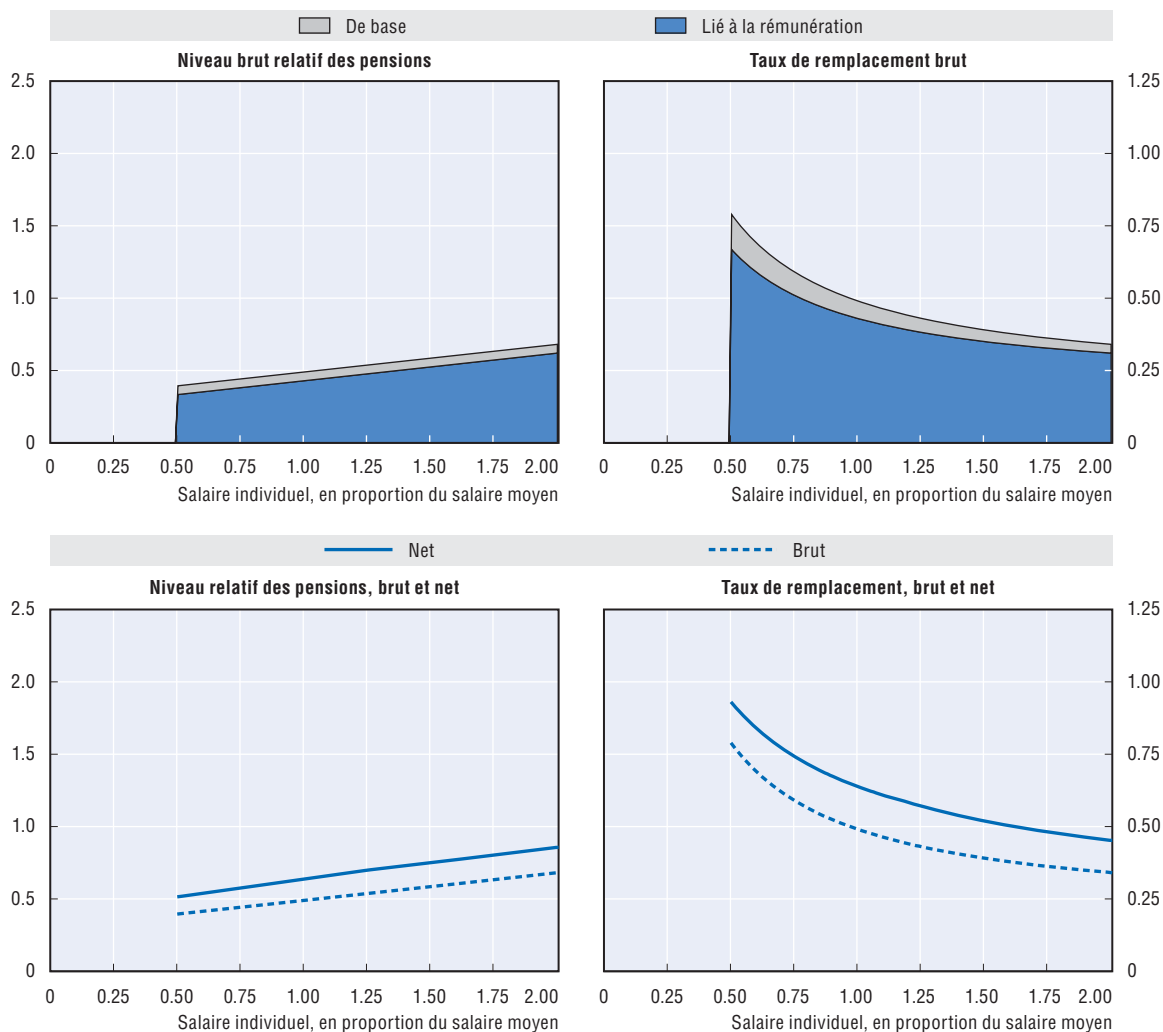
Enfants

Les périodes d'inactivité passées à élever des enfants de moins de quatre ans (ou plus, en cas de handicap grave) ouvrent droit à une majoration. Ces années ne sont pas prises en compte dans le calcul de la rémunération aux fins de la retraite de sorte qu'elles ne réduisent pas l'assiette de cotisation. (Cette méthode est utilisée pour toutes les périodes non contributives).

Chômage

Dans le système de retraite, les périodes de chômage indemnisé en fonction du salaire sont validées. La durée des droits à l'assurance-chômage varie avec l'âge : 5 mois jusqu'à 50 ans, 8 mois de 50 à 55 ans et 11 mois pour les plus de 55 ans. En outre, les périodes de chômage non indemnisé sont également prises en compte à concurrence de trois ans (mais seule une année de chômage non indemnisé avant l'âge de 55 ans est validée). La période de chômage retenue pour le calcul de la pension est ramenée à 80 %, ce qui signifie que pour une personne dont la carrière comporte cinq ans de chômage, quatre de ces années seront prises en compte dans le calcul de sa retraite. Si la période de chômage est située dans la période décisive (de référence) pour le calcul de l'assiette de cotisation moyenne, cette période est exclue du calcul et seul est retenu le revenu sur la base duquel la prime a été acquittée.

Résultats de la modélisation des retraites : République tchèque en 2062, âge de la retraite à 68 ans



Scénario de base, fondé sur la législation


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	39.5	44.2	49.0	58.6	68.1	87.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	51.3	57.6	63.8	75.1	85.7	106.8
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	78.9	59.0	49.0	39.1	34.1	29.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	93.1	74.2	63.8	51.9	45.2	38.3
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.1	9.0	7.5	6.0	5.2	4.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.0	10.5	8.7	6.9	6.1	5.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.1	9.0	7.5	5.9	5.0	4.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.0	10.5	8.7	6.8	5.9	4.9

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : République tchèque en 2062, âge de la retraite à 68 ans (suite)

Scénario alternatif : régimes ciblés – indexation intégrale sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	42.4	47.2	52.0	61.5	71.1	90.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	55.2	61.4	67.6	78.4	89.0	110.1
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	84.9	62.9	52.0	41.0	35.5	30.1
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	100.0	79.2	67.6	54.1	46.9	39.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	13.0	9.6	7.9	6.3	5.4	4.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.9	12.5	10.3	8.2	7.1	6.0
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	13.0	9.6	7.9	6.1	5.2	4.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.9	12.5	10.3	8.0	6.8	5.6

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction de la législation, à l'exception des filets de protection qui suivent les salaires réels. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328334>


Royaume-Uni

Royaume-Uni : le système de retraite en 2014

Le régime public comporte deux piliers (une pension de base forfaitaire et une retraite complémentaire liée à la rémunération), que complète un vaste ensemble de régimes privés facultatifs. Le régime public est actuellement transformé en une pension de base forfaitaire. Par ailleurs, une prestation non imposable liée à la rémunération (*Pension credit*) a été mise en place pour les retraités les plus démunis.

Indicateurs essentiels : Royaume-Uni

		Royaume-Uni	OCDE
Salaire du travailleur moyen	GBP	35 633	25 668
	USD	55 539	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	5.6	7.9
Espérance de vie	À la naissance	80.4	80.0
	À 65 ans	19.4	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.1	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329072>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite est actuellement de 65 ans pour les hommes et de 62.5 ans pour les femmes. Cet âge est progressivement repoussé pour les femmes, et atteindra 65 ans d'ici à novembre 2018. L'augmentation de l'âge de la retraite à 66 ans d'ici à octobre 2020 et à 67 ans entre 2026 et 2028 a été adoptée. Les pouvoirs publics ont également proposé que les futurs changements de l'âge de la retraite soient fondés sur l'évolution de l'espérance de vie. Selon l'ancien système, une personne atteignant l'âge de la retraite a droit à la pension publique de base à taux plein si elle a versé des cotisations à la sécurité sociale pendant 30 années au cours de sa vie active, ou si elle est considérée comme les ayant versées, ou si ces années lui ont été créditées. Une pension réduite au *pro rata* est versée aux personnes ayant cotisé moins de 30 années, et justifiant au minimum d'une année de cotisation ou de crédits. Les personnes atteignant l'âge de la retraite après le 6 avril 2016 devront justifier de 35 années de cotisations pour recevoir la pension publique à taux plein, et la période minimum ouvrant droit à pension sera portée à 10 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la pension publique de base à taux plein pour une personne seule est de 113.10 GBP par semaine en 2014/15. Il est prévu que la nouvelle pension publique de base soit fixée à un montant supérieur.

Régime lié à la rémunération

En plus de la pension publique de base, le système actuel comporte une pension publique complémentaire liée à la rémunération, qui peut aller de moins de 1 GBP à près de 200 GBP par semaine, en fonction des antécédents professionnels. Ce système ne sera pas maintenu dans la nouvelle pension publique, et ne sera plus accessible aux personnes qui partent à la retraite à compter d'avril 2016.

Sortie du régime public

Les plans de retraite professionnels et personnels ont pu choisir de sortir de la composante complémentaire du régime public. L'adoption de la nouvelle pension publique conduira à la suppression de cette possibilité.

Régime privé d'entreprise

En octobre 2012, les pouvoirs publics ont commencé à mettre en œuvre l'adhésion automatique aux fonds de pension d'entreprise. Une fois ce déploiement achevé (février 2018), tous les employeurs auront l'obligation légale d'inscrire à un régime d'entreprise l'ensemble des salariés remplissant les conditions requises, âgés de 22 ans à l'âge de la retraite, et dont les revenus sont supérieurs à 10 000 GBP en 2014/15. Les cotisations minimum se monteront à 8 % d'une tranche légale de revenus comprise entre 5 772 GBP et 41 865 GBP en 2014/15 d'ici à octobre 2018.

Pour faciliter l'adhésion automatique, le gouvernement a instauré le National Employment Savings Trust (NEST), un fonds professionnel à cotisations définies. Le NEST a une obligation de service public : il doit accepter tout salarié inscrit automatiquement par son employeur, et est conçu pour fournir une prestation de retraite de qualité et à faible coût aux bas et moyens salaires, aux travailleurs temporaires et aux petits employeurs qui trouvent difficilement leur compte sur le marché.

Régime ciblé

Le *Pension credit* est une prestation hebdomadaire non imposable pour les personnes à faible revenu, qui garantit à tous les retraités un revenu minimum. Il s'agit d'une prestation liée à la rémunération, qui ne repose pas sur les cotisations de sécurité sociale. Le *Pension credit* est composé de deux éléments : le crédit garanti et le crédit d'épargne. Le crédit garanti assure un revenu minimum en accordant une aide financière aux personnes qui ont atteint l'âge requis (voir ci-dessous) et dont le revenu est inférieur au montant de la garantie minimum type. En 2014-15, ce montant était de 148.35 GBP pour une personne seule et de 226.50 GBP pour un couple (ces montants peuvent être plus élevés dans le cas de personnes gravement handicapées, ayant des responsabilités d'aidants ou des frais de logement particuliers).

Le crédit d'épargne est un montant supplémentaire destiné aux personnes de 65 ans et plus disposant d'une épargne modeste pour leur retraite. Il vise à ramener le taux effectif de dégressivité des prestations de 100 % dans les régimes précédents à 40 %. Les personnes dont le revenu (à l'exclusion du crédit garanti) est inférieur au revenu minimum du crédit garanti, mais supérieur au seuil du crédit d'épargne (120.35 GBP pour une personne seule et 192.00 GBP pour un couple en 2014-15) perçoivent 60 % de la différence entre leur revenu et le seuil, à concurrence de 16.80 GBP pour une personne seule et de 20.70 GBP pour un couple. Pour les personnes dont le revenu est supérieur au revenu minimum du crédit garanti (qui n'ont donc pas droit au crédit garanti), le crédit d'épargne maximum est réduit de 40 % de l'excédent de leur revenu par rapport au niveau garanti.

L'âge d'ouverture des droits au *Pension credit* passe progressivement à 65 ans, parallèlement à la hausse de l'âge de la retraite pour les femmes, et augmentera encore lorsque l'âge de la pension publique sera repoussé au-delà de 65 ans pour les hommes et les femmes. La composante crédit d'épargne du système ne sera plus accessible aux personnes qui atteignent l'âge de la retraite à compter du 6 avril 2016 (cette cohorte bénéficiera de la nouvelle pension publique).

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Il n'est pas possible d'anticiper la liquidation d'une pension publique. Les pensions facultatives peuvent être liquidées en fonction des dispositions des différents régimes.

Retraite différée

Il est toujours possible de reporter la liquidation de la retraite publique afin de bénéficier d'une majoration de la pension. Cette majoration vient s'ajouter à la pension normale lorsque la personne fait valoir ses droits pour la première fois ou les fait valoir de nouveau.

Jusqu'au 6 avril 2005, le report de la liquidation de la retraite ouvrait droit à une majoration d'environ 7.5 % par année de report (soit 1 % toutes les 7 semaines). Depuis le 6 avril 2005, cette majoration a été portée à environ 10.4 % par année de report (soit 1 % toutes les 5 semaines).

Le montant du supplément obtenu dépend de la durée du report. Les personnes concernées ont le choix entre l'une des options suivantes :

- Une majoration à vie de la pension hebdomadaire (si le départ à la retraite est reporté d'au moins cinq semaines).
- Une somme globale imposable versée en une seule fois (si le départ à la retraite est reporté pendant au moins un an). Cette somme globale est constituée du montant de la pension publique non perçue pendant la durée du report, majoré d'un taux d'intérêt garanti supérieur d'au moins deux points au taux de base de la Banque d'Angleterre. Le choix doit être fait lors de la liquidation de la pension publique.
- Pour les personnes qui atteindront l'âge de la retraite à partir d'avril 2016, il ne sera plus possible de choisir un versement en une fois. Pour bénéficier d'une majoration à vie de la pension hebdomadaire, le départ à la retraite devra être reporté d'au moins neuf semaines. La majoration obtenue grâce au départ différé sera inférieure à celle dont ont profité ceux partis à la retraite avant avril 2016.

Enfants

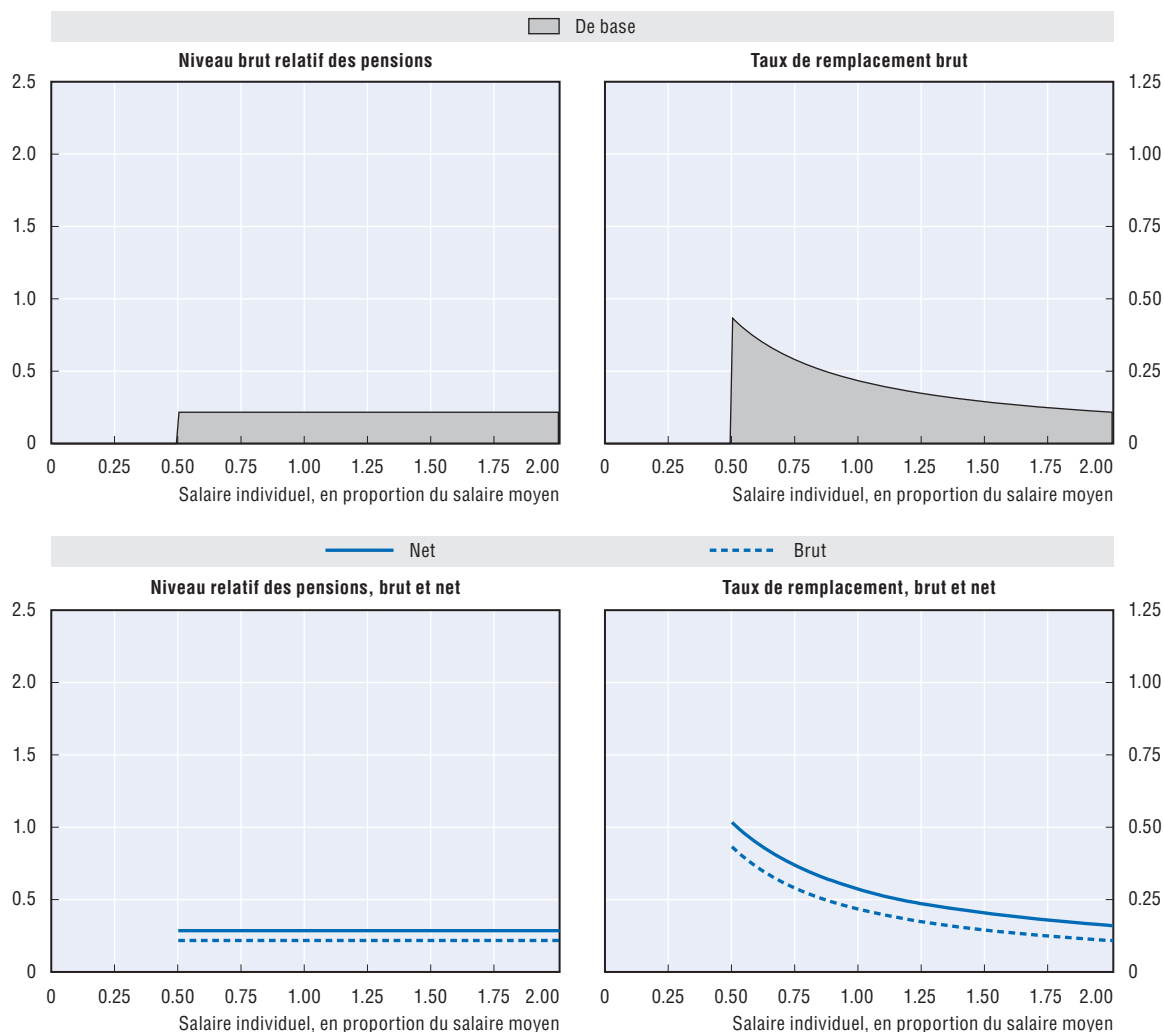
Les deux piliers du régime public de retraite (pension publique de base et retraite publique complémentaire) assurent une protection pour les périodes d'éducation des enfants. Cette protection couvre les personnes qui n'ont pas d'emploi rémunéré et celles qui travaillent mais dont le salaire est inférieur au seuil de cotisation au régime de retraite. Avant le 6 avril 2010, en ce qui concerne la pension publique de base, la protection était assurée par le dispositif *Home Responsibilities Protection* (HRP), qui couvrait les années consacrées à élever au moins un enfant de moins de 16 ans. Ce dispositif réduisait le nombre d'années requis pour percevoir une retraite à taux plein de sorte qu'avec un HRP suffisant, seules 20 années d'activité (incluant les périodes pour lesquelles des cotisations à la sécurité sociale peuvent être validées) étaient nécessaires. Pour la retraite complémentaire, les années consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans étaient validées ; les parents s'occupant de leurs enfants étaient réputés avoir une rémunération égale au premier seuil de salaire.

Le dispositif HRP a été remplacé par un système de crédits hebdomadaires de la sécurité sociale (*National insurance credits*) pour les parents et les aidants naturels. Les personnes atteignant l'âge de la retraite après 2010 peuvent recevoir des crédits s'ils touchent des allocations (*Child benefit*) pour un enfant de moins de 12 ans. Ces crédits peuvent compter pour leurs droits à la pension nationale de base et à la retraite complémentaire. Toutes les années acquises avant 2010 dans le cadre du dispositif HRP ont été converties en années de crédits à la sécurité sociale.

Chômage

Les périodes de chômage indemnisé (assurance chômage ou assistance) sont créditées sur le compte de sécurité sociale pour la pension publique de base. Pour la retraite complémentaire, ces périodes ne sont pas validées auprès de la sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des retraites : Royaume-Uni en 2062, âge de la retraite à 68 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation de la pension de base sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	21.6	21.6	21.6	21.6	21.6	21.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5	28.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	43.3	28.9	21.6	14.4	10.8	7.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	51.7	36.7	28.5	20.3	16.0	11.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	7.1	4.7	3.6	2.4	1.8	1.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.8	5.2	3.9	2.6	1.9	1.3

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328650>


Slovénie

Slovénie : le système de retraite en 2014

Le système associe un régime public lié à la rémunération et des régimes minimum et ciblé.

Indicateurs essentiels : Slovénie

		Slovénie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	EUR	17 851	33 036
	USD	21 618	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	11.4	7.9
Espérance de vie	À la naissance	79.5	80.0
	À 65 ans	18.9	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	17.9	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329015>

Conditions d'ouverture des droits

En 2014, l'âge de la retraite était de 58 ans et huit mois avec 40 années de cotisations pour les hommes, et 58 ans et quatre mois avec 38 années et huit mois de cotisations pour les femmes. Ces conditions de départ sont progressivement relevées et l'âge de départ sera de 60 ans en 2018 pour les hommes et en 2020 pour les femmes, avec 40 années de cotisations. Pour les personnes ne justifiant pas de 40 années de cotisations, l'âge de départ sera porté à 65 ans à partir de 2020.

Hommes (2014)	Années de cotisations	15	20	40
	Âge de la retraite	65 ans	64 ans	58 ans et 8 mois
Hommes (2018)	Années de cotisations	15	20	40
	Âge de la retraite	65 ans	65 ans	60 ans
Femmes (2014)	Années de cotisations	15	20	38 ans et 8 mois
	Âge de la retraite	64 ans	62 ans	58 ans et 4 mois
Femmes (2020)	Années de cotisations	15	20	40
	Âge de la retraite	65 ans	65 ans	60 ans

Jusqu'en 2019, il faut justifier de 20 années de cotisations pour avoir droit à une pension. Ensuite, 15 années d'assurance seront suffisantes.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Les prestations de la pension de vieillesse sont calculées nettes d'impôts. Le régime lié à la rémunération verse 26 % de la pension de référence aux hommes et 29 % aux femmes, sous réserve que les conditions minimales d'ouverture des droits (15 années de cotisations) soient remplies. Ensuite, le taux d'acquisition est de 1.25 % par an pour les hommes, et il était de 1.41 % pour les femmes en 2014. Le taux d'acquisition pour les femmes est progressivement modifié et atteindra 1.25 % en 2023. Le coefficient total d'acquisition après 40 années de cotisation était de 57.25 % pour les hommes et de 64.25 % pour les femmes en 2014. En conséquence, le taux d'acquisition total pour chaque année supplémentaire pour les femmes s'élève à 1.25 % et le taux d'acquisition pour 40 années de cotisation s'élève à 60.25 %. La pension de référence correspond à la moyenne des 24 meilleures années de salaire net. Les salaires nets antérieurs sont revalorisés en fonction de la hausse des salaires nominaux nets. En 2014, les 20 meilleures années consécutives sont utilisées pour déterminer la pension de référence. Le salaire de référence se fonde sur une période comprenant les meilleures années consécutives depuis 1970. La période de référence est allongée depuis 2013 et portera sur 24 années en 2018.

Une base minimum d'évaluation des pensions s'applique à tous les salaires ouvrant droit à retraite. La base minimum d'évaluation des pensions est établie le 1^{er} janvier de chaque année et se monte à 76.5 % du salaire mensuel moyen. En novembre 2014, ce salaire était de 762.76 EUR, déductions faites des impôts et des cotisations. Le salaire ouvrant droit à retraite est également plafonné à hauteur de 4 fois la base minimum d'évaluation des pensions, soit 3 051.04 EUR par mois en novembre 2014. Les pensions mises en paiement sont indexées à 60 % sur la hausse du salaire brut moyen et à 40 % sur les prix à la consommation ; il n'y a toutefois pas eu de revalorisation en 2014.

Pension minimum

La pension minimum est fixée à 26 % de la base minimum d'évaluation des pensions pour les hommes et à 29 % pour les femmes.

Régime ciblé

Une allocation de sécurité sociale était versée sous conditions de ressources aux retraités à faible revenu jusqu'au 31 décembre 2011. Depuis le 1^{er} janvier 2012, cette allocation relève de la législation sur la protection sociale.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

En cas de retraite anticipée, la pension est réduite comme suit :

Femmes (2014)						
Âge (limite inférieure)	58 ans et 4 mois	59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	
Décote (mensuelle, %)	0.3	0.3	0.3	0.3	0	
Décote (annuelle, %)	2.4	3.6	3.6	3.6	0	
Total (%)	13.2	10.8	7.2	3.6	0	
Hommes (2014)						
Âge (limite inférieure)	58 ans et 8 mois	59 ans et 6 mois	60 ans et 6 mois	61 ans et 6 mois	62 ans et 6 mois	64 ans
Décote (mensuelle, %)	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0
Décote (annuelle, %)	1.2	1.8	1.8	1.8	1.8	0
Total (%)	18 (max.)	16.2	12.6	9.0	5.4	0

La limite supérieure pour calculer la décote de la pension est fixée à 65 ans. Toutefois, en raison de la période de transition, la limite supérieure en 2014 était de 62 ans pour les femmes et de 64 ans pour les hommes. Cette limite est progressivement augmentée de six mois par an et atteindra 65 ans tant pour les hommes que pour les femmes. La décote maximum de la pension de vieillesse se monte à 18 %.

Retraite différée

Il est possible de reporter le départ en retraite, et les prestations sont ajustées en fonction du report :

- Une nouvelle bonification des prestations a été introduite pour chaque tranche de trois mois d'activité après qu'un individu remplit les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite – actuellement 60 ans et 40 années de cotisations (sans périodes rachetées). La majoration maximum en cas de report du départ à la retraite est de 12 % (trois ans).

Si une personne reporte la liquidation de sa pension de vieillesse alors qu'elle a atteint l'âge minimum (en 2014, 58 ans et huit mois avec 40 années de cotisations (sans périodes rachetées) pour les hommes, et 58 ans et quatre mois avec 38 ans et huit mois (sans périodes rachetées) pour les femmes, et 60 ans pour tous à partir de 2019), les années supplémentaires d'assurance jusqu'à l'âge ouvrant droit à une pension à taux plein permettent d'obtenir un taux d'acquisition plus élevé.

Années de cotisations sans périodes rachetées (limite inférieure) en 2014			
Hommes	41	42	43
Femmes	39 et 8 mois	40 et 8 mois	41 et 8 mois
Taux d'acquisition (%)	4	8	12

Enfants

Les périodes de maternité (jusqu'à un an) sont prises en charge par le régime de retraite. Les prestations relatives à cette période sont calculées sur la base des salaires perçus avant l'arrêt de l'activité.

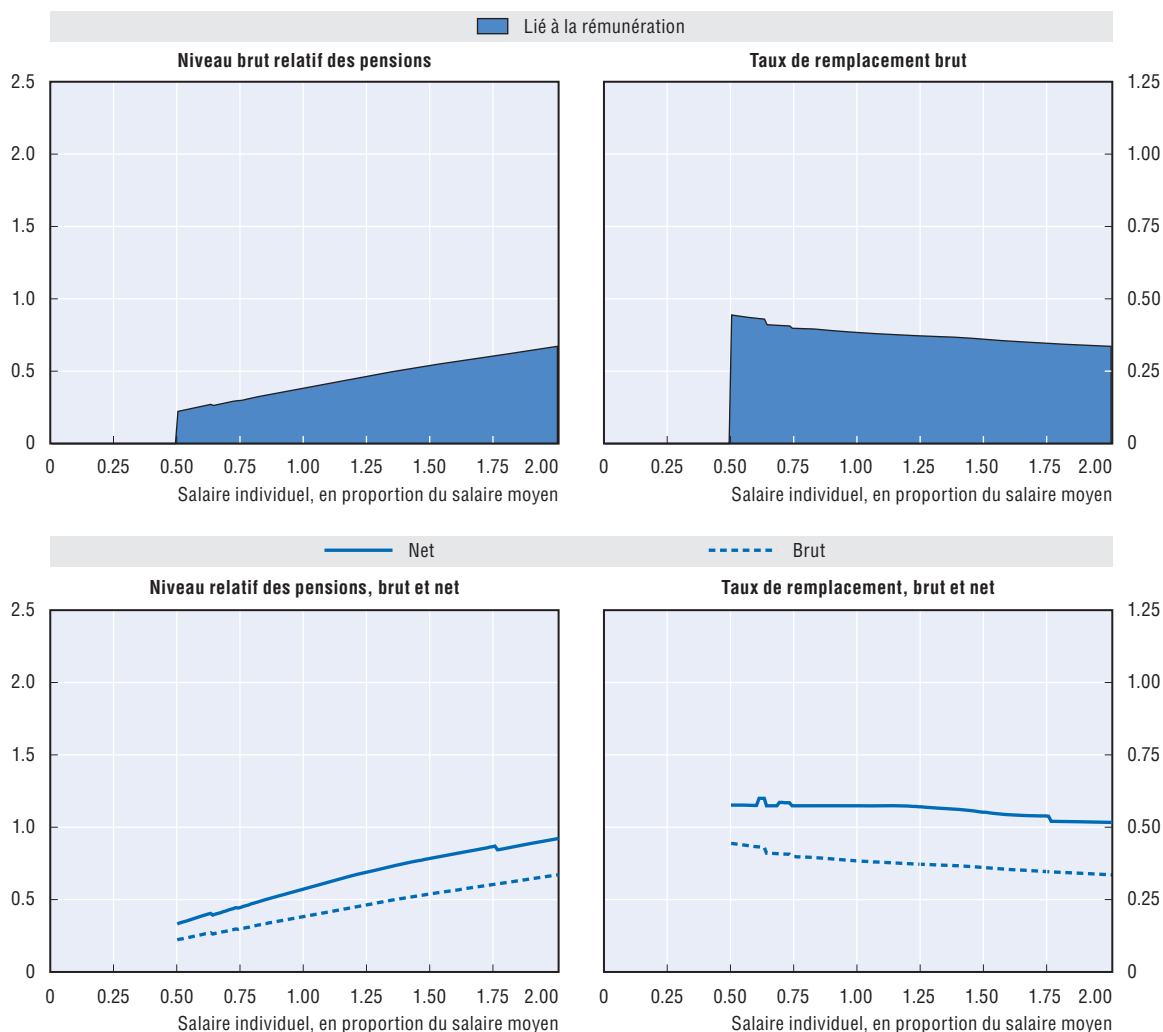
En outre, si l'un des parents passe à temps partiel alors que son enfant a moins de trois ans, il est considéré comme travaillant à temps plein. L'assiette pour le paiement des cotisations est le montant de la compensation ou de la prestation à laquelle l'intéressé a droit. Il est également possible de verser des cotisations volontaires pour rattraper les périodes d'inactivité (également pour les périodes consacrées à l'éducation des enfants).

Chômage

Les bénéficiaires des prestations d'assurance-chômage sont couverts par le régime de retraite et c'est l'Agence pour l'emploi qui verse les cotisations. Les personnes âgées de plus de 50 ans et justifiant de 25 années d'assurance peuvent bénéficier d'allocations de chômage pendant 19 mois (25 mois pour les salariés de plus de 55 ans justifiant de 25 années d'assurance).

Pour les personnes qui subissent des périodes de chômage plus longues et qui ont épuisé leurs droits à l'assurance chômage, l'État paye les cotisations et valide jusqu'à une année nécessaire pour remplir les conditions d'ouverture des droits à pension. Pour les chômeurs âgés d'au moins 57 ans ou qui justifient d'une durée d'assurance d'au moins 35 années, la prise en charge peut être étendue jusqu'à deux ans afin de respecter les conditions d'ouverture des droits à pension. Le montant des allocations de chômage (assurance et aide) est pris en compte lors du calcul des prestations de retraite.

Résultats de la modélisation des retraites : Slovénie en 2054, âge de la retraite à 60 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation sur les salaires)

Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	22.2	29.9	38.4	54.0	67.2	72.6
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	33.3	44.7	57.4	78.6	92.3	97.4
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	44.4	39.8	38.4	36.0	33.6	24.2
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	57.6	57.4	57.4	55.1	51.7	39.4
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.8	8.8	8.5	7.9	7.4	5.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.8	8.8	8.5	7.7	6.8	4.8

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933328597>


Suède

Suède : le système de retraite en 2014

Le système national de retraite est composé d'un régime par répartition reposant sur des comptes notionnels et d'un régime obligatoire par capitalisation à cotisations définies, avec un complément de retraite à prestations définies soumis à conditions de revenu. Les régimes de retraite professionnels, qui comprennent des éléments à prestations définies et des éléments à cotisations définies, couvrent une grande partie des salariés.

Indicateurs essentiels : Suède

		Suède	OCDE
Salaire du travailleur moyen	SEK	407 974	312 251
	USD	52 272	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.4	7.9
Espérance de vie	À la naissance	81.7	80.0
	À 65 ans	19.9	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	20.0	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329042>

Conditions d'ouverture des droits

Les pensions nationales liées à la rémunération peuvent être liquidées à partir de 61 ans. Le droit à une retraite garantie est acquis après trois années de résidence et la liquidation de ce droit est possible à partir de 65 ans. La retraite garantie maximum est acquise après 40 années de résidence et des durées plus courtes offrent des prestations réduites au *pro rata*.

Calcul des prestations

Des cotisations, égales à 18.5 % de la rémunération ouvrant droit à pension, sont créditées puis revalorisées selon une moyenne mobile sur trois ans du salaire moyen à l'échelle nationale. La rémunération ouvrant droit à pension se définit comme le salaire diminué de la part salariale des cotisations au régime de retraite (c'est-à-dire au système de comptes notionnels comme au système à cotisations définies), laquelle s'élève à 7 % du salaire brut, soit un taux de cotisation effectif sur le salaire brut de 17.21 %, dont 14.88 % sont affectés au système de comptes notionnels et 2.33 % aux régimes par capitalisation à cotisations définies. Les cotisations ne sont prélevées que lorsque la rémunération annuelle dépasse un certain plancher, fixé à 18 824 SEK en 2015, ce qui représente un peu moins de 5 % du salaire moyen, mais sont dues sur l'intégralité de la rémunération pour toutes les personnes percevant un salaire supérieur à ce plancher. La rémunération servant de base au calcul des prestations est plafonnée à 435 750 SEK en 2015, soit un plafond effectif en termes de salaire brut de 468 867 SEK en 2015 (légèrement inférieur à 115 % du salaire moyen). L'assiette des cotisations patronales est également soumise à ce plafond. Une taxe supplémentaire est due au-delà de ce plafond jusqu'à 65 ans (le taux de cette taxe est identique à celui de la cotisation de retraite).

Régime lié à la rémunération

Le régime lié à la rémunération repose sur un système de comptes notionnels. Les comptes notionnels sont augmentés chaque année du capital-retraite des personnes décédées, réparti entre les survivants du même âge (« gains hérités »). Les gains hérités des personnes qui décèdent avant l'âge auquel le départ à la retraite devient possible (61 ans) sont importants. Au-delà de cet âge, le coefficient est estimé sur la base de la mortalité observée au cours d'une période antérieure (calculée à partir de tables de mortalité unisexe sur cinq ans).

Lors du départ à la retraite, le capital fictif constitué est converti en rente, à l'aide d'un coefficient qui dépend de l'âge individuel du départ à la retraite et de l'espérance de vie à cette date (d'après les tables de mortalité unisexe des cinq années précédentes). Un taux d'actualisation réel de 1.6 % par an est également appliqué pour calculer la rente.

Après le départ à la retraite, les prestations sont revalorisées en fonction de la hausse du salaire moyen nominal, amputée du taux d'intérêt imputé de 1.6 % pris en compte dans le coefficient de rente. Par ailleurs, un « mécanisme d'équilibre » a été mis en place : si les actifs (fonds de régulation plus valeur estimée des recettes de cotisation) deviennent inférieurs aux passifs (capital fictif constitué et valeur en capital des pensions mises en paiement), l'indexation des pensions mises en paiement et les rendements portés au crédit des comptes notionnels sont diminués du ratio actifs/passifs. On utilise le ratio d'équilibre de l'année t pour calculer la valeur d'équilibre ou se prononcer sur la nécessité d'actionner le mécanisme d'équilibre pour l'année $t + 2$. L'activation du mécanisme d'équilibre entraîne une baisse des taux de remplacement du régime national mais peut aussi les faire remonter en cas de redressement du régime et de relèvement de la valeur d'équilibre (l'indice d'équilibre peut être supérieur à l'indice de revenu pendant la période de redressement). Le ratio d'équilibre pour 2012, qui est également la valeur d'équilibre pour 2014, s'établit à 0.9837.

	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Ratio d'équilibre	0.9837	1.0198	1.0024	0.9549	0.9826	1.0026

Aux fins de modélisation, les coefficients de rente sont calculés à l'aide des règles ci-dessus et des données tirées des tables de mortalité de la base de données démographiques des Nations Unies. On suppose que le mécanisme d'équilibre n'influe pas sur la revalorisation des prestations.

Régime de base (pension garantie)

La « pension garantie » de base est un complément soumis à conditions de revenu destiné aux personnes ne pouvant prétendre qu'à un faible montant de prestations au titre des comptes notionnels. Pour une personne seule, la prestation garantie complète s'établissait en 2014 à 94 572 SEK pour un retraité vivant seul né après 1938, soit 24 % du salaire brut moyen.

Pour une personne seule, la pension garantie est dégressive au taux de 100 % pour la première tranche de 55 944 SEK (2014) de revenu au titre de la pension liée à la rémunération et de 48 % au-delà. Ce seuil correspond à 14 % du salaire moyen. Ce n'est que lorsque la pension liée à la rémunération excède 136 420 SEK – près de 35 % du salaire moyen – que le droit à la pension garantie est épuisé. La pension garantie est indexée sur les prix.

À cela s'ajoute une allocation logement qui couvre 93 % des frais de logement, à concurrence de 5 000 SEK par mois pour une personne seule. Depuis le 1^{er} janvier 2012, une somme égale à 170 SEK par personne est venue majorer l'allocation logement. Depuis le 1^{er} janvier 2013, un montant de 340 SEK par ménage est ajouté. L'allocation logement constitue pour les retraités suédois une part importante du niveau de vie minimum. Elle est soumise à conditions de ressources et n'est pas prise en compte dans les calculs de la modélisation.

Régime à cotisations définies

Une cotisation supplémentaire, égale à 2.5 % du revenu ouvrant droit à pension (ce qui donne un taux effectif de cotisation égal à 2.33 % de la rémunération brute) alimente un compte de retraite individuel du système obligatoire par capitalisation à cotisations définies, qui laisse aux assurés le choix entre un grand nombre de formules.

Lors de leur départ à la retraite, les intéressés peuvent choisir les modalités de perception de ces prestations. Ils peuvent demander la conversion du capital accumulé en rente pour éviter les risques d'investissement, mais aussi opter pour une rente variable, leurs fonds continuant alors d'être investis par le gestionnaire de fonds qu'ils ont choisi. Ces rentes n'ont pas de valeur garantie. Le principe de calcul de la pension dans ce cas est le suivant : l'encours du compte est divisé par le nombre d'annuités (sur la base d'une estimation de l'espérance de vie moyenne) et la pension est calculée sur la base d'un taux d'intérêt futur estimé de 3 %, dont on retranche les frais de gestion. Si le rendement est supérieur à 3 %, soit un versement complémentaire est effectué, soit le solde du compte est plus élevé, si bien que la base de calcul de la pension annuelle est, elle aussi, plus élevée.

Régimes professionnels quasi obligatoires

On estime que les régimes professionnels couvrent près de 90 % des salariés. Il n'existe que quatre grands régimes de ce type. La modélisation a retenu le régime ITP destiné aux cadres, qui est un régime par capitalisation à cotisations définies pour les personnes nées à partir de 1979.

ITP1

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les salariés nés en 1979 et au-delà commencent à acquérir des droits à pension à partir de l'âge de 25 ans dans le cadre du nouveau régime ITP1, qui fonctionne intégralement selon le principe des cotisations définies. La cotisation est égale à 4.5 % du salaire jusqu'à 7.5 fois le revenu de base (426 750 SEK en 2014). Pour les tranches de salaire excédant 7.5 fois le revenu de base (divisé par 12 pour un mois), la cotisation est de 30 %. Le salaire ouvrant droit à pension devient le salaire brut en espèces, hors remboursements des frais. Les cotisations sont payées dès la première couronne suédoise (SEK) de salaire.

Le salarié peut choisir le type d'épargne et le gestionnaire du fonds. Cependant, la moitié au moins de la cotisation doit être investie dans une assurance retraite. Le salarié peut également choisir une garantie de remboursement et une protection familiale de 1, 2, 3 ou 4 fois les montants de base par an sur 5, 10, 15 ou 20 ans. Les cotisations des personnes qui n'indiquent pas de choix sont investies dans une assurance retraite traditionnelle sans garantie de remboursement ni protection familiale. C'est ce choix par défaut qui a été retenu dans la modélisation.

Les salariés dont le salaire annuel est supérieur à dix fois le revenu de base (549 000 SEK en 2014) peuvent choisir de relever du nouveau régime avec l'accord de leur employeur. Cette possibilité s'applique que le salarié ait souscrit un plan ITP2 traditionnel ou qu'il ait opté pour un autre plan ITP.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La liquidation de la pension liée à la rémunération est possible à partir de 61 ans dans le cadre du régime public de retraite. Il n'y a pas d'âge fixe de départ à la retraite. Les comptes notionnels et le calcul de la rente assurent une réduction actuarielle automatique en fonction de l'âge du départ à la retraite.

La pension garantie soumise à conditions de revenu ne peut être liquidée avant 65 ans. Que la pension reposant sur les comptes notionnels soit liquidée avant ou après 65 ans, la pension garantie reste calculée comme si elle avait été liquidée à 65 ans.

Dans le cadre du nouveau régime ITP1, les pensions sont normalement servies à partir de 65 ans, mais elles peuvent l'être à partir de 55 ans. Les pensions sont viagères mais elles peuvent être servies intégralement ou partiellement pendant une période limitée, qui ne peut être inférieure à cinq ans. Dans la modélisation, la rente est considérée comme viagère. Le montant de la pension est déterminé par le total des cotisations versées, le rendement, les droits et taxes, et la durée pendant laquelle la pension sera versée.

Retraite différée

Le bénéfice de la pension basée sur un système de comptes notionnels et de la « *premium pension* » peut être différé sans limite d'âge supérieure, là encore avec ajustement actuariel automatique. Il est également possible de cumuler un emploi et une retraite. Enfin, la retraite peut faire l'objet d'une liquidation partielle (à 25 %, 50 % ou 75 % de la pension à taux plein). La pension garantie est ajustée par rapport aux autres pensions du régime vieillesse suédois et aux régimes nationaux étrangers comparables, mais elle n'est pas réduite par les revenus tirés du travail ou du capital, de retraites professionnelles ou d'une assurance retraite privée. Il est donc également possible de cumuler un emploi et la pension garantie.

La retraite professionnelle ITP1 peut être reportée après l'âge de 65 ans, mais aucun droit supplémentaire à pension ne peut être acquis au-delà cet âge, sauf accord particulier avec l'employeur.

Enfants

Dans le cadre du régime public de retraite, les années durant lesquelles une personne a et vit avec des enfants de 4 ans ou moins sont validées. Dans un ménage biparental, en l'absence de choix officiel, les périodes validées sont accordées au parent ayant le revenu le plus faible. Ces majorations sont calculées selon la formule la plus intéressante parmi les trois suivantes : 1) si le revenu est nul ou inférieur à la rémunération des années précédentes, elles sont établies sur la base du salaire de l'année précédant la naissance de l'enfant ; 2) pour les salariés à faible revenu ou les personnes qui ne travaillaient pas avant d'avoir des enfants, elles sont établies sur la base de 75 % du salaire moyen à l'échelle nationale ; et 3) si le revenu augmente effectivement ou s'il ne diminue pas de façon sensible après le début des responsabilités liées aux enfants, elles sont fixées à une fois le revenu de base. Dans les trois cas, l'État prend en charge l'intégralité des cotisations au système national de pension liée à la rémunération (à la fois les comptes notionnels et le régime par capitalisation à cotisations définies).

Par ailleurs, les allocations versées aux personnes en congé parental sont également considérées comme un revenu ouvrant droit à pension. Le bénéficiaire acquitte la cotisation salariale de retraite de 7 % sur ses prestations. L'État prend en charge l'ensemble des cotisations patronales (10.21 %) dues sur les prestations de sécurité sociale, y compris les allocations parentales.

L'allocation parentale est versée comme suit pendant 480 jours :

- 390 jours à 80 % du revenu annuel du parent à concurrence d'un plafond égal à 10 fois le montant de base (l'équivalent d'un salaire annuel de 444 000 SEK en 2014).
- 90 jours à un taux uniforme et forfaitaire de 180 SEK par jour.

L'allocation parentale est calculée sur une base journalière. Les parents à revenu modeste ou nul perçoivent une allocation minimum garantie de 180 SEK par jour. Les 480 jours d'allocation parentale sont répartis à parts égales entre les deux parents (240 jours pour chacun). Un parent peut également transférer des jours à l'autre, à concurrence de 180 jours.

Dans le cadre du régime professionnel ITP, il est recommandé à l'employeur de cotiser, par l'intermédiaire d'une assurance, pour la retraite d'un salarié pendant des périodes de congé parental pouvant aller jusqu'à 13 mois (ce que font la plupart des employeurs).

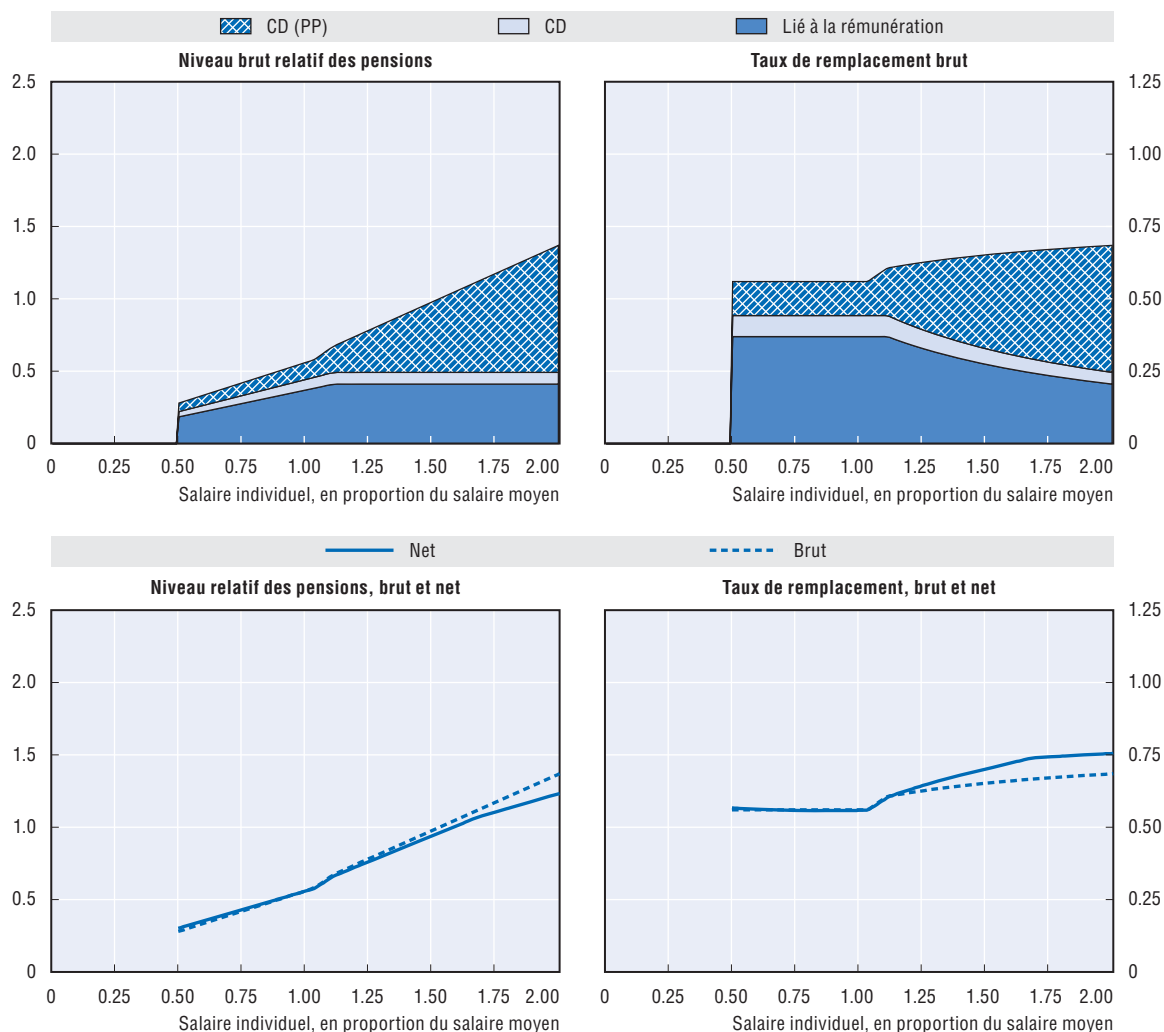
Chômage

Les allocations chômage et allocations de formation versées aux demandeurs d'emploi qui participent à des programmes actifs du marché du travail sont considérées comme ouvrant droit à pension et l'État prend à sa charge la part patronale des cotisations. Les allocations chômage liées à la rémunération sont égales à 80 % de la rémunération antérieure pendant les 200 premiers jours, puis à 70 % entre le 201^e et le 300^e jour. Par la suite, l'indemnisation est suspendue, à moins que le

bénéficiaire soit parent d'un enfant de moins de 18 ans, auquel cas l'allocation égale à 70 % de la rémunération antérieure est maintenue pendant 150 jours supplémentaires. Les allocations chômage sont plafonnées à 680 SEK par jour et ne peuvent être inférieures à 320 SEK par jour (ce plancher ne s'applique que si le demandeur d'emploi a travaillé à temps plein pendant les 12 mois précédant l'épisode de chômage).

Après avoir perçu des allocations chômage pendant un certain nombre de jours, le bénéficiaire a le droit de s'inscrire à un programme de garantie d'emploi et de développement personnel, et de percevoir la prestation prévue dans ce cadre. Si le demandeur d'emploi percevait une allocation chômage avant son inscription au programme, cette prestation est égale à 65 % du salaire qu'il percevait avant de perdre son emploi (680 SEK au maximum par jour). Dans le cas contraire, elle s'élève à 223 SEK par jour.

Résultats de la modélisation des retraites : Suède en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation de la pension garantie sur les prix)


Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	28.0	42.0	56.0	97.8	137.0	215.3
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	30.2	43.0	55.8	94.2	123.3	170.0
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	56.0	56.0	56.0	65.2	68.5	71.8
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	56.7	55.8	55.8	70.1	75.5	76.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	9.7	9.7	9.7	11.4	12.1	12.7
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	7.8	7.4	7.2	8.2	8.1	7.5
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.8	8.4	8.1	9.2	9.1	8.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Suède en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

Scénario alternatif : indexation de la pension garantie sur les salaires						
Hommes <i>Femmes (si différent)</i>	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions <i>(en % du salaire moyen brut)</i>	33.5	42.4	56.0	97.8	137.0	215.3
Niveau relatif net des pensions <i>(en % du salaire moyen net)</i>	35.2	43.4	55.8	94.2	123.3	170.0
Taux de remplacement brut <i>(en % du salaire individuel brut)</i>	66.9	56.5	56.0	65.2	68.5	71.8
Taux de remplacement net <i>(en % du salaire individuel net)</i>	66.1	56.3	55.8	70.1	75.5	76.9
Patrimoine retraite brut <i>(en multiple du salaire individuel brut)</i>	11.7	9.8	9.7	11.4	12.1	12.7
Patrimoine retraite net <i>(en multiple du salaire individuel brut)</i>	9.2	7.5	7.2	8.2	8.1	7.5
	10.3	8.4	8.1	9.2	9.1	8.4

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328626>


Suisse

Suisse : le système de retraite en 2014

Le système de retraite suisse comporte trois composantes. Le régime public est lié à la rémunération et est fondé sur une formule progressive ; il existe également une prestation complémentaire soumise à conditions de ressources. Un régime de prévoyance professionnelle obligatoire a été introduit en 1985. La pension professionnelle peut être complétée à titre facultatif.

Indicateurs essentiels : Suisse

		Suisse	OCDE
Salaire du travailleur moyen	CHF	90 522	39 719
	USD	91 179	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.6	7.9
Espérance de vie	À la naissance	82.5	80.0
	À 65 ans	20.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	18.2	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329057>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge d'ouverture des droits à retraite dans le régime public et dans les dispositifs professionnels obligatoires est actuellement de 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, 44 années de cotisation sont nécessaires pour les hommes et 43 pour les femmes.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

La retraite du régime public est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière. Cette rémunération dépend du nombre d'années de cotisations et du salaire moyen perçu entre l'âge de 20 ans et l'âge de la retraite. Les prestations de retraite sont encadrées par un plancher et un plafond. Entre ces deux limites, la formule de calcul « reposant sur deux piliers » est favorable aux revenus moyens. Elle permet une redistribution du sommet vers le bas de l'échelle des revenus. La pension est comprise entre 14 040 CHF et 28 080 CHF pour une carrière d'assurance complète, soit entre 16 % et 31 % du salaire moyen. La prestation maximum est atteinte lorsque la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière s'élève à 84 240 CHF, ce qui correspond à 93 % du salaire moyen à l'échelle nationale. La pension maximum servie à un couple ne peut pas être supérieure à 150 % de la pension maximum d'un célibataire.

Les pensions en paiement sont revalorisées tous les deux ans, à 50 % sur les prix et à 50 % sur le salaire nominal.

Régimes professionnels obligatoires

Un régime de prévoyance professionnelle obligatoire a été introduit en 1985. Il repose sur des « bonifications » créditées sur un compte de retraite individuel et s'adresse aux personnes dont la rémunération annuelle s'élève à 21 060 CHF au moins. Ces bonifications diffèrent selon l'âge :

Âge	25-34	35-44	45-54	55-64/65
Bonifications de vieillesse (en % du salaire coordonné)	7	10	15	18

La valeur de l'avoir accumulé au moment du départ à la retraite dépend du taux d'intérêt appliqué aux cotisations des années antérieures. Ce taux d'intérêt s'établit actuellement à 1.75 %. Les bonifications de vieillesse sont calculées annuellement en pourcentage du salaire coordonné. Cela équivaut au revenu annuel brut moins la déduction de coordination (24 570 CHF), mais à concurrence de 59 670 CHF. Si le taux d'intérêt est approximativement équivalent au taux de progression du salaire coordonné, un homme ayant accompli une carrière complète aura, à 65 ans, accumulé un avoir égal à 500 % du salaire coordonné. Toutefois, il est possible d'accumuler une somme supérieure (ou inférieure) si le taux d'intérêt est supérieur (inférieur) à la hausse du salaire coordonné. La modélisation suppose que le taux d'intérêt appliqué est, à terme, équivalent au taux de croissance du salaire coordonné.

L'employeur doit acquitter au moins la moitié des bonifications de vieillesse, la fraction restante étant à la charge du salarié.

Lors du départ en retraite, l'avoir figurant au crédit du compte individuel est converti en une rente de vieillesse annuelle au moyen d'un taux de conversion, qui s'établit à 6.80 %. En outre, le retraité peut également percevoir au moins un quart de l'avoir accumulé sous forme de capital.

Ce système obligatoire correspond au minimum garanti par la loi. Les institutions de prévoyance agréées (caisses de retraite) sont libres d'offrir des prestations plus avantageuses que celles garanties par la loi. On parle alors de prestations « surobligatoires ». La majorité des salariés retraités bénéficient de ces prestations « surobligatoires ».

Régime ciblé

Les prestations complémentaires soumises à conditions de ressources sont versées lorsque les prestations liées à la rémunération et autres sources de revenu ne sont pas suffisantes pour couvrir les besoins vitaux. Leur montant annuel est égal à la différence entre les dépenses reconnues et le revenu calculé (prestations, revenu d'activité, revenu du patrimoine, etc.). Pour une personne seule, les dépenses reconnues se décomposent comme suit :

Éléments entrant dans le calcul des prestations complémentaires (PC)	Montant annuel (pour une personne seule vivant à son domicile)
Besoins vitaux	19 210 CHF
Loyer brut maximum	13 200 CHF
Montant maximum du remboursement des frais liés à la maladie ou à l'invalidité.	25 000 CHF

La prestation complémentaire est indexée de la même façon que les pensions publiques de retraite. Pour les retraités modestes, des compléments d'un montant discrétionnaire peuvent également être accordés au niveau des cantons, mais la modélisation ne les prend pas en compte.

Aide sociale

Le droit de bénéficier d'une aide sociale en cas de situation de détresse est garanti par la Constitution fédérale. La mise en œuvre et le financement se font au niveau des cantons.

Prestations facultatives

L'épargne-retraite facultative est encouragée par des mesures de déductibilité fiscale des cotisations. Ces cotisations peuvent être placées sur un compte domicilié dans une banque ou dans le cadre d'une police d'assurance spécifique et ne peuvent pas être retirées. En 2014, elles étaient plafonnées à 6 739 CHF par an pour les salariés et à 33 696 CHF par an pour les travailleurs indépendants. Il est possible de cotiser pendant cinq années supplémentaires au maximum après l'âge normal de la retraite. Les prestations ne peuvent être perçues que cinq ans avant l'âge de la retraite au plus tôt. Elles sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Dans le régime public, le départ en retraite anticipée est possible à partir de 63 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes. En cas de liquidation anticipée, la pension à taux plein subit une décote de 6.8 % pour chaque année d'anticipation.

Les régimes de prévoyance professionnelle autorisent les départs anticipés à partir de 58 ans. Il appartient aux caisses de retraite de définir les conditions dans lesquelles ce départ anticipé s'effectue. En règle générale, le taux de conversion appliqué à l'avoir du salarié pour calculer le montant de la rente annuelle est minoré de 0.15 à 0.2 point de pourcentage par année d'anticipation. Cette réduction de 0.2 point équivaut à un ajustement actuariel, selon la mesure classique, de 2.95 % par année d'anticipation (augmentant avec le nombre d'années d'anticipation). Si l'on tient compte également de la perte de cotisations et de bonifications de vieillesse qu'entraîne le départ anticipé à la retraite, la réduction de la prestation théorique est comprise entre 7.1 % (pour un an d'anticipation) et 6.35 % (pour cinq ans) par année d'anticipation. Il est possible, dans une certaine mesure, de percevoir des prestations de retraite anticipée tout en continuant d'exercer une activité professionnelle rémunérée.

Retraite différée

La retraite du régime public et les retraites professionnelles peuvent être différées au-delà de l'âge normal de la retraite. La retraite du régime public peut être différée de cinq ans au maximum. Elle est alors majorée comme suit :

Report	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Ajustements (%)	5.2	10.8	17.1	24.0	31.5

Les hommes qui travaillent au-delà de 65 ans (64 ans pour les femmes) n'acquittent pas de cotisations si leur rémunération est inférieure à 16 800 CHF par an. Pour les salaires supérieurs à ce niveau, la cotisation est prélevée, mais aucun droit supplémentaire à pension ne peut être acquis. La pension servie par les régimes professionnels peut être reportée jusqu'à 70 ans selon des modalités définies par les caisses de retraite. En règle générale, le taux de conversion est majoré de 0.2 point par année de report conformément à une recommandation de l'Office fédéral des assurances sociales. Il est en principe possible de combiner pension et emploi. Après 65 ans, on cesse de cotiser au régime public.

Enfants

Dans le régime public, les années consacrées à l'éducation d'enfants de moins de 16 ans sont validées comme si la rémunération avait été égale à trois fois la pension minimum de l'année au cours de laquelle le parent part à la retraite. Pour 2014, cette pension était de 42 120 CHF. Si le parent est marié durant la période considérée, la majoration est répartie à parts égales entre les conjoints ou partenaires d'une union enregistrée. L'octroi de périodes validées en lien avec l'éducation des enfants n'est pas imposé dans les régimes professionnels.

Prise en charge de proches

La prise en charge de proches donne lieu à l'attribution de bonifications pour tâches d'assistance. Cette bonification, qui n'est pas cumulable avec celle accordée pour garde d'enfants, correspond à trois fois le montant annuel de la pension de vieillesse minimum. Les bonifications acquises par une personne mariée (ou vivant avec un partenaire dans le cadre d'une union enregistrée) sont partagées en parts égales entre les conjoints. Les régimes professionnels ne sont pas tenus de proposer ces bonifications.

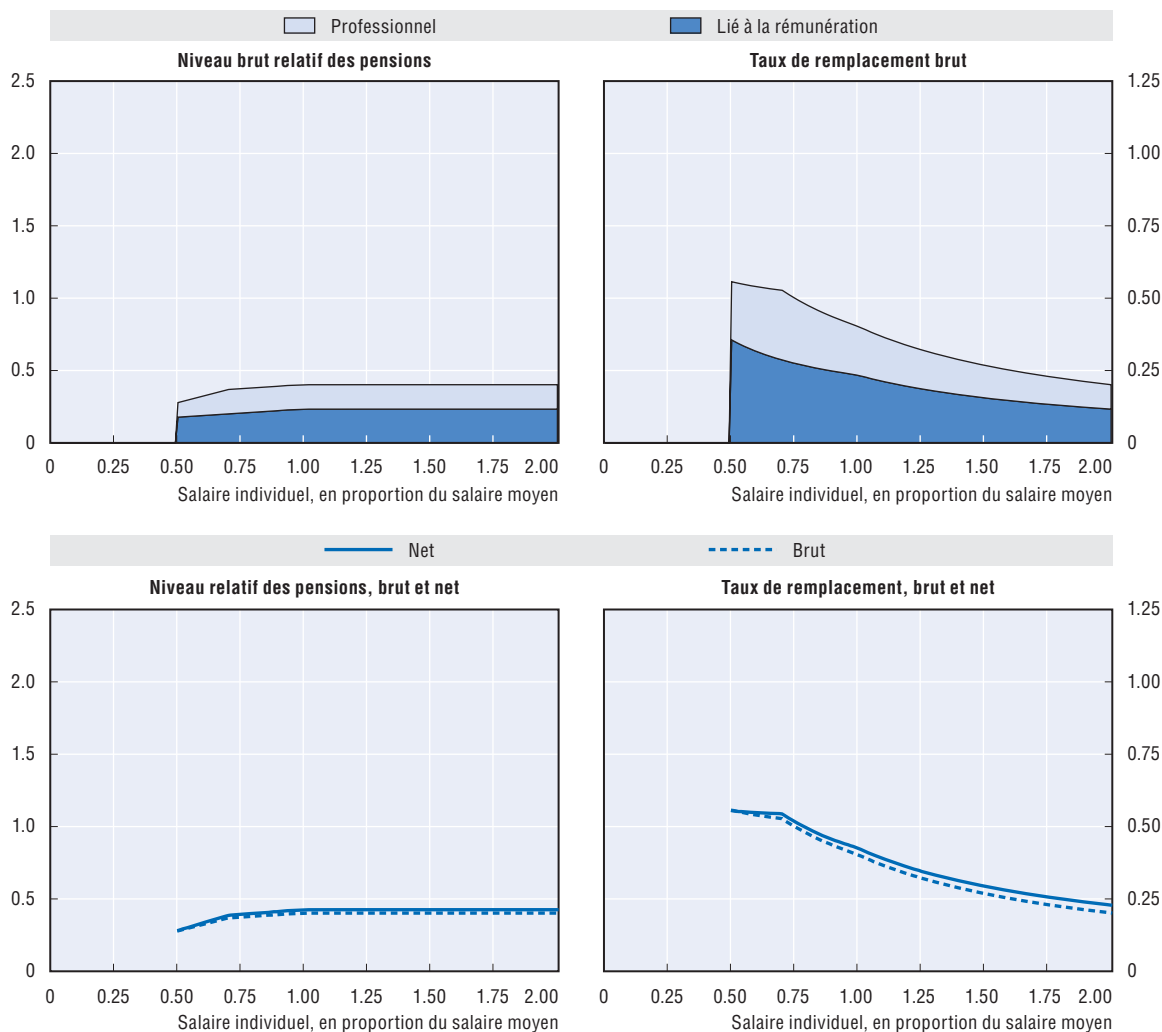
Chômage

Les allocations chômage sont assujetties au paiement de cotisations de sécurité sociale et sont comptabilisées comme revenu pour le calcul de la pension publique. L'assurance chômage verse 80 % du salaire antérieur. Les personnes sans enfant à charge qui perçoivent une indemnité journalière totale supérieure à 140 CHF et les personnes qui ne souffrent pas d'un handicap perçoivent 70 % du salaire assuré. La durée d'indemnisation par l'assurance chômage varie entre 90 et 640 jours. Les individus qui relèvent de l'aide sociale n'ont pas de cotisations à payer. Lorsque les revenus sont très faibles, ce sont bien souvent les autorités municipales qui paient la cotisation minimum.

Les chômeurs qui perçoivent des indemnités journalières de chômage sont tenus de rester affiliés à l'assurance décès et invalidité dans le cadre des régimes professionnels. Ils ne sont en revanche pas tenus d'acquitter des cotisations de vieillesse, mais peuvent choisir de le faire (parts patronale et salariale).

Les indemnités journalières versées en cas de maladie ou d'accident sont soumises aux cotisations de la même manière.

Résultats de la modélisation des retraites : Suisse en 2059 (2058), âge de la retraite à 65 ans (64 ans)



Scénario de base, fondé sur la législation (régimes ciblés – indexation à 50 % sur les salaires et à 50 % sur les prix)


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	27.9	37.5	40.2	40.2	40.2	40.2
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	31.7	43.5	46.9	46.9	46.9	46.9
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	55.7	50.0	40.2	26.8	20.1	13.4
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	61.4	57.1	46.9	31.5	24.2	16.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	10.7	9.5	7.7	5.1	3.8	2.6
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	8.5	7.7	6.2	4.2	3.1	2.1

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013. Âge de la retraite à 64 ans pour les femmes.

Résultats de la modélisation des retraites : Suisse en 2059 (2058), âge de la retraite à 65 ans (64 ans) (suite)

Scénario alternatif : indexation intégrale de la pension minimum sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Femmes (si différent)						
Niveau relatif brut des pensions	28.4	40.9	49.9	53.4	53.4	53.4
(en % du salaire moyen brut)	28.2	40.4	49.1	52.6	52.6	52.6
Niveau relatif net des pensions	32.4	47.7	57.8	62.0	62.0	62.0
(en % du salaire moyen net)	32.2	47.1	56.9	61.0	61.0	61.0
Taux de remplacement brut	56.9	54.5	49.9	35.6	26.7	17.8
(en % du salaire individuel brut)	56.5	53.8	49.1	35.1	26.3	17.5
Taux de remplacement net	62.8	62.6	57.8	41.7	32.0	22.3
(en % du salaire individuel net)	62.3	61.7	56.9	41.0	31.5	22.0
Patrimoine retraite brut	13.7	14.2	13.4	9.4	7.1	4.7
(en multiple du salaire individuel brut)	15.4	15.7	14.8	10.4	7.8	5.2
Patrimoine retraite net	10.9	11.5	10.8	7.6	5.7	3.8
(en multiple du salaire individuel brut)	12.2	12.8	11.9	8.4	6.3	4.2

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013. Âge de la retraite à 64 ans pour les femmes.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328636>


Turquie

Turquie : le système de retraite en 2014

Un régime public de retraite lié à la rémunération, avec un filet de protection soumis à conditions de ressources et une retraite complémentaire forfaitaire.

Indicateurs essentiels : Turquie

		Turquie	OCDE
Salaire du travailleur moyen	TRY	28 370	93 305
	USD	12 164	40 007
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	7.5	7.9
Espérance de vie	À la naissance	75.1	80.0
	À 65 ans	16.8	19.3
Population de plus de 65 ans	En % de la population	7.7	16.2

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329060>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite est de 60 ans pour les hommes et de 58 ans pour les femmes, sous réserve de justifier d'au moins 7 200 jours de cotisations. Cet âge va progressivement passer à 65 ans entre 2036 et 2048, pour les hommes comme pour les femmes. Les personnes entrées dans le système entre septembre 1999 et octobre 2008 peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à 60 ans pour les hommes et à 58 ans pour les femmes, sous réserve de justifier de 7 000 jours de cotisations. Une autre possibilité est d'avoir 25 ans d'assurance avec 4 500 jours de cotisations. Après octobre 2008, une autre possibilité est d'avoir 65 ans avec 5 400 jours de cotisations. La pension soumise à conditions de ressources n'est versée qu'à ceux qui ne peuvent prétendre à aucune autre prestation de sécurité sociale, aux handicapés et aux personnes âgées de 65 ans et plus.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Entrée entre septembre 1999 et octobre 2008

Dans ce régime, la pension est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière, revalorisée en fonction de la croissance du PIB réel et de l'évolution de l'IPC $[(1 + \text{PIB}) \times (1 + \text{IPC})]$. La formule de calcul n'est pas linéaire en fonction des années de couverture. Pour les dix premières années, le taux d'acquisition des droits est de 35 % du salaire ; il augmente ensuite de 2 % par an pendant les 15 années suivantes, puis de 1.5 % par année supplémentaire.

Entrée depuis octobre 2008

Dans le nouveau régime, la pension est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière, revalorisée en fonction de la croissance du PIB réel et de l'évolution de l'IPC $[(1 + \text{IPC} + 30 \% \text{ PIB})]$. Le taux d'acquisition est de 2 % par année de couverture et ne peut dépasser 90 % de la pension.

Les cotisations sont exigées au-delà d'un certain plancher, qui était de 1 071 TRY au premier semestre 2014, et de 1 134 TRY au second.

Les revenus ouvrant droit à pension sont plafonnés ; ce plafond était de 6 961.50 TRY au premier semestre 2014, et de 7 371.10 TRY au second.

Conformément à la loi adoptée en 1999, les pensions sont indexées mensuellement et suivent l'indice des prix à la consommation. Toutefois, depuis 2003, l'indexation des pensions mises en paiement est déterminée une ou deux fois par an par les lois de finances ou autres, ou par le Cabinet ministériel. Depuis la réforme, les pensions sont indexées sur l'IPC des six mois précédents, et

revalorisées deux fois par an, en janvier et en juillet. Les pensions ont été augmentées de 3.27 % au premier semestre 2014, et de 5.70 % au second (cette règle ne s'applique pas aux fonctionnaires en raison des conventions collectives relatives aux droits financiers et sociaux des agents de la fonction publique en général, et du secteur des services). En 2014, les pensions des fonctionnaires ont été augmentées de 175 TRY.

Pension minimum

La pension minimum des salariés se montait à 952.70 TRY au premier semestre 2014 et à 1 007 TRY au second ; pour les travailleurs indépendants, elle était de 671.50 TRY au premier semestre 2014 et de 709.85 TRY au second ; et pour les fonctionnaires, elle se montait à 1 261.10 TRY en 2014. Ces chiffres représentent les montants minimum.

En règle générale, le montant des pensions ne doit pas être inférieur à 35 % (40 % si l'assuré à un conjoint ou des enfants à charge) du salaire mensuel moyen déterminé en janvier de l'année concernée, en tenant compte des limites inférieures de la rémunération soumise à cotisations déterminées pour chaque année de carrière. La pension minimum est donc différente selon l'assuré. À l'exception de cette règle, il n'existe pas de pension minimum déterminée.

Régime ciblé

La pension soumise à conditions de ressources est versée sur une base trimestrielle. En 2014, elle était de 141.56 TRY par mois.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Les salariés de certaines branches (secteur minier, par exemple) et les personnes souffrant d'un handicap peuvent partir en retraite anticipée, mais les autres salariés ne peuvent liquider leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits.

Retraite différée

Il est possible de différer le départ en retraite au-delà de l'âge normal. Les fonctionnaires doivent obligatoirement partir à la retraite à 65 ans, sauf exceptions pour certains groupes spécifiques.

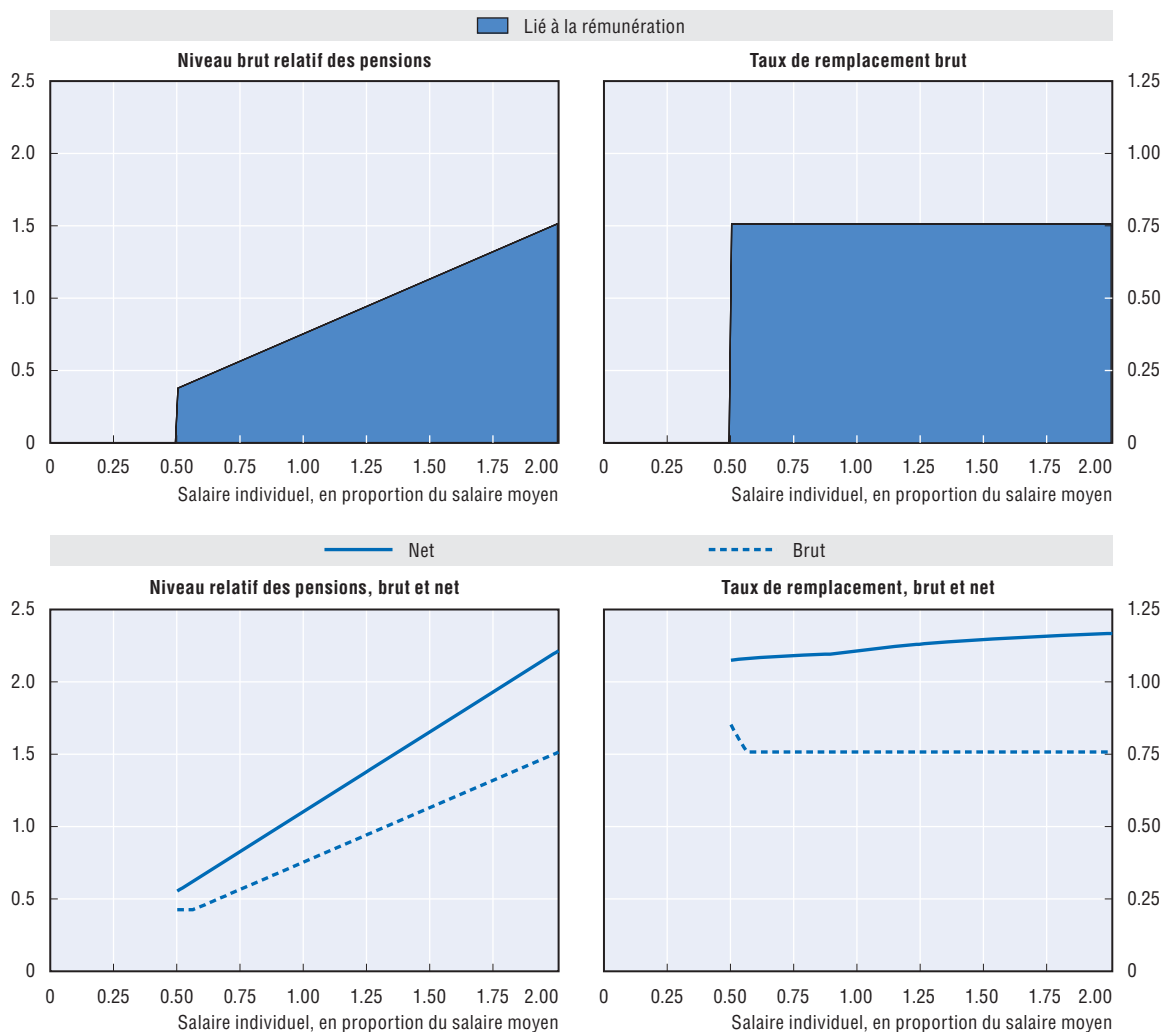
Enfants

Les périodes consacrées à l'éducation des enfants durant au maximum deux ans sont prises en compte dans la limite de trois enfants, à condition que l'assuré cotise.

Chômage

Les périodes de chômage ne donnent droit à aucune majoration.

Résultats de la modélisation des retraites : Turquie en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation de la pension minimum sur les prix)


Hommes Femmes (si différent)	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	37.9	56.8	75.7	113.6	151.4	227.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	52.4	78.6	104.8	157.2	209.6	314.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	75.7	75.7	75.7	75.7	75.7	75.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	98.0	102.5	104.8	109.9	113.0	115.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Turquie en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

Scénario alternatif : indexation de la pension minimum sur les salaires						
Hommes	Salaire individuel, en multiple de la moyenne					
Femmes (si différent)	0.5	0.75	1	1.5	2	3
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	42.6	56.8	75.7	113.6	151.4	227.1
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	59.0	78.6	104.8	157.2	209.6	314.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	85.2	75.7	75.7	75.7	75.7	75.7
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	110.3	102.5	104.8	109.9	113.0	115.1
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	13.9	12.3	12.3	12.3	12.3	12.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	16.1	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328648>

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements oeuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

Panorama des pensions 2015

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

Sommaire

- Chapitre 1. Réformes récentes des régimes de retraite
- Chapitre 2. Le rôle des pensions du premier pilier
- Chapitre 3. Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension
- Chapitre 4. Sensibilité des taux de remplacement aux paramètres des modèles
- Chapitre 5. Conception des systèmes de retraite
- Chapitre 6. Les droits à la retraite
- Chapitre 7. Contexte démographique et économique
- Chapitre 8. Les revenus et la pauvreté des personnes âgées
- Chapitre 9. L'équilibre financier des systèmes de retraite
- Chapitre 10. Pensions privées et fonds de réserve publics pour les retraites
- Chapitre 11. *Panorama des pensions 2015* : descriptifs pays

Veillez consulter cet ouvrage en ligne : http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-fr.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.

Rendez-vous sur le site www.oecd-ilibrary.org pour plus d'informations.

