


Danemark

Danemark : le système de retraite en 2012

Il existe un régime public de base. Une prestation de retraite complémentaire sous conditions de ressources est versée aux retraités les plus défavorisés. Il existe également un régime fondé sur les relevés individuels de cotisations, appelé ATP. En outre, environ 90 % des salariés à temps plein sont couverts par des régimes professionnels obligatoires négociés dans le cadre des conventions collectives.

Indicateurs essentiels

		Danemark	OCDE
Rémunération du salarié moyen	DKK	392 500	241 600
	USD	69 400	42 700
Dépenses publiques au titre des retraites	En % du PIB	6.1	7.8
Espérance de vie	À la naissance	79.3	79.9
	À 65 ans	18.4	19.1
Population de plus de 65 ans	En % de la population d'âge actif	29.9	25.5

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932908630>

Conditions d'ouverture des droits

L'âge normal de la retraite est actuellement de 65 ans, mais il sera progressivement porté à 67 ans sur la période 2019-22. Quarante années de résidence sont exigées pour percevoir une pension de vieillesse publique à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, les prestations sont calculées au prorata.

Une durée de cotisation complète est exigée pour avoir pleinement droit à la retraite complémentaire du marché du travail (ATP). Le régime ATP a été mis en place en 1964.

Calcul des prestations

Régime de base

Le montant de la retraite de base à taux plein est de 5 713 DKK par mois ou 68 556 DKK par an, soit environ 17 % du salaire moyen. Le montant du salaire individuel est plafonné, ce qui signifie que la retraite de base subit une décote lorsque le revenu salarial excède 291 200 DKK (approximativement 75 % du salaire moyen). La prestation subit une décote équivalant à 30 % du revenu gagné au-delà de ce plafond.

Régime ciblé

Le complément de retraite à taux plein s'élève à 5 933 DKK par mois, soit 71 196 DKK par an pour une personne seule et 34 416 DKK par an pour un couple. Son versement est soumis à une condition de ressources applicable à tous les revenus (y compris l'ATP et les pensions professionnelles) autres que la retraite publique. Si le revenu du ménage excède 64 300 DKK, le complément de retraite ciblé subit une décote correspondant à 30.9 % de l'excédent pour une personne seule. La condition de ressources applicable aux couples est calculée pour les revenus supérieurs à 128 900 DKK au taux de 16 %.

La pension de vieillesse du régime public est assortie d'une prestation complémentaire de 11 200 DKK par an. Ce complément imposable et versé une fois par an est soumis à conditions de ressources et réservé aux retraités les plus modestes dont l'épargne liquide est faible (d'un montant inférieur à 77 700 DKK).

La pension de vieillesse du régime public (soit les prestations de base et complémentaires, auxquelles s'ajoute le montant de la retraite supplémentaire) est ajustée chaque année en fonction du salaire moyen, selon un indice des hausses de salaire des deux années précédentes. Si la hausse des salaires nominaux dépasse 2 %, une somme correspondant au maximum à 0.3 % de l'excédent est allouée à une réserve pour dépenses sociales. En conséquence, l'indexation des retraites et autres prestations sociales est basée sur les hausses de salaire minorées des affectations à la réserve.

En 2008, une déduction fiscale spéciale sur les revenus du travail a été introduite pour différer la sortie définitive du marché du travail. Depuis juillet 2008, tout retraité au titre du régime des pensions de vieillesse peut soustraire du calcul des retraites de base et ciblées un revenu salarié d'un montant maximal annuel de 30 000 DKK.

Régimes professionnels

Il s'agit de régimes par capitalisation intégrale à cotisations définies mis en place par les partenaires sociaux. La couverture de ces régimes est quasiment universelle. Les cotisations représentent généralement entre 9 et 17 % du salaire. En 2006, le taux applicable à la majorité des actifs danois a été porté à 10.8 % et c'est celui qui a été retenu pour la modélisation. Les prestations sont habituellement versées sous forme de rente. Le taux d'intérêt retenu est de 1.5 % pour les cotisations récentes ou les nouveaux régimes. Toutefois, les régimes fonctionnant sur un modèle « à but lucratif », l'augmentation des retraites dépend du rendement des actifs et des statistiques du fonds en matière de mortalité. De nombreux régimes autorisent également les sorties en capital. Depuis 2000, le calcul des rentes doit être fondé sur des tables de mortalité unisexes.

Régime à cotisations définies

L'ATP (la retraite complémentaire danoise du marché du travail) est un régime obligatoire d'assurance collective à cotisations définies reposant sur le principe de la capitalisation intégrale. L'ATP prévoit le versement d'une pension viagère à partir de 65 ans, ainsi que d'un capital au conjoint survivant ou à ses enfants en cas de décès de l'adhérent. L'ATP couvre tous les salariés et presque tous les bénéficiaires des prestations sociales. L'adhésion à l'ATP est facultative pour les travailleurs indépendants. L'ATP couvre la quasi-totalité de la population et il est pratiquement universel.

Techniquement, la pension de vieillesse de l'ATP est une rente différée garantie. La cotisation correspond à une somme fixe – et non à un pourcentage du revenu – et ne dépend que du nombre d'heures travaillées. Un employé à temps plein devait verser 3 240 DKK en 2012. Les cotisations sont à la charge de l'employeur pour les deux tiers et du salarié pour le tiers restant. Le barème des cotisations (soit la somme des cotisations patronales et salariales) en fonction des heures travaillées est présenté dans le tableau suivant (pour les salariés mensualisés) :

Nombre d'heures travaillées par mois	< 39	39-77	78-116	> 116
Cotisation, en DKK par mois à compter de 2008	0	81	163	244
Nombre d'heures travaillées par mois	< 39	39-77	78-116	> 116
Cotisation, en DKK par mois à compter de 2009	0	90	180	270

Le cas échéant, le montant de la cotisation est ajusté sur décision des partenaires sociaux dans le cadre des conventions collectives. Depuis 20 ans, la cotisation a été relevée progressivement en suivant peu ou prou la hausse du salaire moyen. La modélisation prend pour hypothèse que le montant de la cotisation progresse en fonction du salaire moyen. Une augmentation d'environ 10 % a été convenue pour 2009.

Jusqu'en 2002, 396 DKK de cotisations donnaient droit à 100 DKK de retraite à partir de 65 ans, quel que soit l'âge auquel étaient versées ces cotisations, ce qui impliquait (pour toutes les cohortes acquérant des droits) un taux d'intérêt moyen d'environ 4.5 %. Depuis 2002, le taux d'intérêt nominal présumé ressort à 1.5 %. Dans le modèle, on suppose que le taux d'intérêt de l'ATP est identique à celui retenu dans d'autres pays de l'OCDE pour les régimes par capitalisation à cotisations définies.

Si sa situation financière le permet, le régime ATP augmente de la même façon les pensions servies et les droits à retraite, sous forme de bonification. Les augmentations sont garanties de même que les droits acquis.

La modélisation suppose une indexation totale sur l'inflation.

Un système ATP d'acquisition de droits à retraite entièrement nouveau a été introduit en 2008. Le modèle repose sur des swaps de taux d'intérêt et non sur un taux d'intérêt nominal fixe, de 1.5 % par exemple. Le nouveau système d'acquisition de droits abandonne l'allocation aux fonds de garantie et de bonification différenciée en fonction de l'âge au profit d'une répartition uniforme, 80 % de toutes les cotisations allant au fonds de garantie et 20 % au fonds de bonification.

Variantes de carrière

Retraite différée

Il est possible de différer la jouissance de la pension de vieillesse du régime public pendant 10 ans au plus. La surcote accordée pour une année correspond au ratio entre la durée du report et l'espérance de vie moyenne au moment de la liquidation des droits. Par exemple les projections démographiques indiquent que l'espérance de vie à 68 ans est de 17.1 ans. Dans ce cas, la surcote par année de report au-delà de 67 ans serait de $1/17.1 = 5.8\%$.

Enfants

Pour les périodes de congé maternité/paternité/parental, le montant des cotisations à l'ATP est multiplié par deux. Le bénéficiaire verse un tiers de ces cotisations, l'État ou les collectivités locales s'acquittant des deux tiers restants. Au total, les prestations de maternité/paternité/parentales peuvent être versées au plus pendant 52 semaines. Les quatre semaines précédant la naissance et les 14 semaines suivantes sont réservées à la mère. Le père a droit à deux semaines de congé durant les 14 semaines suivant immédiatement la naissance (congé paternité). Les 32 dernières semaines peuvent être divisées ou partagées entre le père et la mère (congé parental). Habituellement, les personnes qui restent en dehors du marché du travail au-delà du congé de maternité pour élever des enfants basculent vers un autre régime qui prévoit également une cotisation à l'ATP. En règle générale, les jeunes parents reprennent le travail à la fin de leur congé sauf si l'enfant est malade ou handicapé, par exemple, auquel cas il est logiquement possible de percevoir une prestation publique avec cotisation à l'ATP. Dans les régimes de retraite

professionnels, aucune cotisation n'est due et aucune majoration accordée pour les périodes d'inactivité consacrées à l'éducation des enfants.

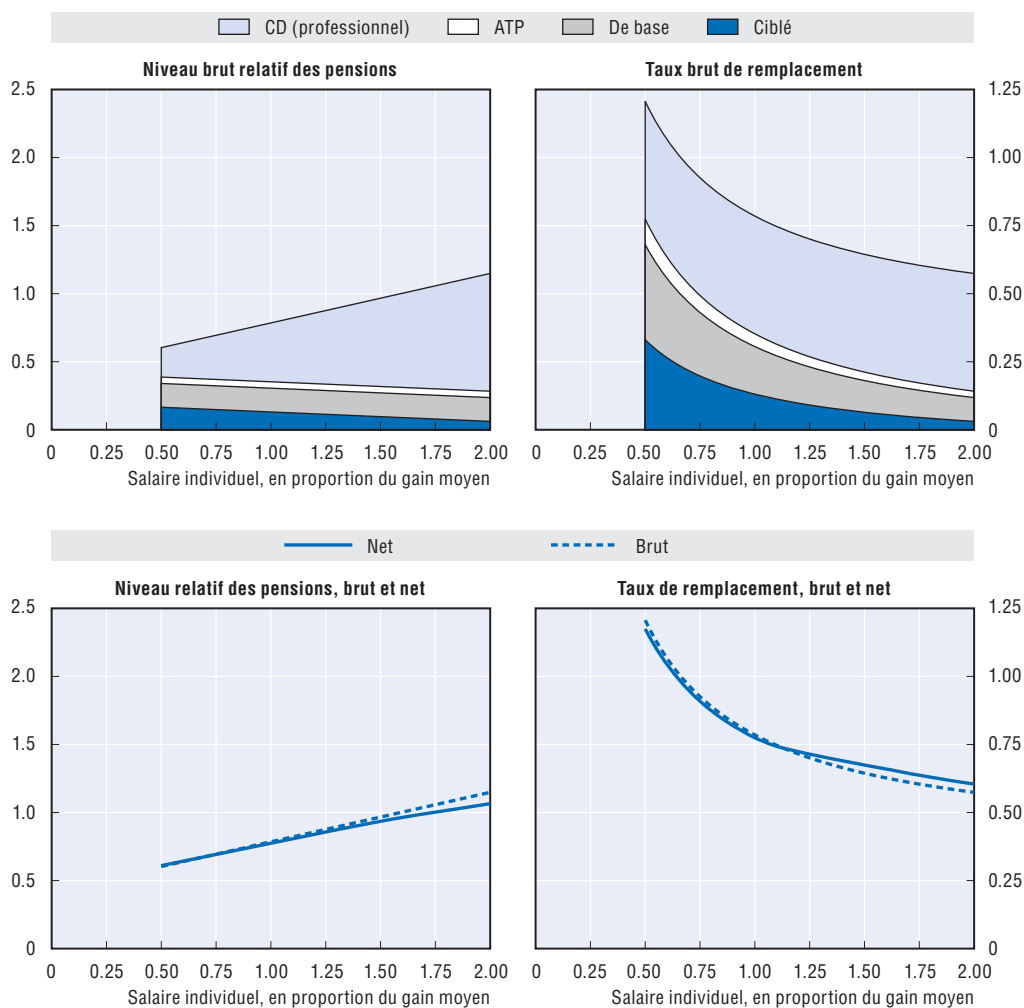
Chômage

Pendant les périodes de chômage, l'assurance-chômage (ou les collectivités locales pour ceux qui ne sont pas assurés) prend en charge l'obligation de paiement de l'employeur, et le taux de cotisation à l'ATP est doublé lorsque le chômeur est indemnisé par l'assurance-chômage (le taux normal s'applique lorsqu'il touche la prestation de l'aide sociale). L'État prend en charge les deux tiers du paiement lorsque l'assurance-chômage est épuisée et que le chômeur reçoit des prestations de chômage de l'aide sociale. Dans les régimes de retraite professionnels, aucune cotisation n'est due et aucune majoration n'est accordée pour les périodes de chômage.

Il existe également un programme de retraite anticipée facultatif lié à l'assurance-chômage, qui verse des prestations entre 60 ans (seuil qui sera porté progressivement à 62 ans entre 2014 et 2017) et l'âge normal de la retraite. Pour y avoir droit, les actifs doivent avoir adhéré à la caisse d'assurance-chômage pendant 30 ans au moins et avoir acquitté les cotisations facultatives de retraite anticipée durant cette période. Ils doivent aussi satisfaire aux conditions d'acquisition de droits aux prestations de chômage au cas où ils seraient au chômage au moment de la transition vers le régime facultatif de retraite anticipée. Le montant de la prestation correspond aux prestations de chômage, sous réserve d'un plafond correspondant à 91 % de l'allocation chômage maximum, soit 3 585 DKK par semaine pour les salariés à temps plein et 2 390 DKK pour les salariés à temps partiel (chiffres de 2012). Il n'est pas possible de cumuler le bénéfice des prestations facultatives de retraite anticipée et de la pension de l'aide sociale.

Les personnes qui diffèrent la perception des prestations facultatives de retraite anticipée pendant au moins deux ans après l'ouverture de leurs droits et la poursuite de leur activité reçoivent des prestations de retraite anticipée plus élevées équivalentes à l'allocation chômage maximum (soit 3 940 DKK par semaine en 2012). Celles qui ont droit à un départ en retraite anticipée ou à un avantage équivalent et qui ont continué de travailler à temps plein pendant trois ans peuvent percevoir une somme forfaitaire d'un montant maximum de 147 516 DKK en 2012.

Résultats de la modélisation des retraites : Danemark



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)	74.5	60.3	69.4	78.5	96.7	114.8
Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net)	73.8	61.0	69.2	77.4	93.4	106.5
Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut)	83.7	120.7	92.5	78.5	64.4	57.4
Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net)	82.4	117.5	90.9	77.4	67.4	60.5
Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut)	13.9	20.5	15.5	13.0	10.4	9.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	15.5	23.0	17.3	14.5	11.6	10.2
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	9.5	14.4	10.7	8.8	7.0	5.9
Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut)	10.7	16.1	12.0	9.9	7.8	6.6

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932908649>