

### 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>



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

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2016), « Couverture des régimes de retraite privés », dans *Pensions at a Glance 2015 : OECD and G20 indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2015-34-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-34-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](mailto: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](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).