

## PARTIE I

### Chapitre 3

# Incitations au départ en retraite induites par le système de retraite

*La décision de rester en activité ou de partir en retraite dépend des incitations financières incorporées aux systèmes de retraite. Ce chapitre évalue ces incitations à cesser de travailler et montre comment le régime de retraite peut agir comme un impôt ou un subside implicite à conserver un emploi. L'analyse porte sur la tranche d'âge à laquelle la plupart des salariés dans les pays de l'OCDE prennent leur retraite, à savoir de 60 à 65 ans.*

*Outre le relèvement de l'âge de la retraite (sujet traité au chapitre 1), les réformes récentes des retraites dans la plupart des pays comportent des mesures visant à réduire les incitations à partir en retraite anticipée et à renforcer celles à différer le départ au-delà de l'âge normal de la retraite.*

*Toutefois, l'incitation à prendre une retraite anticipée reste forte dans un petit nombre de pays de l'OCDE. Par ailleurs, la plupart des pays peuvent encore améliorer leur régime de retraite. En conclusion, ce chapitre formule neuf conclusions afin de récompenser les salariés qui choisissent de travailler plus longtemps.*

Il existe des preuves convaincantes que les incitations financières contenues dans les systèmes de retraite ont un impact sur le comportement de départ en retraite. Des études nationales et internationales l'attestent. Par conséquent, corriger les incitations excessives au départ en retraite constitue une préoccupation essentielle de toute politique dans ce domaine. De fait, la plupart des réformes des retraites menées dans les pays de l'OCDE au cours des deux dernières décennies comprennent un relèvement de l'âge de la retraite ou d'autres mesures destinées à encourager les salariés à travailler plus longtemps.

Les incitations à la retraite sont importantes à la fois pour des raisons d'efficacité économique et d'équité. Naturellement, ces incitations ne sont pas la seule raison qui explique le taux d'activité des seniors. L'état de santé et la situation du conjoint au regard de l'emploi exercent également une forte influence. Les facteurs du côté de la demande – comme le contexte macroéconomique et l'état du marché du travail, la discrimination liée à l'âge et l'économie industrielle – comptent aussi ; ils sont examinés au chapitre 4 de la Partie I intitulé « Aider les seniors à trouver et à conserver un emploi ». Partant, des incitations adéquates à continuer de travailler sont rarement une solution suffisante au problème de la retraite anticipée, mais en font presque assurément partie.

Les incitations à la retraite ont également leur importance pour des raisons tenant à l'équité. Les salariés qui travaillent plus longtemps et qui cotisent davantage devraient percevoir des pensions plus élevées. De même, ceux qui sont contraints de quitter précocement le marché du travail, pour des raisons qui ne leur sont pas nécessairement imputables, doivent bénéficier d'un niveau de vie convenable. L'objectif doit être d'établir un système de retraite qui ne favorise ni ne pénalise excessivement le départ en retraite anticipée.

Ce chapitre thématique utilise les modèles de retraite de l'OCDE pour examiner les droits à pension de salariés qui prennent leur retraite à des âges différents. La section 3.1 présente la méthodologie utilisée pour mesurer les incitations au départ en retraite induites par le système. Il décrit les effets que peuvent avoir sur les droits à pension un allongement de la vie active et une diminution de la durée d'indemnisation dans différents types de régimes. La section 3.2 passe brièvement en revue les études qui montrent que les incitations à la retraite peuvent avoir un effet significatif sur le comportement de départ en retraite. Les sections 3.3 à 3.7 présentent les résultats empiriques. Elles commencent par analyser l'effet sur le patrimoine retraite d'un allongement de la vie active en tant que mesure des incitations à partir en retraite, puis déterminent ses variations en fonction du niveau du salaire (section 3.4). Les sections 3.5 et 3.6 complètent l'analyse en tenant compte, dans un premier temps, du rôle des impôts et des cotisations de sécurité sociale, puis du niveau du patrimoine retraite en tant que mesure supplémentaire des incitations. La section 3.7 résume ces résultats empiriques et la section 3.8 formule des conclusions sur l'action à mener.

### 3.1. Mesure des incitations au départ induites par le système de retraite

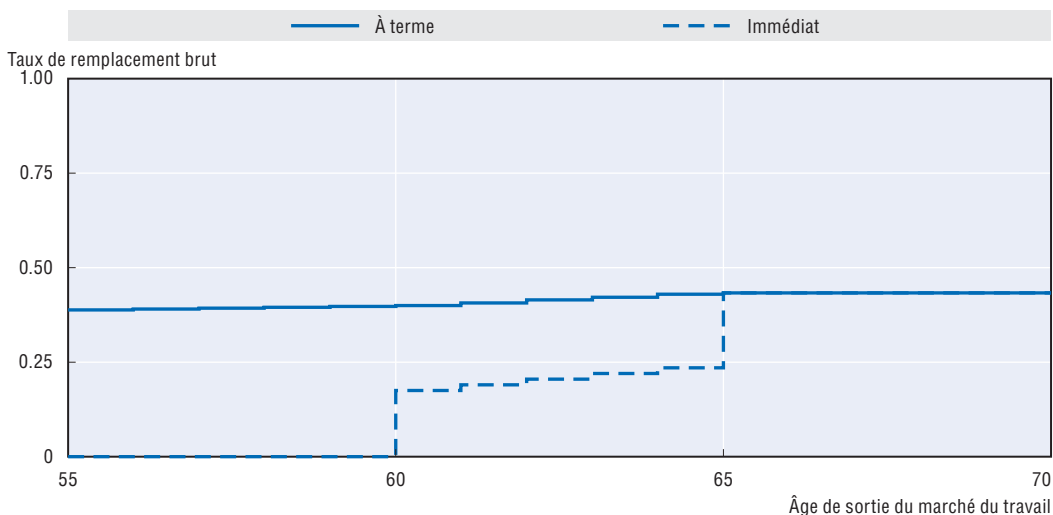
La plupart des études sur les incitations au travail se fondent sur un indicateur simple – le taux de remplacement – qui mesure le rapport entre le revenu d'activité et les prestations de retraite. Cet indicateur est largement employé pour étudier les effets des prestations de chômage et de l'aide sociale sur le comportement à l'égard du travail<sup>1</sup>.

Le graphique 3.1 présente cet indicateur en s'appuyant sur l'exemple du Canada (D'Addio et Whitehouse, 2011, fournissent des illustrations pour les 34 pays de l'OCDE). L'axe horizontal indique l'âge auquel le salarié cesse de travailler, sur une échelle allant de 55 à 70 ans. L'axe vertical fait apparaître le taux de remplacement. Ces résultats concernent une personne rémunérée au salaire moyen. On suppose que ce salarié type a travaillé et cotisé chaque année depuis l'âge de 20 ans jusqu'à l'âge de sortie du marché du travail indiqué sur le graphique.


La ligne pointillée représente le taux de remplacement du système public de retraite qui est immédiatement disponible lorsque le salarié quitte le marché du travail. Il lui est impossible de faire valoir ses droits à la retraite publique avant l'âge de 60 ans ; par conséquent, le taux de remplacement immédiat est égal à zéro avant cet âge. À 60 ans, il peut demander à percevoir une pension de retraite publique liée à la rémunération. Le taux de remplacement est alors faible : de l'ordre de 20 %. En effet, le niveau des prestations est automatiquement réduit afin de compenser l'allongement de la période d'indemnisation (voir l'indicateur « Départs en retraite normale, anticipée et différée » dans la Partie II.1 ci-après). Entre 60 et 65 ans, le taux de remplacement progresse parce que la décote diminue pour chaque année d'activité supplémentaire. À l'âge de 65 ans, le taux de remplacement augmente considérablement parce que le salarié peut alors prétendre aux prestations de retraite de base et sous conditions de ressources.

Toutefois, le taux de remplacement immédiat ne suffit pas à expliquer l'incidence des systèmes de retraite sur la décision de continuer de travailler. Bien qu'il ne soit pas possible de prétendre à une retraite entre 55 et 60 ans au Canada, une année d'activité

Graphique 3.1. **Taux de remplacement bruts par âge de sortie d'emploi : Canada**  
Pourcentage de la rémunération brute du salarié



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546927>

supplémentaire augmente le montant final de la prestation de retraite, comme l'indique la ligne pleine sur le graphique 3.1. Cette ligne représente le total des prestations qui peuvent être perçues à partir de 65 ans, en fonction de l'âge effectif de départ du marché du travail.

De toute évidence, une analyse simple des taux de remplacement à différents âges ne rend pas pleinement compte de l'impact du système de retraite sur les incitations à prendre sa retraite ou à poursuivre son activité. La comparaison entre les revenus des actifs et des retraités présentée ci-dessus est d'ordre statique. Or, les décisions de continuer de travailler prises à un moment donné ont une incidence sur les droits à pension futurs : l'analyse doit être dynamique. À la différence de l'analyse de l'effet des prestations de chômage et d'aide sociale sur les incitations relatives au travail, il faut tenir compte de l'impact des décisions de travailler sur les droits à pension à l'avenir. Plus formellement, le système de retraite a des répercussions sur la « contrainte budgétaire intertemporelle » du salarié. En outre, la période de versement des pensions varie manifestement en fonction de l'âge auquel les salariés quittent le marché du travail.

Par conséquent, les mesures plus complètes des incitations à la retraite s'appuient sur le concept de « patrimoine retraite », soit la valeur actualisée du flux des prestations de retraite viagères. On trouvera un examen plus approfondi de ce concept, accompagné de calculs du patrimoine retraite à l'âge normal de la retraite, dans les sections consacrées aux deux indicateurs « Patrimoine retraite brut » et « Patrimoine retraite net » dans la Partie II.2.

Les **conséquences** d'une année d'activité supplémentaire sur les droits à retraite (et sur le niveau du patrimoine retraite) jouent sur les incitations à travailler. Le tableau 3.1 recense les principaux facteurs susceptibles d'influer sur les incitations liées au système de retraite à quitter le marché du travail, en étudiant l'effet d'une année d'activité supplémentaire sur les droits à pension. Dans chaque cas, on suppose que les salariés reportent le moment où ils font valoir leurs droits à la retraite (s'ils peuvent cumuler travail et prestations de retraite, le système de retraite n'a pas d'effet sur les incitations à prendre sa retraite). Les effets sur les incitations à partir en retraite sont regroupés en trois catégories de changement.

L'incidence est indiquée pour les quatre types de dispositifs de retraite les plus fréquents destinés à assurer aux retraités un revenu de remplacement, et qui relèvent du deuxième pilier de la taxinomie utilisée dans la publication : voir l'indicateur « Architecture des systèmes de retraite nationaux » dans la Partie II.1. En résumé, dans les régimes à prestations définies, les droits à pension dépendent du nombre d'années de cotisations ainsi que du salaire. Dans les régimes à points, les salariés acquièrent des points de retraite grâce à leurs cotisations. Lors du départ en retraite, la somme des points est multipliée par la valeur du point afin de déterminer les droits. Dans les systèmes de comptes notionnels – « notionnels » en ce sens qu'ils ne contiennent pas d'argent – on enregistre les cotisations de chaque salarié sur un compte individuel et on applique un taux d'intérêt notionnel généralement associé à une variable macroéconomique telle que la progression du PIB ou des salaires. Le capital notionnel constitué lors du départ en retraite est alors converti en droits à pension versés sous forme de rente. Dans les régimes à cotisations définies, le processus est analogue au système des comptes notionnels, à ceci près que les comptes contiennent effectivement de l'argent et le taux d'intérêt dépend des performances financières des actifs sous-jacents<sup>2</sup>.

Tableau 3.1. **Incitations au départ induites par différents types de régimes de retraite**

|                                       | Prestations définies   | Points   | Comptes notionnels  | Cotisations définies                           |
|---------------------------------------|--|--|---|--|
| Allongement de la vie active          | Droits majorés d'une année   | Droits majorés d'une année   | Droits majorés d'une année                                  | Durée de cotisation majorée d'une année        |
|                                       | Rapprochement des conditions d'ouverture des droits (+1 an)  | Rapprochement des conditions d'ouverture des droits (+1 an)  | Rapprochement des conditions d'ouverture des droits (+1 an) | –  |
|                                       | Revalorisation du salaire des années antérieures   | Revalorisation du point de retraite  | Intérêt notionnel sur le capital notionnel constitué        | Retour sur investissement du capital constitué |
|                                       | Dans la formule de calcul, une rémunération plus élevée remplace une rémunération antérieure éventuellement moins élevée | Dans la formule de calcul, une rémunération plus élevée remplace une rémunération antérieure éventuellement moins élevée | –   | –  |
| Réduction de la durée d'indemnisation | Renonciation à une année de prestations  | Renonciation à une année de prestations  | Renonciation à une année de prestations                     | Renonciation à une année de prestations        |
|                                       | Ajustement « actuariel »   | Ajustement « actuariel »   | Baisse du coefficient de rente                              | Baisse du coefficient de rente                 |
| Report de la date de liquidation      | Probabilité de mourir  | Probabilité de mourir  | Probabilité de mourir                                       | Probabilité de mourir                          |
|                                       | Actualisation  | Actualisation  | Actualisation   | Actualisation                                  |

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548675>

Les deux premiers effets qui ressortent du tableau 3.1 tiennent à **l'allongement de la vie active**. Les droits à pension s'en trouvent influencés de différentes manières. Dans tous les types de systèmes de retraite, l'année supplémentaire de cotisations procure généralement une augmentation des droits à pension. Dans la plupart des régimes à prestations définies et à points (et parfois aussi de comptes notionnels), le droit de prendre sa retraite dépend du nombre d'années de cotisations. L'année supplémentaire de cotisations peut donc aider le salarié à satisfaire aux conditions d'ouverture des droits. Ces deux premiers facteurs – qui apparaissent dans les deux premières lignes du tableau 3.1 – se rapportent au droit supplémentaire à pension acquis pendant l'année.

Par contraste, les deux facteurs suivants, bien qu'ils soient là encore influencés par l'allongement de la vie active, résultent des variations de la valeur des droits à pension déjà constitués. Dans les plans à prestations définies, la rémunération des années antérieures est généralement revalorisée afin de prendre en compte l'évolution des coûts et du niveau de vie entre le moment où les droits sont acquis et le moment où ils sont liquidés<sup>3</sup>. Dans un système à cotisations définies, le capital constitué en début d'année sur le compte individuel continue de générer un retour sur investissement pendant l'année. Dans les systèmes de comptes notionnels, le même phénomène se produit, mais avec l'application du taux d'intérêt notionnel. Enfin, dans les régimes à points, le corollaire est la revalorisation du point de retraite, qui se traduit par une augmentation des droits constitués. Ces facteurs sont indiqués sur la troisième ligne du tableau 3.1.

Enfin, dans certains régimes à prestations définies et à points, les droits à pension sont calculés en fonction d'un sous-ensemble d'années de salaire (« meilleures » ou « dernières » années, par exemple<sup>4</sup>). En pareils cas, la rémunération individuelle peut (même après revalorisation ou révision à la hausse de la valeur du point) être plus élevée que lors d'une année antérieure. De même, certains pays plafonnent la période d'acquisition des droits à un certain nombre d'années. Ainsi, une année supplémentaire

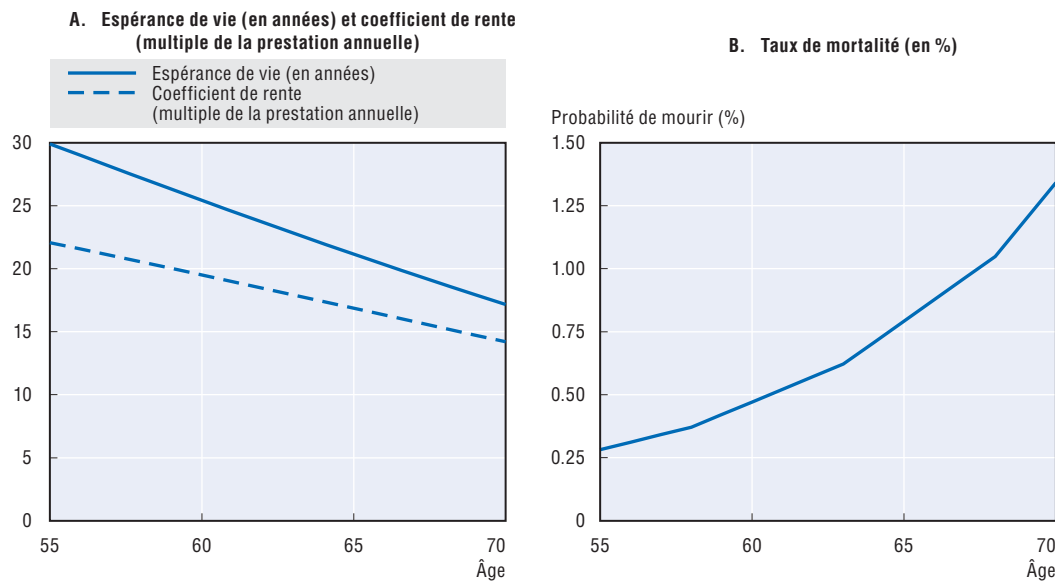
d'activité ne procure pas nécessairement des droits en plus, mais peut se substituer, dans la formule de calcul, à une année antérieure où la rémunération était inférieure. La quatrième ligne du tableau 3.1 rend compte de ces effets.

Le deuxième type d'effet sur les retraites induit par un allongement de la vie active d'une année provient de la **réduction de la durée d'indemnisation**. Quel que soit le régime de retraite, les salariés doivent naturellement renoncer à une année de prestations s'ils diffèrent d'un an leur départ en retraite. Toutefois, la valeur des prestations est souvent ajustée pour en tenir compte. Dans les régimes à prestations définies et à points, il s'agit d'ajustements « actuariels » au titre d'un départ en retraite anticipée ou différée. Dans les systèmes à cotisations définies et de comptes notionnels, l'ajustement s'effectue au niveau du calcul de la rente qui convertit le capital constitué en un flux de revenus perçus au titre de la retraite<sup>5</sup>. Ce calcul reflète la durée d'indemnisation attendue. Le panneau A du graphique 3.2 fournit une illustration chiffrée. En s'appuyant sur les projections des taux de mortalité à différents âges en 2050, le graphique montre que l'espérance de vie à 55 ans sera en moyenne de près de 30 ans, contre 17 ans à 70 ans. Le « coefficient de rente » intègre cette évolution de l'espérance de vie dans le calcul des prestations : la valeur actualisée d'une pension due chaque année à une unité jusqu'au décès. Dans le cas d'un système de retraite à cotisations définies, par exemple, la valeur d'une rente correspondra au capital constitué dans le cadre du plan, divisé par le coefficient de rente.

Enfin, les incitations au départ en retraite induites par le système de retraite reflètent les coûts supplémentaires subis par le salarié au titre d'un **report de la date de liquidation de la retraite**. Le salarié peut décéder pendant l'année et donc ne percevoir aucune pension. Les régimes à cotisations définies et la plupart des systèmes de comptes notionnels n'en tiennent pas compte car la rente est calculée au moment du départ en retraite, ce qui suppose que le salarié est toujours vivant pour faire valoir ses droits. Les taux de mortalité augmentent avec l'âge, comme le montrent les projections des taux de mortalité en 2050 pour les pays de l'OCDE qui figurent dans le panneau B du graphique 3.2. À l'âge de 55 ans, la probabilité de mourir l'année suivante est inférieure à 0.3 %, contre plus de 1.3 % à 70 ans.


Les droits à pension doivent également être actualisés car la valeur future de l'argent est plus faible que la valeur actuelle en raison du coût d'opportunité qu'implique le fait de renoncer à la consommation. L'incidence de l'actualisation se traduit par l'écart entre l'espérance de vie et le coefficient de rente dans le panneau A du graphique 3.2.

Compte tenu de tous les facteurs qui influent sur les incitations au départ en retraite présentés dans le tableau 3.1, la variation du patrimoine retraite est alors normalisée en fonction du niveau du salaire brut, afin d'illustrer les incitations au départ induites par le système. L'effet sur le patrimoine retraite d'une année d'activité supplémentaire peut être interprété comme un impôt implicite ou une aide implicite au titre de la poursuite de l'activité. Cette mesure compare directement deux flux de revenus : le premier obtenu dans le cas d'un départ en retraite immédiat, et le second dans le cas d'une année de travail supplémentaire avant de faire valoir ses droits à pension. La différence entre ces deux flux de revenus correspond à la rémunération perçue pendant l'année, à laquelle s'ajoute l'impôt implicite ou l'aide implicite induite par le système de retraite, qui est mesurée par rapport à la rémunération individuelle<sup>6</sup>.

Graphique 3.2. **Espérance de vie, coefficient de rente et taux de mortalité par âge**

Note : Coefficient de rente calculé en utilisant un taux d'actualisation réel de 2 % et selon l'hypothèse d'une indexation des prestations sur les prix.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE basés sur des données provenant des Nations Unies, *World Population Prospects – 2008 Revision*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546946>

### 3.2. Importance des incitations

Un groupe d'experts nationaux de 11 pays de l'OCDE, coordonné par Gruber et Wise (1998, 1999), a comparé les taux de retrait de la vie active entre 60 et 64 ans avec « l'impôt implicite » induit par le système de retraite du fait du maintien en activité. Ils ont également examiné d'autres voies de sortie de l'emploi, comme le chômage et les prestations d'invalidité. Ils ont calculé que l'élasticité du retrait de la vie active par rapport à l'impôt implicite était de 0.41. Le Japon enregistrait à la fois le taux de retrait le plus bas – 75 % des personnes âgées de 60 à 64 ans étaient en activité – et le plus faible impôt implicite sur la poursuite du travail. Par contraste, la Belgique, l'Italie et les Pays-Bas affichaient les taux de retrait les plus élevés – environ 20 % seulement des 60 à 64 ans en activité – et des impôts implicites parmi les plus hauts pour la poursuite du travail à ces âges. Ces résultats généraux ont été confirmés par des études ultérieures de l'OCDE (Blöndal et Scarpetta, 1999 ; et Duval, 2003)<sup>7,8</sup>.

### 3.3. Effets de l'allongement de la vie active sur le patrimoine retraite

Les effets produits sur le patrimoine retraite par une année d'activité supplémentaire ont été calculés en utilisant les modèles de retraite de l'OCDE décrits dans une autre section de *Panorama des pensions*.

L'analyse effectuée ici diffère des études antérieures citées plus haut (Gruber et Wise, 1998, 1999 ; Blöndal et Scarpetta, 1999 ; et Duval, 2003) de par sa nature *prospective*. Elle ne s'intéresse pas aux incitations offertes aux seniors aujourd'hui, qui dépendent des politiques des retraites passées et actuelles. Elle cherche plutôt à évaluer l'orientation actuelle de la politique des retraites dès lors qu'elle se répercute sur les salariés qui prendront leur retraite à l'avenir. Comme pour les indicateurs des droits à pension décrits

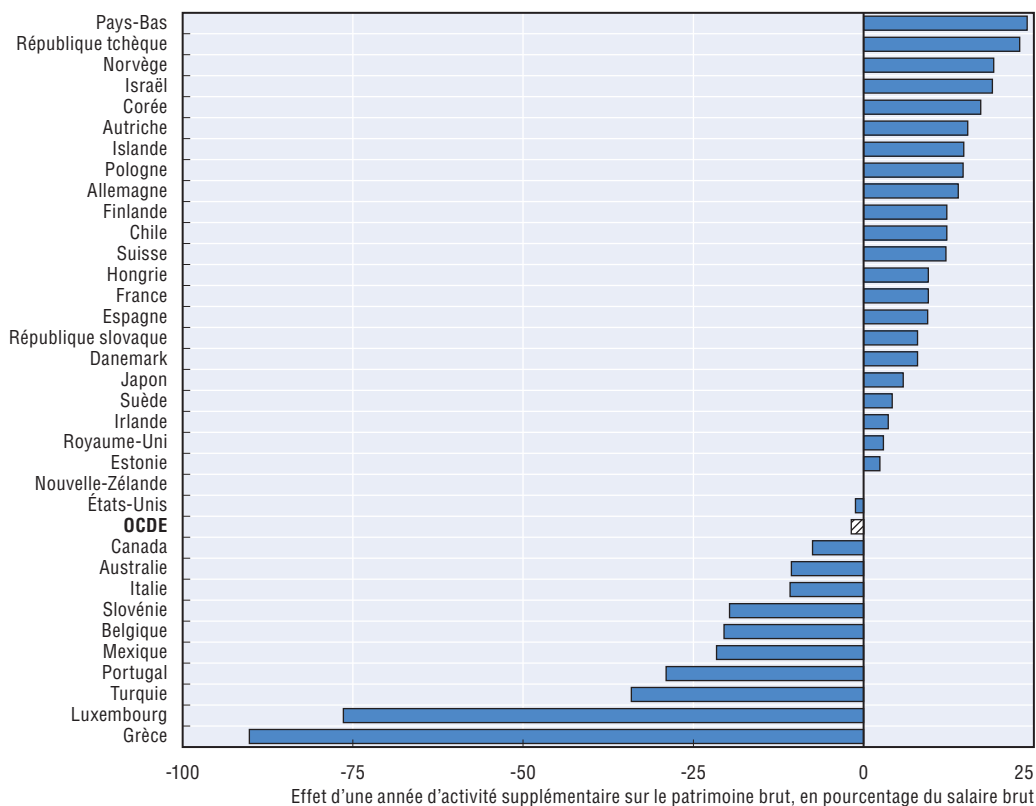
dans la Partie II.2, les prestations sont calculées pour les salariés qui entrent sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et qui cotisent chaque année jusqu'à l'âge variable où ils quittent le marché du travail. Les changements de règles qui ont été décidés mais dont la mise en œuvre est progressive – relèvement de l'âge de la retraite, par exemple – sont donc pris en compte. Les valeurs des paramètres concernent l'année 2008<sup>9</sup>.

Le graphique 3.3 fait apparaître le premier ensemble de résultats. Ils portent sur la tranche d'âge de 60 à 65 ans (comme dans les études précédentes) qui est celle où la plupart des salariés partent en retraite dans les pays de l'OCDE. Entre 55 et 59 ans, environ 77 % des individus sont actifs, contre 23 % des personnes âgées de 65 à 69 ans. Dans la tranche des 60 à 64 ans, les taux d'activité avoisinent 50 % (voir le chapitre 2 de la Partie I consacrée aux « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors »). L'effet global pour la tranche d'âge de 60 à 65 ans est calculé, puis annualisé.

Les résultats présentés dans ce chapitre thématique concernent uniquement les hommes, faute de place. Étant donné que les mesures sont basées sur le patrimoine retraite, les incitations à la retraite concernant les femmes, dont les taux de mortalité sont moins élevés et l'espérance de vie plus longue, sont différentes. Les calculs relatifs aux femmes sont publiés dans D'Addio et Whitehouse (2011).

Graphique 3.3. **Variations du patrimoine retraite brut pour les hommes actifs âgés de 60 à 65 ans qui perçoivent un salaire moyen**

En pourcentage du salaire annuel brut



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546965>



L'évolution du patrimoine retraite est positive dans 22 pays, négative dans 11 et nulle en Nouvelle-Zélande. Les valeurs négatives très marquées en Grèce et au Luxembourg sont frappantes. Elles s'expliquent par la possibilité de partir en retraite avant 65 ans sans réduction actuarielle des prestations. Des effets similaires se manifestent en Belgique, tandis qu'en Slovénie et au Portugal, les ajustements actuariels en fonction de l'âge de départ en retraite peuvent être relativement minimes.

Une dégradation du patrimoine retraite peut également se produire en raison du plafonnement du nombre d'années permettant de constituer des droits à pension : 35 ans aux États-Unis et 40 ans au Canada. Dans cet exemple d'un salarié qui a commencé à travailler à l'âge de 20 ans et qui a accompli une carrière complète, la retraite à taux plein est déjà constituée à l'âge de 60 ans ou avant, ce qui limite l'intérêt financier de continuer à travailler par rapport à d'autres pays.

Les règles de revalorisation des rémunérations pour le calcul des prestations ont également un effet (la revalorisation consiste à ajuster le salaire des années antérieures afin de tenir compte de l'inflation et de l'évolution du niveau de vie). La plupart des pays de l'OCDE se fondent sur la croissance du salaire moyen, hormis quelques-uns. Aux États-Unis, par exemple, la revalorisation s'effectue en fonction du salaire moyen jusqu'à l'âge de 60 ans, aucun ajustement n'est opéré entre 60 et 62 ans, puis elle se fait sur la base des prix. Étant donné que les calculs sont fondés sur l'hypothèse selon laquelle les salaires progressent plus rapidement que les prix, les droits à pension constitués augmentent plus lentement que les salaires après 62 ans aux États-Unis, contrairement aux pays où la revalorisation se fait en fonction des salaires. Cet effet est également à l'œuvre en Belgique – où la revalorisation est basée sur l'inflation – et au Portugal, où la revalorisation s'effectue à 75 % en fonction de l'inflation et à 25 % en fonction de l'augmentation du salaire moyen.

Au Canada et en Australie, une proportion importante des prestations est soumise à conditions de ressources, ce qui limite l'intérêt financier de travailler plus longtemps, dès lors que l'augmentation de la pension de retraite servie dans les régimes liés à la rémunération (au Canada) ou à cotisations définies (en Australie) est partiellement compensée par une diminution des prestations sous conditions de ressources.

Lorsque l'amélioration du patrimoine retraite procurée par l'allongement de la vie active est minime, cela s'explique souvent par le fait que les prestations de retraite du régime obligatoire sont relativement faibles. L'Irlande, le Japon ou le Royaume-Uni, par exemple, enregistrent les taux de remplacement bruts parmi les plus faibles pour les salariés ayant accompli une carrière complète. En Estonie et en France, les taux de remplacement sont également très inférieurs à la moyenne de l'OCDE.

Les Pays-Bas se situent en haut de l'échelle, puisque le patrimoine retraite augmente de l'équivalent de 24 % du salaire par année d'activité supplémentaire. Cela s'explique par la suppression des programmes de départ en retraite anticipée qui versaient des prestations entre 60 et 65 ans, associée au fait que le taux de remplacement pour une carrière complète est l'un des plus élevés de l'OCDE. La République tchèque est également bien placée en raison des ajustements actuariels relativement lourds effectués en cas de retraite anticipée. Ces deux facteurs jouent dans le cas de l'Islande. Dans d'autres pays, comme le Danemark et la Pologne, l'augmentation relativement forte du patrimoine retraite est en partie liée au fait qu'il n'est pas possible de faire valoir ses droits avant l'âge de 65 ans.

### 3.4. Salaire individuel et variations du patrimoine retraite

Jusqu'à présent, les résultats concernent le salarié moyen. Toutefois, les systèmes de retraite de la plupart des pays de l'OCDE génèrent des incitations différentes à travailler en fonction du niveau de rémunération. Les éléments correspondants sont réunis dans le tableau 3.2, qui illustre l'effet sur le patrimoine retraite d'une année supplémentaire d'activité pour les personnes dont la rémunération est égale à 50 %, 100 % et 150 % du salaire moyen à l'échelle nationale.

La partie gauche du tableau regroupe 20 pays de l'OCDE qui enregistrent une variation importante des incitations à la retraite en fonction du salaire individuel. Dans les 14 pays qui figurent sur le côté droit, les incitations à la retraite sont exactement identiques quel que soit le salaire dans la moitié d'entre eux, et globalement identiques dans l'autre moitié.

Dans le groupe où les incitations sont strictement les mêmes, l'Espagne, la Grèce, la Hongrie, l'Italie et la Pologne ont des systèmes de retraite où le montant des prestations est étroitement lié au salaire individuel<sup>10</sup>. En Nouvelle-Zélande, le régime universel de retraite de base se traduit par un effet nul sur le patrimoine retraite pour l'ensemble des salariés.

Les sept pays qui font partie du groupe pour lequel les incitations sont globalement identiques (partie inférieure droite du tableau 3.2) ont principalement des systèmes de retraite progressifs, contrairement aux régimes en vigueur dans la plupart des pays du groupe où les incitations sont strictement identiques. L'incitation à rester en activité est un peu plus forte pour les bas salaires en Autriche, au Danemark et au Royaume-Uni. La situation est inversée – les incitations à travailler sont légèrement plus fortes pour les hauts salaires – au Canada, en Estonie, aux États-Unis et au Japon.

Les pays dans lesquels le lien entre salaire individuel et incitations à la retraite est le plus fort (côté gauche du tableau 3.2) se subdivisent également en deux sous-groupes. La progressivité des prestations de retraite est la principale raison expliquant pourquoi les huit pays qui se situent dans le haut du tableau offrent des incitations plus fortes à travailler pour les bas ou moyens salaires. La progressivité tient à des caractéristiques très différentes du régime national : la retraite de base en Irlande et en Islande, les crédits minimums pour les bas salaires en République slovaque et la progressivité des formules de calcul des prestations pour les pensions liées à la rémunération en Corée et en République tchèque.

Les incitations au départ en retraite sont plus fortes pour les bas salaires que pour les moyens ou hauts salaires dans les 12 pays de l'OCDE qui se situent dans la partie inférieure gauche du tableau 3.2. Dans pratiquement tous les cas, cela s'explique par le filet de protection offert par le système de retraite. En Belgique, au Luxembourg et au Portugal, par exemple, la progressivité accentue les incitations négatives plutôt que positives (par comparaison avec les pays figurant dans la partie supérieure gauche du tableau 3.2). En Allemagne, Finlande, Norvège et Suède, les bas salaires qui pourront prétendre à une retraite minimum ou à des prestations sous conditions de ressources sont incités à prendre une retraite anticipée, contrairement aux moyens et hauts salaires. Au Mexique, du fait de l'existence d'une pension minimum, les incitations à partir tôt à la retraite sont particulièrement fortes pour les bas salaires.

Tableau 3.2. **Variations du patrimoine retraite brut pour les hommes actifs âgés de 60 à 65 ans à différents niveaux de salaire**

|  | Salaire individuel<br>(en % du salaire moyen) |                |               | Salaire individuel   |                |               |       |
|--|---|----------------|---------------|--|----------------|---------------|-------|
|  | Bas<br>50 %                                   | Moyen<br>100 % | Haut<br>150 % | Bas<br>50 %  | Moyen<br>100 % | Haut<br>150 % |       |
| <b>Incitations plus fortes à rester en activité pour les bas ou moyens salaires</b>  |   |                |               | <b>Incitations à la retraite strictement identiques quel que soit le salaire</b> |                |               |       |
| République tchèque   | 30.3  | 22.9           | 18.3          | Australie  | -10.6          | -10.6         | -10.6 |
| France   | 8.3   | 9.5            | -0.1          | Grèce  | -90.2          | -90.2         | -90.2 |
| Corée  | 26.2  | 17.2           | 13.1          | Hongrie  | 9.5            | 9.5           | 9.5   |
| Islande  | 47.7  | 14.7           | 12.2          | Italie   | -10.8          | -10.8         | -10.8 |
| Irlande  | 7.3   | 3.6            | 2.4           | Nouvelle-Zélande   | 0              | 0             | 0     |
| Israël   | 23.1  | 18.9           | 12.6          | Pologne  | 14.6           | 14.6          | 14.6  |
| République slovaque  | 24.1  | 7.9            | 7.9           | Espagne  | 9.4            | 9.4           | 9.4   |
| Suisse   | 13.4  | 12.1           | 8.5           |  |                |               |       |
| <b>Incitations plus faibles à rester en activité pour les bas ou moyens salaires</b> |   |                |               | <b>Incitations à la retraite globalement identiques quel que soit le salaire</b> |                |               |       |
| Belgique   | -25.2   | -20.5          | -16.5         | Autriche   | 14.9           | 15.3          | 14.2  |
| Chili  | 12.2  | 12.2           | 17.3          | Canada   | -7             | -7.5          | -6.4  |
| Finlande   | 0.8   | 12.2           | 12.2          | Danemark   | 8.7            | 7.9           | 7.6   |
| Allemagne  | -16.3   | 13.9           | 13.9          | Estonie  | 2.3            | 2.4           | 2.4   |
| Luxembourg   | -88.1   | -76.4          | -72.5         | Japon  | 5.2            | 5.8           | 6     |
| Mexique  | -56.5   | -21.6          | 0.4           | Royaume-Uni  | 3.5            | 2.9           | 1.9   |
| Pays-Bas   | 14.1  | 24             | 27.3          | États-Unis   | -1.2           | -1.2          | 0.4   |
| Norvège  | -26.9   | 19.1           | 14.5          |  |                |               |       |
| Portugal   | -61.8   | -29            | -28.6         |  |                |               |       |
| Slovénie   | -59.4   | -19.7          | -19.7         |  |                |               |       |
| Suède  | -10.5   | 4.2            | 4.3           |  |                |               |       |
| Turquie  | -78.9   | -34.1          | -34.1         |  |                |               |       |

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548694>

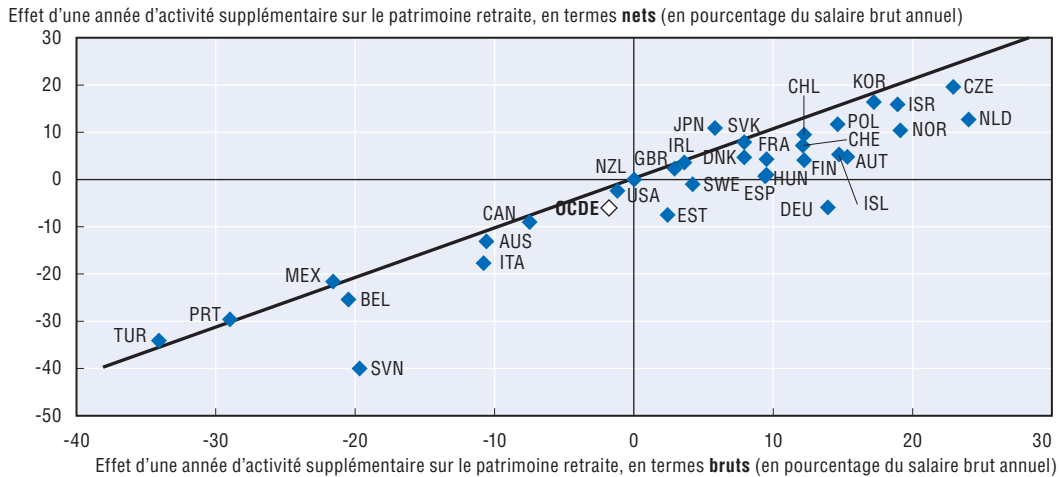
### 3.5. Le rôle des impôts : effets d'un allongement de la vie active sur le patrimoine retraite net

Les pensions servies sont imposables en vertu du régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques en vigueur dans pratiquement tous les pays de l'OCDE. Dans 15 pays membres, les pensions sont assujetties aux cotisations de sécurité sociale (généralement au titre des soins de santé et de longue durée), bien qu'à un taux inférieur à celui applicable aux salaires. La prise en compte de ces impôts et cotisations – ce que reflète l'indicateur « Régime fiscal des pensions et des retraités » dans la Partie II.2 – permet de connaître l'effet net d'un allongement de la vie active sur le patrimoine retraite.

Pour illustrer l'incidence des impôts et des cotisations sur les pensions mises en paiement, le graphique 3.4 représente les variations du patrimoine retraite brut sur l'axe horizontal et celles du patrimoine net sur l'axe vertical. Pour faciliter la lecture du graphique, les valeurs aberrantes représentées par la Grèce et le Luxembourg sont exclues. Une diagonale a été ajoutée pour repérer les cas dans lesquels les variations du patrimoine retraite brut et net sont identiques. Cela se produit dans deux pays qui n'imposent pas les prestations versées – la République slovaque et la Turquie – et dans plusieurs autres où les pensions font partie du revenu imposable, mais où les droits à pension d'un salarié moyen seraient inférieurs au niveau auquel l'impôt sur le revenu devient exigible. Ce dernier groupe réunit l'Australie, la Hongrie, l'Irlande, le Mexique et le Portugal.


**Graphique 3.4. Variations du patrimoine retraite brut pour les hommes actifs âgés de 60 à 65 ans qui perçoivent un salaire moyen, en termes bruts et nets**

En pourcentage du salaire annuel brut



Note : Deux valeurs aberrantes – la Grèce et le Luxembourg – ne sont pas représentées par souci de clarté.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932546984>

Dans d'autres pays, les impôts et cotisations prélevés sur les prestations versées ont un effet considérable. Par exemple, les Pays-Bas sont le pays où l'allongement de la vie active a le plus d'effet sur le patrimoine retraite en termes bruts, mais arrivent derrière la Corée, Israël et la République tchèque en termes nets. Une évolution positive du patrimoine retraite brut en Allemagne, en Espagne, en Estonie, au Japon et en Suède devient négative mesurée en termes nets. En moyenne, pour l'ensemble des pays de l'OCDE, la variation du patrimoine retraite net induite par la poursuite d'une activité de 60 à 65 ans est de -7.9 %, contre -1.8 % en termes bruts.

**3.6. Ajout d'une dimension à l'analyse : niveaux du patrimoine retraite**

Les études antérieures portant sur les incitations à la retraite (Gruber et Wise, 1998, 1999 ; Blöndal et Scarpetta, 1999 ; et Duval, 2003) – insistent toutes sur la *variation* du patrimoine retraite en tant que mesure clé des incitations au départ en retraite. Néanmoins, elles négligent un aspect évident, à savoir que le *niveau* du patrimoine retraite compte aussi. La variation du patrimoine retraite peut être assimilée à un « effet de substitution » : les loisirs deviennent plus attractifs car l'aide implicite à la poursuite d'une activité décline ou se transforme en impôt implicite. Le niveau du patrimoine retraite s'apparente à un « effet de revenu ». Si les individus disposent d'un patrimoine retraite élevé dès l'âge de 60 ans, ils ne souhaiteront peut-être pas accroître ce patrimoine en travaillant une année supplémentaire, même si leurs droits à pension s'en trouveraient considérablement majorés. Autrement dit, si deux individus dans des pays différents voient leur patrimoine retraite *varier* de manière identique sous l'effet d'un allongement de leur vie active, mais que l'un a déjà acquis un patrimoine retraite d'un *niveau* plus élevé que l'autre, l'incitation à partir en retraite sera plus forte dans le pays où le patrimoine retraite est plus élevé.

Cette section analyse les niveaux de patrimoine retraite en se basant à nouveau sur la tranche d'âge de référence de 60 à 65 ans. Le patrimoine retraite est calculé à l'âge de

60 ans. L'âge normal de la retraite pour les hommes est supérieur à 60 ans dans tous les pays de l'OCDE, aussi le patrimoine retraite indiqué ici est-il inférieur à celui de l'indicateur « Patrimoine retraite brut » dans la Partie II.2 pour les salariés ayant accompli une carrière complète. Cela s'explique par le système de retraite. Les individus n'ont pas forcément une durée de cotisation complète à l'âge de 60 ans : le patrimoine retraite dépend du taux de remplacement, de l'âge de la retraite et des règles d'indexation. À cela s'ajoutent des effets actuariels : le patrimoine retraite dépend de l'espérance de vie nationale. En outre, dans la plupart des pays, les individus ne peuvent pas faire valoir leurs droits à pension à 60 ans. Les calculs tiennent alors compte de la probabilité que les individus décèdent entre 60 ans et l'âge ouvrant droit au versement des prestations.

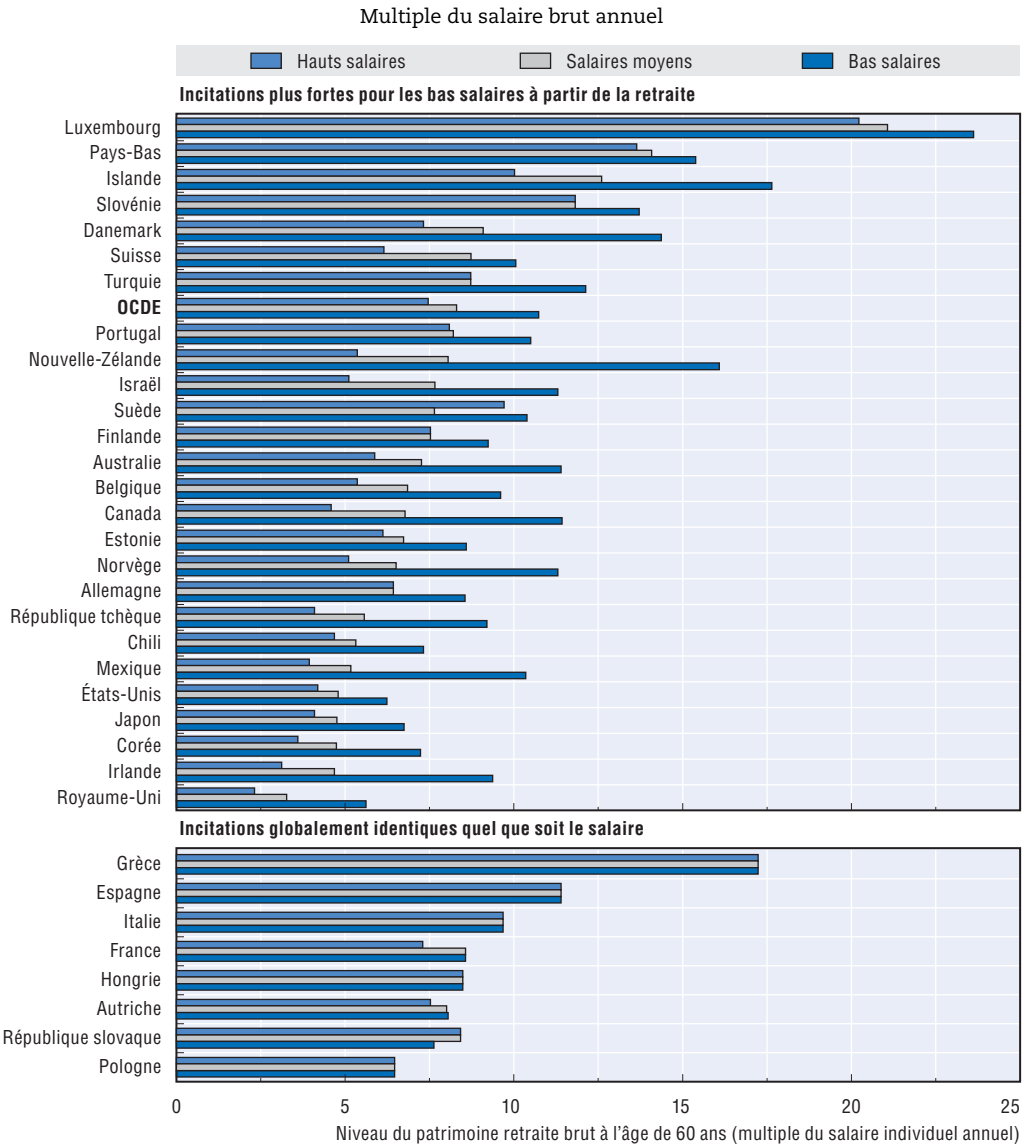
Le graphique 3.5 illustre le niveau du patrimoine retraite auquel peut prétendre un homme qui travaille de l'âge de 20 ans à celui de 60 ans en fonction du niveau du salaire. La moyenne de l'OCDE pour une personne qui perçoit une rémunération moyenne est légèrement supérieure à huit fois le salaire annuel. Le patrimoine retraite est plus important pour les bas salaires (50 % du salaire moyen) dans les 26 pays qui se situent dans la partie supérieure du graphique 3.5. Étant donné que le patrimoine retraite est normalisé en fonction du salaire brut individuel annuel, les systèmes de retraite redistributifs offrent un taux de remplacement supérieur aux bas salaires, et donc un patrimoine retraite plus élevé. Le patrimoine retraite est globalement identique quel que soit le salaire dans les huit pays qui se situent dans le bas du graphique.

Le niveau du patrimoine retraite déjà constitué à l'âge de 60 ans est le plus élevé au Luxembourg et en Grèce, indépendamment du niveau de salaire. Dans les deux cas, les taux de remplacement sont relativement généreux, et un salarié ayant accompli une carrière complète qui cotise depuis l'âge de 20 ans pourra prétendre à une retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans. Le patrimoine retraite dépasse également dix fois la rémunération annuelle pour les salariés moyens en Espagne, en Islande, aux Pays-Bas et en Slovaquie.

En moyenne, le patrimoine retraite pour les bas salaires correspond à 10.4 fois la rémunération annuelle, soit beaucoup plus que le chiffre de 8.1 pour les salaires moyens. Les différences entre les résultats obtenus pour les bas et les moyens salaires sont particulièrement marquées dans les pays où le système de retraite est le plus redistributif, comme dans le cas des régimes de base en Irlande et en Nouvelle-Zélande.

Le patrimoine retraite est généralement plus faible pour les hauts salaires (150 % du salaire moyen), là encore du fait des caractéristiques redistributives mais aussi, dans certains cas, sous l'effet du plafonnement du salaire de référence. Dans les économies de l'OCDE, le patrimoine retraite moyen pour les hauts salaires représente 7.3 fois leur rémunération annuelle.

Graphique 3.5. **Niveau du patrimoine retraite brut déjà constitué à l'âge de 60 ans, par niveau de salaire, pour les hommes**



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932547003>

### 3.7. Résumé des résultats pour la tranche d'âge de 60 à 64 ans

Les tableaux 3.3 et 3.4 résument les incitations à partir en retraite offertes par le système de retraite, en fonction des niveaux et des variations du patrimoine retraite examinés plus haut. Ces deux tableaux concernent la tranche d'âge où la plus grande proportion de salariés prennent leur retraite, à savoir entre 60 et 65 ans. Pour chaque mesure, les 34 pays de l'OCDE sont divisés en trois groupes : faible, moyen et élevé. Les variations et les niveaux sont exprimés en termes nets, après prise en compte des impôts et cotisations prélevés sur les prestations de retraite. Les trois colonnes des tableaux montrent l'effet sur le patrimoine retraite d'une poursuite de l'activité entre 60 et 65 ans. Les trois lignes indiquent le niveau du patrimoine retraite constitué à l'âge de 65 ans. On

Tableau 3.3. **Niveau et variation du patrimoine retraite net pour la tranche d'âge 60-65 ans, hommes percevant un salaire moyen**

|  |                 | Variation du patrimoine retraite en cas de poursuite d'activité de 60 à 65 ans |  |  |
|--|-----------------|--|--|--|
|  |                 | Tiers inférieur  | Tiers moyen  | Tiers supérieur                                  |
| <b>Niveau</b> du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans | Tiers inférieur | Mexique  | Allemagne, États-Unis, Irlande, Royaume-Uni, Suède | Chili, Corée, Japon, Pologne, République tchèque |
|  | Tiers moyen     | Australie, Belgique, Canada, Estonie   | Danemark, Finlande, Nouvelle-Zélande               | Autriche, Israël, Norvège, Suisse                |
|  | Tiers supérieur | Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal, Slovaquie, Turquie                        | Espagne, France, Hongrie                           | Islande, Israël, Pays-Bas                        |

Note : Les pays sont regroupés en fonction du tiers de la plage de distribution des variations et du niveau du patrimoine retraite auquel ils appartiennent. Le niveau moyen du patrimoine retraite représente 4.9 fois le salaire individuel annuel pour le tiers inférieur, 6.6 fois pour le tiers moyen et 10.2 fois pour le tiers supérieur. La variation moyenne du patrimoine retraite induite par la poursuite d'une activité entre 60 et 64 ans est de -31.7 % du salaire annuel pour le tiers inférieur, +1.0 % pour le tiers moyen et +11.0 % pour le tiers supérieur.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE : voir D'Addio et Whitehouse (2011) pour des résultats complets.



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548713>

Tableau 3.4. **Niveau et variations du patrimoine retraite net pour la tranche d'âge 60-65 ans, hommes percevant une rémunération faible (50 % du salaire moyen)**

|  |                 | Variation du patrimoine retraite en cas de poursuite d'activité de 60 à 65 ans |  |   |
|--|-----------------|--|--|---|
|  |                 | Tiers inférieur  | Tiers moyen                            | Tiers supérieur   |
| <b>Niveau</b> du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans | Tiers inférieur | Allemagne  | États-Unis, France, Royaume-Uni, Suède | Autriche, Chili, Corée, Japon, Pologne, République slovaque |
|  | Tiers moyen     | Belgique, Italie, Mexique, Portugal  | Danemark, Estonie, Finlande, Hongrie   | Irlande, République tchèque, Suisse                         |
|  | Tiers supérieur | Australie, Grèce, Luxembourg, Norvège, Slovaquie, Turquie                      | Canada, Espagne, Nouvelle-Zélande      | Islande, Israël, Pays-Bas                                   |

Note : Les pays sont regroupés en fonction du tiers de la plage de distribution des variations et du niveau du patrimoine retraite brut auquel ils appartiennent. Le niveau moyen du patrimoine retraite représente sept fois le salaire pour le tiers inférieur, neuf fois pour le tiers moyen et 13 fois pour le tiers supérieur. La variation moyenne du patrimoine retraite induite par la poursuite d'une activité entre 60 et 64 ans est de -49.8 % pour le tiers inférieur, -0.9 % pour le tiers moyen et +16.5 % pour le tiers supérieur.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE : voir D'Addio et Whitehouse (2011) pour des résultats complets.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932548732>

constate d'importantes différences d'un groupe à l'autre. Dans les pays obtenant des résultats élevés, le niveau du patrimoine retraite représente plus du double de celui des pays obtenant les résultats les plus bas. De même, la variation du patrimoine retraite atteint en moyenne -32 % dans le groupe aux résultats faibles, +1 % dans le groupe aux résultats moyens et +11 % dans le groupe aux résultats élevés.

L'incitation à partir en retraite est donc la plus forte dans la partie inférieure gauche, où le niveau du patrimoine retraite est déjà élevé à l'âge de 60 ans et où l'effet sur ce patrimoine de la poursuite d'une activité jusqu'à 65 ans est faible ou négatif. Par contraste, à l'extrémité supérieure droite, le niveau du patrimoine retraite constitué est faible, mais l'augmentation induite par la poursuite d'une activité jusqu'à l'âge de 65 ans est importante.

Si l'on commence par examiner la situation des salariés moyens (tableau 3.3), le Chili, la Corée, le Japon, la Pologne et la République tchèque associent un niveau de patrimoine

retraite qui est faible et une variation de ce patrimoine qui est élevée, susceptibles d'inciter les individus à continuer de travailler. Toutefois, les incitations sont également assez fortes en Allemagne, aux États-Unis, en Irlande, au Royaume-Uni et en Suède. Bien que l'effet d'accroissement du patrimoine retraite ne soit pas aussi prononcé, le faible niveau de ce patrimoine rend un départ en retraite anticipée peu attractif d'un point de vue financier. En Autriche, Israël, Norvège et Suisse, le niveau du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans se situe dans la moyenne des pays de l'OCDE. Néanmoins, les fortes augmentations du patrimoine retraite peuvent encourager les salariés à continuer de travailler jusqu'à 65 ans.

En Grèce, en Italie, au Luxembourg, au Portugal, en Slovénie et en Turquie, « l'effet revenu » résultant d'un niveau élevé du patrimoine retraite, ainsi que « l'effet de substitution » tenant à une réduction du patrimoine retraite en cas de poursuite d'une activité jusqu'à 65 ans incitent vraisemblablement les salariés à quitter le marché du travail bien avant l'âge de 65 ans.

La situation est moins tranchée dans les 16 pays restants. En Islande, aux Pays-Bas et en République slovaque, par exemple, le niveau et les variations du patrimoine retraite sont élevés. L'incidence des systèmes de retraite sur le comportement de départ en retraite dépendra donc des forces relatives exercées par les effets de revenu et de substitution. Au Mexique, le niveau du patrimoine retraite est faible mais sa variation est négative. Là encore, on ne sait pas quel effet l'emportera.

Le tableau 3.4 présente la même analyse pour les bas salaires dont la rémunération équivaut à la moitié du salaire moyen. Le niveau du patrimoine retraite est généralement plus élevé pour les bas salaires. La moyenne du groupe de pays où le patrimoine retraite est « élevé » représente pratiquement le double de celle du groupe obtenant les résultats les plus bas. Les variations du patrimoine retraite s'établissent en moyenne à -50 % dans le groupe aux résultats faibles, 0 % dans le groupe aux résultats moyens et +17 % dans le groupe aux résultats élevés.

La Grèce, le Luxembourg, le Portugal, la Slovénie et la Turquie sont là encore les pays où le niveau du patrimoine retraite à l'âge de 60 ans et l'incidence négative sur ce patrimoine due à la poursuite d'une activité entre 60 et 65 ans comptent parmi les plus élevés. Toutefois, les bas salaires en Norvège font également partie de ce groupe, tandis que les salaires moyens sont fortement incités à travailler au regard de ces deux facteurs, en raison de la retraite garantie prévue par la réforme du système de retraite. L'Italie progresse d'une cellule s'agissant des bas salaires par rapport aux moyens salaires. En effet, les niveaux du patrimoine retraite des bas salaires se situent dans la moyenne de l'OCDE : d'autres systèmes de retraite ont une fonction redistributive qui majore le patrimoine retraite pour les bas salaires, alors que le système italien établit un lien étroit entre pension et salaire.

Le Chili, la Corée, le Japon et la Pologne figurent à l'extrémité supérieure droite des deux tableaux. Pour les bas salaires, le niveau du patrimoine retraite est aussi relativement bas et la variation de ce patrimoine relativement élevée en Autriche et en République slovaque.

### 3.8. Répercussions sur l'action publique

Si les seniors peuvent partir en retraite anticipée en percevant des prestations élevées par rapport à leur salaire, on peut difficilement le leur reprocher. Par conséquent, les réformes des systèmes de retraite menées par les pays de l'OCDE au cours des deux



dernières décennies ont le plus souvent cherché à renforcer les incitations à travailler plus longtemps.

Le report de l'âge normal de la retraite, soit en cours, soit programmé, est l'axe majeur de ces réformes, comme l'explique la Partie II.1 de cette étude<sup>11</sup>. Étant donné que l'âge moyen de la retraite a atteint un point bas au début des années 90, 14 pays de l'OCDE ont d'ores et déjà relevé ou prévu de relever l'âge de la retraite pour les hommes, et 18 pays l'ont fait ou envisagent de le faire pour les femmes.

En outre, la moitié environ des pays de l'OCDE ont pris d'autres mesures tendant à encourager les individus à travailler plus longtemps<sup>12</sup>. En premier lieu, une série de pays – Autriche, Belgique, Danemark, France, Grèce, Hongrie, Italie et Pologne (pour certains types de salariés) – ont imposé des conditions plus sévères pour bénéficier d'une retraite anticipée. Ces conditions portent sur le nombre d'années de cotisations requises, l'âge ouvrant droit à la retraite anticipée, ou les deux. Les Pays-Bas ont supprimé les incitations fiscales en faveur des régimes de retraite anticipée privés professionnels. L'Allemagne, l'Autriche, l'Italie et le Portugal ont introduit une décote ou majoré la décote existante. La Belgique, l'Espagne et le Royaume-Uni ont augmenté les prestations en cas de départ en retraite différée. Cinq pays – Canada, États-Unis, Finlande, France et République tchèque – ont ajusté les incitations en cas de départ anticipé et différé. Enfin, l'Australie a facilité le cumul de la retraite et d'un travail.

Il convient également de souligner que de nombreuses réformes des retraites ont pour effet que les salariés qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail percevront des prestations beaucoup plus faibles que les salariés ayant accompli la même carrière mais qui partent aujourd'hui à la retraite. Des analyses antérieures ont montré que sur les 20 principales réformes des retraites menées dans l'OCDE, 14 réduiront les prestations pour les salariés moyens, de 20 % en moyenne<sup>13</sup>. Ce chapitre a mis en lumière le fait que le niveau et la variation du patrimoine retraite jouent sur les incitations. C'est pourquoi ces réductions générales des prestations incitent les individus à travailler plus longtemps et réduisent l'attrait financier de la retraite.

Ce chapitre analyse les incitations à partir en retraite générées par les systèmes de retraite après le déploiement complet de ces réformes. Il ne fait pas de doute que la plupart des pays de l'OCDE ont réglé les principaux problèmes posés par les incitations à prendre une retraite anticipée. Le régime de retraite est relativement neutre au regard de l'âge de la retraite. Néanmoins, certains systèmes de retraite continuent d'encourager fortement les individus à cesser de travailler dès qu'ils le peuvent. La Grèce et le Luxembourg en offrent la meilleure illustration, bien que l'Italie, le Portugal, la Slovénie et la Turquie offrent eux aussi d'importantes incitations à partir tôt. Même certains pays dans lesquels la poursuite de l'activité professionnelle n'a que peu d'effets sur le patrimoine retraite pourraient faire mieux.

Les modèles de retraite de l'OCDE permettent de ventiler les mesures du patrimoine retraite entre les différentes composantes du système de retraite<sup>14</sup>, afin d'identifier les caractéristiques spécifiques qui créent des désincitations à travailler.

- En Belgique, en France, en Grèce et au Luxembourg, un salarié peut prendre sa retraite à 60 ans (ou plus tôt dans certains cas) sans qu'il soit appliqué de décote pour tenir compte de l'allongement de la durée d'indemnisation. Dans les régimes liés à la rémunération, la décote moyenne par année de retraite anticipée est d'environ 4.5 %. Ce pourcentage est bien inférieur au niveau neutre en termes actuariels de l'ordre de 6 à 8 %<sup>15</sup>. Ces

réductions actuarielles sont faibles en Autriche, Hongrie, Italie, Norvège et Slovénie. Toutefois, elles sont proches du niveau neutre sur le plan actuariel au Canada, en Corée, en Espagne, en Finlande, en Islande, en République slovaque et en République tchèque.

- Pendant la période de départ anticipée, la revalorisation des droits à pension acquis en fonction de l'inflation ou d'un panachage d'augmentation des prix et des salaires réduit les incitations à rester en activité. Cela vaut pour la Belgique, les États-Unis, la Finlande, la France et le Portugal. Toutefois, en Finlande et en France, d'autres conditions applicables aux préretraités compensent cet effet.
- L'Estonie, la République slovaque et la Slovénie sont les seuls pays de l'OCDE qui ne relèvent pas l'âge normal de la retraite pour les hommes à au moins 65 ans. De fait, huit pays portent l'âge normal de la retraite à 67 ou 68 ans. Le fait que les femmes puissent partir à la retraite plus tôt que les hommes au Chili, en Italie et en Pologne (à 60 ans) ainsi qu'en Suisse (à 64 ans) paraît anachronique.
- Les surcotes pour retraite différée après l'âge normal avoisinent 5 % en moyenne, soit moins que le point neutre sur le plan actuariel. La Belgique et l'Italie n'appliquent aucune surcote, et la majoration est faible en Autriche, Espagne et Pologne, et dans les dispositifs professionnels suisses. Toutefois, un certain nombre de pays – comme le Canada, les États-Unis, le Japon, la République tchèque et le Royaume-Uni – offrent des conditions intéressantes à ceux qui choisissent de différer leur retraite.
- Très souvent, l'absence de surcote pour retraite différée est sans grande importance dès lors que les salariés peuvent cumuler travail et prestations de retraite. Néanmoins, certains pays appliquent toujours un critère de salaire qui exclut cette possibilité, comme la Belgique, l'Irlande et la Grèce.
- Les régimes sous conditions de ressources peuvent avoir des effets négatifs sur les incitations à travailler pour les bas salaires. Toutefois, ces régimes ciblent les prestations sur ceux qui en ont le plus besoin, ce qui réduit la nécessité de procéder à une augmentation générale des impôts et des cotisations. Néanmoins, certains pays sont parvenus à concilier des systèmes redistributifs avec des incitations à rester en activité – soit le Chili, l'Irlande, l'Islande, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque et la Suisse par exemple – alors que ce n'est pas le cas pour d'autres – comme le Portugal et la Slovénie.
- En Espagne, le régime public de retraite lié à la rémunération applique un taux d'accumulation plus élevé aux jeunes cotisants : 3.33 % pour les premières années de cotisations, contre 2 % par la suite. L'existence d'un barème d'accumulation uniforme accroîtrait les incitations pour les seniors.
- De nombreux pays de l'OCDE calculaient les prestations de retraite en se fondant sur le salaire perçu lors des « meilleures » ou des « dernières » années d'activité. Ce mécanisme incite à partir en retraite lorsque le salaire est au plus haut : de fait, dans certains cas, rester en activité mais en occupant un emploi moins bien rémunéré pourrait réduire les prestations. La plupart des pays – Autriche, Finlande, Italie, Pays-Bas, Pologne, République slovaque, Royaume-Uni et Suède – ont remédié à ce problème en calculant les prestations en fonction de la rémunération perçue pendant toute la carrière. Toutefois, la Grèce continue de se baser sur les cinq dernières années d'activité, et l'Espagne sur les 15 dernières années.
- Un petit nombre de pays de l'OCDE plafonne le nombre d'années ouvrant droit à des prestations de retraite dans les régimes liés à la rémunération. En Grèce, par exemple, le

taux de remplacement maximum est atteint après 35 ans de cotisations : pour obtenir des prestations supplémentaires, il faut travailler au-delà de 65 ans. Les droits à pension peuvent être majorés en travaillant plus longtemps, mais uniquement si un salaire plus élevé remplace un salaire plus faible dans la formule de calcul des prestations. De même, dans le régime public de retraite aux États-Unis, 35 années de cotisations sont nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein. Une pénalité s'applique en cas de départ en retraite anticipée, mais comme en Grèce, les années d'activité supplémentaires augmentent les prestations par le seul biais du remplacement des salaires plus bas dans la formule de calcul. En Espagne, les droits maximums sont acquis après 35 ans de cotisations. Ces mécanismes dissuadent de travailler une fois le nombre maximum d'années atteint : ils sont économiquement inefficaces. De même, ils sont « injustes » dans un certain sens : les cotisations prélevées ne génèrent pas de prestations supplémentaires. Deux pays – la Belgique et la Suède – ont remédié à ce problème en réformant leur système de retraite.

Ces neuf conclusions sont certes techniques par nature, mais à juste titre : les détails ont vraiment leur importance. Dans le schéma d'ensemble, ils déterminent si les individus qui partent en retraite à des âges différents sont traités équitablement, et dans quelle mesure les règles du régime de retraite faussent les décisions individuelles de continuer de travailler ou de partir en retraite.

Ce chapitre thématique s'est concentré sur le système de retraite. Toutefois, comme l'explique le chapitre 2 de la Partie I consacré aux « Tendances en matière de retraite et d'activité pour les seniors », de nombreux salariés choisissent d'autres voies pour partir en retraite anticipée, comme les allocations d'invalidité ou de chômage. L'invalidité et le chômage ne sont pas réductibles aux incitations financières, et sont par conséquent difficiles à analyser au moyen du cadre adopté ici. La surveillance des prestations revêt une importance particulière, et s'effectue par l'analyse de l'état de santé et par des obligations de recherche d'emploi. Ces politiques sont étudiées dans le cadre des examens thématiques de l'OCDE consacrés à l'invalidité (OCDE, 2010) et dans la publication « Vieillesse et politiques de l'emploi » (OCDE, 2006).

## Notes

1. Voir la publication de l'OCDE (2007), *Prestations et salaires pour un exemple*.
2. On trouve une analyse plus poussée de ces différents types de régime dans Whitehouse (2010).
3. La question de la revalorisation est examinée en détail dans l'indicateur « Pensions destinées à remplacer le revenu d'activité » dans la Partie II.1.
4. Voir l'indicateur « Pensions destinées à remplacer le revenu d'activité » dans la Partie II.1. Whitehouse (2010) et Whitehouse et al. (2009) procèdent à un examen plus approfondi.
5. Voir l'indicateur « Départs en retraite normale, anticipée et différée » dans la Partie II.1 pour des informations sur ces ajustements et une analyse de leur importance. Queisser et Whitehouse (2006) procèdent à un examen plus approfondi.
6. Cette mesure est étroitement liée au concept de « neutralité actuarielle », qui nécessite que la valeur actualisée des prestations de retraite constituées en cas d'année d'activité supplémentaire soit la même que l'année précédente. Voir Queisser et Whitehouse, 2006 pour une analyse rigoureuse de ce concept et de son application à différents types de régimes de retraite. Cela signifie que les prestations ne peuvent augmenter qu'en proportion des droits supplémentaires acquis pendant cette année. À l'inverse, partir une année plus tôt devrait réduire les prestations à hauteur des droits qui auraient été acquis pendant l'année, et d'un montant reflétant l'allongement de la

durée d'indemnisation. Aux fins de la présente, un système de retraite « neutre au plan actuariel » ne signifie pas que la variation du patrimoine retraite (ou l'impôt/l'aide implicite) doit être nulle.

7. Blöndal et Scarpetta (1999) ont abouti à une élasticité plus faible que Gruber et Wise (1998, 1999), soit 0,28, dans leur étude portant sur 20 pays (les calculs des élasticités visant à permettre une comparaison directe entre ces deux études ont été effectués par Burtless, 2004). Cet écart n'est pas le reflet de différences dans les pays inclus dans les deux études. Il s'explique plutôt par le fait que les estimations de « l'impôt implicite sur le maintien en activité » varient entre les deux études, en partie parce qu'elles portent sur des années différentes. Néanmoins, il existait toujours une relation forte et statistiquement significative entre les incitations à la retraite et le comportement de départ en retraite.
8. Des mises à jour périodiques de ces travaux ont été publiées dans le rapport de l'OCDE sur les réformes économiques : *Objectif croissance* (2005-10).
9. Les résultats antérieurs fondés sur les règles et paramètres de 2006 ont été publiés dans D'Addio, Keese et Whitehouse (2010).
10. Voir les indicateurs « Progressivité de la formule de calcul des prestations de retraite » et « Lien entre les pensions et les salaires » dans la Partie II.2.
11. Voir également Chomik et Whitehouse (2010) pour plus de détails.
12. Whitehouse et al. (2010) décrivent ces mesures ; voir également les chapitres consacrés aux réformes des retraites dans OCDE (2007, 2009).
13. Voir OCDE (2009), chapitre I.2, et notamment le tableau 2.3 ainsi que les commentaires s'y rapportant, ainsi que Whitehouse et al. (2010), notamment le graphique 3 et les explications correspondantes.
14. Ces calculs détaillés seront publiés dans D'Addio et Whitehouse (2011).
15. L'indicateur « Départs en retraite normale, anticipée et différée » décrit dans la Partie II.1 et Whitehouse (2010) présentent et analysent ces ajustements. Queisser et Whitehouse (2006) examinent le concept de neutralité actuarielle et présentent des calculs d'ajustements neutres pour les pays de l'OCDE.

## Références

- Blöndal, S. et S. Scarpetta (1999), « Le départ à la retraite dans les pays de l'OCDE », *Document de travail du Département des affaires économiques n° 202*, Éditions OCDE, Paris.
- Burtless, G. (2004), « Pension Reform and Labour-Force Exit: Cross-National Evidence », document non publié, Brookings Institution, Washington, DC.
- Chomik, R. et E.R. Whitehouse (2010), « Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050 », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 105, Éditions OCDE, Paris.
- Commission européenne (2009), « The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States (2008-2060) », *European Economy*, n° 2/2009.
- D'Addio, A.C. et E.R. Whitehouse (2011), « Financial Incentives to Retire », *Document de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, Éditions OCDE, à paraître.
- D'Addio, A. C., M. Keese et E.R. Whitehouse (2010), « Population Ageing and Labour Markets », *Oxford Review of Economic Policy*, à paraître.
- Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries », *Document de travail du Département des affaires économiques n° 370*, Éditions OCDE, Paris.
- Gruber, J. et D.A. Wise (1998) « Social Security and Retirement: An International Comparison », *American Economic Review*, vol. 88, n° 2.
- Gruber, J. et D.A. Wise (1999), *Social Security and Retirement around the World*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.
- OCDE (2006), *Vieillesse et politiques de l'emploi : Vivre et travailler plus longtemps*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2005-10), *Réformes économiques : Objectif croissance*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2007a), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, Paris.

- OCDE (2007b), *Prestations et salaires*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2010), *Maladie, invalidité et travail : Surmonter les obstacles*, Éditions OCDE, Paris.
- Queisser, M. et E. 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*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2010), « Decomposing Notional Defined-Contribution Pensions: Experience of OECD Countries' Reforms », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations n° 109*, Éditions OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R., A.C. D'Addio, R. Chomik et A. Reilly (2009), « Two Decades of Pension Reform: What Has Been Achieved and What Remains To Be Done? », *Geneva Papers on Risk and Insurance*, vol. 34, pp. 515-535.



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](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-en)

### Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Incitations au départ en retraite induites par le système de retraite », 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-2011-7-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2011-7-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).