


Royaume-Uni

Royaume-Uni : le système de retraite en 2008

Le régime public comporte deux piliers (une pension de base forfaitaire et une retraite complémentaire liée à la rémunération), que complète un vaste ensemble de régimes privés facultatifs. La plupart des salariés sortent du deuxième pilier du régime public pour souscrire différents types de retraites privées. Par ailleurs, une prestation liée à la rémunération (*pension credit*) a été mise en place pour les retraités les plus démunis.

Indicateurs essentiels

		Royaume-Uni	OCDE
Salaire moyen	GBP	33 600	22 200
	USD	61 500	40 600
Dépenses publiques au titre des retraites	en % du PIB	5.4	7.0
Espérance de vie	à la naissance	79.4	78.9
	à 65 ans	83.2	83.1
Population de plus de 65 ans	en % de la population d'âge actif	27.3	23.6

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

Conditions d'ouverture des droits

L'âge de la retraite, qui est actuellement de 60 ans pour les femmes nées le 5 avril 1950 ou avant et de 65 ans pour les hommes, sera progressivement aligné sur 65 ans sur la période 2010-20. Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, cet âge sera porté à 66 ans entre 2024 et 2028, à 67 ans entre 2034 et 2036 et à 68 ans entre 2044 et 2046. L'âge d'ouverture des droits à la composante « crédit garanti » du *Pension credit* est de 60 ans ; il va être aligné sur l'âge de la retraite des femmes. La nouvelle composante « crédit d'épargne » du *Pension credit* n'est disponible qu'à partir de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes.

Pour avoir droit à la pension publique de base, il faut i) cotiser à la sécurité sociale, ii) être considéré comme tel ou iii) avoir acquis des crédits de retraite correspondant aux 9/10^e environ de la vie active potentielle (39 ans pour les femmes assujetties à la retraite à 60 ans ; 44 ans pour les hommes et les femmes assujettis à la retraite à 65 ans). Une pension réduite au prorata est versée aux personnes qui ne remplissent pas entièrement les conditions, mais elles doivent répondre au minimum à 25 % de ces conditions (dix ans pour les femmes assujetties à la retraite à 60 ans ; 11 ans pour les hommes et les femmes assujettis à la retraite à 65 ans). Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, le nombre d'années de cotisations ou les crédits requis pour avoir droit à une pension publique de base à taux plein seront abaissés à 30, et une pension réduite au prorata sera versée aux personnes ayant un minimum d'une année de cotisation ou de crédits et atteignant l'âge de la retraite le 6 avril 2010 ou après cette date.

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la pension publique de base à taux plein pour une personne seule est de 90.70 GBP par semaine en 2008-09, ce qui équivaut à près de 14 % du salaire moyen.

Régime lié à la rémunération

Pour les salaires compris entre la limite inférieure (4 680 GBP par an en 2008-09) et le premier seuil de salaire (13 500 GBP), le taux de remplacement correspond à 40 % de la différence. La limite inférieure de rémunération représente près de 14 % du salaire moyen, et le premier seuil 40 %. Cela vaut également pour les personnes bénéficiant de crédits de retraite. Cela revient à traiter les personnes dont la rémunération est inférieure à ce premier seuil comme si elles avaient perçu ce niveau de rémunération. Sur la tranche suivante, qui s'arrête à 31 100 GBP en 2008-09, le taux de remplacement est de 10 %. Entre ce seuil et le plafond, le taux de remplacement est de 20 %. Le plafond est de 40 040 GBP en 2008-09. Le seuil supérieur représente environ 93 % du salaire moyen et le plafond 119 % du salaire moyen.

La valeur des prestations est calculée sur la base de la rémunération moyenne perçue sur l'ensemble de la carrière et les rémunérations antérieures sont revalorisées en fonction du salaire moyen à l'échelle nationale. Après le départ à la retraite, les prestations sont indexées sur les prix.

Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, à compter de 2010, les tranches de revenus seront ramenées à deux. Entre la limite inférieure et le premier seuil de salaire, le taux de remplacement correspondra à 40 % de la différence. À compter d'une date qui reste à fixer, les revenus de la première tranche donneront droit à une prestation forfaitaire de 1.60 GBP par semaine pour chaque année comptant pour la prestation (rémunération 2008-09). De plus, depuis avril 2009, le plafond d'acquisition des droits est gelé via l'introduction d'un point supérieur d'acquisition fixé à 770 GBP par semaine (40 040 GBP par an).

Sortie du régime public

Quelque 35 % des salariés ne sont pas couverts par le second pilier du régime public de retraite (retraite complémentaire), mais affiliés à un régime de retraite professionnel (d'entreprise), à un plan individuel ou encore à un fonds de pension (tous deux proposés par des sociétés de services financiers). Les régimes professionnels sont principalement à prestations définies ; le nombre de dispositifs professionnels à cotisations définies a augmenté rapidement pendant un certain temps, mais il a maintenant reculé. De manière générale, les salariés qui sortent du régime public pour cotiser à un régime privé – ainsi que leur employeur – bénéficient d'un taux réduit de cotisation à la sécurité sociale. Mais si le régime externe est à cotisations définies, l'employeur et le salarié continuent de payer les cotisations de sécurité sociale à taux plein (encore qu'il y ait une légère réduction pour les régimes professionnels à cotisations définies), mais l'État contribue au système en fonction de l'âge du salarié (« bonification »). Les régimes externes à prestations définies doivent respecter des normes minimum de prestations, définies dans un barème de référence (*Reference Scheme Test*). La loi de 2007 sur les retraites prévoit l'abolition des régimes externes à cotisations définies, mesure qui devrait entrer en vigueur à compter de 2012.

Le gouvernement fixe le taux de la bonification sur les cotisations de sécurité sociale ; ce taux est révisé tous les cinq ans selon l'avis de l'Actuaire public. Cette bonification vise à refléter approximativement la valeur des droits à la pension publique auxquels renonce le salarié en cas de sortie du régime public.

Régime ciblé

Le *Pension credit*, mis en place en 2003, est une prestation hebdomadaire non imposable pour les personnes à faible revenu de 60 ans et plus, qui garantit à tous les retraités un revenu minimum. Il s'agit d'une prestation liée à la rémunération, qui ne repose pas sur les cotisations de sécurité sociale. Le *Pension Credit* est composé de deux éléments : le crédit garanti et le crédit d'épargne. Le crédit garanti assure un revenu minimum en accordant une aide financière aux personnes de 60 ans et plus dont le revenu est inférieur au montant de la garantie minimum type. En 2008-09, ce montant était de 124.05 GBP pour une personne seule et de 189.35 GBP pour un couple (ces montants peuvent être plus élevés dans le cas de personnes gravement handicapées, ayant des responsabilités d'aidants ou des frais de logement particuliers).

Le crédit d'épargne est un montant supplémentaire destiné aux personnes de 65 ans et plus disposant d'une épargne modeste pour leur retraite. Il vise à ramener le taux effectif de dégressivité des prestations de 100 % dans les régimes précédents à 40 %. Les personnes dont le revenu (à l'exclusion du crédit garanti) est inférieur au revenu minimum du crédit garanti, mais supérieur au seuil du crédit d'épargne (91.20 GBP pour une personne seule et 145.80 GBP pour un couple en 2008-09) perçoivent 60 % de la différence entre leur revenu et le seuil, à concurrence de 19.71 GBP pour une personne seule et de 26.13 GBP pour un couple. Pour les personnes dont le revenu est supérieur au revenu minimum du crédit garanti (qui n'ont donc pas droit au crédit garanti), le crédit d'épargne maximum est réduit de 40 % de l'excédent de leur revenu par rapport au niveau garanti.

Entre 2010 et 2020, l'âge d'ouverture des droits au *Pension Credit* suivra le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la pension du régime public.

Pensions privées facultatives

Le gouvernement va en outre introduire un nouveau régime national d'épargne-retraite. Basé sur les mêmes principes que le *KiwiSaver* néozélandais, ce régime aura un taux de cotisation par défaut de 8 %, soit légèrement inférieur au taux moyen de cotisation (9 %) des dispositifs professionnels existants à cotisations définies. La modélisation suppose un taux de cotisation égal à 8 % du salaire.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

Le régime public n'autorise pas le versement d'une pension avant l'âge de la retraite.

Retraite différée

Jusqu'en avril 2005, il était possible de reporter la liquidation de la retraite publique dans la limite de cinq ans au-delà de l'âge normal, avec une majoration d'environ 7.4 % par année de report. Depuis avril 2005, cette limite a été supprimée et la majoration a été portée à environ 10.4 % par année pleine de report. Il est également possible de percevoir la pension sous la forme d'une somme globale imposable, sous réserve que le report soit d'un minimum 12 mois consécutifs. Cette somme globale est constituée du montant de la pension publique non perçue pendant la durée du report, majoré d'un taux d'intérêt garanti supérieur d'au moins deux points au taux de base de la Banque d'Angleterre. Le choix doit être fait lors de la liquidation de la pension publique.

Enfants

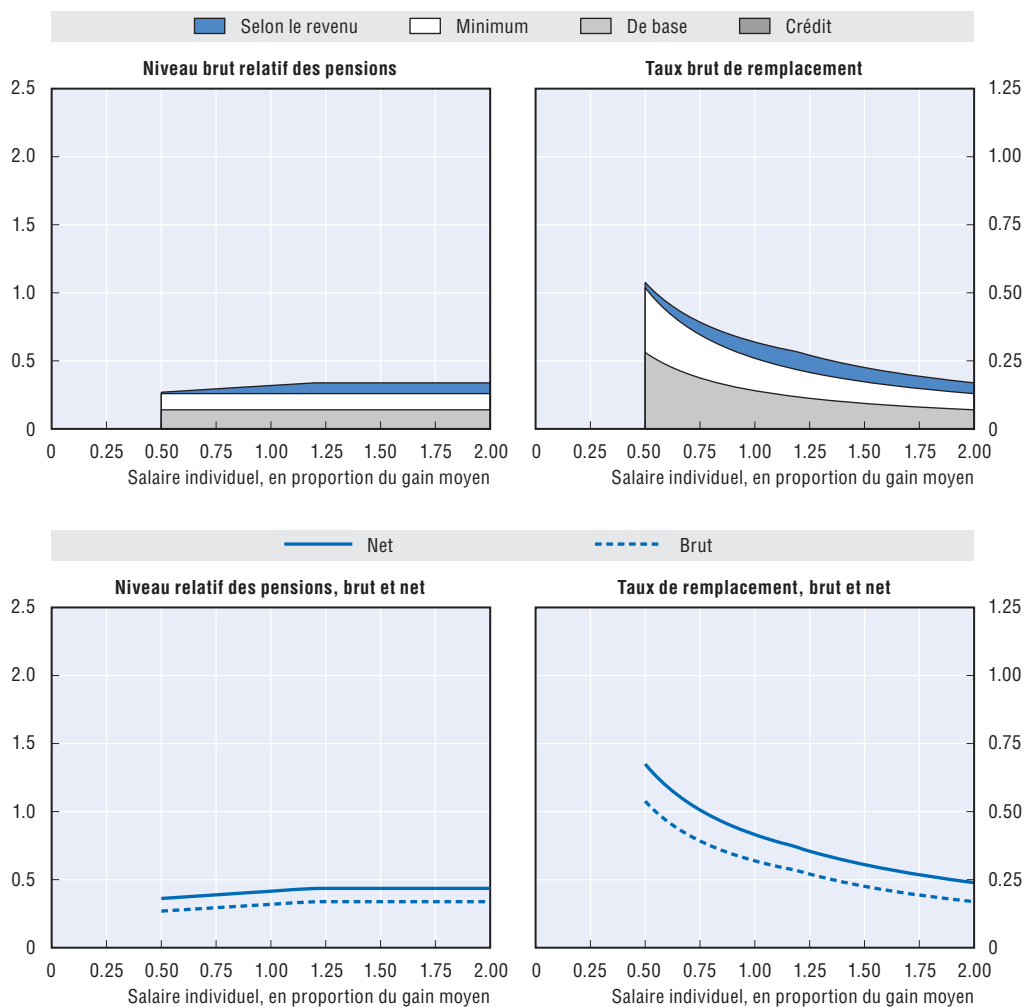
Les deux piliers du régime public de retraite (pension publique de base et retraite publique complémentaire) assurent une protection pour les périodes d'éducation des enfants. Cette protection couvre les personnes qui n'ont pas d'emploi rémunéré et celles qui travaillent mais dont le salaire est inférieur au seuil de cotisation au régime de retraite. Pour la pension publique de base, ce dispositif, appelé *Home Responsibilities Protection (HRP)*, couvre les années consacrées à élever au moins un enfant de moins de 16 ans. Ce dispositif réduit le nombre d'années requis pour percevoir une retraite à taux plein de sorte qu'avec un HRP suffisant seules 20 années d'activité (incluant les périodes pour lesquelles des cotisations à la sécurité sociale peuvent être validées) sont nécessaires pour percevoir une pension publique de base à taux plein. Pour la retraite complémentaire, les années consacrées à l'éducation d'un enfant de moins de 6 ans sont validées ; les parents s'occupant de leurs enfants sont réputés avoir une rémunération égale au premier seuil de salaire (13 500 GBP par an en 2008-09).

Suite à l'adoption de la loi de 2007 sur les retraites, les personnes atteignant l'âge de la retraite publique après 2010 pourront acquérir des droits à la retraite complémentaire au titre de l'éducation de leurs enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

Chômage

Les périodes de chômage indemnisé (assurance chômage ou assistance) sont validées pour la pension publique de base. Pour la retraite complémentaire, ces périodes ne sont pas validées.

Résultats de la modélisation des retraites : Royaume-Uni



Hommes Femmes (si différent)	Salarié à revenu médian	Salaire individuel, en multiple de la moyenne				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut)	30.0	26.9	29.4	31.9	33.8	33.8
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	39.5	36.2	38.9	41.5	43.6	43.6
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	37.0	53.8	39.2	31.9	22.6	16.9
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	48.0	67.5	50.6	41.5	30.5	23.9
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	5.3	7.6	5.6	4.5	3.2	2.4
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.2	9.0	6.5	5.3	3.8	2.8
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	5.2	7.6	5.5	4.4	3.1	2.3
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	6.0	9.0	6.4	5.1	3.6	2.7

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932548561>



Extrait de :

Pensions at a Glance 2011

Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries

Accéder à cette publication :

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

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2011), « Royaume-Uni », 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-2011-78-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.