

Danemark

Le régime public « *Folkepension* » est constitué d'un montant de base et d'un complément de retraite soumis à condition de ressources pour les retraités les plus défavorisés. Il existe en outre deux régimes fondés sur un système de cotisations individuelles, l'ATP (retraite complémentaire du marché du travail) et le SP (régime spécial d'épargne retraite). En outre, environ 90 % des salariés à plein-temps sont couverts par des régimes professionnels obligatoires négociés dans le cadre des conventions collectives.

Conditions d'éligibilité

L'âge normal de départ à la retraite est de 65 ans (67 pour les personnes nées avant le 1^{er} juillet 1939). Quarante années de résidence sont exigées pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, les prestations sont calculées au *pro rata* (sous réserve d'un minimum de trois années de résidence).

Une durée complète de cotisations est exigée pour avoir pleinement droit à la pension complémentaire du marché du travail (ATP) et au régime spécial d'épargne retraite (SP). Le régime ATP a été mis en place en 1964 et le régime SP en 1999.

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la pension de base à taux plein est de 4 648 DKK par mois ou 55 776 DKK par an, soit 17.6 % de salaire moyen. L'existence d'un critère de revenu signifie que le montant de la prestation est réduit lorsque la rémunération excède 237 000 DKK par an (trois-quarts du salaire moyen). Au-delà de ce montant, la prestation se voit appliquer un taux de dégressivité de 30 %.

Régime ciblé

Le complément de retraite à taux plein est de 4 679 DKK par mois, ou 56 148 DKK par an pour une personne seule (17.7 % du salaire moyen). Son montant est soumis à condition de ressources (toutes sources confondues, y compris l'ATP, la SP et les retraites professionnelles autres que la retraite de base. Au-delà d'un revenu annuel de 52 300 DKK pour une personne seule (16.5 % du salaire moyen) le complément de retraite est dégressif, au taux de 30 % du revenu

Depuis 2004, la retraite vieillesse publique est assortie d'une nouvelle prestation complémentaire de 6 200 DKK (2005) par an. Ce complément imposable et versé une fois par an est soumis à condition de ressources et réservé aux retraités les plus pauvres.

La retraite vieillesse publique (montant de base et complément de retraite) ainsi que la prestation complémentaire sont ajustées 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 %, un maximum de 0.3 point de l'excédent par rapport aux 2 % est alloué à une réserve pour dépenses sociales. En conséquence, l'indexation des pensions et autres prestations sociales est basée sur les hausses de salaire moins les affectations à la réserve.

Régimes professionnels

Il s'agit de régimes par capitalisation intégrale à cotisations définies établis entre les partenaires sociaux. La couverture de ces régimes est quasiment universelle. Les taux de cotisation se situent généralement entre 9 et 17 % de la rémunération. En 2006, le pourcentage applicable à la majorité des travailleurs danois a été porté à 10.8 %, c'est le taux retenu pour la modélisation. Les prestations sont habituellement versées sous forme de rente. Le taux d'intérêt retenu 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 pensions dépend du rendement des actifs et des tables de mortalité du fonds. De nombreux régimes autorisent également la liquidation des prestations sous forme de capital. Depuis 2000, le calcul du montant des rentes doit utiliser des tables de mortalité unisexe.

Régime à cotisations définies (ATP)

Techniquement, le régime ATP repose sur un système de rente différée. Les cotisations sont payées par l'employeur pour les deux tiers et par le salarié pour un tiers. La cotisation dépend du nombre d'heures travaillées, comme le montre le tableau qui suit (pour les salariés mensualisés :

Nombre d'heures par mois	<39	39-77	78-116	>116
Cotisation, DKK par mois jusqu'en 2006	0	74.55	149.10	223.65
Cotisation, DKK par mois à compter de 2006	0	81.30	162.60	243.90

Ainsi, en 2005 un salarié à plein-temps du secteur privé versait 2 684 DKK – montant nominal appliqué depuis 1996. Le montant de la cotisation est ajusté de temps à autre par négociation entre les partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives. Depuis 20 ans, la cotisation a été progressivement relevée à peu près au même rythme que le salaire moyen. La modélisation prend pour hypothèse que le montant de la cotisation augmentera en fonction du salaire moyen. Quoi qu'il en soit, une augmentation de 9 % a été décidée pour 2006.

Jusqu'en 2002, 396 DKK de cotisation donnaient droit à 100 DKK de retraite à partir de 67 ans, quel que soit l'âge auquel étaient versées ces cotisations, ce qui impliquait un taux d'intérêt d'environ 4.5 %. Depuis 2002, on a supposé un taux d'intérêt nominal de 1.5 %. L'ATP est un régime à but lucratif : si le rendement effectif dépasse 4.5 % ou 1.5 % respectivement, les pensions peuvent être augmentées. Dans le modèle, on suppose que l'ATP rapporte le même taux d'intérêt que celui retenu dans d'autres pays de l'OCDE pour les régimes par capitalisation à cotisations définies.

Si sa situation financière le permet, le régime ATP augmente de la même façon les retraites en cours et les droits à pension. Cela se fait sous la forme de modifications qui tiennent compte de la différence de taux d'intérêt implicites correspondant aux cotisations versées avant et après 2002.

La modélisation suppose une indexation totale sur la hausse des prix.

Régime à cotisations définies (régime spécial d'épargne retraite, SP)

Les salariés, les travailleurs indépendants et les bénéficiaires d'allocations chômage et d'indemnités maladie cotisent à ce régime obligatoire à hauteur de 1 % de leur

rémunération. La gestion des placements est actuellement centralisée. Depuis 2005, les adhérents ont le choix de leur portefeuille et de leur gestionnaire. Les rémunérations couvertes par ce régime ne sont pas plafonnées. Les prestations sont versées à 65 ans. Si le solde du compte est inférieur à 15 000 DKK, il est versé en une fois. S'il se situe entre 15 000 et 120 000 DKK, un dixième du solde est versé la première année, un neuvième l'année suivante et ainsi de suite. Si le solde est supérieur à 120 000 DKK à 65 ans, les paiements sont effectués mensuellement et des ajustements annuels sont opérés en fonction de la valeur de marché du compte.

Dans le cadre de la politique économique, depuis 2004 les cotisations au régime SP sont suspendues, afin de stimuler la consommation et d'accroître l'emploi. La modélisation, qui considère le long terme, suppose une reprise de ces cotisations.

Retraite anticipée

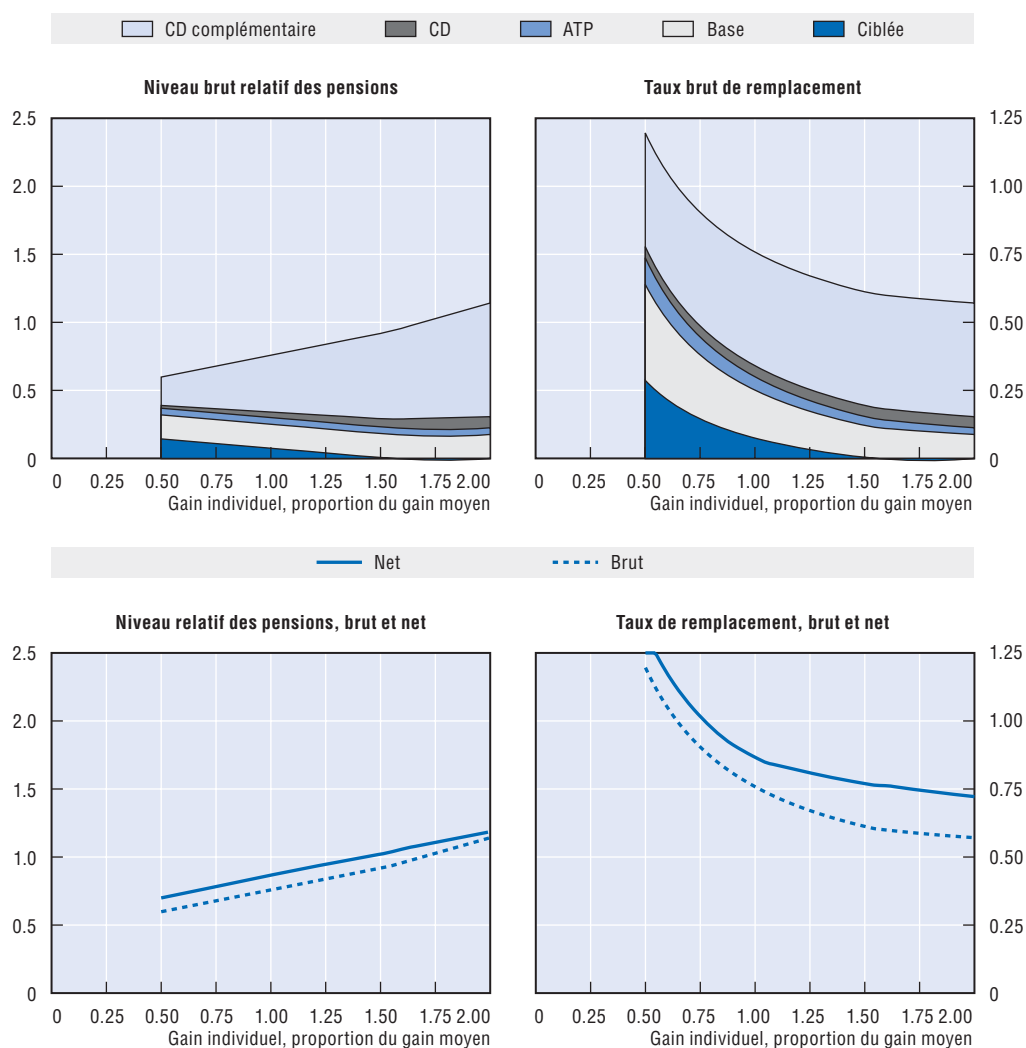
Il existe pour les travailleurs de 60 à 65 ans qui continuent de travailler 12 à 30 heures une retraite partielle anticipée. Le bénéficiaire doit réduire le nombre d'heures hebdomadaires travaillées d'au moins 7 heures par semaine ou d'au moins un quart du nombre total d'heures hebdomadaire moyen. La retraite partielle est calculée sur la base d'un montant forfaitaire par heure de travail en moins. Ce montant est d'environ 71 DKK par heure pour 2004. Depuis 1999, les bénéficiaires se voient appliquer une dégressivité.

Les bénéficiaires de la retraite anticipée retrouvent à 65 ans la pension de vieillesse standard.

Retraite tardive

Il est possible de différer la pension de vieillesse publique jusqu'à 10 ans. La majoration pour une année est le rapport entre la durée du report et l'espérance de vie moyenne au moment de la liquidation des droits. Par exemple, selon les projections démographiques Banque mondiale/Nations unies, l'espérance de vie pour une personne de 66 ans est de 18.7 ans. Dans ce cas, la majoration par année de report après l'âge de 65 ans sera de $1/18.7 = 5.3\%$.

Résultats de la modélisation des pensions : Danemark



Hommes Femmes (si différent)	Salaire médian	Salaire individuel en multiple du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau brut relatif des pensions (% du salaire moyen brut)	71.0	59.8	67.8	75.8	91.9	114.2
Niveau net relatif des pensions (% du salaire moyen net)	81.6	69.9	78.3	86.7	102.2	118.6
Taux brut de remplacement (% du salaire individuel brut)	83.6	119.6	90.4	75.8	61.3	57.1
Taux net de remplacement (% du salaire individuel net)	94.1	132.7	101.6	86.7	77.0	72.2
Patrimoine-retraite brut (multiple du salaire individuel brut)	13.2	19.5	14.4	11.9	9.4	8.7
Patrimoine-retraite net (multiple du salaire individuel net)	8.9	10.3	15.4	11.2	9.2	7.0

Avant-propos

Le présent ouvrage fournit des indicateurs pour la comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de retraites. Il donne des estimations du niveau des pensions que les individus vont percevoir s'ils travaillent une carrière complète et si les règles actuelles sont maintenues.

Ce rapport a été établi par Monika Queisser et Edward Whitehouse de la Division de la politique sociale de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. La modélisation des retraites et l'analyse de la situation fiscale des retraités sont dues à Rie Fujisawa et Edward Whitehouse. Anna Cristina D'Addio et Jongkyun Choi ont aidé à la mise au point définitive du rapport.

Des fonctionnaires nationaux ont apporté une aide précieuse en collectant des renseignements sur les systèmes de retraite et d'imposition de leurs pays. Les résultats ont été confirmés par les autorités nationales, à l'exception de ceux concernant l'Italie, qui sont basés sur l'interprétation par l'OCDE des règles et paramètres indiqués par le gouvernement*.

De nombreux collègues de l'OCDE ont fourni avis et informations, en particulier Mark Pearson, Martine Durand et John Martin. L'équipe chargée des retraites privées à la Direction des affaires financières et des entreprises – particulièrement Fiona Stewart et Juan Yermo – ont apporté une contribution fort utile sur la question des pensions privées. Les délégués au Groupe de travail sur la politique sociale de l'OCDE ont donné leur avis sur les procédures de modélisation et l'élaboration d'indicateurs permettant la comparaison au plan international des systèmes de retraite. Ils ont également formulé des observations constructives sur les premières versions du rapport.

Cette publication résulte d'un projet conjoint cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE, et a en outre bénéficié d'une contribution financière du gouvernement suisse.

Les modèles des pensions de l'OCDE utilisent l'infrastructure APEX (analyse comparée des droits à pensions dans les différents pays) initialement mise au point par Axia Economics, avec l'aide financière de l'OCDE et de la Banque mondiale.

* L'Italie a émis de sérieuses réserves sur l'adéquation des données utilisées dans ce rapport et, par conséquent, sur la comparabilité des résultats. En particulier, les hypothèses de référence sur les âges d'entrée sur le marché du travail et la durée de la carrière (de 20 et 45 ans respectivement) sont différents de ceux qui ont fait l'objet d'un accord dans l'exercice similaire réalisé au niveau de l'Union européenne, et diffèrent des normes actuelles sur le marché du travail italien. L'Italie considère que les interprétations qui se fondent sur ces données peuvent induire en erreur.

Structure du rapport et méthodologie

L'approche générale adoptée dans *Les pensions dans les pays de l'OCDE* est « microéconomique », en ce sens qu'elle s'intéresse aux droits individuels acquis dans le cadre des régimes de retraite des 30 pays membres de l'OCDE. Cette méthode est destinée à compléter les diverses comparaisons des systèmes de revenu de la retraite : les projections budgétaires et financières à long terme (par exemple Dang *et al.*, 2001 ; et Union européenne, 2006) et l'analyse des données de la distribution des revenus (par exemple Förster et Mira d'Ercole, 2005 ; et Disney et Whitehouse, 2001).

Le rapport est divisé en trois parties. La partie I présente les informations nécessaires pour comparer « d'un coup d'œil » les politiques des retraites. Elle commence par présenter les différents régimes qui constituent ensemble les systèmes nationaux de revenu de la retraite, puis elle fait une synthèse des paramètres et des règles des régimes de retraite.

Elle présente ensuite huit grands indicateurs, qui sont calculés à l'aide des modèles des pensions de l'OCDE.

- Les deux premiers sont bien connus des analystes des retraites. Ce sont les taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport de la prestation de retraite au salaire individuel. Ils sont indiqués en termes bruts et nets, c'est-à-dire compte tenu des impôts et cotisations sur les salaires et sur les revenus de la retraite. Suivent deux analyses de la sensibilité du taux de remplacement brut. La première considère les individus qui entrent dans le système de retraite plus tardivement que dans l'hypothèse de base, tandis que la seconde considère l'importance du rendement des investissements dans les systèmes de retraite qui comportent une composante à cotisations définies.
- Les deux indicateurs suivants sont le patrimoine retraite brut et net. Le patrimoine retraite est une mesure plus complète des droits à pension que les taux de remplacement, car il tient compte de l'âge de la retraite, de l'indexation des pensions sur les salaires ou sur les prix et de l'espérance de vie.
- Les pays diffèrent par la façon dont leurs systèmes de retraite sont conçus pour assurer un filet de sécurité pour la vieillesse ou remplacer une proportion donnée (objectif) du revenu d'activité. L'équilibre entre les deux est étudié par le biais d'un autre couple d'indicateurs : le premier de la progressivité de la formule de calcul de la prestation de retraite et le second du lien entre pension et salaire.
- Les deux derniers indicateurs résument l'incidence du système de retraite sur les individus selon la place qu'ils occupent sur l'échelle de distribution des salaires, et présentent le niveau moyen de la pension, le patrimoine retraite et la contribution de chaque composante du système de retraite à la prestation globale.

La partie II de ce rapport est constituée de deux chapitres spécifiques consacrés respectivement aux réformes des retraites et aux pensions privées. Dans les deux analyses, on utilise les modèles des pensions de l'OCDE pour étudier de plus près les questions qui sont au centre du débat dans les pays sur la politique des retraites. Le rapport sur *Les pensions dans les pays de l'OCDE* adopte un point de vue prospectif, axé sur les droits à pension futurs des travailleurs d'aujourd'hui. Or, on assiste depuis dix ans à une intense activité de réforme dans le domaine des pensions et de la retraite. Le premier chapitre spécifique examine les mesures prises par les pays et en quoi elles vont modifier les prestations futures. Un certain nombre de ces réformes ont élargi le rôle du secteur privé dans la constitution des retraites. Le deuxième chapitre spécifique recense donc toute la gamme des dispositifs de retraite privée et calcule l'effort d'épargne que devront consentir les individus pour maintenir leur niveau de vie à la retraite.

Enfin, la partie III donne des détails d'une part sur les dispositifs régissant les revenus de la retraite dans chacun des 30 pays, à savoir l'âge de la retraite et autres conditions d'éligibilité, les règles de calcul des droits à la retraite, le traitement des retraites anticipées et tardives, et d'autre part sur les scénarios d'avant-réforme évoqués dans le chapitre spécifique consacré aux réformes des retraites. Les résultats nationaux sont résumés dans les études par pays à l'aide de graphiques et tableaux de format standard.

La suite de cette section décrit la méthodologie utilisée pour calculer les droits à pension. Elle détaille la structure, la couverture et les hypothèses économiques et financières de base qui sous-tendent le calcul des futurs droits à pension sur une base comparative.

Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui

Les droits à pension qui font l'objet des comparaisons sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les changements de réglementation qui ont déjà été décidés, mais qui sont mis en application progressivement, sont supposés être totalement en place dès le départ. Les réformes adoptées après 2004 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes (au Portugal par exemple). Certaines modifications (relèvement de l'âge de la retraite en Allemagne et réforme d'ensemble au Royaume-Uni) ne sont pas encore définitivement arrêtées ou l'ont été trop tard pour être prises en compte dans ce rapport.

Les valeurs de tous les paramètres des systèmes de retraite reflètent la situation de l'année 2004. Les calculs indiquent les droits à pension d'un travailleur qui adhère au système aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les résultats sont donnés exclusivement pour une personne célibataire.

Durée de la carrière

Ici, une carrière complète est celle d'un travailleur qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et qui travaille jusqu'à l'âge normal ouvrant droit aux prestations qui, bien sûr, varie d'un pays à l'autre. 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. Les résultats pouvant être sensibles à l'hypothèse de durée de la carrière, on présente aussi des calculs pour des travailleurs qui entrent en activité à 25 ans et par conséquent partent à la retraite avec cinq années de moins que la carrière complète.

Couverture

Les modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes obligatoires pour les travailleurs du secteur privé, qu'ils 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 travailleurs du secteur privé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières sont exclus.

Sont inclus également les systèmes à couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 90 % des salariés. Ceci s'applique à des régimes tels que les plans professionnels au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède. Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de pension professionnels à participation volontaire assurent une large couverture : ils jouent un rôle important dans l'apport de revenus à la retraite. Pour ces pays, on trouvera dans le chapitre spécifique consacré aux pensions privées une deuxième série de résultats qui tiennent compte des régimes de pension volontaires.

Les prestations sous condition de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit sont aussi modélisées. 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 supposent que tous les retraités qui y ont droit perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent également le patrimoine, elles sont considérées comme contraignantes. On suppose que la totalité du revenu durant la retraite provient du régime de retraite obligatoire (ou des régimes de retraite volontaires dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

Les droits à pension sont comparés pour des salariés gagnant entre 0.5 fois et deux fois la moyenne à l'échelle de l'ensemble de l'économie. Cette fourchette permet d'examiner aussi bien les pensions futures des travailleurs les plus pauvres que celles des plus riches.

Variables économiques

Les comparaisons sont basées sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour les 30 pays. En pratique, le niveau des pensions est influencé par la croissance économique, la hausse des salaires et l'inflation, et ces trois variables varient d'un pays à l'autre, mais, le fait d'avoir une seule série d'hypothèses garantit que les comparaisons des différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de conditions économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences de systèmes et de politiques de retraite.

Les hypothèses de base sont :

- Croissance des salaires réels : 2 % par an (étant donné la hausse des prix, cela implique une hausse nominale des salaires de 4.55 %) ;
- Rémunérations individuelles : supposées croître comme le salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Cela signifie que l'individu est supposé rester au même point de la distribution des revenus, et gagner le même pourcentage du salaire moyen durant toutes les années de sa vie professionnelle ;
- Hausse des prix : 2.5 % par an ;
- Taux de rendement réel compte tenu des charges administratives sur les retraites en capitalisation, à cotisations définies : 3.5 % par an ;

- Taux d'actualisation (pour calculs actuariels) : 2 % par an (pour plus de détails sur le taux d'actualisation, voir Queisser et Whitehouse, 2006) ;
- Taux de mortalité : la modélisation de base utilise des projections par pays (faites en 2002) de la base de données démographiques Nations unies/Banque mondiale pour l'année 2040 ;
- Distribution des salaires : les indicateurs composites utilisent la moyenne OCDE de la distribution des salaires (basée sur 18 pays) et les données spécifiques par pays lorsqu'elles sont disponibles.

Tout changement à ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à pension qui en résultent. C'est pourquoi les indicateurs sont également présentés pour diverses hypothèses concernant le taux de rendement des régimes à cotisations définies. L'impact des variations de la hausse des salaires à l'échelle de l'économie, et pour une hausse du salaire individuel plus rapide ou plus lente que la moyenne, a été exposé dans la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Le taux de rendement réel sur les pensions à cotisations définies est supposé être net de charges administratives. En pratique, cette hypothèse peut masquer d'authentiques différences de frais administratifs d'un pays à l'autre (voir l'analyse dans Whitehouse, 2000 et 2001).

Pour le versement des prestations de retraite, les calculs supposent que : à la retraite, les prestations du régime à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente indexée sur les prix à un taux actuariellement juste, calculé à partir des tables de mortalité. 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.

Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives aux impôts et cotisations de sécurité sociale utilisées pour calculer les indicateurs nets pour 2002 ont été données dans les chapitres par pays de la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Les règles et paramètres applicables ont été actualisés à 2004 mais ne sont pas repris dans le présent volume faute de place (pour plus d'informations, voir Fujisawa et Whitehouse, à paraître en 2007).

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeurent inchangés à l'avenir. Ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », tels que les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisation de sécurité sociale restent inchangés. Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux travailleurs pour 2004 figurent dans le rapport de l'OCDE *Les impôts sur les salaires* (OCDE, 2006). Les conventions utilisées dans ce rapport, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

Salaires moyens

À partir de la présente édition, *Les pensions dans les pays de l'OCDE* adoptent une mesure nouvelle et plus complète du salaire moyen, celui du « travailleur moyen », notion plus large que l'« ouvrier moyen ». Ce nouveau concept, qui a été introduit dans *Les impôts sur les salaires* (OCDE, 2006), a également été repris dans *Prestations et salaires* (OCDE, 2007).

L'idée est que, compte tenu du déclin régulier de l'emploi manuel dans l'industrie manufacturière observé dans la plupart des pays de l'OCDE, un ouvrier moyen n'est plus

représentatif du « contribuable type ». La nouvelle assiette de calcul du salaire moyen englobe davantage de secteurs économiques et se réfère à la fois aux travailleurs manuels et non manuels. Le concept et la définition du salaire, cependant, reste la même : salaire brut du travailleur moyen, mesuré avant toute déduction, mais en incluant les heures supplémentaires et autres suppléments monétaires versés aux salariés.

Le tableau 0.1 donne les niveaux du salaire moyen selon l'ancienne et la nouvelle définition pour l'année 2004. Seuls trois pays (Corée, Irlande et Turquie) ne sont pas encore en mesure de fournir des données selon la nouvelle définition, de sorte que la modélisation est basée sur l'ancienne mesure du salaire de l'ouvrier moyen.

Tableau 0.1. Mesures du salaire moyen dans l'OCDE, 2004

En monnaie nationale et USD au taux de change du marché et selon les parités de pouvoir d'achat

	Mesures OCDE du salaire moyen				Taux de change avec le dollar des États-Unis (USD)	
	Ancienne – ouvrier moyen Monnaie nationale	Nouvelle – travailleur moyen Monnaie nationale	Nouvelle – USD, prix du marché	Nouvelle – USD, PPA	Prix du marché	PPA
Australie	52 777	48 827	35 922	35 917	1.36	1.36
Autriche	24 946	32 872	40 842	37 872	0.80	0.868
Belgique	32 281	35 578	44 205	41 151	0.80	0.865
Canada	40 912	38 945	29 933	31 269	1.30	1.25
République tchèque	213 573	209 489	8 153	14 936	25.69	14.03
Danemark	323 900	316 500	52 860	37 684	5.99	8.40
Finlande	29 152	31 539	39 186	32 372	0.80	0.974
France	23 087	29 549	36 713	32 199	0.80	0.918
Allemagne	34 088	41 046	50 998	45 898	0.80	0.894
Grèce	12 525	17 360	21 569	24 996	0.80	0.695
Hongrie	1 262 712	1 697 268	8 377	13 682	202.61	124.05
Islande	2 849 554	2 770 000	39 463	29 461	70.19	94.02
Irlande	30 170	n.d.	37 485	30 321	0.80	1.00
Italie	23 044	22 053	27 400	25 628	0.80	0.861
Japon	4 223 100	4 943 208	45 708	37 139	108.15	133
Corée	27 356 688	n.d.	23 888	34 974	1 145.20	782
Luxembourg	32 586	39 171	48 668	42 649	0.80	0.918
Mexique	66 432	76 332	6 767	10 446	11.28	7.31
Pays-Bas	32 457	37 026	46 003	41 300	0.80	0.897
Nouvelle-Zélande	41 778	39 428	26 129	26 793	1.51	1.47
Norvège	314 523	366 161	54 332	41 005	6.74	8.93
Pologne	26 745	29 263	8 015	15 858	3.65	1.85
Portugal	9 372	12 969	16 113	18 344	0.80	0.707
République slovaque	190 000	200 722	6 228	11 679	32.23	17.19
Espagne	17 913	19 828	24 635	26 215	0.80	0.756
Suède	251 282	300 814	40 949	32 773	7.35	9.18
Suisse	64 419	70 649	56 849	40 900	1.24	1.73
Turquie	13 959	n.d.	9 789	16 788	1.43	0.831
Royaume-Uni	20 560	27 150	49 747	43 881	0.55	0.619
États-Unis	34 033	30 355	30 355	30 355	1.00	1.00

n.d. : non disponible.

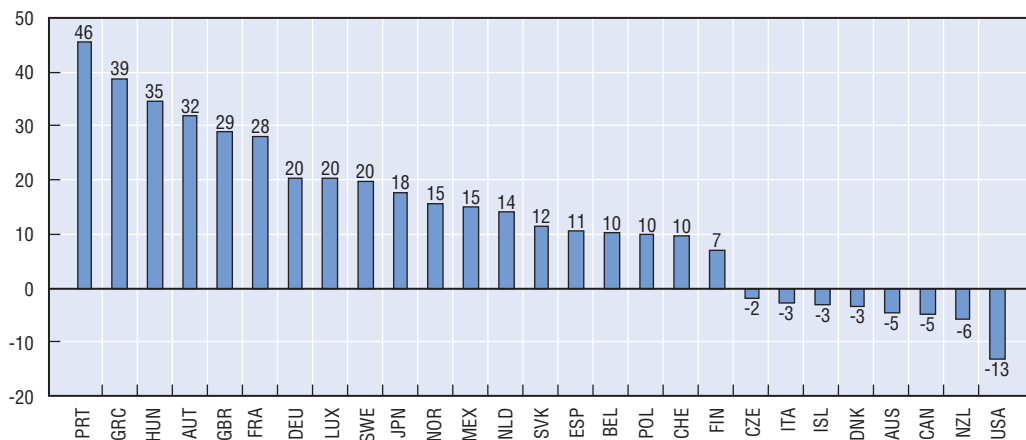
PPA : Parité de pouvoir d'achat.

Note : Les valeurs monétaires pour la Turquie sont divisées par un million. Le salaire moyen selon le nouveau concept du travailleur moyen n'est pas disponible pour la Corée, l'Irlande et la Turquie.


Source : OCDE (2006), p. 13; et *Principaux indicateurs économiques de l'OCDE*.

L'effet de l'élargissement du concept de salaire moyen est très différent selon les pays de l'OCDE. Dans 19 des 27 pays pour lesquels on dispose de nouvelles données sur la base du travailleur moyen, le salaire moyen mesuré est *supérieur* au salaire moyen basé sur le concept d'ouvrier moyen, mais l'ampleur de la différence est très variable (voir graphique 0.1). Dans six pays (Autriche, France, Grèce, Hongrie, Portugal et Royaume-Uni), le changement de définition accroît le salaire moyen mesuré de 30 % ou davantage. Pour trois autres (Allemagne, Luxembourg et Suède), l'augmentation est de 20 %. On observe au contraire une baisse sensible aux États-Unis (13 %) et des réductions moins marquées (environ 5 %, voire moins) dans sept autres pays*.

Graphique 0.1. **Différence en pourcentage entre le salaire du travailleur moyen et l'ancien salaire de l'ouvrier moyen, 2004**



Source : OCDE (2006), p. 13.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/886456570455>

Démographie et espérance de vie

Le tableau 0.2 présente l'espérance de vie totale par pays, séparément pour les hommes et pour les femmes, sous condition de survie jusqu'à 65 ans. Étant donné que les droits à pension sont projetés dans le futur, les calculs utilisent les projections à 2040 de la base de données démographique Nations unies/Banque mondiale. Les travailleurs entrés sur le marché du travail en 2004 partiront à la retraite entre 2044 et 2051; malheureusement, on ne dispose de projections des taux de mortalité que pour 2040 et 2075.

On suppose que les citoyens des États membres de l'OCDE les moins riches ont une espérance de vie plus faible que leurs homologues des économies plus riches. En Hongrie, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Turquie, l'espérance de vie totale à 65 ans est inférieure de 1½ à 3 ans à la moyenne de l'OCDE. L'Islande, le Japon et la Suisse ont une espérance de vie nettement plus longue que la moyenne OCDE aujourd'hui et, selon les projections, seront toujours en tête en 2040. Les autres pays sont groupés autour de la moyenne OCDE.

* Les pays se sont efforcés de fournir des chiffres basés sur le nouveau concept de salaire moyen. Cependant comme chaque fois que l'on introduit une nouvelle série, des problèmes de mise au point se posent et il faut concilier différentes interprétations et directives. Il est possible, par exemple, que les données des États-Unis excluent certains groupes qui sont inclus dans les estimations du salaire moyen dans d'autres pays, ce qui peut expliquer en partie le niveau étonnamment bas de l'estimation du salaire moyen aux États-Unis. Cette question est à l'étude et une actualisation de la série sera mise en ligne sur le site de l'OCDE dès qu'elle sera disponible.

Tableau 0.2. **Espérance de vie totale à 65 ans, taux de mortalité projetés à l'horizon 2040**

	Hommes	Femmes
Australie	84.0	87.4
Autriche	83.7	87.3
Belgique	83.8	87.3
Canada	83.8	87.4
République tchèque	82.5	86.0
Danemark	83.1	86.0
Finlande	83.6	87.5
France	83.9	87.6
Allemagne	83.2	86.6
Grèce	83.3	86.6
Hongrie	80.8	85.0
Islande	84.8	87.5
Irlande	82.8	86.2
Italie	83.0	87.0
Japon	85.8	88.7
Corée	81.8	85.6
Luxembourg	83.0	87.2
Mexique	80.9	84.8
Pays-Bas	83.5	86.7
Nouvelle-Zélande	83.6	86.8
Norvège	84.2	87.5
Pologne	81.5	85.6
Portugal	82.8	86.2
République slovaque	81.1	85.1
Espagne	83.4	87.0
Suède	84.3	87.5
Suisse	84.5	88.2
Turquie	80.0	83.0
Royaume-Uni	83.3	86.4
États-Unis	83.8	87.3
Moyenne OCDE	83.1	86.6

Note : Ces projections sont basées sur les données des recensements nationaux récents. Les hypothèses de changements futurs des taux de mortalité varient selon les pays, mais utilisent une méthodologie cohérente. Les taux de mortalité qui en résultent peuvent différer des projections nationales du fait des différences d'hypothèses.

Source : Calculs de l'OCDE s'appuyant sur la base de données démographique Nations unies/Banque mondiale.

Bibliographie

- Dang, T.T., P. Antolín et H. Oxley (2001), « Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-Related Spending », Document de travail n° 305, Département des affaires économiques, OCDE, Paris.
- Disney, R.F. et E.R. Whitehouse (2001), « Cross-Country Comparisons of Pensioners' Incomes », Report Series n° 142, Department for Work and Pensions, Londres.
- Förster, M. et M. Mira d'Ercole (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 22, OCDE, Paris.
- Fujisawa, R. et E.R. Whitehouse (2007), « The Role of the Tax System in Old-Age Support: Cross-Country Evidence », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2005), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques*, Paris.
- OCDE (2006), *Les impôts sur les salaires*, Paris.
- OCDE (2007), *Prestations et salaires*, Paris.
- Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 40, OCDE, Paris.
- Union européenne, Comité de politique économique (2006), « The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU-25 Member States on Pensions, Health Care, Long-Term Care, Education and Unemployment Transfers (2004-2050) », *European Economy, Special Reports* n° 1/2006.
- Whitehouse, E.R. (2000), « Administrative Charges for Funded Pensions: Measurement Concepts, International Comparison and Assessment », *Journal of Applied Social Science Studies*, vol. 120, n° 3, pp. 311-361.
- Whitehouse, E.R. (2001), « Administrative Charges for Funded Pensions: Comparison and Assessment of 13 Countries », *Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, Private Pensions Series*, vol. 3, OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2006), *Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*, Banque mondiale, Washington, DC.

Table des matières

Éditorial – La réforme des retraites : une entreprise inachevée	6
Résumé	8
Structure du rapport et méthodologie	11

Partie I

Comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de pension

Récapitulation de la fourniture de revenus de retraite	21
Principales caractéristiques de la conception des régimes de pension	24
Indicateurs de revenu de la retraite	33
Taux bruts de remplacement du revenu	34
Taux nets de remplacement du revenu	36
Taux bruts de remplacement du revenu avec entrée dans le régime à 25 ans.	38
Taux bruts de remplacement du revenu avec différents taux de rendement des investissements.....	40
Patrimoine retraite brut	42
Patrimoine retraite net	44
Progressivité de la formule de calcul des droits à pension	46
Lien entre les retraites et la rémunération	48
Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine retraite.....	50
Structure de la prestation globale de retraite	52
Bibliographie.....	54

Partie II

Les réformes des retraites et les pensions privées

1. Dix ans de réformes des retraites : leur impact sur les prestations futures	57
1.1. Aperçu des réformes des retraites dans les pays de l'OCDE.....	57
1.2. Impact des réformes des retraites dans un certain nombre de pays de l'OCDE	68
1.3. Conclusions	78
Notes	80
2. L'apport des pensions privées aux revenus futurs de la retraite	81
2.1. Champ couvert par les retraites privées	81
2.2. Types de retraites privées volontaires	84
2.3. Les taux de remplacement obligatoires et le déficit d'épargne-retraite	86
2.4. Taux de remplacement obligatoires et couverture des retraites privées	87
2.5. Comblement du déficit d'épargne-retraite	88
2.6. Densité de cotisation et déficit d'épargne-retraite.....	90
2.7. Taux de rendement réels de l'investissement et déficit d'épargne-retraite	91
2.8. Taux de remplacement bruts indicatifs compte tenu des pensions volontaires	92
2.9. Conclusions et évolutions futures	94

Notes	95
Annexe. Taux de remplacement bruts, y compris les régimes professionnels à prestations définies	96
Bibliographie	98

Partie III

Études par pays

Introduction	103
Allemagne	105
Australie	109
Autriche	112
Belgique	115
Canada	118
Corée	121
Danemark	124
Espagne	128
États-Unis	131
Finlande	134
France	139
Grèce	144
Hongrie	148
Irlande	152
Islande	155
Italie	158
Japon	163
Luxembourg	167
Mexique	170
Norvège	173
Nouvelle-Zélande	177
Pays-Bas	180
Pologne	183
Portugal	187
République slovaque	192
République tchèque	196
Royaume-Uni	199
Suède	204
Suisse	210
Turquie	214

Ce livre contient des...



StatLinks 

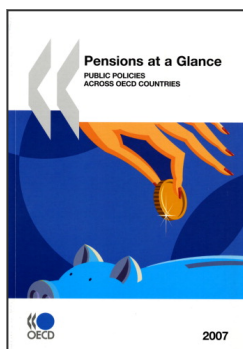
**Accédez aux fichiers Excel®
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite 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>.

Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien.

Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.



Extrait de :
Pensions at a Glance 2007
Public Policies across OECD Countries

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2007-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2007), « Danemark », dans *Pensions at a Glance 2007 : Public Policies across OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2007-11-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.