

## V. LA CONTRIBUTION D'UNE RETRAITE PLUS TARDIVE A LA CROISSANCE DE L'EMPLOI

### Introduction

*Les systèmes de retraite et les autres régimes de prestations réduisent l'offre de main-d'oeuvre*

Ces dernières décennies, la retraite anticipée s'est répandue dans beaucoup de pays de l'OCDE. Si cette tendance reflétait principalement une hausse des revenus et une plus grande préférence pour les loisirs, elle ne serait pas préoccupante du point de vue du bien-être. Mais tel n'est pas le cas. Des travaux antérieurs de l'OCDE ont montré que cette évolution a été due pour une bonne part à la structure institutionnelle des systèmes de retraite et des autres régimes de prestations qui ont incité les individus à se retirer du marché du travail à un âge relativement précoce<sup>1</sup>. Ces distorsions du choix entre travail et loisirs sont préjudiciables car elles réduisent l'offre de travail, la production et le niveau de vie. Ce problème prendra encore plus d'ampleur avec le vieillissement démographique, puisqu'on comptera davantage de personnes dans les groupes d'âge touchés par ces distorsions.

*Une retraite plus tardive implique des bénéfices et des coûts*

Devant les défis posés par le vieillissement démographique, de nombreux pays de l'OCDE ont récemment modifié leur politique à l'égard de la retraite anticipée et s'efforcent désormais d'accroître le taux d'activité des travailleurs âgés. D'autres mesures destinées à faire face au vieillissement des populations ont été prises en particulier dans deux directions : *i*) réduire la générosité des pensions publiques et, parallèlement, renforcer le rôle des pensions privées ; *ii*) consolider les budgets des administrations publiques et/ou préfinancer les dépenses liées au vieillissement. La réduction des niveaux de la dette publique et des paiements d'intérêts a pour but de créer des marges de manoeuvre pour les dépenses publiques futures liées au vieillissement.

*Retarder le départ à la retraite augmenterait le niveau de production et les recettes fiscales*

Relever l'âge effectif de départ à la retraite atténuerait le fardeau du vieillissement. A supposer que ceux qui partent à la retraite plus tard exercent un emploi, le report de la retraite augmente le niveau de la production, et accroît par conséquent les ressources disponibles pour la consommation ; c'est le cas même si les travailleurs âgés ont une productivité moyenne plus basse que les jeunes. En outre, les ménages

---

1. Voir S. Blöndal et S. Scarpetta, « The retirement decision in OECD countries », *Documents de travail du Département des affaires économique de l'OCDE*, n° 202, Paris, 1998.

paieraient davantage d'impôts (cotisations sociales incluses) sur les revenus du travail, ce qui améliorerait les finances publiques. Toutefois, certains font valoir qu'avec le raccourcissement de la période de retraite, les individus épargneront moins puisqu'il leur faudra moins de richesse. L'abaissement de l'épargne réduira le ratio capital-travail, la productivité et les salaires réels. Par conséquent, le report de l'âge de la retraite accroîtrait l'assiette salariale servant au calcul des cotisations sociales du fait de l'augmentation de l'emploi, mais il la réduirait par ailleurs du fait de la baisse du taux de salaire réel. L'effet à long terme net du report de la retraite sur la hausse simulée des paiements de charges sociales pourrait donc être très réduit<sup>2</sup>. Mais les résultats obtenus à l'aide de modèles dépendent fortement de l'hypothèse sous-jacente relative à l'épargne sur le cycle de vie, qui implique d'amples effets démographiques sur l'épargne privée. Les études empiriques sur l'étendue de ces effets ne sont cependant pas concluantes. Une corrélation simple dans les différents pays entre l'espérance de vie à l'âge de la retraite et l'épargne privée, ou entre les modifications de ces deux variables, ne révèle aucune relation. Certes, cela ne prouve pas que l'épargne n'est pas influencée par la durée de la période de retraite, car d'autres facteurs qui sont omis ont pu masquer cet effet, mais il semble bien que la durée de la retraite est moins importante pour l'épargne, la productivité et les salaires réels que ne le suggèrent ces modèles.

**... et pourrait réduire les dépenses publics**

Étant donné que les individus perçoivent leur pension plus tardivement, ils en bénéficient pendant un laps de temps plus court. Cela pourrait réduire les dépenses de retraite, encore que cet effet dépende de la force du lien entre le niveau des pensions et les cotisations (en termes techniques, il s'agit de savoir si le système est actuariellement neutre ou non). D'après une analyse de sensibilité effectuée par le Secrétariat de l'OCDE, si le niveau d'activité des travailleurs âgés augmentait de 10 points de pourcentage entre 2000 et 2050 par rapport au scénario de référence, les pensions de vieillesse totales (en pourcentage du PIB) pourraient être réduites (en moyenne) de 0.6 point<sup>3</sup>.

Mais une retraite plus tardive implique aussi des coûts, car il peut s'avérer nécessaire de recycler les travailleurs âgés et d'adapter les lieux de travail à leurs besoins et à leurs aptitudes. Il importe donc d'établir un cadre approprié pour les politiques visant le marché du travail et la formation des salaires. Étant donné les réformes récentes des systèmes de retraite et des autres régimes de prestations, il est intéressant de réévaluer leurs effets possibles sur les décisions des travailleurs âgés en matière de départ à la retraite. L'OCDE a examiné récemment les incitations à la retraite anticipée dans 15 pays de l'OCDE. Cette nouvelle analyse englobe les effets des réformes récentes des retraites et étudie aussi l'incidence des impôts sur les prestations de retraite. Dans cette étude, on procédera d'abord à une analyse

- 
2. Voir L.J. Kotlikoff, K. Smetters et J. Walliser, « Finding a way out of America's demographic dilemma », NBER Working Paper, No. 8258, 2001.
  3. Voir T.T. Dang, P. Antolin et H. Oxley « Fiscal implications of ageing: projections of age-related spending », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 305, 2001.

comparative de l'âge effectif de la retraite dans les différents pays et au fil du temps. Puis on décrira les réformes récentes que les pays ont adoptées afin de différer la sortie de la vie active. Seront enfin examinées les incitations en faveur de la retraite qui subsistent dans les systèmes de retraite et dans d'autres régimes de prestations.

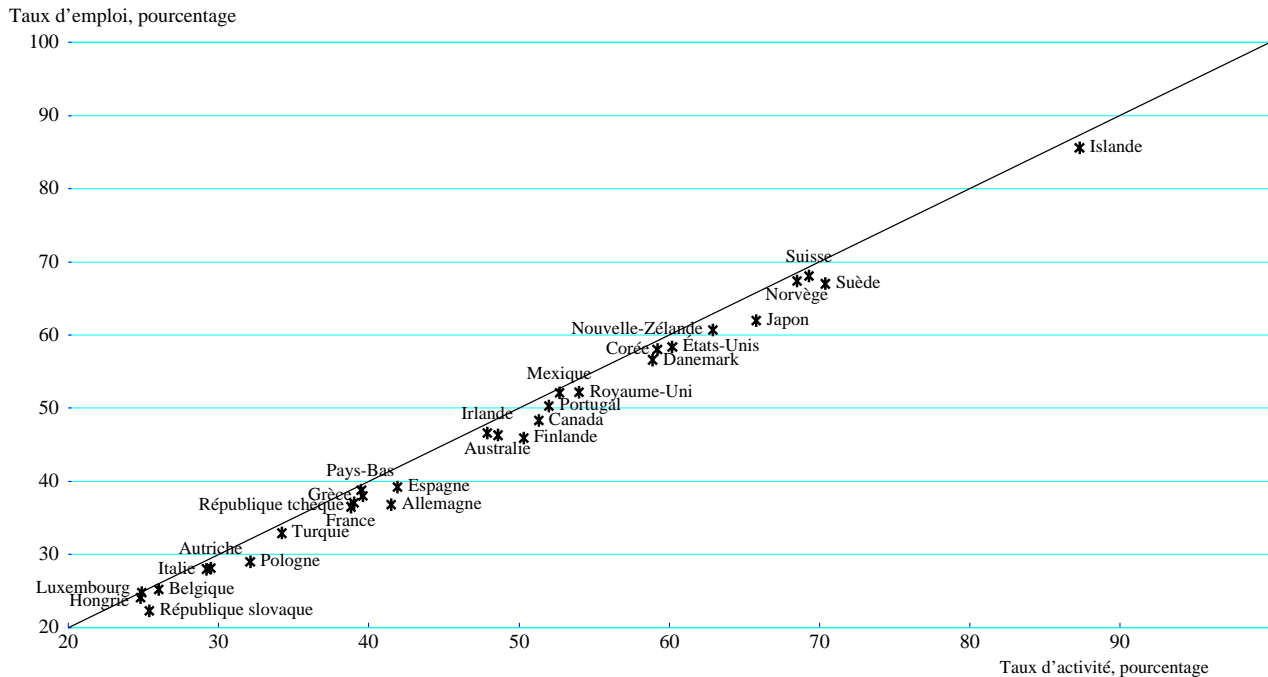
***Divers régimes de prestations renferment des incitations fiscales à prendre une retraite anticipée***

L'une des principales conclusions qui se dégagent est que les régimes publics ordinaires de pensions de vieillesse ne présentent généralement pas de fortes incitations à quitter la vie active avant l'âge légal. Dans une certaine mesure, cela reflète les mesures prises pour resserrer le lien entre le nombre d'années de cotisations vieillesse et les prestations finales, de sorte que les régimes de retraite deviennent plus neutres du point de vue actuariel. Toutefois, il existe d'autres moyens de sortir du marché du travail à un âge relativement précoce, en particulier en utilisant les programmes spéciaux de retraite anticipée, les transferts liés au chômage, les pensions d'invalidité et les pensions professionnelles. Tandis que certains de ces dispositifs ont également été durcis ces derniers temps, ils continuent néanmoins d'offrir d'importantes incitations fiscales à quitter la vie active avant l'âge légal de la retraite.

***Des réformes s'imposent pour accroître l'offre et la demande de travailleurs âgés***

Par conséquent, de nouvelles réformes sont nécessaires pour supprimer les distorsions qui aboutissent à un retrait anticipé du marché du travail. Mais à l'évidence, il ne suffit pas que l'offre de travail augmente, la demande doit être elle-même présente. Le niveau d'activité des travailleurs âgés varie considérablement d'un pays à l'autre, et les pays à taux d'activité élevé ont également des taux d'emploi élevés (graphique V.1). On pourrait

**Graphique V.1. Taux d'activité et taux d'emploi pour les travailleurs âgés (55-64), 2001<sup>1</sup>**  
Hommes et femmes



1. 2000 pour l'Autriche.  
Source : OCDE.

en conclure que les facteurs du côté de l'offre constituent le moteur de l'emploi. Toutefois, la relation de causalité entre le niveau d'activité et l'emploi n'est pas toujours claire. De surcroît, durant la phase de transition à un « nouvel équilibre » caractérisé par un taux d'activité accru et un emploi plus élevé, qui s'étalera sur plusieurs années, le chômage pourrait augmenter si l'ajustement de la demande est trop long. Il faut donc résoudre un certain nombre de problèmes spécifiques pour faire en sorte que la demande corresponde à l'offre.

***Les salaires devraient mieux s'ajuster à la productivité***

Les salaires doivent être suffisamment flexibles pour s'ajuster à la productivité ; si celle-ci décroît à un âge plus avancé et que les salaires ne sont pas ajustés en conséquence, la demande de main-d'œuvre diminue. Toutefois, lorsque les pensions sont étroitement liées aux salaires versés juste avant la retraite, les travailleurs seront fortement opposés à une poursuite de leur activité pour un salaire réduit, d'où la nécessité de réformer ces systèmes de retraite. Par ailleurs, une législation sur la protection de l'emploi trop restrictive peut faire obstacle à l'embauche de travailleurs âgés et devra être modifiée.

***Améliorer l'apprentissage à vie***

Enfin, la formation des travailleurs âgés est également importante. A mesure que les individus se dirigent vers la retraite, l'investissement en compétences utilisables tend à décroître du fait que se raccourcit peu à peu la période au cours de laquelle les gains de productivité associés peuvent être mis à profit. Il n'est donc pas étonnant que la fréquence de la formation diminue avec l'âge<sup>4</sup>. Il s'ensuit que si les réformes des politiques entraînent un relèvement de l'âge de la retraite, cela devrait en soi accroître les incitations à l'apprentissage à vie. Néanmoins, des mesures supplémentaires en faveur de la formation des travailleurs âgés peuvent se révéler nécessaires et quelques pays ont pris des initiatives dans ce sens. Par conséquent, les pays doivent s'attaquer à toute une série de problèmes potentiels et pressants du côté de la demande pour parvenir à allonger sensiblement la période d'activité des travailleurs âgés. Mais ces questions ne seront pas examinées dans ce chapitre, qui traite des désincitations financières du côté de l'offre pour les travailleurs âgés<sup>5</sup>.

**L'âge effectif de départ est bas dans de nombreux pays**

***Le taux d'emploi des travailleurs âgés a diminué ces dernières***

A quelques exceptions près, l'âge normal du départ à la retraite dans les régimes publics est aujourd'hui de 65 ans<sup>6</sup>. Cependant, dans la plupart des pays de l'OCDE, l'âge moyen effectif de départ se situe entre 60 et 63 ans, et dans quelques-uns (dont la France et l'Italie), il est inférieur

- 
4. Voir OCDE, *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1999 et OCDE, *Des réformes pour une société vieillissante : questions sociales*, Paris, 2000.
  5. L'OCDE a récemment lancé une étude pour évaluer la force de ces obstacles du côté de la demande ainsi que les réponses possibles des pouvoirs publics.
  6. Les exceptions sont la France, où l'âge de la retraite est fixé à 60 ans, et la Norvège et la Corée où il est fixé à 67 ans. Aux États-Unis, on a commencé en 2000 à repousser l'âge de la retraite en vue de le faire passer à 67 ans en 2022.

décennies

à 60 ans (tableau V.1). Ce n'est qu'aux États-Unis que l'âge effectif de la retraite correspond à peu près à l'âge légal (65 ans), tandis qu'au Japon et en Corée, les travailleurs ne partent en moyenne qu'à 69 ans et 67 ans respectivement, soit quatre et sept ans après l'âge normal de la retraite<sup>7</sup>. Dans un certain nombre de pays, et plus particulièrement en Europe, moins

Tableau V.1. Age moyen effectif de la retraite (hommes)

	1970 à 1975	1980 à 1985	1990 à 1995	1994 à 1999
Australie	63.8	61.1	61.8	62.3
Canada	..	62.6	61.4	62.2
Danemark	..	64.7 <sup>b</sup>	62.3	62.4
Finlande	62.0	60.4	58.9	59.8
France	63.5	59.7	59.1	59.3
Grèce	..	62.0 <sup>b</sup>	62.9	61.7 <sup>a</sup>
Italie	62.3	60.8	57.9	59.3
Japon	70.1	68.4	70.2	69.1
Corée	..	..	70.4	67.1
Pays Bas	61.5 <sup>c</sup>	58.7	59.6	61.6 <sup>a</sup>
Norvège	67.6 <sup>d</sup>	66.3	63.2	64.2
Pologne	..	..	..	60.6
Portugal	65.1 <sup>f</sup>	62.7	64.7	65.3
Espagne	64.7 <sup>d</sup>	61.4	60.3	61.1
Suède	64.7	63.6	62.5	63.3
Allemagne de l'ouest	62.8	62.2	60.1	60.5 <sup>d</sup>
Royaume Uni	..	62.3 <sup>e</sup>	61.2	62.0
États Unis	64.2	63.7	63.6	65.1

a) 1993-1998.

b) 1983-1988.

c) 1971-1976.

d) 1972-1977.

e) 1984-1989.

f) 1974-1979.

Source: P. Scherer, "Age of Withdrawal from the Labour Force in OECD Countries", Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No.49, OECD, 2002.

de la moitié de la population masculine âgée de 55 à 64 ans exerce un emploi à l'heure actuelle. L'emploi des travailleurs âgés a baissé partout ces dernières décennies, encore que cette tendance semble s'être interrompue dans de nombreux pays durant la seconde moitié des années 90, mais cela pourrait refléter dans une certaine mesure des conditions conjoncturelles favorables pendant cette période (tableau V.2).

7. L'âge moyen effectif de la retraite utilisé ici est une moyenne pondérée des divers âges de départ, où les coefficients de pondération représentent la probabilité d'un retrait (net) de la population active à ces âges spécifiques. Voir P. Scherer, « Age of withdrawal from the labour force in OECD countries – Politique du marché du travail et politique sociale », Document hors série, n° 49, 2002.

Tableau V.2. Taux d'emploi des travailleurs âgés, hommes <sup>a</sup>

	1970 <sup>b</sup>	1980 <sup>c</sup>	1990 <sup>d</sup>	1995	2000
Australie	..	66.6	59.2	55.3	58.5
Autriche	..	..	..	42.9	40.2
Belgique	..	47.7	34.3	34.5	35.1
Canada	..	71.3	60.3	53.7	57.7
République tchèque	..	..	..	51.1	51.7
Danemark	..	63.1	65.6	63.2	61.9
Finlande	72.5	55.0	46.3	34.9	43.7
France	74.0	65.3	43.0	38.4	38.5
Allemagne <sup>e</sup>	78.9	64.1	52.0	48.2	48.2
Grèce	..	..	58.4	58.9	55.3
Hongrie	..	..	33.3	27.1	33.2
Islande	..	..	92.6	88.8	94.2
Irlande	82.4	72.3	59.5	59.3	63.0
Italie	47.8	39.0	35.4	44.7	40.9
Japon	84.8	82.2	80.4	80.8	78.4
Corée	..	77.5	76.3	78.8	68.2
Luxembourg	..	37.9	42.9	35.1	37.9
Mexique	..	..	85.1	77.9	79.8
Pays-Bas	..	60.9	44.2	41.1	50.0
Nouvelle-Zélande	..	..	53.9	62.9	68.3
Norvège	82.9	79.5	70.7	70.0	73.1
Pologne	..	..	44.3	42.5	36.7
Portugal	..	74.2	65.0	57.7	62.5
République slovaque	..	..	..	38.1	35.4
Espagne	82.7	71.5	57.2	48.4	55.2
Suède	84.1	77.5	74.4	64.4	67.8
Suisse	..	..	85.2	79.0	77.0
Turquie	..	..	58.8	58.4	51.0
Royaume-Uni	..	62.6	62.4	56.1	59.8
États-Unis	80.7	69.7	65.2	63.6	65.6

a) Emploi des hommes, âgés de 55 à 64 ans en pourcentage de la population des hommes du même âge, à l'exception de l'Italie: 60 à 64 ans au lieu de 55 à 64 ans.

b) 1971 pour l'Irlande, 1972 pour la Norvège et l'Espagne.

c) 1981 pour l'Irlande, 1983 pour la Belgique, le Danemark et le Luxembourg, 1984 pour le Royaume-Uni.

d) 1991 pour le Canada, l'Islande et le Mexique, 1992 pour la Hongrie et la Pologne.

e) Allemagne occidentale avant 1991.

Source : OCDE.

***La période de retraite est de plus en plus longue***

Tandis que l'âge effectif moyen de départ à la retraite a baissé, l'espérance de vie a augmenté. En conséquence, la durée de versement des pensions est beaucoup plus longue qu'auparavant. Dans plusieurs pays de l'OCDE, l'espérance de vie à l'âge effectif moyen de départ est désormais de 18 à 20 ans, soit cinq à six années plus qu'il y a 30 ans (graphique V.2). Étant donné que l'espérance de vie devrait s'allonger encore, la durée de la période de retraite continuera de croître si la cessation d'activité n'est pas différée.

Graphique V.2. Espérance de vie à l'âge effectif de la retraite en 1970 et 1999



Source: OCDE.

### Comment les mesures gouvernementales influent sur le départ à la retraite

*Il existe souvent d'importantes désincitations à rester en activité...*

Les gens partent généralement à la retraite quand ils y sont incités, c'est-à-dire quand leur revenu de retraite est suffisamment élevé et que l'incitation financière à continuer de travailler est neutralisée par la désutilité de la poursuite de l'activité. L'incitation budgétaire totale à prendre sa retraite peut être dissociée en deux composantes (voir l'encadré). La première est le taux de remplacement, c'est-à-dire le montant de la pension perçue en pourcentage du revenu salarié avant la retraite. Plus le taux de remplacement est élevé, plus grande est l'incitation à cesser l'activité. Les taux de remplacement calculés ici ne prennent en compte que les prestations provenant des régimes publics de pension de vieillesse et des autres régimes de prestations ci-après, mais pas les autres ressources dont les individus peuvent disposer à la retraite, et qui sont parfois

## Comment mesurer les incitations à la retraite anticipée

L'incitation globale à la cessation d'activité induite par les politiques gouvernementales peut être dissociée en deux composantes : le taux de remplacement et la variation du patrimoine retraite net. Le taux de remplacement est le revenu d'inactivité rapporté au revenu d'emploi escompté. Un taux de remplacement relativement élevé fait que les individus disposent de ressources suffisantes pour avoir un niveau de vie convenable durant leur retraite. Un taux de remplacement élevé offert avant l'âge normal de la retraite constitue déjà une forte incitation à quitter prématurément la vie active. Il existe divers moyens de calculer les taux de remplacement des systèmes de retraite. Une méthode consiste à comparer directement les revenus des pensionnés actuels avec ceux des travailleurs, ou avec le niveau de vie général (PIB par habitant). Cette démarche donne des indications sur le niveau de vie relatif des retraités même si d'autres sources de revenu (revenu du capital et -- si les pensionnés continuent de travailler -- revenu du travail) devraient aussi être prises en compte pour obtenir une image plus complète<sup>1</sup>.

Mais le taux de remplacement ainsi calculé peut s'avérer une mesure incomplète de la désincitation à travailler que le système de retraite actuel engendre pour un travailleur âgé typique. En effet, les paiements de pensions courants sont affectés dans une certaine mesure par les règles antérieures des systèmes de retraite, qui peuvent avoir changé, mais aussi par les caractéristiques individuelles des pensionnés actuels qui peuvent être différentes de celles d'un travailleur âgé typique.

Une seconde approche – adoptée ici – consiste à calculer les prestations de retraite pour des travailleurs de référence ayant des caractéristiques particulières (notamment le niveau de revenu, le nombre d'années d'activité, etc.). Les paramètres du régime de retraite en vigueur (dans ces calculs, à l'inclusion des réformes récentes qui n'ont pas été intégralement mises en œuvre) tels que les taux d'acquisition des droits, les pensions minimums, les règles d'indexation, les critères d'ouverture des droits, etc., sont ensuite appliqués pour calculer les prestations de retraite. Les prestations sont calculées nettes d'impôt de manière à prendre en compte les régimes fiscaux spéciaux souvent appliqués aux pensions. Les prestations de retraite sont alors rapportées aux gains nets individuels juste avant le départ à la retraite pour obtenir le taux de remplacement d'un travailleur de référence.

Cette seconde méthode produit un meilleur indicateur de l'impact des règles de retraite sur la décision de départ des travailleurs âgés. Elle permet aussi d'évaluer l'effet combiné des systèmes de retraite et des autres systèmes de protection sociale tels que les programmes d'indemnisation du chômage ou les régimes de pension d'invalidité. Ainsi, on peut examiner comment les taux de remplacement évoluent si les travailleurs âgés recourent à ces prestations en attendant de percevoir les pensions de vieillesse.

L'un des inconvénients du taux de remplacement est qu'il ne tient pas compte des effets dynamiques. La décision de continuer d'exercer un emploi et/ou de partir en retraite dépend aussi -- pour un taux de remplacement donné -- de l'ampleur des gains ou des pertes liés à la poursuite de l'activité. Si le taux d'acquisition des droits à pension est positif (c'est-à-dire si le retraité potentiel obtient davantage de droits à pension), travailler plus longtemps permet d'accroître les pensions futures. Mais prolonger l'activité implique aussi des coûts, à savoir le versement de cotisations supplémentaires et le fait que les pensions seront servies pendant une période plus brève. Le patrimoine retraite net est une mesure synthétique de ces effets. Il correspond à la valeur actuelle du flux futur de paiements de pensions que la personne peut escompter recevoir en travaillant une année de plus, nette de toutes les cotisations futures au régime de retraite. Le patrimoine retraite ne varie pas si les cotisations additionnelles découlant d'une année supplémentaire d'activité et la pension perdue du fait du report du départ à la retraite sont exactement compensées par un accroissement de la valeur de la pension perçue durant la période de retraite restante (plus brève). Dans ce cas, la valeur actualisée des flux additionnels de pensions futures correspond aux cotisations retraites additionnelles, de sorte que le système de retraite est équitable du point de vue actuariel. Dans un tel système, il n'y a pas d'incitation à prendre une retraite anticipée. Mais si le patrimoine retraite décroît avec une année de travail supplémentaire, la poursuite de l'activité est frappée d'un impôt implicite, aussi l'individu est incité à partir en retraite. En revanche, si le patrimoine retraite augmente avec une année de travail supplémentaire, il existe une subvention au report de la retraite.

Dans les cas particuliers présentés ici, on présume que l'individu accomplit une carrière professionnelle complète avant d'atteindre l'âge normal de la retraite et qu'il touche un salaire moyen. Des simulations pour des salaires faibles et élevés (50 et 150 pour cent du salaire de l'ouvrier moyen) ont également été effectuées mais ne sont pas présentées ici. Les incitations au départ anticipé sont en général supérieures à la moyenne au niveau de 50 pour cent des gains moyens, ce qui traduit l'effet des minimas de pension dans de nombreux systèmes nationaux de retraite qui accroissent les taux de remplacement durant la période précédant la retraite. A des niveaux de revenu plus élevés, les incitations tendent à être inférieures à la moyenne, en raison de divers plafonds appliqués pour le calcul des prestations.

---

1. Le revenu disponible moyen des retraités représente généralement 75 à 85 pour cent du revenu avant la retraite. Voir OCDE, *Vieillesse et revenu, les ressources des retraités dans neuf pays de l'OCDE*, Paris, 2001.

considérables<sup>8</sup>. La seconde composante est la variation du patrimoine de retraite net résultant d'une année supplémentaire d'activité. Travailler une année de plus signifie que l'on renonce à une année de pension et que l'on verse des cotisations supplémentaires, avec souvent une augmentation des pensions futures faible ou nulle (suivant les taux d'acquisition des droits à pension). La variation du patrimoine retraite d'une année à l'autre indique si une année supplémentaire d'activité est financièrement intéressante du point de vue des pensions futures. Si le patrimoine retraite net demeure constant, le système est neutre, mais s'il décroît, le régime de retraite engendre un impôt implicite sur la poursuite de l'activité. La décision d'un individu de prendre ou non sa retraite dépend à la fois du taux de remplacement et de la variation du patrimoine retraite net. A titre d'exemple, même si l'impôt implicite sur la poursuite de l'activité est élevé, un faible taux de remplacement peut faire en sorte que les individus ne peuvent pas se permettre de cesser leur activité et contribue donc à décourager le départ à la retraite.

***... et elles se sont  
accentuées au fil du  
temps***

Des travaux précédents de l'OCDE s'appuyant sur ces critères d'analyse ont constaté que les mesures gouvernementales engendraient de fortes désincitations à poursuivre l'activité après un certain âge et que ces désincitations se sont nettement accentuées au cours des trois décennies écoulées. Cette évolution a été due principalement à l'abaissement de l'âge normal de la retraite et à l'augmentation des taux de remplacement des pensions conjugués avec un faible « rendement » des cotisations retraite additionnelles versées durant la poursuite de l'activité, les prestations de retraite futures n'étant pas augmentées en conséquence (d'où un impôt implicite sur la poursuite de l'activité). De surcroît, les gouvernements ont offert divers autres moyens de sortir du marché du travail, notamment des programmes spéciaux de retraite anticipée, des prestations liées au chômage et des régimes d'invalidité, qui augmentent les taux de remplacement totaux et les taux d'imposition implicites. L'impact négatif des taux d'imposition implicites sur l'âge effectif de la retraite est confirmé par une analyse économétrique qui a cherché à mieux prendre en compte la complexité du processus de décision concernant la retraite<sup>9</sup>. S'appuyant sur des régressions de séries chronologiques transversales groupées, couvrant 15 pays pour la période 1971-95, cette étude de l'OCDE a constaté que ces politiques ont contribué notablement au recul de l'emploi des travailleurs âgés de sexe masculin, même si la dégradation du marché du travail dans de nombreux pays a également joué un rôle significatif<sup>10</sup>.

- 
8. Voir OCDE, *Vieillesse et revenus – les ressources des retraités dans neuf pays de l'OCDE*, Paris, 2001.
  9. Voir S. Blöndal et S. Scarpetta (1998), *op. cit.*
  10. Selon ces estimations, l'abaissement de l'âge normal de la retraite en France (de 65 à 60 ans), en Irlande (de 70 à 66 ans) et en Suède (de 67 à 65 ans) a réduit le taux d'activité des travailleurs âgés de ces pays de 5.5, 4.4 et 2.2 points respectivement.

## **Politiques visant à retarder le départ en retraite**

***Les distorsions des décisions en matière de travail et de loisirs doivent être supprimées***

Si le problème du vieillissement conduit à ne pas encourager les individus à acquitter prématurément le marché du travail, les gouvernements doivent atténuer les distorsions du choix entre travail et loisirs qui réduisent l'offre de main-d'oeuvre<sup>11</sup>. Les politiques gouvernementales s'orientent désormais dans cette direction et diverses mesures ont été promulguées et appliquées progressivement – avec parfois beaucoup de retard. La section ci-après ne décrit que les politiques qui visent directement le départ prématuré des travailleurs âgés. Les autres mesures, notamment les réductions directes ou indirectes des taux de remplacement des pensions, peuvent aussi relever l'âge effectif de départ en retraite, puisqu'avec des pensions réduites les individus sont susceptibles de continuer de travailler plus longtemps pour avoir un niveau de revenu plus élevé<sup>12</sup>. Les mesures visant à accroître l'offre de travail des travailleurs âgés peuvent être groupées en trois catégories : *i*) relever l'âge le plus bas et/ou l'âge normal de départ à la retraite ; *ii*) renforcer le lien entre les années de cotisation et les prestations ; *iii*) durcir les conditions d'accès aux programmes de transfert autres que les pensions qui permettent un retrait anticipé du marché du travail.

### ***Relever l'âge le plus bas et/ou l'âge normal de départ en retraite***

***Les âges officiels de départ à la retraite devraient être relevés...***

Réformer les régimes normaux de retraite en relevant l'âge de retraite le plus bas ou l'âge auquel une pension intégrale est versée pourrait être un moyen efficace de retarder la cessation d'activité, mais seulement si les autres voies vers la retraite anticipée sont simultanément bloquées. Un certain nombre de pays ont modifié l'âge de la retraite. La Nouvelle-Zélande a porté progressivement l'âge normal de la retraite de 60 à 65 ans. Le Canada a institué un âge de départ flexible compris entre 60 et 70 ans. Aux États-Unis, l'âge normal de la retraite a été porté de 65 à 67 ans, mais cette modification n'entraînera pleinement en vigueur qu'en 2022. L'Italie et la Hongrie ont également relevé l'âge normal de la retraite (de 60 à 65 ans et de 60 à 62 ans respectivement). Le Japon et la Corée (où l'âge de versement de la pension d'État est de 65 ans et 60 ans respectivement) ont porté de 60 à 65 ans l'âge de la retraite pour les prestations forfaitaires ; au Japon, l'âge de versement de la pension liée au revenu sera également relevé à une date ultérieure. En Finlande, on prévoit d'instaurer un départ en retraite flexible entre 62 et 67 ans. L'Islande a relevé l'âge de la retraite pour les travailleurs du secteur public. La Belgique, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Australie, l'Autriche, la Hongrie et l'Italie (pour les nouveaux entrants sur le marché du travail) ont

- 
11. D'une manière générale, les gouvernements doivent réformer les politiques qui faussent les décisions prises par les individus. Dans ce cas précis, le vieillissement rend l'obligation particulièrement impérative.
  12. Quelques pays seulement (par exemple, l'Allemagne) ont abaissé directement les taux de remplacement, mais plusieurs autres ont modifié l'indexation ou accru le nombre d'années de cotisation aux pensions de base, autant de façons indirectes de réduire les taux de remplacement.

augmenté l'âge de départ à la retraite des femmes de telle sorte qu'il sera égal à celui des hommes (quelquefois après une longue période transitoire). Mais le Danemark est allé à contre-courant en ramenant l'âge normal de la retraite de 67 à 65 ans, même si les conditions d'accès à la retraite anticipée ont été simultanément durcies.

### ***Réduire l'impôt implicite sur la poursuite de l'activité***

#### ***... et les systèmes de retraite devraient être plus neutres***

Des mesures ont été prises pour rendre les systèmes de retraite plus neutres (ou plus équitables d'un point de vue actuariel), de telle manière que si les individus partent à la retraite plus tard (et cotisent davantage), leurs pensions seront majorées en conséquence. Cela permet de réduire ou de supprimer l'impôt implicite sur la poursuite de l'activité. Les réformes les plus radicales à cet égard ont été menées en Suède, en Italie, en Pologne et en Hongrie, où les systèmes publics à prestations définies sont progressivement transformés en systèmes à cotisations théoriques définies. Dans ces systèmes, les prestations de retraite dépendent des cotisations accumulées ; celles-ci sont comptabilisées dans des comptes individuels théoriques qui sont transformés en une annuité lors du départ à la retraite ; le taux de remplacement décroît avec la longévité moyenne et le prolongement de l'activité accroît le taux de remplacement individuel. Le niveau des prestations dépend aussi du taux d'intérêt fixé par voie réglementaire (c'est-à-dire du taux théorique). Si celui-ci est fixé au niveau du taux de croissance de l'assiette de cotisation (masse salariale), le taux de remplacement est ramené à un niveau où les dépenses de retraite sont ajustées en fonction des ressources, de sorte que le système est viable à long terme (mais pas nécessairement à court terme). Dans la pratique, cependant, les formules utilisées dans les systèmes à cotisations définies théoriques pour calculer les pensions ne garantissent pas nécessairement la viabilité budgétaire, aussi de nouveaux ajustements peuvent se révéler nécessaires dans l'avenir.<sup>13</sup> D'autres pays (notamment l'Allemagne, la Finlande, la France et l'Islande)<sup>14</sup> qui administrent encore des systèmes à prestations définies ont également réduit les taux d'imposition implicites en relevant les taux d'acquisition de droits à pension, de telle sorte que le taux de remplacement augmente davantage si les travailleurs prolongent leur activité. L'Australie suit une voie quelque peu différente puisqu'elle

- 
13. Voir D. Franco, « Italy: a never-ending pension reform », document présenté à la conférence NBER-Institut Kiel en mars 2000 ; O. Settergren, « The automatic balance mechanism of the Swedish pension system – a non-technical introduction », in: *Wirtschaftspolitische Blätter*, 4/2001 ; H. Oksanen, « Pension reforms: key issues illustrated with an actuarial model », *European Economy. Economic Paper*, n° 174, 2002. Pour la Pologne et la Hongrie, le système de retraite conserve un pilier par répartition. Voir A. Burns et J. Cekota, « Coping with population ageing in Hungary », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 338, 2002.
  14. L'Allemagne a institué des réductions de prestations pour retraite anticipée et des majorations de prestations pour retraite tardive. La Finlande a relevé le taux d'accumulation des droits à prestations pour les personnes âgées de 60 à 64 ans et l'Islande a relevé ce même taux pour les travailleurs de plus de 65 ans. La France a prolongé de 37½ à 40 années (sur les marchés du secteur privé uniquement) la période de cotisations ouvrant droit à une pension complète.

attribue une prime défiscalisée aux personnes qui travaillent au-delà de l'âge normal de la retraite. L'Espagne a également institué des incitations fiscales pour les travailleurs de plus de 65 ans. En Finlande, la réforme attendue des retraites implique un relèvement sensible du taux d'acquisition des droits à pension en vue d'encourager le travail après 62 ans.

### ***Réduire les incitations à la retraite anticipée contenues dans d'autres dispositifs***

#### ***Il faut fermer les autres voies vers la retraite anticipée***

Les taux de remplacement et les taux d'imposition implicites sur la poursuite de l'activité sont également élevés dans les pays qui offrent un accès relativement aisé à d'autres dispositifs permettant de quitter le marché du travail. Dans le passé, les pensions spéciales de préretraite, les prestations liées au chômage et les régimes d'invalidité ont souvent été utilisés comme des relais en attendant de pouvoir toucher la pension de vieillesse normale<sup>15</sup>. Ces régimes ont offert des taux de remplacement relativement élevés et instauré simultanément un impôt implicite sur la poursuite de l'activité. Par ailleurs, des régimes généreux de pensions professionnelles et privées conjugués aux indemnités de départ versées par les entreprises ont également stimulé le départ anticipé. Afin de retarder la cessation d'activité, un certain nombre de pays (notamment l'Allemagne, la Belgique, l'Italie, la Finlande, les Pays-Bas, la Hongrie, le Royaume-Uni et le Canada) ont commencé à durcir l'accès à la pension de préretraite, aux prestations d'invalidité et/ou aux régimes d'indemnisation du chômage, et/ou à rendre ces dispositifs moins généreux et à renforcer les obligations de recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Mais quelques pays sont allés à contre-courant en instituant un régime de retraite anticipée (Norvège) ou en rendant le système existant plus généreux et accessible aux chômeurs âgés (Espagne).

### **Les incitations à la retraite anticipée subsistent, même après les réformes récentes**

#### ***Les politiques s'orientent désormais dans la bonne direction, mais il faut aller plus loin***

Les deux composantes précitées de l'incitation budgétaire globale à partir en retraite, à savoir le taux de remplacement et les taux d'imposition implicites, ont été calculées en tenant compte des réformes récentes. La nouvelle analyse incorpore les mesures qui ont été promulguées, y compris celles qui n'ont pas été encore entièrement

---

15. Ce départ anticipé des travailleurs âgés était parfois lié aux conditions suivantes : la durée de la période de chômage, le remplacement du travailleur par un chômeur ou le fait que le travailleur âgé se trouvait dans une région à chômage élevé.

appliquées. Les estimations ont été effectuées pour tous les âges compris entre 55 et 70 ans, et concernent un salarié moyen (ouvrier moyen) ayant effectué une carrière professionnelle complète<sup>16</sup>.

### ***Départ en retraite dans le cadre du système normal de pension de vieillesse***

#### ***Les régimes de retraite ne sont pas neutres***

Les calculs montrent qu'avant l'âge de 60 ans, le système normal de pensions de vieillesse ne renferme presque aucune incitation à la cessation d'activité. Les seules exceptions sont l'Italie, où l'âge de la retraite le plus précoce est de 57 ans et où le taux de remplacement dépasse 50 pour cent, et l'Australie, où les individus peuvent puiser dans leur épargne obligatoire à partir de 55 ans. Le graphique V.3 indique le taux de remplacement et la variation du patrimoine retraite (par rapport aux gains annuels nets d'impôt) pour un ouvrier (salaire moyen et carrière complète) aux âges de 61, 63, 65 et 67 ans. Lorsque les taux de remplacement sont bas (inférieurs par exemple à 50 pour cent), l'incitation à partir en retraite à cet âge est faible. Avec des taux de remplacement élevés (plus de 50 pour cent), l'incitation au départ à cet âge s'accroît. Elle est renforcée si la poursuite de l'activité se traduit par une baisse du patrimoine retraite net (c'est-à-dire par un impôt implicite), ce qui est le cas dans les pays situés dans le quadrant inférieur droit du graphique V.3. Comme le montre ce graphique, à mesure que les travailleurs se rapprochent de l'âge de 65 ans, un plus grand nombre de pays se retrouvent dans ce quadrant où les incitations à partir en retraite sont relativement fortes ; dans quelques pays, des incitations significatives au départ existent dès 61 ou 63 ans.

### **Départ en retraite dans le cadre de régimes spéciaux**

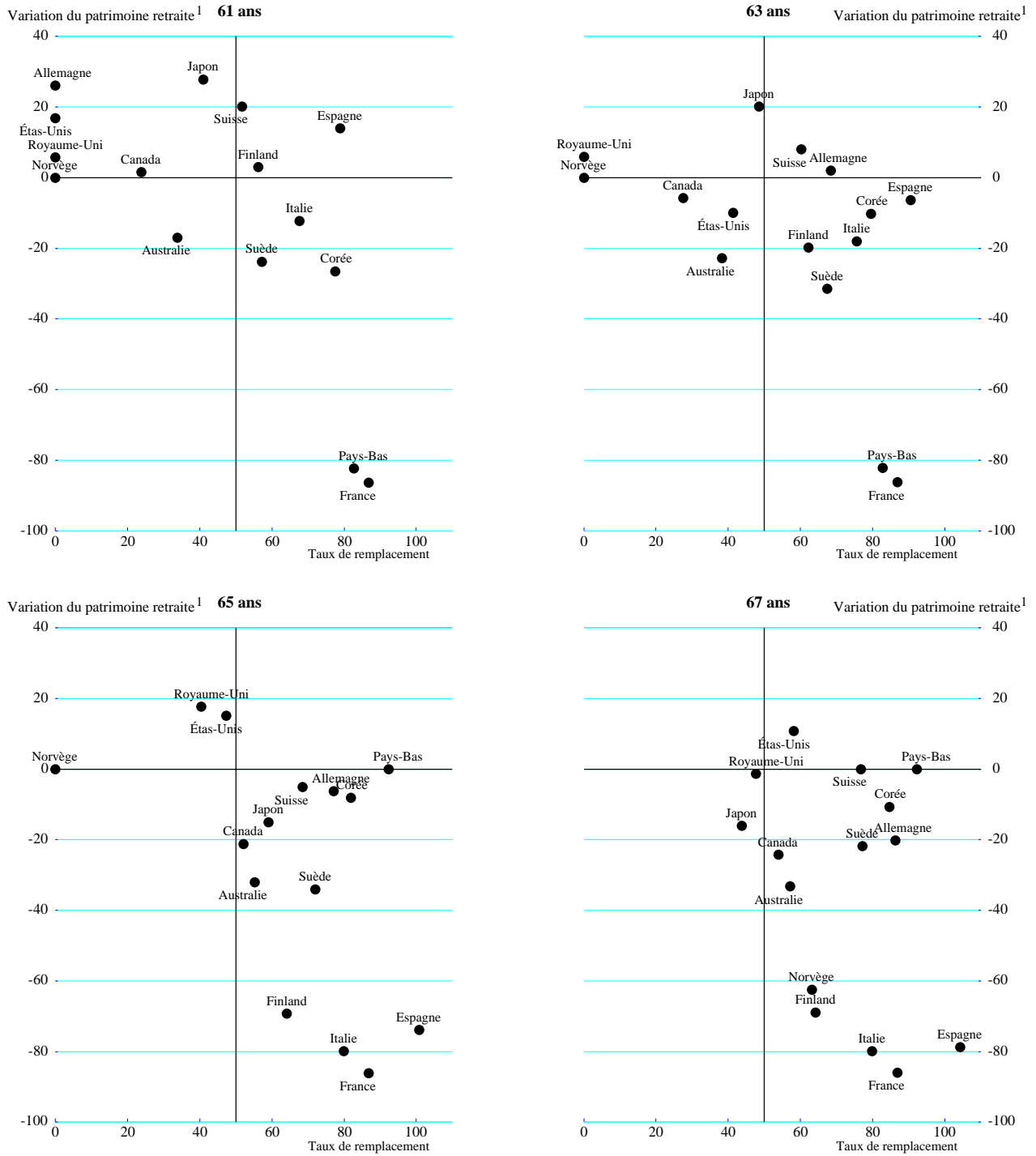
#### ***L'impôt implicite imputable à l'ensemble des programmes de protection sociale doit être atténué***

On l'a vu, les régimes de pension vieillesse ne sont qu'une des voies de sortie du marché du travail. D'autres dispositifs, notamment les programmes spéciaux de retraite anticipée, les prestations de chômage, les pensions d'invalidité et les pensions professionnelles privées, permettent aux individus de se retirer du marché du travail avant d'avoir atteint l'âge normal de la retraite. Ces programmes existent dans la plupart des pays, mais ils sont plus largement utilisés dans certains que dans d'autres. Les conditions d'accès jouent un rôle majeur dans la façon dont ces programmes peuvent être utilisés pour quitter le marché du travail. Si ces conditions sont relativement lâches des niveaux élevés de taux de remplacement et de taux d'imposition implicites sont susceptibles de

---

16. Des calculs ont été également effectués pour les travailleurs ayant des gains inférieurs ou supérieurs à la moyenne, mais ils ne sont pas présentés ici. Étant donné que l'analyse porte sur un travailleur célibataire ayant accompli une carrière professionnelle complète, il n'est pas tenu compte du fait que les décisions en matière de travail/loisirs peuvent être déterminées sur la base d'un ménage en incorporant les revenus d'autres membres de la famille.

**Graphique V.3. Taux de remplacement et variation du patrimoine retraite dans le cadre des régimes de pension "ordinaires" par âge**



1. Variation du patrimoine retraite en pourcentage des gains nets.  
Source : OCDE.

fortement décourager la poursuite d'une activité. Les résultats présentés ici à titre d'illustration donnent à penser que pour certains pays ces dispositifs offrent encore des incitations relativement fortes à partir à la retraite bien avant l'âge légal. La raison en est que les individus touchent une pension pendant une période plus longue. En outre, dans nombre de ces programmes, ils accumulent souvent des droits à pension de vieillesse (certes, parfois à des taux réduits) bien qu'ils ne travaillent pas, c'est-à-dire qu'ils obtiennent une pension plus élevée sans cotiser. Lorsqu'ils basculent dans le régime de la pension de retraite intégrale, leurs taux de remplacement sont plus élevés qu'ils ne le seraient si on ne prenait en compte que les seules années d'activité

### ***Régimes d'indemnisation du chômage et autres programmes de préretraite***

#### ***Les régimes d'indemnisation du chômage interagissent avec les régimes de retraite...***

Les incitations découlant des programmes de lutte contre le chômage en Finlande, en Allemagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni sont présentées au graphique V.A.1 de l'appendice en même temps que les programmes distincts de retraite anticipée prévus pour les travailleurs âgés licenciés en France et en Espagne<sup>17</sup>. En ce qui concerne le chômage, le graphique V.A.1 indique le taux de compensation dans l'année où la personne devient chômeur ainsi que la variation du patrimoine retraite associée à une année additionnelle d'activité. On suppose que chaque individu reste en chômage jusqu'à ce qu'il puisse prendre sa retraite et qu'il utilise tous les programmes disponibles au cours de la période de préretraite<sup>18</sup>. Ceux-ci peuvent varier d'un pays à l'autre, mais ils associent des prestations de chômage, des pensions de chômage, une aide au titre du chômage et une aide sociale<sup>19</sup>. Pour chaque programme, les niveaux des prestations ainsi que les règles d'acquisition des droits à pension de vieillesse sont pris en compte pour le calcul du patrimoine retraite.

#### ***... et renferment de fortes incitations à prendre une retraite anticipée***

Les résultats concernant les indemnités de chômage montrent que les taux de remplacement initiaux sont élevés, généralement supérieurs à 60 pour cent, à l'exception du Royaume-Uni où le taux n'est que de 20 pour cent environ<sup>20</sup>. Dans le cas du Royaume-Uni, les variations du

- 
17. Pour la France, il s'agit du programme dans le cadre du Fonds national de l'emploi. Pour l'Espagne c'est le programme de « jubilación anticipada ».
  18. Le taux de remplacement calculé en moyenne sur l'ensemble de la période précédant la retraite devrait être plus bas que le taux dans la première année de chômage puisque les individus passent du régime d'indemnisation du chômage à celui de l'aide sociale. Mais cette différence tend à décroître avec l'âge : les individus qui se retrouvent chômeurs à 55 ans sont plus susceptibles d'entrer dans le régime d'aide sociale que ceux qui deviennent chômeurs à 59 ans, par exemple.
  19. Ainsi, en Allemagne, l'individu qui se retrouve chômeur à 55 ans toucherait d'abord une indemnité de chômage à 60 pour cent (taux applicable à un célibataire) pendant 26 mois, puis la prestation de chômage sous conditions de ressources à 53 pour cent, avant de percevoir la prestation d'aide sociale. L'indemnité de chômage est versée pendant 32 mois pour les personnes âgées de 57 ans et plus.
  20. Cependant, on l'a vu, le taux de remplacement calculé en moyenne sur l'ensemble de la période précédant la retraite serait inférieur à ce chiffre.

patrimoine retraite sont très faiblement négatives étant donné le bas niveau et le caractère forfaitaire des prestations. Les variations du patrimoine retraite deviennent plus fortement négatives pour les individus qui se retrouvent au chômage après 59-60 ans, car à ce stade ils peuvent bénéficier des dispositifs de retraite anticipée dans le cadre du système de prestations vieillesse. Les programmes spéciaux de retraite anticipée pour les travailleurs licenciés sont disponibles à partir de 57 ans en France et de 60 ans en Espagne. Pour la France, les taux de remplacement sont élevés et stables à partir de cet âge et la variation du patrimoine retraite due à une année d'activité supplémentaire est fortement négative pendant toute la période précédant la retraite, ce qui implique une nette incitation à partir en retraite. En Espagne, les taux de remplacement sont également élevés pour les travailleurs qui perdent leur emploi à 60 ans, mais à la différence de la France, les taux de remplacement augmentent fortement pour chaque année d'activité supplémentaire. En conséquence, la variation du patrimoine retraite résultant d'une année d'activité supplémentaire est positive, et cet indicateur dénote une incitation à différer le départ en retraite.

### *Pensions d'invalidité*

***Les pensions d'invalidité sont souvent utilisées comme une porte de sortie vers la retraite anticipée***

L'impact des systèmes d'invalidité sur les incitations au départ à la retraite a été évalué pour la Finlande, l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège et le Royaume-Uni. Les calculs présument que l'individu devient invalide (ou est classé comme tel) à l'âge spécifié et le demeure jusqu'à la date la plus proche où la prestation de retraite peut être obtenue. Comme dans le cas du chômage, le taux de remplacement est le taux en vigueur au moment où l'individu est classé comme invalide à l'âge spécifié. Ce taux est de l'ordre de 30 pour cent pour le Royaume-Uni. Il avoisine 60 pour cent dans tous les autres pays, à l'exception des Pays-Bas où il dépasse 80 pour cent<sup>21</sup>. La variation du patrimoine retraite est sensiblement négatif dans tous les pays au cours de la période, même s'il l'est moins au Royaume-Uni étant donné le niveau plus bas de la prestation. En conséquence, les régimes d'invalidité encouragent la retraite anticipée (graphique V.A.2 de l'appendice). Le niveau relativement élevé des entrées de travailleurs âgés dans les régimes de pensions d'invalidité de certains pays peut donc refléter ces incitations à la cessation d'activité plutôt que des problèmes de santé particuliers. Par exemple, en 1999 les entrées dans les programmes d'invalidité pour les deux groupes d'âge 55-59 et 60-64 étaient supérieures à la moyenne pour la Norvège, la Suède, le Portugal et

---

21. Les prestations d'invalidité tendent à être constantes dans le temps et sont donc moins susceptibles de varier que les prestations de chômage (qui peuvent être épuisées). Mais aux Pays-Bas, elles évoluent effectivement au fil du temps, ce qui entraîne une réduction sensible du taux de remplacement pour les personnes dont l'incapacité s'est produite à un stade précoce. Pour une personne âgée de 35 ans au moment où une prestation d'invalidité lui est accordée, le taux de remplacement peut tomber jusqu'à 55 pour cent, encore que les conventions collectives garantissent parfois un taux de remplacement de 70 pour cent jusqu'à l'âge de 65 ans.

l'Allemagne, et pour le groupe d'âge 55-59 aussi pour l'Autriche, le Royaume-Uni et l'Australie, trois pays dans lesquels les femmes quittent habituellement le marché du travail avant 65 ans<sup>22</sup>.

### ***Pensions professionnelles privées***

***Les pensions professionnelles peuvent aussi faciliter un départ anticipé...***

Ainsi qu'on l'a déjà indiqué, les régimes privés employeurs-salariés peuvent aussi permettre une retraite anticipée, faute d'accès aux programmes publics d'assurance et de transfert. Ces dispositifs privés existent dans de nombreux pays sous diverses formes (indemnités de licenciement forfaitaires ou « pension relais » jusqu'à ce que l'intéressé ait droit à la pension publique). Ils sont particulièrement importants dans les pays où les régimes de retraite d'entreprise et professionnels tiennent une place significative (sans être obligatoires), notamment le Canada, le Royaume-Uni et les États-Unis. On a donc fait des calculs pour ces seuls pays sur la base de régimes de retraite « typiques » ; les résultats sont présentés au graphique V.A.3 de l'appendice<sup>23</sup>. Ces chiffres ne peuvent toutefois donner que des ordres de grandeur très imprécis des taux de remplacement globaux et des variations du patrimoine retraite, et ils masquent des variations considérables d'une entreprise ou d'un secteur à l'autre. Si l'on suppose que l'âge le plus précoce du départ à la retraite est fixé à 60 ans, les taux de remplacement varient considérablement dans les exemples choisis, de quelque 45 pour cent aux États-Unis à plus de 70 pour cent au Royaume-Uni. Cependant, ces taux augmentent fortement pour atteindre près de 90 pour cent aux États-Unis à 62 ans, lorsque les individus peuvent bénéficier de la pension du régime de *Social Security*<sup>24</sup>. Dans tous les pays, on observe une forte augmentation des prestations pour les personnes qui diffèrent leur départ en retraite jusqu'à 65 ans. Les variations du patrimoine retraite pour une année d'activité supplémentaire sont généralement positives pendant toute la période de retraite anticipée, mais deviennent fortement négatives après 65 ans.

***... en particulier quand elles sont plus généreuses en cas de licenciement***

Cependant, les entreprises offrent souvent de meilleures conditions de retraite anticipée en cas de compression d'effectifs, par exemple en supprimant la réduction actuarielle des pensions pour retraite anticipée, de sorte que le montant de la pension est plus proche de celui que l'individu aurait perçu à 65 ans<sup>25</sup>. Afin d'évaluer l'incidence possible de

- 
22. Voir OCDE, *Transformer le handicap en capacité : Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées*, à paraître.
  23. Ces calculs se fondent sur l'hypothèse que la retraite anticipée est possible à partir de 60 ans avec retraite complète à 65 ans.
  24. A noter que les valeurs avant impôt sont beaucoup plus basses. Cela montre la relative générosité du régime fiscal des retraités aux États-Unis.
  25. Ainsi, aux États-Unis, certaines entreprises ont ajusté leur formule de calcul des prestations pour accroître l'incitation à prendre une retraite anticipée à des âges déterminés. Dans certains programmes de préretraite, tous les salariés d'une certaine catégorie et ayant un certain nombre d'années d'ancienneté se voient offrir une prime supplémentaire pour partir à la retraite. Les salariés ne sont pas contraints d'accepter cette offre,

cette mesure, on a calculé les taux de remplacement et les variations du patrimoine retraite au Royaume-Uni et au Canada sans tenir compte de l'ajustement actuariel pour retraite anticipée. Une comparaison des résultats avec et sans ajustement actuariel montre que la suppression de la réduction actuarielle peut constituer une forte incitation à la retraite anticipée : le taux de remplacement est plus élevé et les variations du patrimoine retraite deviennent négatives au Royaume-Uni à partir de 60 ans environ, et au Canada à partir de 62 ans.

## Conclusions

### *Une approche globale peut aider...*

Les tendances démographiques futures accentuent la nécessité pour les gouvernements de supprimer les incitations existantes à la retraite anticipée. Les mesures à cet effet doivent s'intégrer dans une démarche globale visant à réformer à la fois les régimes de retraite et les autres programmes sociaux, de manière à réduire la désincitation à exercer un emploi à un âge avancé. Cette action devrait faire en sorte que l'impôt implicite sur le revenu découlant d'une année d'activité supplémentaire soit voisin de zéro et que les taux de remplacement soient compatibles à la fois avec des ressources suffisantes à la retraite (en particulier au bas de l'échelle des revenus), avec le maintien d'incitations appropriées à travailler et avec la viabilité budgétaire à long terme.

### *... à mieux faire face au vieillissement*

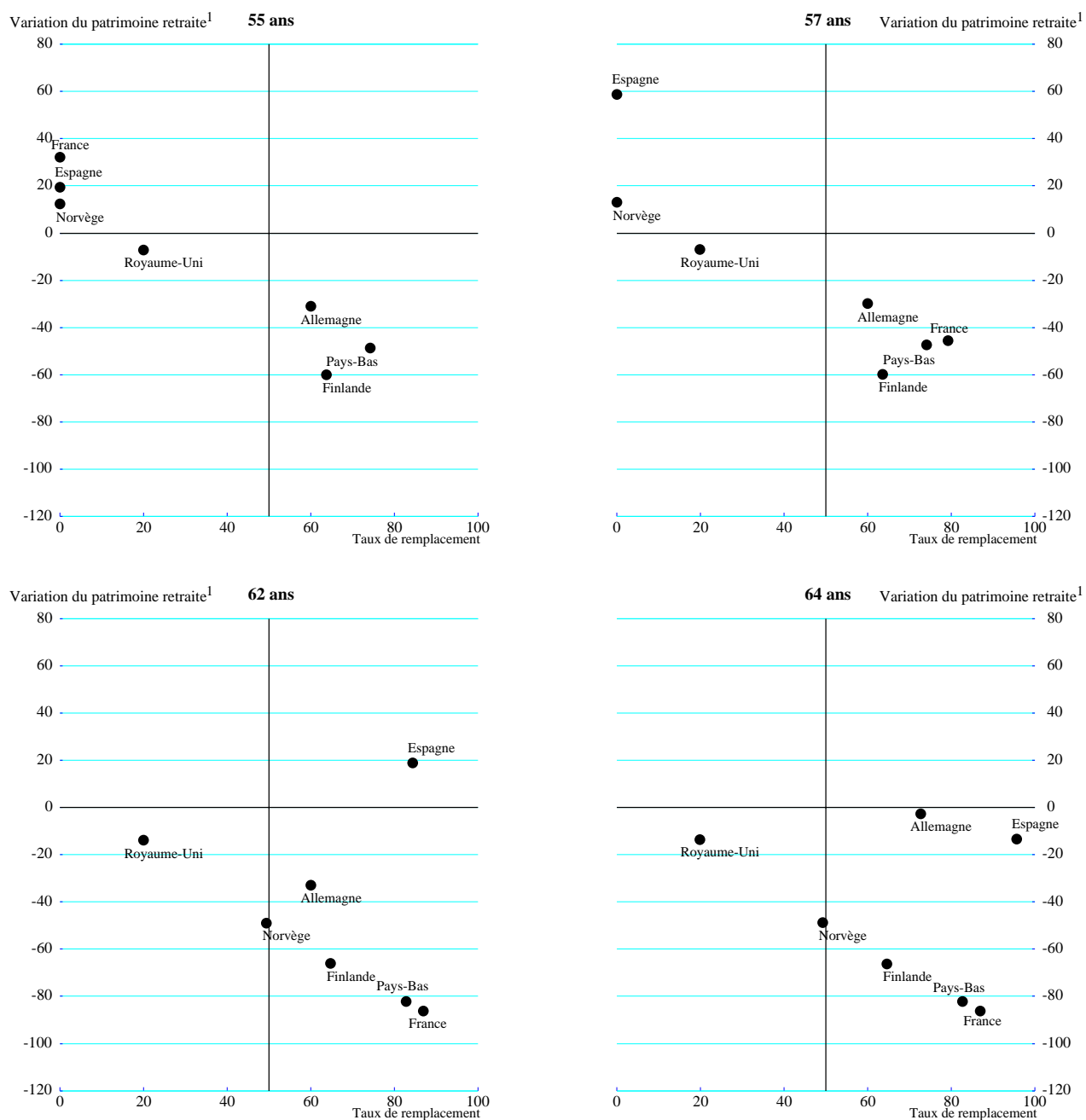
Cette analyse a montré que les politiques sont actuellement réorientées de manière à ne plus décourager l'emploi de travailleurs âgés. Toutefois, il subsiste d'importantes incitations à une sortie anticipée du marché du travail, en particulier en Europe continentale où l'emploi de travailleurs âgés est aujourd'hui relativement réduit. Il faut donc prendre d'urgence de nouvelles mesures pour rendre les systèmes de retraite neutres vis-à-vis de l'âge de la retraite, pour durcir les conditions d'ouverture des droits aux indemnités de chômage et aux pensions d'invalidité et pour supprimer les incitations fiscales en faveur des pensions professionnelles anticipées. Ces actions doivent être conjuguées avec une amélioration des conditions-cadres pour la création d'emplois en général et des conditions de travail des travailleurs âgés en particulier. Cela aiderait à mieux ajuster l'âge effectif de la retraite à la montée de l'espérance de vie et à atténuer la pression du vieillissement démographique sur les budgets publics et sur le niveau de vie des générations, jeunes et âgées.

---

mais c'est généralement ce qu'ils font. Voir OCDE, *Des réformes pour une société vieillissante*, Paris, 2000.

*Appendice*

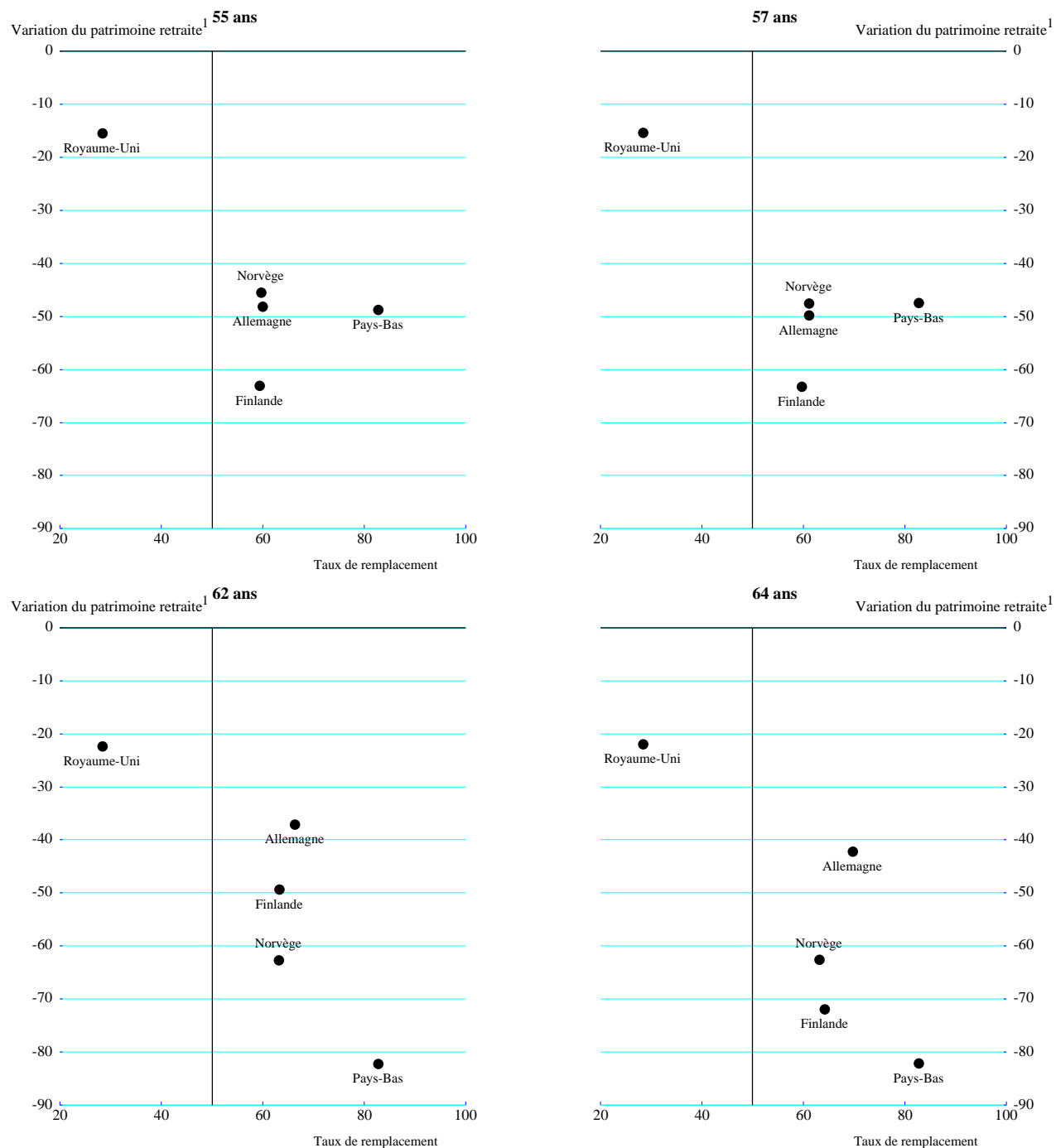
**Graphique V.A1. Taux de remplacement et variation du patrimoine retraite dans le cadre des régimes d'assurance chômage et d'autres régimes par âge, salaire de l'ouvrier moyen**



Note: En ce qui concerne le chômage (Finlande, Allemagne, Pays-Bas et Norvège) le taux de remplacement est celui de l'allocation de chômage au moment où l'intéressé perd son emploi par rapport à son salaire antérieur. Les taux de remplacement et le patrimoine retraite sont calculés pour les personnes pendant leur emploi à chaque âge indiqué. Pour estimer le patrimoine retraite, on suppose que l'intéressé continue de percevoir les allocations chômage jusqu'à épuisement de ses droits. Si la fin de droits intervient avant l'âge minimum de versement de la pension de vieillesse, on suppose que l'intéressé perçoit dans l'intervalle des allocations d'aide sociale (normalement soumises à conditions de ressources), dont le taux de remplacement est moins élevé. En ce qui concerne les régimes spéciaux de préretraite (Espagne et France), la méthode utilisée est la même que pour les régimes de préretraite ordinaires.

1. Variation du patrimoine retraite en pourcentage des gains nets.  
Source : OCDE.

**Graphique V.A2. Taux de remplacement et variation du patrimoine retraite dans le cadre des régimes d'invalidité par âge, salaire de l'ouvrier moyen**

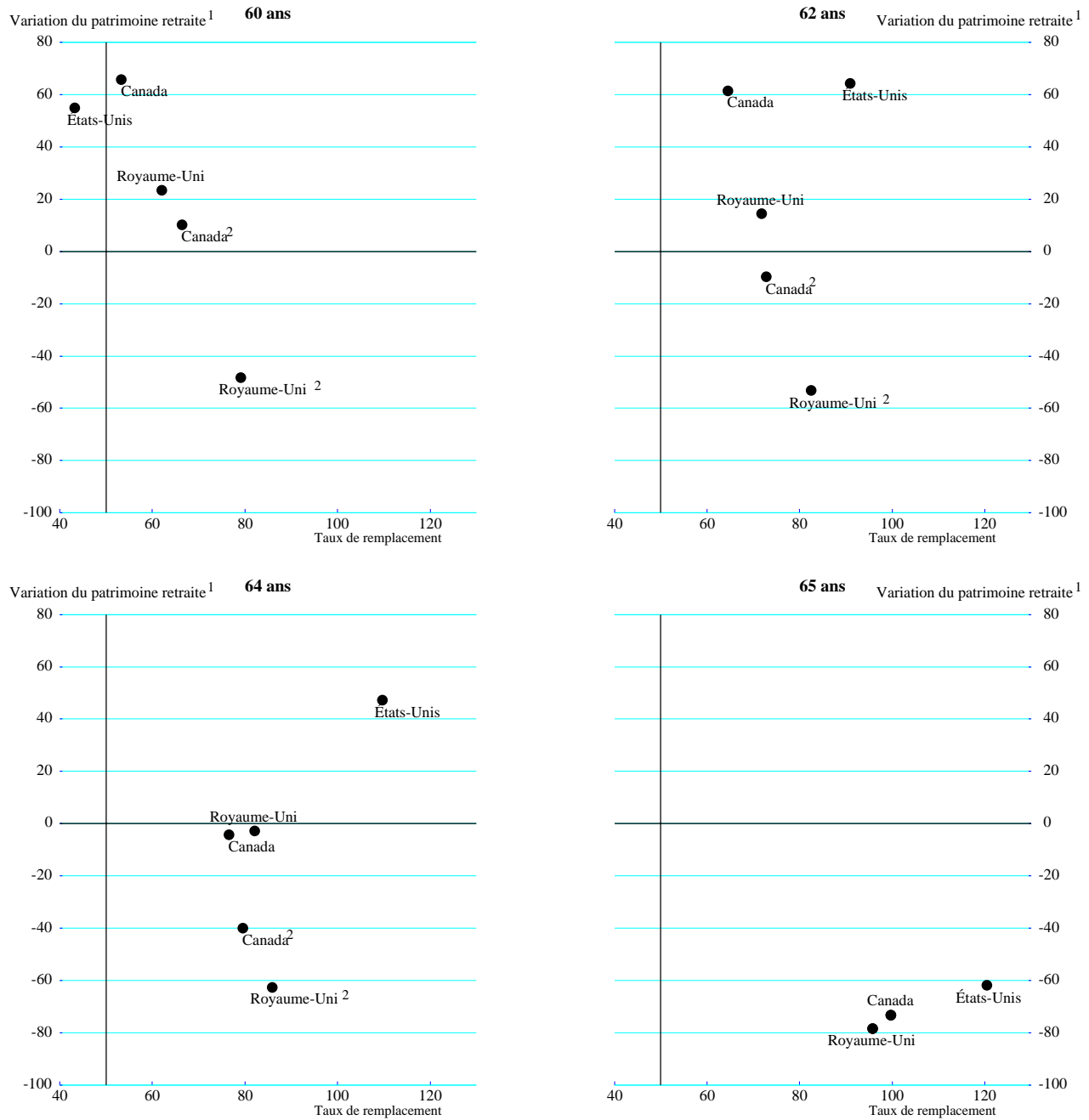


Note: Le taux de remplacement est celui de la pension d'invalidité perçue par une personne déclarée invalide à l'âge indiqué. En ce qui concerne le patrimoine retraite, on suppose que l'intéressé reste invalide jusqu'à l'âge minimum de versement de la pension de préretraite et passe ensuite dans le régime de préretraite.

1. Variation du patrimoine retraite en pourcentage des gains nets.

Source : OCDE.

**Graphique V.A3. Taux de remplacement et variation du patrimoine retraite dans le cadre des régimes de pension professionnels par âge, salaire de l'ouvrier moyen**



Note: Le taux de remplacement et le patrimoine retraite tiennent compte des prestations servies au titre des régimes de retraite publiques et des régimes de retraite professionnels. On suppose que les intéressés ont effectué la totalité de leur carrière dans la même entreprise et obtiennent une pension à prestation définie sur la base du régime "normal".

1. Variation du patrimoine retraite en pourcentage des gains nets.

2. Pour le Canada et le Royaume-Uni, les calculs ont été effectués sans ajustement actuariel dans le cas d'un départ en retraite avant l'âge normal de 65 ans. Ceci donne une indication approximative des effets de certaines pratiques utilisées par les entreprises afin d'atténuer les conséquences des licenciements pour leurs employés.

Source : OCDE.