

Pologne

Pologne : le système de retraite en 2008

Le régime repose sur un système de comptes notionnels. Les personnes âgées de moins de 30 ans (nées à partir de 1969) au moment de la réforme doivent aussi cotiser au régime par capitalisation ; les personnes âgées de 30 à 50 ans (nées entre 1949 et 1968) pouvaient opter pour la capitalisation, mais leur choix devait être effectué en 1999 et il était irrévocable, sauf pour celles qui pouvaient prendre une retraite anticipée.

Indicateurs essentiels

		Pologne	OCDE
Salaire moyen	PLN	33 700	97 800
	USD	14 000	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	10.6	7.0
Espérance de vie	à la naissance	75.5	78.9
	à 65 ans	81.2	83.1
Population de plus de 65 ans.	en % de la population d'âge actif	20.6	23.6

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548998>

Conditions d'ouverture des droits

Dans le nouveau système, l'âge minimum de la retraite est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes. Pour la pension minimum, 25 années de cotisations sont requises pour les hommes et 20 pour les femmes.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Une cotisation représentant 12.22 % du salaire (ou 19.52 % pour les actifs nés entre 1949 et 1968 n'ayant pas opté pour le pilier par capitalisation) sera portée au crédit des comptes notionnels individuels. Le taux d'intérêt théorique est défini comme étant égal à 100 % de la progression de la masse salariale réelle couverte sans être inférieur à l'inflation. Ce taux est appliqué rétrospectivement depuis l'an 2000.

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. Dans la modélisation, les données actuarielles utilisées sont celles de la base de données Nations Unies/Banque mondiale sur la population.

Les cotisations et les rémunérations ouvrant droit à pension sont plafonnées à 2.5 fois le salaire moyen prévu pour une année donnée dans la loi budgétaire. Ce plafond était de 85 290 PLN en 2008 et de 95 790 PLN en 2009.

Entre 1999 et 2004, les pensions mises en paiement ont été revalorisées pour 80 % sur la hausse des prix et pour 20 % sur celle du salaire moyen pour une année donnée. On notera toutefois qu'à partir de 2005, l'indexation minimum se fait sur la base des prix des années antérieures, pour les années où l'inflation cumulée de l'année précédant

l'indexation antérieure est supérieure à 5 %. À partir de 2008, les pensions mises en paiement ont été revalorisées pour 80 % sur la hausse des prix et pour 20 % sur la hausse du salaire moyen sur une année donnée. Le coefficient d'indexation effectif est négocié avec le Comité tripartite. Jusqu'en 2009, le Comité n'est pas parvenu à un accord et l'on a appliqué l'indexation minimum.

Pension minimum

Le régime par répartition prévoit une pension minimum égale à 25 % du salaire moyen. Depuis le 1^{er} mars 2008, elle est fixée à 636.29 PLN et depuis le 1^{er} mars 2009 à 675.10 PLN.

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. Depuis 2008, la pension minimum est revalorisée à hauteur de 80 % au titre de l'inflation et de 20 % au titre de la hausse des salaires, comme pour les autres pensions mises en paiement.

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.

Régime à cotisations définies

Environ 7.3 points de pourcentage de la cotisation totale sont transférés au régime par capitalisation pour les personnes couvertes par ce régime à titre obligatoire ou facultatif.

La loi sur les rentes votée par le Parlement au début 2009 suppose que l'épargne-retraite est convertie en rente sur la base de tables de mortalité unisexe à l'âge de la retraite, mais pas avant 65 ans. Les femmes partant à la retraite avant 65 ans recevront des versements (retraite provisoire), sur la base de retraits échelonnés de leur compte individuel (géré par des Fonds de pension ouverts) jusqu'à ce qu'elles atteignent 65 ans. À l'âge de 65 ans, le solde de leurs comptes individuels est utilisé pour acheter des rentes viagères. La retraite temporaire est calculée et indexée comme le serait une pension relevant du pilier lié à la rémunération (utilisé dans le calcul servant de modèle).

Il n'existe toujours pas de réglementation régissant les organismes qui versent des rentes.

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. La possibilité de partir à la retraite de façon anticipée a été reportée jusqu'à la fin 2008. En outre, 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 (quelques 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 des retraites 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.

Retraite différée

Il est possible de différer sans limite d'âge, à la fois la composante notionnelle et la composante par capitalisation des régimes à cotisations définies. Les personnes qui reportent la liquidation de leurs droits à pension au-delà de l'âge normal de la retraite cotisent et acquièrent des droits supplémentaires.

Le cumul emploi-retraite est possible. Pour les retraités n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite (dans l'ancien système), il existe des plafonds de revenu. Si le revenu du travail est supérieur à 70 % du salaire moyen, la pension est réduite ; s'il est supérieur à 130 % du salaire moyen, elle est suspendue.

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 six derniers mois, net des cotisations de sécurité sociale. À partir de 2004, la période sur laquelle est établi le salaire moyen a été étendue à 12 mois. À compter du 1^{er} janvier 2009, la durée du congé maternité est de 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, en fonction du nombre d'enfants à la naissance.

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. Pour 2009-11, l'assiette utilisée pour le paiement des cotisations correspond au salaire minimum (environ 40 % du salaire moyen) et, à partir de 2012, ce taux sera porté à 60 % du salaire moyen. 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.

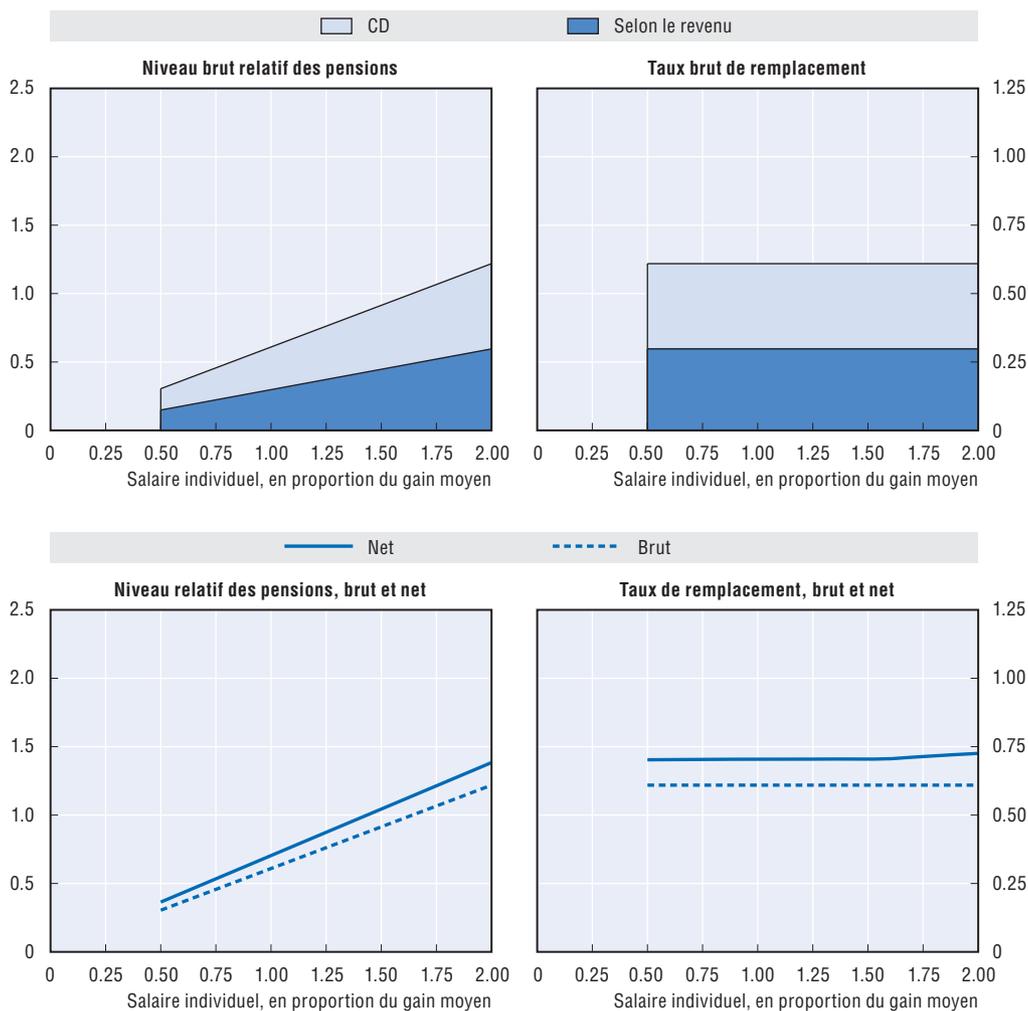
Chômage

Il existe un système de prestations de retraite anticipée pour les personnes 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 65 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.

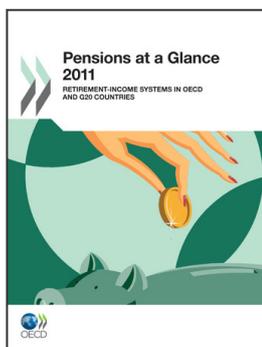
Durant les périodes de chômage indemnisées, l'État prend en charge les cotisations au régime de retraite sur la base du montant de l'allocation chômage (12.22 % de la prestation pour les comptes notionnels et 7.3 % pour le régime à cotisations définies). Toutes les périodes pour lesquelles des cotisations sont versées ouvrent droit à la retraite minimum garantie.

Résultats de la modélisation des retraites : Pologne



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions	47.2	29.5	44.2	59.0	88.5	118.0
(en % du salaire moyen brut)	34.6	22.6	32.4	43.2	64.8	86.4
Niveau relatif net des pensions	55.1	35.3	51.8	68.2	101.1	134.0
(en % du salaire moyen net)	41.0	27.7	38.6	50.6	74.7	98.8
Taux de remplacement brut	59.0	59.0	59.0	59.0	59.0	59.0
(en % du salaire individuel brut)	43.2	45.3	43.2	43.2	43.2	43.2
Taux de remplacement net	68.2	68.1	68.2	68.2	68.3	70.3
(en % du salaire individuel net)	50.7	53.4	50.8	50.6	50.4	51.8
Patrimoine retraite brut	8.4	8.4	8.4	8.4	8.4	8.4
(en multiple du salaire individuel brut)	8.9	9.3	8.9	8.9	8.9	8.9
Patrimoine retraite net	7.0	7.2	7.1	7.0	6.9	6.9
(en multiple du salaire individuel brut)	7.5	8.1	7.6	7.4	7.3	7.3

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548352>



Extrait de :

Pensions at a Glance 2011

Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Pologne », dans *Pensions at a Glance 2011 : Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-70-fr

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

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

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