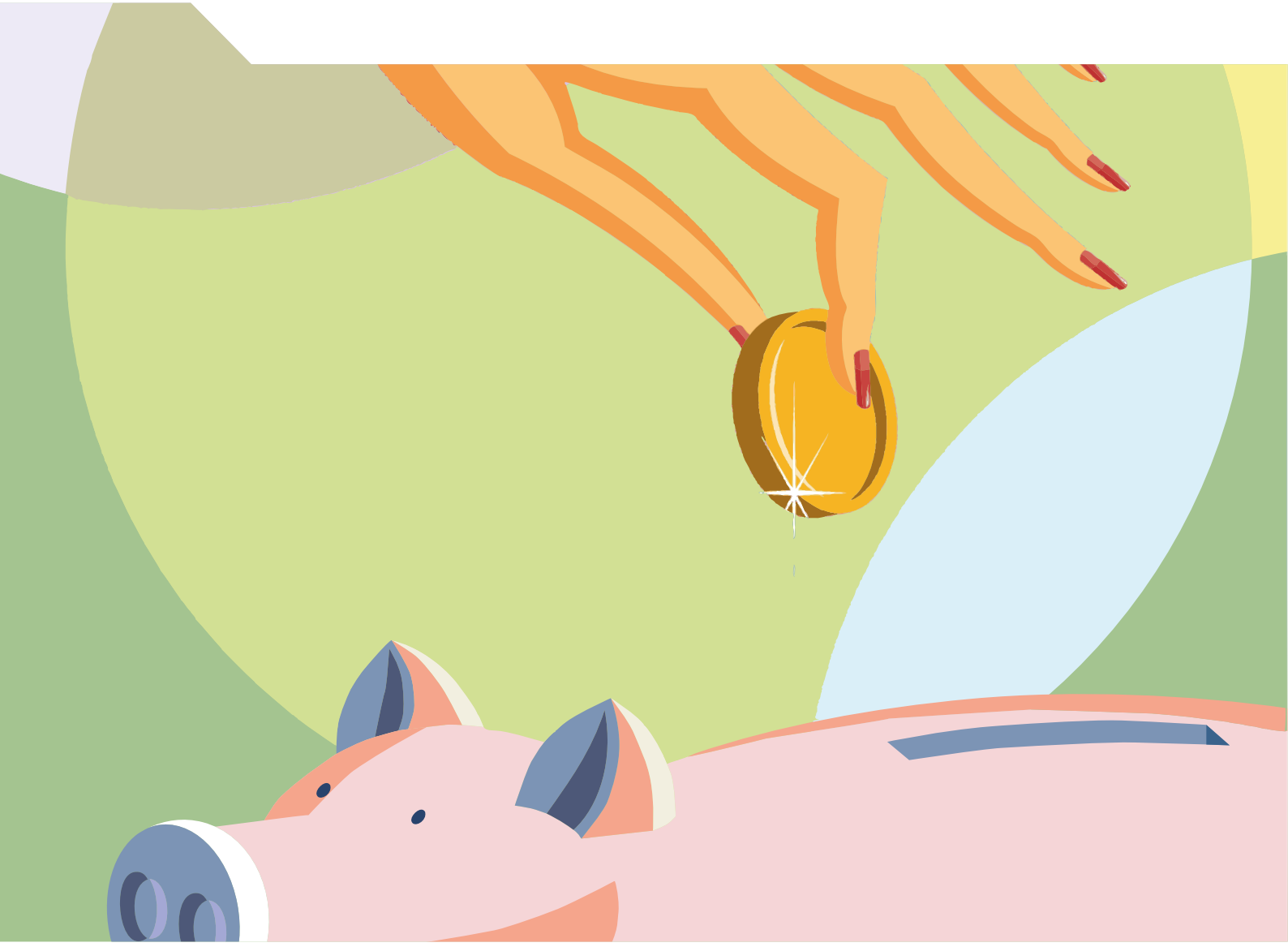
Panorama des pensions 2017

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20



OCDE

Panorama des pensions 2017

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES
POUR UNE VIE MEILLEURE

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes 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.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :
OCDE (2018), *Panorama des pensions 2017 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-fr

ISBN 978-92-64-30467-3 (imprimé)
ISBN 978-92-64-30468-0 (PDF)
ISBN 978-92-64-30480-2 (E-pub)

Série : OCDE Panorama des pensions
ISSN 1995-4034 (print)
ISSN 1999-1371 (online)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur : *www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm*.

© OCDE 2018

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de la source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à *rights@oecd.org*. Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), *info@copyright.com*, ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), *contact@cfcopies.com*.

Avant-propos

Cette septième édition du Panorama des pensions *présente toute une batterie d'indicateurs permettant de comparer les politiques des retraites et leurs résultats entre les pays de l'OCDE. Ces indicateurs sont également présentés, dans la mesure du possible, pour les autres grandes économies membres du G20. Deux chapitres spéciaux (les chapitres 1 et 2) offrent des analyses approfondies portant sur les réformes récentes des retraites et les possibilités de retraites flexibles dans la zone OCDE.*

Ce rapport a été établi, sous l'autorité de Gabriela Ramos, Directrice de Cabinet du Secrétaire général et Sherpa de l'OCDE au G20, par l'équipe chargée des pensions au sein de la Division des politiques sociales, qui relève elle-même de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. Cette équipe était composée de Boele Bonthuis, Hervé Boulhol, Maciej Lis et Andrew Reilly. Des fonctionnaires nationaux – à commencer par les délégués au Groupe de travail de l'OCDE sur la politique sociale et les membres du Groupe d'experts de l'OCDE sur les pensions – lui ont apporté un inappréciable concours. En ce qui concerne les pays de l'OCDE, les résultats donnés par les modèles appliqués ont été confirmés et validés par les autorités nationales.

Le chapitre 1, « Réformes récentes des retraites », a été rédigé par Boele Bonthuis. Le chapitre 2, intitulé « Retraites flexibles dans les pays de l'OCDE », par Boele Bonthuis et Andrew Reilly. Les indicateurs des chapitres 3 à 7 ont été calculés par Andrew Reilly. Ceux concernant les pensions privées ont été fournis par Romain Despalins et Stéphanie Payet, de l'unité compétente en ce domaine au sein de la Direction des affaires financières et des entreprises. Responsable de l'équipe, Hervé Boulhol a été chargé de réviser et enrichir ces chapitres. Le chapitre 2 a été revu par Alexander Pick. Marlène Mohier a préparé le manuscrit en vue de sa publication.

Monika Queisser, Chef de la Division de la politique sociale, a fait d'abondantes observations au sujet du rapport, en particulier de son chapitre 2. Nous exprimons toute notre reconnaissance aux nombreux fonctionnaires nationaux et collègues du Secrétariat de l'OCDE, et en premier lieu à Pablo Antolin, Manuel Flores, Christian Geppert, Maciej Lis, Marius Lüske, Tomoko Onoda, Stéphanie Payet, Mark Pearson, Stefano Scarpetta et Anne Sonnet, qui nous ont fait part de leurs précieux commentaires. Le présent rapport est le fruit d'un projet commun cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE.

Table des matières

Éditorial – Flexibilité : le retour des retraites anticipées ? 9
Résumé 11

Chapitre 1. **Réformes récentes des retraites** 15
1.1. Introduction 16
1.2. Contexte général 19
1.3. Réformes récentes des systèmes de retraite 22
1.4. Conclusion 30
Notes 31
Références 32
Bases de données 32
Annexe 1.A1. Aperçu des reformes des systèmes de retraite décidées entre septembre 2015 et septembre 2017 33

Chapitre 2. **Retraites flexibles dans les pays de l'OCDE** 45
2.1. Introduction 46
2.2. Quelles sont les conditions de travail et de départ à la retraite dans les différents pays de l'OCDE ? 48
2.3. Quelles sont les options de retraite flexible existantes ? 57
2.4. On ne peut pas toujours faire les choix que l'on veut 70
2.5. Conclusion 73
Notes 76
Références 78
Bases de données 80
Annexe 2.A1. Neutralité actuarielle et incitations financières dans les régimes de retraite 81
Annexe 2.A2. Principales règles relatives aux pénalités, bonifications, et au cumul emploi-retraite 85

Chapitre 3. **Conception des systèmes de retraite** 91
Architecture des systèmes de retraite nationaux 92
Pensions de base, ciblées et minimums 94
Régimes obligatoires de retraite liée à la rémunération antérieure 96
Âge de la retraite actuel 98
Âge de la retraite futur 100

Chapitre 4. **Les droits à la retraite** 103
Méthodologie et hypothèses 104
Taux de remplacement bruts 106

Taux de remplacement bruts : régimes public et privés, obligatoires et facultatifs . . . 108
Régime fiscal des pensions et des retraités 110
Taux de remplacement nets 112
Taux de remplacement nets : régimes obligatoires et facultatifs 114
Patrimoine retraite brut 116
Patrimoine retraite net 118
Taux de remplacement bruts en fonction de l'évolution âge-salaire 120

Chapitre 5. **Contexte démographique et économique** 123
Fécondité 124
Espérance de vie 126
Ratio de dépendance démographique des personnes âgées 128
Taux d'emploi des travailleurs âgés 130
Âge effectif de sortie du marché du travail 132
Nombre prévu d'années après la sortie du marché du travail 134

Chapitre 6. **Revenus et pauvreté des personnes âgées** 137
Revenus des personnes âgées 138
Pauvreté monétaire des personnes âgées 140
Salaire moyen 142

Chapitre 7. **Équilibre financier des systèmes de retraite** 145
Cotisations de retraite obligatoires 146
Dépenses publiques de retraite 148
Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés 150
Projections à long terme des dépenses publiques de retraite 152

Chapitre 8. **Pensions privées et fonds de réserve publics pour les retraites** 155
Couverture des plans de retraite privés 156
Structure des systèmes de retraite privés 158
Actifs des plans de retraite privés et des fonds de réserve publics 160
Répartition des actifs des plans de retraite privés et des fonds de réserve publics . . . 162
Rendement des plans de retraite privés et des fonds de réserve publics 164
Coûts d'exploitation des régimes de retraite privés et frais facturés aux membres . . 166
Coefficients de capitalisation des régimes à prestations définies 168

Suivez les publications de l'OCDE sur :

http://twitter.com/OECD_Pubs

http://www.facebook.com/OECDPublications

http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871

http://www.youtube.com/oecdilibrary

http://www.oecd.org/oecddirect/

Ce livre contient des...

StatLinks

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*. Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : *http://dx.doi.org*, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

Éditorial
Flexibilité : le retour des retraites anticipées ?

Peu de réformes sont aussi contestées que le recul de l'âge de la retraite. Ce repère essentiel indique à quel âge la société juge normal qu'un individu cesse de travailler et acceptable qu'il perçoive une pension ; pour les actifs, c'est le moment où ils peuvent envisager de quitter la vie professionnelle ; pour de nombreux employeurs enfin, c'est un seuil qui marque le départ prévisible de leurs salariés.

Le vieillissement démographique et les inquiétudes quant à la viabilité financière des systèmes ont poussé les responsables politiques à relever l'âge de la retraite, quitte à déplaire à la plupart. Les possibilités d'emploi qui s'offrent aux seniors deviennent plus nombreuses, et l'on vit aujourd'hui plus longtemps et en meilleure santé qu'autrefois, si bien que l'on peut espérer profiter de sa retraite durant de plus longues années. Il n'empêche que le report de l'âge normal de départ continue de rencontrer une vive opposition dans bien des pays.

Pourquoi l'idée de travailler plus longtemps est-elle si impopulaire, y compris chez des individus en bonne santé dont l'espérance de vie a progressé ? La perspective de la retraite et des loisirs est-elle donc tellement plus attirante que la vie active, quand bien même le fait de prolonger celle-ci est récompensé par une pension plus importante ? Serait-ce qu'il n'est pas rentable de travailler plus longtemps ? Ou bien est-ce que les travailleurs âgés sont poussés vers la sortie par des employeurs qui ne voient pas l'intérêt de les garder au sein de leur entreprise ?

Il est probable que tous ces facteurs soient mêlés. Les travailleurs âgés forment un groupe hétérogène ; chacun a ses préférences quant à la manière et au moment de négocier son départ à la retraite. Certains sont capables et désireux de rester plus longtemps en activité, peut-être pour le revenu que leur assure leur travail ou les rapports humains qu'ils entretiennent à travers lui, ou tout simplement parce qu'ils aiment leur métier. D'autres veulent s'arrêter plus tôt pour des raisons de santé, pour se consacrer à d'autres centres d'intérêt ou, comme on le voit de plus en plus, pour s'occuper de parents âgés ou de leurs petits-enfants.

Rien d'étonnant, dès lors, à ce que des voix s'élèvent à nouveau dans le débat public pour réclamer un assouplissement des règles, souvent en donnant à cette idée une connotation qui n'est pas la même que par le passé. Nombreux sont ceux qui demandent aujourd'hui à pouvoir concilier, d'une façon ou d'une autre, retraite et emploi, par exemple en percevant une partie de leur pension et en continuant à travailler en horaires réduits. Il ressort ainsi d'une enquête récente que les deux tiers pratiquement des habitants de l'Union européenne envisagent plus favorablement le cumul d'un emploi à temps partiel et d'une pension partielle qu'un départ à la retraite pur et simple. Les actifs souhaitent souvent continuer à travailler au-delà de l'âge « normal » de la retraite. Toutefois, qui dit flexibilité dit aussi possibilité d'un départ anticipé, avec une pension réduite qu'un revenu d'activité viendra compléter.

Du point de vue des pouvoirs publics, les retraites flexibles sont un instrument à double tranchant. D'une part, elles peuvent concourir au bien-être des individus, qui seront libres de cumuler emploi et pension partielle s'ils le souhaitent, et en inciter certains à travailler plus longtemps ; cela peut du même coup contribuer à accroître le montant des pensions futures. L'allongement de la vie active viendra en outre soutenir la croissance économique et les recettes fiscales, en particulier dans les pays qui voient leur population vieillir rapidement. D'un autre point de vue, ces retraites « à la carte » ne sont pas sans risques : certains pourraient en effet sous-estimer les besoins financiers qui seront les leurs et, optant pour un départ anticipé, s'exposer à connaître la pauvreté dans leurs vieux jours. Des considérations d'équité entrent également en compte : un départ précoce ne sera pas nécessairement envisageable pour les individus qui auront des pensions modestes, contrairement à d'autres, mieux lotis, qui pourront partir de bonne heure et étaler leur retraite sur une plus longue durée.

Comme le montre l'analyse que déroule la présente édition du *Panorama des pensions*, de nombreux facteurs interviennent dans la décision de prendre sa retraite : l'organisation du système de retraite, le montant perçu en fonction de l'âge, et le bénéfice qu'il y a, ou non, à travailler plus longtemps. Nous en arrivons toutefois à la conclusion que, dans bien des pays de l'OCDE, les règles applicables sont ainsi faites qu'elles autorisent les retraites flexibles et ne les découragent pas.

Mais alors pourquoi sont-ils si peu nombreux à profiter effectivement de ces retraites modulées ? Il se trouve qu'en raison d'autres contraintes, étrangères au système de retraite, les individus ne sont pas seuls à décider du moment de leur départ. La discrimination liée à l'âge a la vie dure chez les employeurs, nourrie d'idées reçues quant à la productivité des travailleurs âgés et leurs aptitudes à s'adapter aux nouveaux enjeux, ou motivée par les mécanismes de rémunération à l'ancienneté qui font de ces travailleurs une charge. L'emploi à temps partiel chez les seniors est encore l'exception, et il n'est pas rare que des dispositifs de départ à la retraite obligatoire offrent aux employeurs la possibilité de résilier le contrat de leurs salariés arrivés à un certain âge.

Pour que les actifs soient réellement libres de décider de leur avenir au travail et à la retraite, il conviendrait que les politiques des retraites soient complétées plus généralement par des politiques à l'échelle du marché du travail. Les individus ont besoin d'être informés de façon claire et sincère sur les prestations qu'ils peuvent escompter, en fonction du scénario qu'ils envisagent, pour se déterminer en connaissance de cause. Un départ anticipé peut comporter des risques dont il s'agit de prendre toute la mesure. Il y aurait lieu d'encourager les employeurs à proposer davantage d'aménagements des conditions de travail à leurs salariés âgés qui souhaitent prolonger leur carrière. Avec le vieillissement démographique et les pénuries de main-d'œuvre qui se profilent à l'horizon dans certains pays, ces mesures ont un caractère d'urgence. Ce n'est qu'à ces conditions que les politiques des retraites pourront satisfaire les demandes de flexibilité sans compromettre la sécurité économique des individus une fois la vieillesse venue.

Stefano Scarpetta
Directeur,
Direction de l'emploi, du travail
et des affaires sociales de l'OCDE

Greg Medcraft
Directeur,
Direction des Affaires financières
et des entreprises de l'OCDE

© OCDE 2018

Résumé

La présente édition du *Panorama des pensions* passe en revue et analyse les mesures touchant les retraites que les pays de l'OCDE ont prises ou fait voter entre septembre 2015 et septembre 2017 et propose une analyse approfondie des politiques relatives aux retraites flexibles. Comme les éditions précédentes, elle comprend une batterie complète d'indicateurs sur les politiques publiques suivies, en matière de retraites, par les pays de l'OCDE et du G20.

Les réformes des retraites ont été moins nombreuses et de moindre envergure que les années précédentes

Depuis 2015, les réformes des retraites dans les pays de l'OCDE ont perdu en rythme et en ampleur. L'amélioration des finances publiques est venue modérer les pressions réformistes. Plusieurs pays cependant ont modifié l'âge de la retraite, les prestations, les cotisations ou les incitations fiscales. Le Canada, la Finlande, la Grèce, la Pologne et la République tchèque ont pris des mesures d'envergure, dont certaines sont le contrepied de réformes antérieures.

Au cours des deux années écoulées, l'âge légal de la retraite a été modifié dans six pays. Un tiers environ des Membres de l'OCDE a introduit des changements concernant les cotisations et un autre tiers a touché au niveau des prestations, pour tous les groupes retraités ou pour certains d'entre eux seulement. Si l'on se réfère à la législation applicable, l'âge normal de la retraite va reculer dans la moitié des pays de la zone, et sera indexé sur l'espérance de vie au Danemark, en Finlande, en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et en République slovaque. En moyenne, il augmentera de 1.5 an pour les hommes et de 2.1 ans pour les femmes pour s'établir juste en-dessous de 66 ans aux environs de 2060. Cela signifie que, dans l'ensemble, les individus passeront davantage de temps à la retraite comparativement à la durée de la vie active.

Trois pays, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas, prévoient de porter l'âge de la retraite au-delà de 68 ans. A contrario, l'âge normal de la retraite ne restera inférieur à 65 ans qu'en France, en Grèce, au Luxembourg, en Slovénie et en Turquie pour les actifs ayant accompli une carrière complète. Par ailleurs, seuls Israël, la Pologne et la Suisse maintiendront en la matière une différence entre hommes et femmes.

Les inquiétudes demeurent quant à la viabilité financière des systèmes de retraite et l'adéquation des revenus assurés par eux, face à l'accélération attendue du vieillissement démographique, au creusement des inégalités pendant la vie active et aux mutations affectant la nature du travail. Les réformes introduites par le passé pour maintenir à l'équilibre les finances de ces systèmes vont se traduire par une diminution des pensions servies aux retraités dans de nombreux pays.

Le taux de remplacement net offert par les régimes de retraite obligatoires, au terme d'une carrière complète, aux salariés à revenu moyen qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail est de 63 %, en moyenne, dans les pays de l'OCDE, variant de 29 % au Royaume-Uni à 102 % en Turquie. Ce taux de remplacement est supérieur de 10 points, en moyenne, en ce qui concerne les salariés dont le revenu est faible, puisqu'il est compris entre moins de 40 %, au Mexique et en Pologne, et plus de 100 % au Danemark, en Israël et aux Pays-Bas.

Parmi les pays du G20 non membres de l'OCDE, le taux de remplacement net des régimes obligatoires devrait être particulièrement faible en Afrique du Sud, avec 17 % pour les salariés à revenu moyen, alors que des taux supérieurs à 80 % sont attendus en Argentine, en Chine et en Inde. De ce groupe de pays, seule l'Indonésie a engagé une réforme d'envergure ces deux dernières années, consistant en la mise en place d'un régime obligatoire à prestations définies.

Retraites flexibles : de quoi s'agit-il ? quelle importance ?

Les retraites flexibles désignent les dispositifs offrant aux individus la possibilité de percevoir une pension – dans son intégralité ou non – tout en conservant un emploi rémunéré, souvent à temps partiel, ou de choisir le moment de partir à la retraite. L'allongement de l'espérance de vie, la diversification des parcours professionnels et le désir grandissant de prendre cette décision de manière autonome expliquent que l'on réclame la définition de règles permettant à chacun de déterminer quand et comment il entend quitter la vie active.

Beaucoup de travailleurs souhaitent plus de flexibilité au moment de leur départ à la retraite. Toutefois, ils sont relativement peu nombreux à rester dans l'emploi. En Europe, environ 10 % des 60-64 ans ou des 65-69 ans cumulent emploi et retraite. En outre, quelque 50 % des actifs de plus de 65 ans travaillent à temps partiel dans les pays de l'OCDE ; une moyenne qui est stable depuis quinze ans.

Mesures propres à favoriser la flexibilité

Les systèmes de retraite des pays de l'OCDE permettent pour la plupart de cumuler emploi et retraite après l'âge normal de départ, malgré certains éléments qui ont un caractère de dissuasion. En Australie, en Corée, au Danemark, en Espagne, en Grèce, en Israël et au Japon, un plafond est appliqué aux revenus d'activité, au-delà duquel la pension servie diminue. En France, les retraités qui travaillent tout en recevant l'intégralité de leur pension ne cumulent plus aucun droit supplémentaire quoiqu'ils versent des cotisations.

La situation est plus complexe encore avant l'âge normal de la retraite. Les départs anticipés, avec cessation totale d'activité, sont strictement encadrés dans plus de la moitié des pays de l'OCDE. Dans quinze autres pays, il est permis d'avancer son départ de quelques années, le montant de la pension étant dans ce cas revu à la baisse en application de principes actuariels.

Si onze pays autorisent le cumul d'un emploi et d'une pension anticipée, avec certaines limites, ils sont peu nombreux à prévoir une retraite partielle anticipée. Davantage de possibilités en la matière profiteraient aux retraités pour autant qu'ils soient en mesure de prendre des décisions éclairées n'ayant pas d'effet dommageable sur le revenu dont ils disposeront à terme. L'éducation financière du public joue à cet égard un rôle essentiel.

Les retraites flexibles se heurtent à d'autres obstacles étrangers au système de retraite, liés en particulier au marché du travail ou au regard que la société porte sur le travail à temps partiel, qui rendent les individus moins libres dans leur décision de prendre leur retraite.

Reporter son départ à la retraite conférera des droits à pension plus importants dans la grande majorité des pays. En Corée, en Estonie, en Islande, au Japon et, de façon plus marquée encore, au Portugal, les incitations financières au maintien en activité après l'âge normal de départ sont très généreuses, excédant même les majorations qu'il serait légitime d'accorder en compensation d'une retraite plus courte.

Le Chili, l'Estonie, l'Italie, le Mexique, la Norvège, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et la Suède proposent des retraites flexibles au regard du cas de référence de l'OCDE. En effet, ces pays : permettent le cumul, en souplesse, d'un emploi et d'une pension après l'âge de la retraite, notamment en ne fixant pas de limite aux revenus d'activité ; récompensent les travailleurs qui retardent leur départ ; et ne pénalisent pas outre mesure ceux qui l'anticipent. En Italie et en République slovaque, cependant, les individus qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail ne pourront profiter de tels aménagements qu'après l'âge de 66 et 67 ans, respectivement.

Pour que les individus aient une réelle liberté de choix en ce qui concerne leur départ à la retraite, il faudrait que le report éventuel de ce départ soit suffisamment avantageux pour compenser les années de retraite auxquelles ils renoncent le cas échéant ; d'autre part, il conviendrait qu'un départ anticipé de quelques années par rapport à l'âge normal ne soit pas pénalisant à l'excès. Les possibilités de modulation devraient toutefois rester subordonnées à l'équilibre financier du système de retraite, ce qui signifie que le montant des pensions devrait être ajusté, sur le plan actuariel, en fonction de l'âge de départ dans le cadre d'une retraite flexible. À cela s'ajoute que certains, sous-estimant leurs besoins futurs, pourraient bien quitter la vie active de façon prématurée et leur pension se révéler par la suite insuffisante. Il sera sans doute nécessaire, par conséquent, de prendre des mesures restreignant de fait les retraites flexibles anticipées ; il serait indiqué que l'admission à la retraite anticipée soit fixée à un âge suffisamment tardif pour que les individus cumulent assez de droits à pension.

© OCDE 2018

Chapitre 1

Réformes récentes des retraites

Le présent chapitre s'intéresse aux réformes des retraites intervenues dans les pays de l'OCDE depuis deux ans (soit de septembre 2015 à septembre 2017). La plupart de ces pays ont adopté des réformes depuis la dernière édition du Panorama des pensions. Toutefois, ces réformes ont été moins nombreuses et de moindre envergure que celles des années précédentes, et un cinquième des pays de l'OCDE n'a pris aucune mesure. Parmi les réformes les plus courantes figurent des modifications des prestations et des cotisations. De plus, des ajustements sont actuellement apportés à l'âge de la retraite dans la majorité des pays de l'OCDE. Certains de ces ajustements consistent néanmoins à revenir sur le relèvement de l'âge de la retraite décidé précédemment.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

1.1. Introduction

Ces toutes dernières années, le rythme des réformes des systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE s'est ralenti. Après la crise financière et la crise de la dette souveraine qui s'en est suivie en Europe, les réformes des retraites ont été multiples et menées à grande échelle, comme le montrent les précédentes éditions du *Panorama des pensions*[1]. Toutefois, même si l'on tient compte des progrès accomplis, des inquiétudes demeurent quant à la viabilité financière et à l'adéquation des pensions des systèmes de retraite des pays de l'OCDE.

Le vieillissement continu des sociétés, associé à l'évolution de la nature du travail, exerce des pressions sur la viabilité financière des systèmes de retraite et sur l'adéquation des revenus en découlant ; de plus, les risques d'un creusement des inégalités entre les personnes âgées se sont accentués (OCDE, 2017). Dans le même temps, les réformes de grande ampleur pourraient marquer le pas. Après dix années de tensions, l'amélioration des finances publiques, le risque d'une lassitude à l'égard des réformes, ainsi que l'instabilité politique et la montée du populisme ralentissent la cadence des réformes.

Les dépenses publiques de retraite en pourcentage du PIB ont augmenté et devraient continuer de croître à brève échéance dans la plupart des pays de l'OCDE. Pour l'ensemble de ces pays, les dépenses de retraite ont progressé de quelque 2.5 % du PIB depuis 1990. Actuellement, la Grèce et l'Italie consacrent déjà plus de 15 % de leur PIB aux retraites. Cela étant, les perspectives à long terme se sont améliorées et le rythme de croissance des dépenses anticipé a sensiblement fléchi (voir les indicateurs 7.3 et 7.5 dans la présente publication ; Fall et Bloch, 2014 ; Commission européenne, 2015)[2]. Dans le même temps, les réformes récentes vont faire baisser les taux de remplacement dans de nombreux pays, grâce aux mesures destinées à améliorer les finances publiques. Cela pourrait mettre en péril l'adéquation des revenus des retraités dans certains pays, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et peu rémunérés qui partent en retraite. La nécessité d'introduire des réformes à long terme demeure dans de nombreux pays, en raison notamment de l'augmentation en cours de la longévité.

Les enjeux de la viabilité financière et de l'adéquation des retraites requièrent généralement des mesures audacieuses de la part des responsables de l'action publique. Un certain nombre de mesures peuvent ainsi être introduites pour assurer la viabilité financière des systèmes à prestations définies. Il est en effet possible d'alourdir les cotisations, de réduire les prestations initiales et de limiter l'indexation des pensions servies. De telles mesures ont été prises dans de nombreux pays. Dans bon nombre de pays européens, par exemple, les prévisions font état d'une diminution des taux de remplacement et d'une amélioration de l'équilibre financier des systèmes de retraite dans les décennies à venir (Commission européenne, 2015). Une augmentation des cotisations pourrait améliorer la viabilité financière et/ou l'adéquation des retraites, mais c'est un facteur de hausse des coûts non salariaux, hausse qui est susceptible de peser sur les salaires nets et sur l'emploi en fonction de la capacité du marché à s'adapter avec le temps.

Dans les pays où les taux des cotisations de retraite sont faibles, une baisse des salaires nets pourrait être acceptable aux yeux des salariés si elle était de nature à préserver ou à augmenter les revenus des retraités à l'avenir[3]. En revanche, le fait de réduire les prestations et de limiter l'indexation compromet l'adéquation des retraites, en particulier dans les pays où les perspectives sont peu encourageantes quant aux revenus des retraités. Dans ce contexte, repousser l'âge de la retraite peut être bénéfique pour tous : cela fait grimper le taux d'activité des seniors et contribue à sauvegarder le niveau des retraites, du moins pour ceux qui peuvent effectivement travailler plus longtemps.

Pour préserver l'adéquation des revenus des retraités, différentes mesures peuvent être engagées. Outre l'alourdissement des cotisations qui entraîne une augmentation des droits à retraite, il est possible d'accroître la couverture des dispositifs obligatoires. Dans la plupart des pays de l'OCDE, toutefois, cette stratégie a ses limites, car la couverture est déjà très élevée parmi les salariés. Seuls les pays où l'économie informelle occupe une place relativement importante peuvent accroître sensiblement la couverture retraite, mais cela passera par des programmes d'action dépassant de beaucoup le cadre des politiques de retraite. Cela étant, la couverture peut aussi être étendue à des catégories de la population qui ne sont pas systématiquement couvertes, comme les travailleurs indépendants. En outre, la couverture des retraites privées facultatives peut encore être améliorée dans de nombreux pays. Les inquiétudes liées à l'adéquation peuvent aussi être apaisées en relevant le niveau des retraites de base et minimum, tout en assouplissant, le cas échéant, les critères d'admission au bénéfice de ces pensions, en dépit du coût et des risques potentiels en découlant pour la viabilité financière des systèmes.

L'évolution de la nature du travail dans un contexte de vieillissement de la population montre qu'il importe de continuer d'améliorer les systèmes de retraite. La plupart de ces systèmes reposent encore sur l'idée que chacun entre sur le marché du travail à la fin de ses études, décroche un emploi stable à temps plein, reste fréquemment chez le même employeur et prend sa retraite aux alentours de 65 ans. Ce profil de carrière semble de moins en moins réaliste et peut ne plus correspondre aux préférences des travailleurs. Les carrières sont incomplètes, les actifs changent de travail, les types de contrats varient, de même que le nombre d'heures travaillées. De plus, le progrès technologique amène une profonde transformation du marché du travail, rendant obsolètes certaines tâches et certains postes et exigeant des travailleurs qu'ils adaptent leurs compétences à un environnement en mutation rapide. Pour certains, cela se traduira par des réductions de poste sur le marché du travail et par des licenciements. Pour d'autres, les avancées technologiques associées à une flexibilité accrue créeront des conditions de travail pouvant être mieux adaptées au profil et aux préférences des actifs. En l'absence d'un accroissement de la redistribution, le creusement des inégalités sur le marché du travail entraînera, in fine, des inégalités de revenus croissantes entre les personnes âgées. Les politiques destinées à limiter les inégalités entre les personnes âgées, qui vont bien au-delà des politiques de retraite, sont examinées dans une publication récente de l'OCDE intitulée Preventing Ageing Unequally (OCDE, 2017).

La mise en place des réformes voulues nécessite l'adhésion de l'opinion et des milieux politiques. Les mesures consistant à réduire les prestations, à augmenter les cotisations ou à repousser l'âge de la retraite n'en sont pas moins impopulaires. Compte tenu de la forte influence politique des groupes plus âgés, il pourrait être difficile de faire voter les réformes des retraites limitant les prestations versées sur un horizon plus lointain. Les crises économiques, financières et budgétaires sont souvent considérées comme des périodes se

prêtant en toute logique à la mise en œuvre de réformes. De fait, comme le montrent les précédentes éditions du *Panorama des pensions*, de nombreuses réformes des retraites ont été adoptées en temps de crise. Les réformes introduites à la hâte peuvent néanmoins produire des effets inverses, et cela s'accompagne notamment, d'un point de vue macroéconomique, d'effets secondaires indésirables, car cela a tendance à amplifier les cycles économiques, et donc à ajouter encore aux difficultés existantes. On peut alors revenir sur les réformes des retraites, comme on l'a vu récemment dans certains pays de l'OCDE. Les gouvernements doivent donc s'assurer consciencieusement du soutien voulu, communiquer clairement et prendre le temps nécessaire pour construire un projet de réforme viable.

Le reste du chapitre s'articule comme suit. La section 1.2 restitue le contexte général en décrivant certains indicateurs clés, la section 1.3 détaille les réformes des retraites les plus récentes et la section 1.4, enfin, conclut.

Principaux résultats

- La plupart des pays de l'OCDE ont adopté des réformes des retraites depuis la dernière édition du *Panorama des pensions* (OCDE, 2015). Ces réformes ont toutefois été moins nombreuses et de moindre envergure qu'au cours des années précédentes.
- Les réformes auront potentiellement de profondes répercussions sur le système de retraite au Canada, en Finlande, en Grèce, en Pologne et en République tchèque.
- L'âge de la retraite a été modifié dans six pays. Trois d'entre eux ont en fait abaissé l'âge de la retraite prévu à long terme, dont la Pologne et la République tchèque, où ce changement entraînera directement une forte réduction des taux de remplacement.
- Du fait des mesures adoptées, l'âge normal de la retraite augmentera de 1.5 an et de 2.1 ans en moyenne pour les hommes et les femmes, respectivement, dans les pays de l'OCDE, s'établissant juste en-dessous de 66 ans sur les quatre à cinq prochaines décennies.
- L'âge normal futur de la retraite varie considérablement d'un pays à l'autre, soit de 59 ans en Turquie (pour les femmes uniquement) et 60 ans au Luxembourg et en Slovénie, à 74 ans selon les estimations au Danemark.
- Le taux de remplacement net des régimes de retraite obligatoires pour les salariés ayant effectué une carrière complète au salaire moyen atteint 63 %, en moyenne, dans les pays de l'OCDE, variant de 29 % au Royaume-Uni à 102 % en Turquie. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les salariés dont le revenu est faible (c'est-à-dire égal à la de moitié au salaire moyen) bénéficient généralement d'un taux de remplacement net plus élevé (de 10 points) que les salariés à revenu moyen.
- Dans les pays du G20 ne faisant pas partie de l'OCDE, le taux de remplacement net pour les salariés ayant accompli une carrière complète au salaire moyen varie de 17 % en Afrique du Sud à 99 % en Inde. Seule l'Indonésie a mis en œuvre une vaste réforme au cours des deux dernières années, en instaurant un régime de retraite obligatoire à prestations définies.
- De nombreux pays ont introduit une indexation automatique des prestations de retraite sur l'espérance de vie. C'est le cas pour les régimes à cotisations définies par capitalisation, dans lesquels les rentes deviennent plus coûteuses avec l'allongement de l'espérance de vie, mais cette indexation existe aussi dans les systèmes de comptes notionnels à cotisations définies, dans les systèmes à points (en Allemagne) et dans les régimes à prestations définies (comme en Finlande ou au Japon).

La plupart des réformes des retraites de ces deux dernières années ont été entreprises dans les domaines suivants :

- Douze pays ont modifié les taux de cotisation ou limité les cotisations, par âge ou par niveau de salaire (c'est le cas notamment de l'Australie, du Canada, de la Hongrie et de la Lettonie).
- Douze pays ont changé le niveau des prestations pour tous les groupes de retraités ou pour certains d'entre eux (Canada, Finlande, France et Grèce), en ajustant d'emblée les règles de calcul des prestations, en diminuant les prestations pour les plus hauts revenus ou en modifiant le taux de rendement minimum garanti, le salaire de référence ou le point de retraite, ou encore en élargissant les possibilités de sortie en rente.
- Sept pays ont fait évoluer les règles relatives aux retraites minimum ou de base ou les conditions de revenus et de ressources (Allemagne, Grèce et République slovaque). Deux pays ont introduit une retraite minimum ou de base, et trois ont modifié les conditions relatives aux revenus ou au patrimoine.
- Sept pays, comme l'Irlande et Israël, ont changé les incitations fiscales relatives aux retraites. Parmi les mesures prises figure la suppression ou la mise en œuvre d'exonérations d'impôt pour certaines catégories de revenus.
- Cinq pays, tels le Japon et la Turquie, ont introduit des mesures pour accroître la couverture des retraites, en recourant à l'affiliation automatique, en abaissant ou en relevant l'âge auquel les cotisations peuvent être versées ou en supprimant les restrictions à l'adhésion à un régime de retraite.

1.2. Contexte général

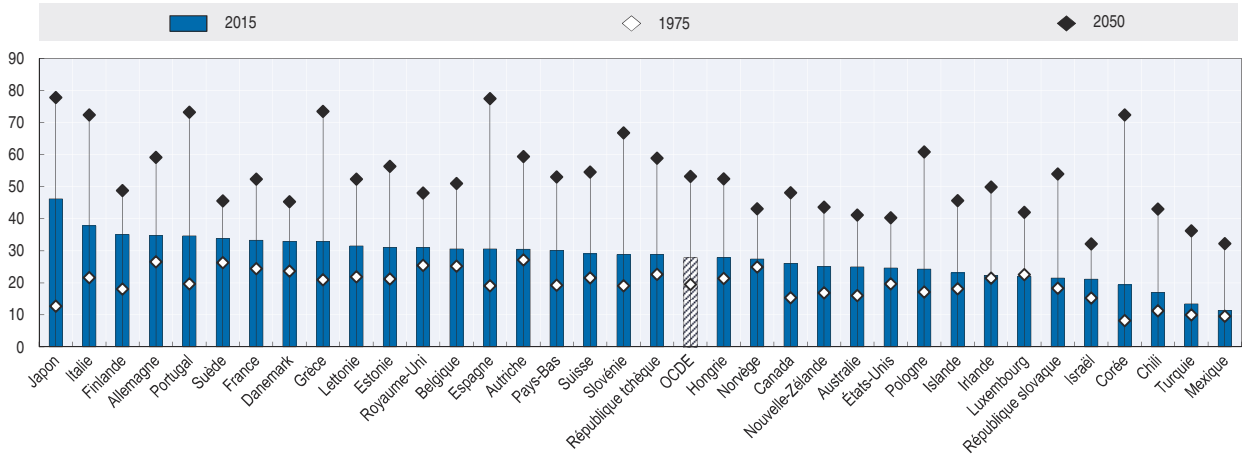
La diminution des taux de remplacement et l'augmentation des dépenses de retraite s'expliquent notamment par une longévité accrue. L'espérance de vie à l'âge de 60 ans a grimpé de 18.0 à 23.4 ans dans les pays de l'OCDE depuis 1970, les gains s'échelonnant de 1.5 an en Lettonie à 8.7 ans en Corée. D'ici à 2050, l'espérance de vie moyenne à 60 ans devrait atteindre 27.9 ans. Si l'âge de la retraite reste inchangé, le temps passé à la retraite sera plus long et, sauf modification des prestations, les dépenses de retraite progresseront. En outre, des cohortes plus nombreuses prennent leur retraite, la génération du baby boom quittant le marché du travail, et les cotisants seront moins nombreux en raison de la faiblesse des taux de fécondité.

Dans l'ensemble, cela amènera une forte hausse du taux de dépendance économique des personnes âgées. Ce taux, qui se définit comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif (soit de 20 à 64 ans), est passé de 19.5 en 1975 à 27.9 en 2015 en moyenne dans les pays de l'OCDE. Il devrait s'accélérer et pratiquement doubler jusqu'en 2050, pour atteindre 53.2 (graphique 1.1). Toutefois, il est calculé à partir de tranches d'âge fixes et, de ce fait, il rend uniquement compte de l'évolution démographique. Les variations du taux de dépendance économique effectif seraient plus représentatives si l'on ajustait les tranches d'âge de manière proportionnelle, en fonction de la hausse de l'âge effectif de la retraite (par exemple en calculant, à l'avenir, le nombre de personnes âgées de 67 ans et plus pour 100 personnes âgées de 20 à 66 ans), ce qui ferait ressortir une progression moins spectaculaire.

L'évolution de la structure par âge de la population explique qu'il faille continuer d'adapter les systèmes de retraite. Deux facteurs déterminants sont ici à l'œuvre. Premièrement, la fécondité est faible et elle devrait rester inférieure au seuil de

Graphique 1.1. **Le taux de dépendance démographique des personnes âgées va pratiquement doubler, en moyenne, sur les 35 prochaines années**

Nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans), de 1975 à 2050



Note : Pour le taux de dépendance économique des personnes âgées, les prévisions diffèrent selon les sources. La présente publication se fonde sur les données des Nations Unies à des fins de comparaison. Les différences les plus marquées sont les suivantes : selon Eurostat, le taux de dépendance économique des personnes âgées (65 ans et plus/20-64 ans) progresserait de 39 et de 19 points en Espagne et en Autriche, respectivement, entre 2015 et 2050, contre 47 et 29 points selon les données des Nations Unies. En revanche, il progresserait de 33 points en Lettonie d'après Eurostat, contre 21 points seulement d'après les données des Nations Unies.
Source : Nations Unies, *World Population Prospects: The 2017 Revision.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633166

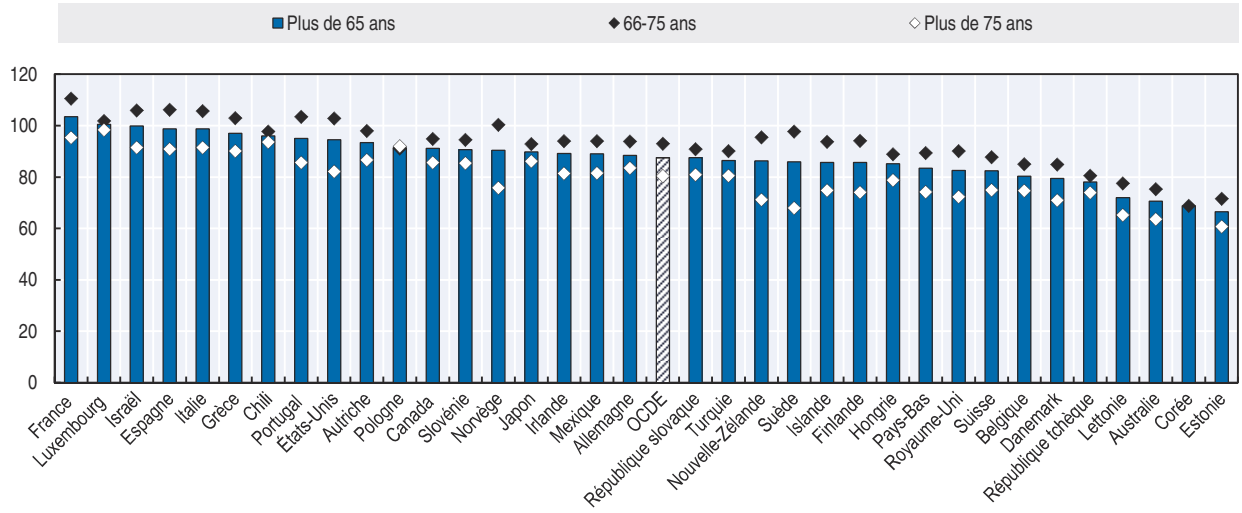
renouvellement de la population (soit légèrement au-dessus de 2.0 naissances par femme dans les pays développés), même si le point le plus bas semble avoir été atteint au début du siècle, aux alentours de 1.6 en moyenne dans les pays de l'OCDE (indicateur 5.1). Deuxièmement, l'espérance de vie continue d'augmenter, les prévisions faisant état d'une progression de l'espérance de vie restante à l'âge de 65 ans à raison d'une année environ par décennie.

Pour évaluer l'impact du vieillissement sur les revenus des retraités, il est utile de s'intéresser à leurs revenus actuels. Le revenu disponible relatif des seniors diffère profondément d'un pays à l'autre. Les plus de 65 ans perçoivent moins de 70 % du revenu moyen à l'échelle nationale en Corée et en Estonie, mais légèrement plus de 100 % en France et au Luxembourg (graphique 1.2, indicateur 6.1). En moyenne, le revenu moyen des personnes âgées de plus de 65 ans est inférieur de 12 % à celui de la population totale. Les groupes plus âgés (les plus de 75 ans) gagnent nettement moins que les 66-75 ans dans la totalité des pays, à l'exception de la Pologne, ainsi que du Chili et du Luxembourg. On observe des écarts significatifs (20 points et plus) entre les 66-75 ans et les plus de 75 ans aux États-Unis, en Finlande, en Nouvelle-Zélande, en Norvège et en Suède.

Il y a plusieurs raisons à ces différences entre les deux groupes d'âge. Premièrement, on compte davantage de femmes dans celui des plus de 75 ans ; l'espérance de vie des femmes est plus élevée que celle des hommes et les femmes plus âgées ont souvent eu des carrières plus brèves, ce qui explique que leurs droits à prestations sont faibles. Deuxièmement, dans certains pays, les systèmes de retraite ne sont pas encore arrivés à maturité, de sorte que les seniors n'ont pas tous été couverts pendant leur vie active. Enfin, les taux d'emploi chutent fortement avec l'âge ; même si le taux d'emploi des plus de 65 ans est généralement bas dans la plupart des pays de l'OCDE, il reste supérieur à celui des plus de 75 ans.

Graphique 1.2. **Revenus moyens des personnes âgées**

Revenu disponible des plus de 65 ans, en pourcentage des revenus de la population totale



Note : 2014 ou dernière année disponible. Tous les revenus issus du travail (salarié et indépendant), du capital et des transferts publics sont pris en compte. Il s'agit d'un revenu équivalent (calculé à l'aide de l'échelle d'équivalence reposant sur la racine carrée) par ménage qui tient compte de leur taille.

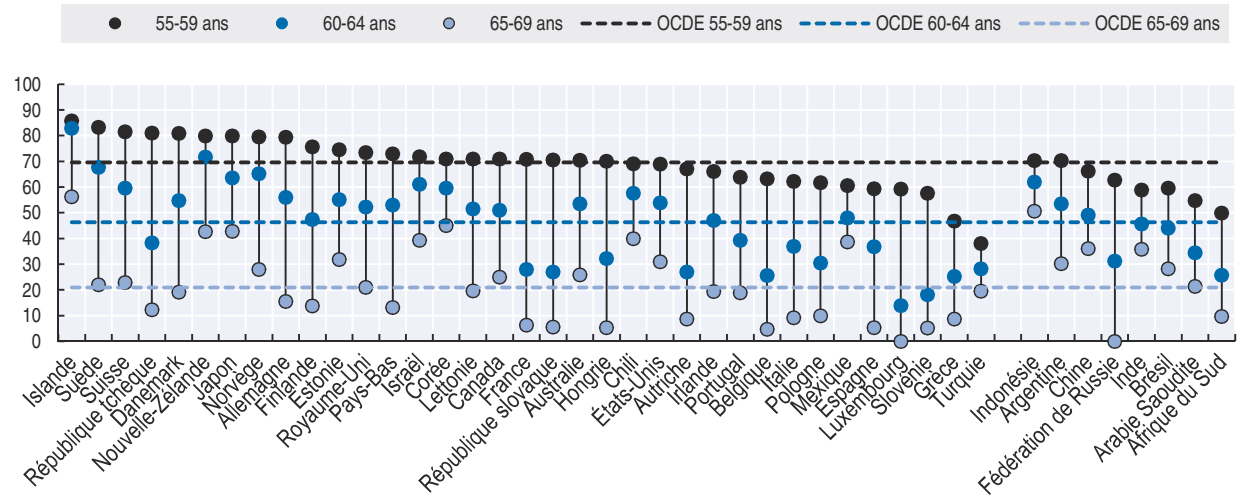
Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633185

En dépit de la nette amélioration de l'emploi après 55 ans enregistrée depuis 2000 (chapitre 2), les taux d'emploi continuent néanmoins de chuter fortement après 60 ans (graphique 1.3). Si dans la plupart des pays, hormis la Grèce et la Turquie, plus de la moitié des 55-59 ans travaillent, ce n'est le cas que dans la moitié des pays pour les 60-64 ans et uniquement en Islande pour les 65-69 ans. Étant donné que l'âge de la retraite augmente dans de nombreux pays, il est important que l'emploi fasse de même. L'allongement de la vie active devrait donc être au centre du débat politique.

Graphique 1.3. **Les taux d'emploi chutent fortement avec l'âge**

Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans en 2016



Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633204

1.3. Réformes récentes des systèmes de retraite

Les pays de l'OCDE ont adopté chaque année un moins grand nombre de réformes des retraites de 2015 à 2017 qu'entre 2009 et 2015. Si l'on se base tout simplement sur le nombre de mesures enregistrées par année dans le *Panorama des pensions*, on observe une réduction d'un tiers environ entre les deux périodes. Même si un tel exercice comptable donne peu d'indications sur l'étendue des réformes, il tend à montrer que leur rythme a ralenti. Certains pays, toutefois, se sont activement employés à renforcer la viabilité financière de leur système de retraite, et d'autres ont amélioré les perspectives de revenus des retraités. Au-delà du simple facteur de l'âge, la majorité des réformes ont porté sur une modification des prestations, des cotisations ou des incitations fiscales. Le Canada, la Finlande, la Pologne et la République tchèque, en particulier, ont pris des mesures dont l'impact pourrait être important. Dans l'ensemble, plusieurs réformes ont consisté à revenir sur les décisions précédentes.

Âge de la retraite

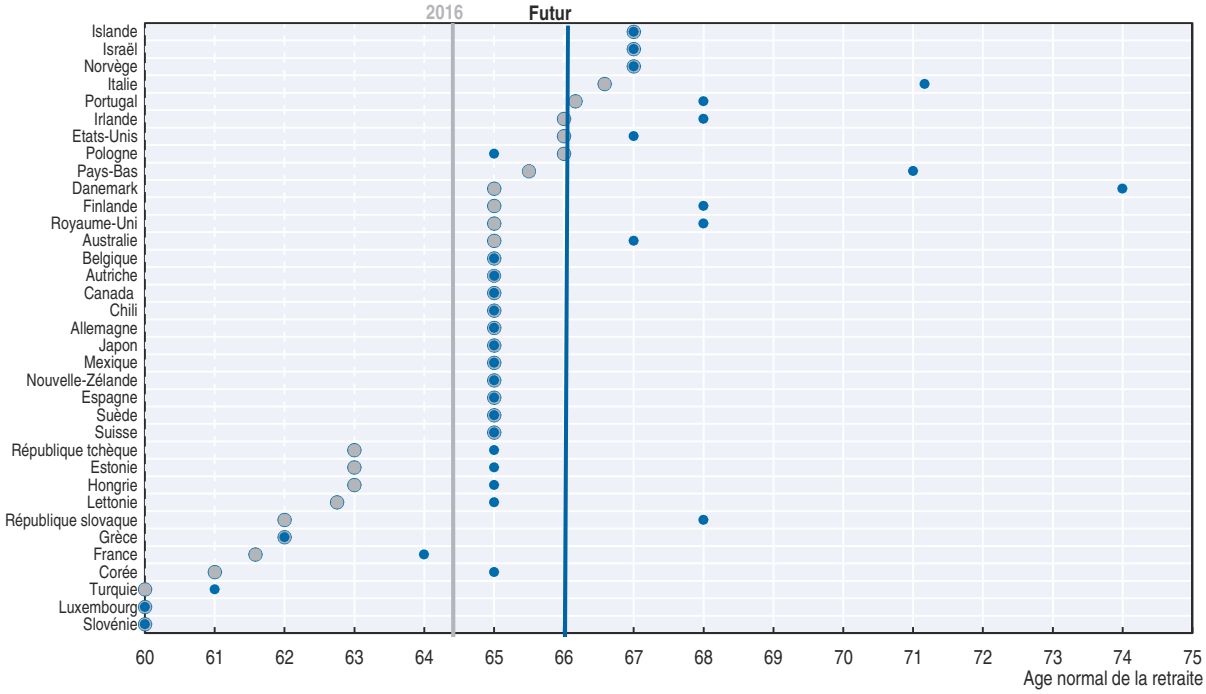
Nombreux sont les pays à relever l'âge de la retraite, ce qui peut à la fois renforcer la viabilité financière et – si cela se traduit par une augmentation de l'âge effectif de la retraite – de l'adéquation des retraites. Repousser l'âge de la retraite dans un système à prestations définies tend à améliorer l'équilibre financier en gonflant les cotisations et en diminuant les dépenses de retraite totales, cette mesure ayant pour effet de raccourcir la durée de la retraite. La question de la viabilité financière ne se pose pas pour les systèmes à cotisations définies, mais les droits à retraite devant s'échelonner sur une période plus longue si l'espérance de vie s'accroît, les pensions de retraite s'en trouvent automatiquement réduites. Cela peut alors faire grimper les dépenses de retraite au titre du premier pilier, et peser ainsi sur les finances publiques au-delà du périmètre des pensions contributives. Reporter l'âge de la retraite pourrait contribuer à résoudre ce problème.

Ces deux dernières années, plusieurs pays ont pris des mesures relatives à l'âge de la retraite. Trois d'entre eux ont décidé de le reculer par paliers. Le Danemark va le repousser progressivement à 68 ans en 2030 et la Finlande de 63 à 65 ans au rythme de trois mois supplémentaires par an. Aux Pays-Bas, l'âge d'ouverture des droits à une retraite de base est porté à 67 ans et trois mois en 2022. Inversement, trois pays ont décidé de revenir sur les réformes adoptées précédemment. Le Canada a choisi de ne pas appliquer le relèvement prévu à 67 ans pour les retraites de base et celles qui sont soumises à conditions de ressources, la République tchèque a renoncé à reporter l'âge de la retraite au-delà de 65 ans et la Pologne a fait marche arrière, en ramenant l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, alors qu'elle avait prévu de le repousser à 67 ans. De plus, la modification, en France, des règles de calcul des prestations servies par les régimes professionnels obligatoires implique que la durée de cotisation requise pour une pension à taux plein s'allongera d'un an.

Si l'on tient compte de toutes les mesures adoptées précédemment, et si l'on part de l'hypothèse d'une carrière complète commencée en 2016 à l'âge de 20 ans, l'âge normal de la retraite (ouvrant droit à une retraite à taux plein) ne devrait pas augmenter dans 17 pays, dont trois – l'Islande, Israël et la Norvège – ont déjà fixé l'âge de la retraite à 67 ans (graphique 1.4)[4]. Néanmoins, la plupart des pays ont déjà décidé de relever l'âge de la retraite par paliers au cours des prochaines années. Certains sont allés plus loin en indexant l'âge de la retraite sur l'espérance de vie restant à ce moment-là ; c'est le cas du Danemark, de la Finlande, de l'Italie,

des Pays-Bas, du Portugal et de la République slovaque. À partir de ce scénario de référence, l'âge de la retraite serait à l'avenir supérieur à 68 ans dans trois pays (pour la génération entrée sur le marché du travail en 2016), à savoir le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas. Dans l'ensemble, l'âge normal futur de la retraite varie considérablement d'un pays à l'autre, soit de 59 ans en Turquie (pour les femmes uniquement) et 60 ans au Luxembourg et en Slovénie, à 74 ans selon les estimations au Danemark. L'âge normal de la retraite sera également inférieur à 65 ans en France et en Grèce. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'âge normal de la retraite passerait, suivant la législation actuelle, de 64.3 ans aujourd'hui à 65.8 ans pour les hommes, et de 63.4 ans à 65.5 ans pour les femmes (indicateur 3.9). Cet allongement de 1.5 an représente un peu moins du tiers des gains d'espérance de vie attendus à l'âge de 65 ans pendant cette période, soit environ moins de la moitié de ce qui est nécessaire pour assurer l'équilibre entre la période d'activité et la retraite.

Graphique 1.4. **L'âge de la retraite va augmenter dans la moitié des pays de l'OCDE (hommes)**



Note : L'âge normal de la retraite est calculé pour un homme ayant effectué une carrière complète à partir de l'âge de 20 ans. Le terme « futur » renvoie à l'âge auquel une personne est admise au bénéfice des prestations de retraite à taux plein dans toutes les composantes obligatoires, sans décote, sous réserve d'être entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans, cet âge variant selon les pays.
Source : Indicateur 3.10.

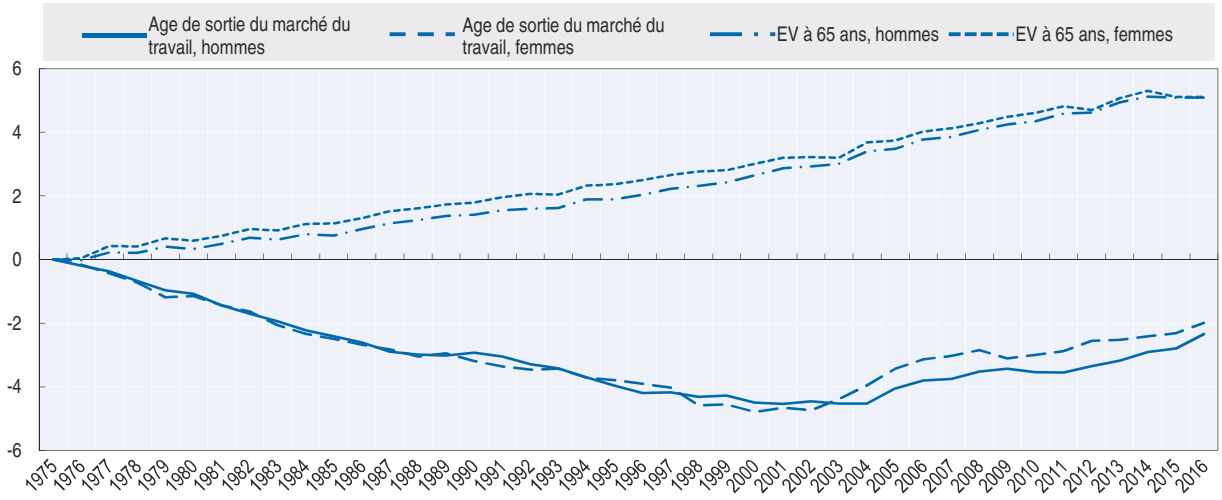
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633223

L'augmentation de l'âge de la retraite observée ces dernières décennies a contribué à renforcer l'emploi des seniors. Bien qu'il continue de chuter fortement avec l'âge au-delà de 50 ans, le taux d'emploi des 55-64 ans a considérablement progressé ces vingt dernières années dans la plupart des pays de l'OCDE, passant ainsi en moyenne de 44 % en 2000 à 58 % en 2016 (indicateur 5.7). Il a grimpé de plus de 20 points en Autriche, en Estonie, en Israël, en Italie et en République tchèque, et de plus de 25 points en Allemagne, en Hongrie, en Lettonie, aux Pays-Bas et en République slovaque. Même pendant la crise économique mondiale, durant laquelle les résultats étaient médiocres au total sur le plan de l'emploi, le taux d'emploi a continué de croître pour les groupes les plus âgés[5].

La progression de l'emploi des seniors a brisé la tendance à la baisse de l'âge moyen de sortie du marché du travail qui prévalait depuis les années 60 au moins. Ces 15 dernières années, l'âge moyen de sortie du marché du travail a augmenté de deux ans environ, retrouvant ainsi les niveaux atteints au début des années 90 pour les hommes et au milieu des années 80 pour les femmes. Il reste néanmoins plus bas aujourd'hui qu'il ne l'était il y a 40 ans lorsque la longévité était bien inférieure. Les trajectoires divergentes observées entre les années 70 et le début des années 2000 entre l'espérance de vie, en hausse, et l'âge de sortie du marché du travail, en baisse – entraînant un net allongement de la durée de la retraite – contredisent l'idée qu'une mauvaise santé est aujourd'hui le principal obstacle à une progression du taux d'activité des seniors ; il en ressort qu'il est encore possible d'étoffer sensiblement l'offre de main-d'œuvre à un âge avancé (graphique 1.5).

Graphique 1.5. **L'âge de sortie du marché du travail et l'espérance de vie ont tous deux augmenté ces 15 dernières années**

Évolution de l'âge de sortie du marché du travail et de l'espérance de vie (EV) à l'âge de 65 ans pour les hommes et les femmes depuis 1975 (nombre d'années en moyenne, pour 24 pays de l'OCDE)



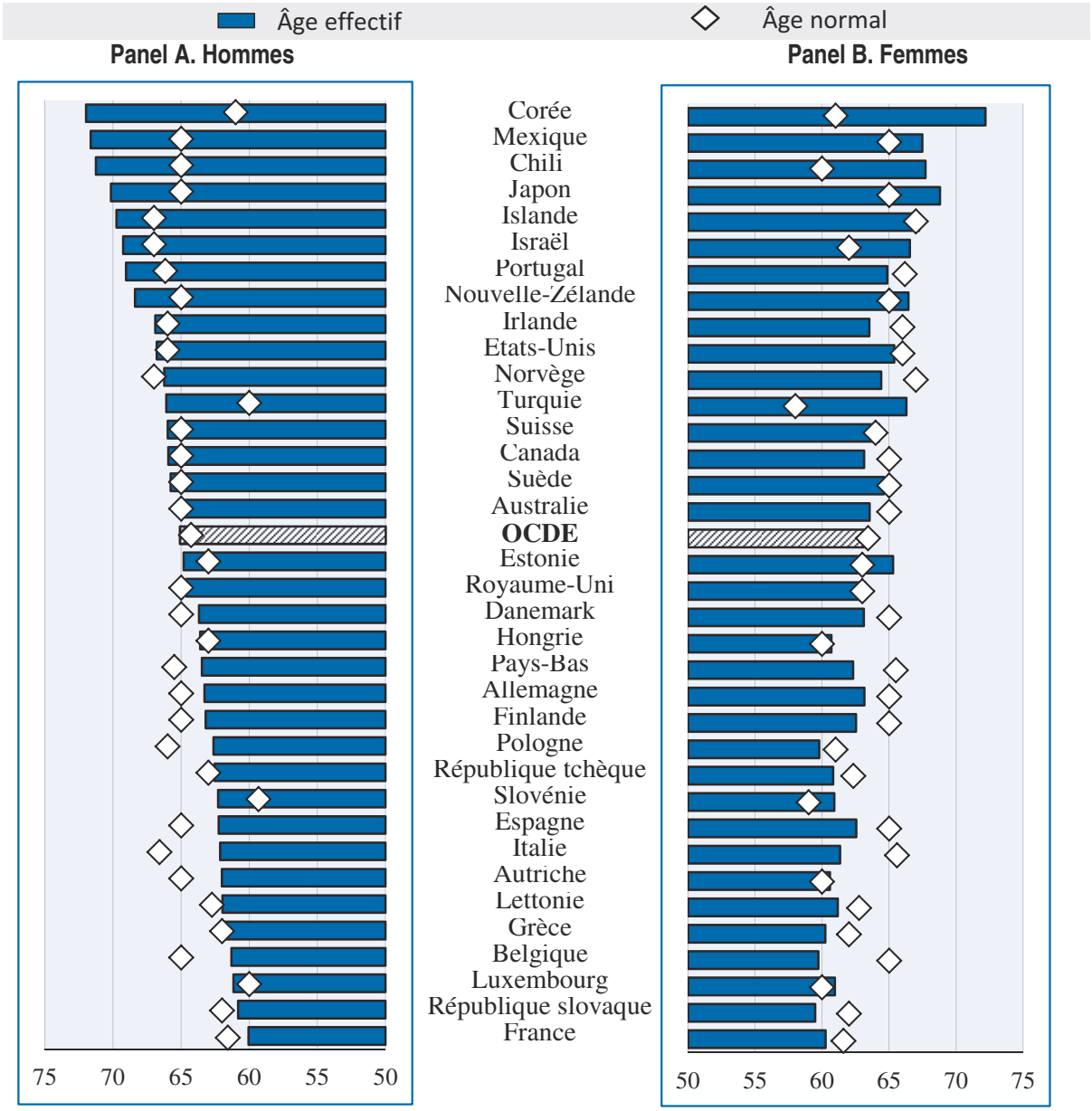
Note : Le renversement de tendance qui a entraîné une augmentation de l'âge effectif de sortie du marché du travail entre le début des années 2000 et aujourd'hui s'observe dans la plupart des pays, à quelques exceptions près. L'âge effectif de sortie du marché du travail était en réalité plus élevé en 2000 qu'en 2016 pour les hommes au Danemark, en Grèce, en Islande, au Japon et au Mexique, et pour les femmes en Grèce, en Irlande et au Mexique.

Source : Estimations de l'OCDE. Les données concernant l'âge de sortie du marché du travail reposent sur les résultats des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre, de l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail et, pour les premières années dans certains pays, des recensements nationaux. Les données relatives à l'espérance de vie sont tirées des *Statistiques de l'OCDE sur la santé* et sont basées sur des données provenant d'Eurostat et de sources nationales.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633242

L'âge moyen de sortie du marché du travail était de 64.3 ans dans les pays de l'OCDE, en moyenne, et inférieur de 1.5 an pour les femmes par rapport aux hommes. Ces statistiques moyennes pour les pays de l'OCDE dissimulent toutefois de profondes disparités entre les pays. L'âge moyen de sortie du marché du travail s'échelonne de 60.2 ans en France et en République slovaque à 72.1 ans en Corée (graphique 1.6). Il est inférieur à 62 ans en Belgique, en France, au Luxembourg et en République slovaque pour les hommes et les femmes, et supérieur à 66 ans au Chili, en Corée, en Islande, en Israël, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et en Turquie.

Graphique 1.6. **Âge effectif moyen de sortie du marché du travail et âge normal de la retraite en 2016**



Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les résultats des enquêtes nationales sur la main-d'œuvre et de l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633261

Trouver l'équilibre entre la viabilité financière et l'adéquation des retraites

Relever l'âge de la retraite n'est pas la seule solution pour atteindre les principaux objectifs des systèmes de retraite. Même si les pressions directement nées de la crise financière et de la crise de la dette souveraine qui s'en est suivie en Europe se sont atténuées, de nombreux pays n'en ont pas moins pris des mesures pour améliorer la viabilité financière de leurs systèmes de retraite. Dans le même temps, le recul des taux de replacement en a incité d'autres à améliorer l'adéquation des retraites.

Les prestations de retraite ont été modifiées ou devraient l'être dans 12 pays de l'OCDE, soit la Belgique, le Canada, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Islande, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Portugal et la Suisse. L'ampleur et l'orientation des modifications des prestations diffèrent profondément d'un pays à l'autre. En France, le coût du point de retraite (acquis grâce aux cotisations) dans les régimes professionnels a été exceptionnellement revue à la hausse, au-delà de la revalorisation habituelle sur les salaires, à hauteur de 2 % par an entre 2016 et 2018. Au Canada, l'objectif de taux de remplacement futur de la composante obligatoire liée à la rémunération (le Régime de pensions du Canada) pour les salariés ayant accompli une carrière complète et gagnant jusqu'à 1.25 fois environ le salaire moyen grimpera de quelque 25 % à 33 %, grâce à une augmentation du niveau des prestations et des plafonds. En Grèce, les pensions ont été amputées de 40 % pour ceux dont la pension totale dépasse 1 300 EUR par mois, soit environ les trois quarts du salaire moyen. La Finlande a entrepris d'uniformiser le taux d'acquisition sur l'ensemble de la vie active, en le fixant à 1.5 %. Auparavant, les 53-62 ans bénéficiaient d'un taux d'acquisition de 1.9 % et les 63-68 ans de 4.5 %. En Belgique, le taux de rendement garanti dans le régime facultatif a été ramené de 3.25-3.75 % à 1.75 %.

Dans plusieurs pays, le niveau des prestations est lié à des facteurs qui influent sur le total des dépenses de retraite ou des cotisations. Premièrement, tous les régimes à cotisations définies par capitalisation indexent automatiquement le niveau des prestations sur l'évolution de la longévité à travers le coût des rentes. Deuxièmement, une élévation de l'espérance de vie réduit automatiquement le niveau des pensions nouvellement accordées dans les pays dotés de systèmes de comptes notionnels à cotisations définies, comme l'Italie, la Lettonie, la Norvège, la Pologne et la Suède. Troisièmement, l'Espagne, la Finlande et le Japon (coefficient de viabilité) ont introduit des mécanismes similaires dans leurs régimes à prestations définies. Quatrièmement, l'Italie, la Lettonie et la Pologne vont plus loin, et revalorisent les comptes notionnels en fonction du taux de croissance de la masse salariale ou du PIB[6]. Cinquièmement, en Allemagne, au Japon, au Portugal et en Suède, il existe une indexation automatique des retraites sur l'évolution du nombre de travailleurs par retraité ou sur l'équilibre financier du régime par répartition. La totalité des retraités, et pas seulement ceux qui viennent de prendre leur retraite, n'a été touchée par cette indexation des prestations de retraite qu'en Allemagne, au Japon et en Espagne.

Les règles d'indexation ont été modifiées uniquement en France et au Japon. En France, la revalorisation des retraites professionnelles s'applique nettement plus tard dans l'année et la période de sous-indexation a été prolongée pendant deux années supplémentaires[7]. Au Japon, à partir d'avril 2018, les périodes de déflation seront prises en compte dans les règles d'indexation, mais toute réduction des prestations non effectuée en raison d'un environnement déflationniste sera reportée aux exercices budgétaires suivants, durant lesquels la réduction non réalisée pourra être appliquée lorsque les prix à la consommation augmenteront. De plus, la République slovaque a choisi en 2017 d'ajuster provisoirement l'indexation des retraites de 2 % au lieu d'appliquer la formule d'indexation initiale, qui aurait abouti à une hausse de 0.3 % seulement.

Trois pays – le Canada, la Grèce et la République slovaque – ont changé les règles concernant les retraites minimum et de base. Le Canada a augmenté de plus de 10 % le supplément de revenu garanti pour les seniors célibataires dont les revenus sont les plus faibles, la Grèce a introduit une pension minimum forfaitaire équivalant à plus de 20 % du salaire moyen, et la République slovaque a créé une retraite minimum en juillet 2015 pour les personnes ayant cotisé pendant 30 ans au moins.

Quatre pays ont changé les conditions de revenus et de ressources du système de retraite. L'Australie a réformé les conditions de patrimoine pour la pension de vieillesse, en relevant le seuil au-delà duquel la pension est modifiée, tout en augmentant le taux de réduction des prestations une fois ce seuil dépassé. En France et en Allemagne, les conditions de revenus permettant de cumuler une activité et une retraite ont été assouplies. En Grèce, enfin, l'aide sociale soumise à conditions de ressources (EKAS) est progressivement supprimée.

De nombreux pays ont modifié les taux de cotisation, mais les mesures varient fortement. Israël a relevé le taux de cotisation minimum pour les employeurs comme pour les employés, la Hongrie a diminué les cotisations de sécurité sociale pour les employeurs, la Finlande a réduit le taux pour les employeurs mais l'a augmenté pour les employés, et le Canada a majoré ce taux pour les employeurs et pour les employés afin de financer la hausse des prestations liées à la rémunération. En Australie, le plafond des cotisations annuelles a été abaissé[8]. La Grèce a relevé le taux de cotisation pour les travailleurs indépendants, tandis que la Lettonie l'a modifié et a supprimé le plafond de cotisation pour les régimes à cotisations définies par capitalisation. En République slovaque, le plafond applicable au salaire pour le versement des cotisations de retraite est passé de cinq à sept fois le salaire moyen en janvier 2017.

Les règles fiscales ont été modifiées dans sept pays : l'Allemagne, l'Australie, le Canada, la France, l'Irlande, Israël et la Lettonie. L'Australie en particulier s'est activement employée à ajuster les incitations fiscales. Elle a plafonné à 1.6 million AUD la somme pouvant être transférée à partir des fonds de pension (dits *Superannuation*) pendant la phase de retraite, généralement exonérée d'impôt, abaissé le seuil annuel des revenus au-delà duquel les contribuables acquittent un impôt supplémentaire de 15 % sur les cotisations, prolongé les exonérations fiscales pendant la phase de retraite et modifié l'imposition des revenus pour les personnes qui effectuent la transition vers un régime de retraite. Le Canada a introduit une déduction fiscale pour les cotisations supplémentaires réalisées dans le cadre des mesures exposées précédemment, tandis que la France a abaissé les cotisations versées par les employeurs dans le cadre des plans facultatifs à cotisations définies. L'Allemagne a renforcé les incitations fiscales pour les employeurs de salariés peu rémunérés qui cotisent à des plans de retraite professionnels : 30 % des cotisations supplémentaires versées (à concurrence de 240 EUR et de 480 EUR par an) peuvent être déduits des impôts sur les salaires[9]. L'Irlande a supprimé la taxe sur les retraites introduite pendant la crise financière, et Israël a réduit les avantages fiscaux pour les hauts revenus. La Lettonie a accru la part non imposable des pensions de retraite (en la portant de 235 EUR par mois en 2017 à 300 EUR en 2020), étendu la couverture retraite privée des travailleurs indépendants et réformé l'impôt de solidarité. Avant la réforme, cet impôt s'appliquait aux salaires supérieurs au plafond de cotisation de la sécurité sociale ; désormais, il financera aussi en partie les retraites privées et la santé.

Quatre pays ont pris des mesures pour renforcer la couverture des travailleurs, soit l'Allemagne, la Finlande, le Japon et la Turquie. La Finlande a ramené de 18 à 17 ans l'âge minimum pour l'acquisition des droits, tandis que l'Allemagne s'est essentiellement intéressée aux seniors en les autorisant à cotiser après l'âge normal de la retraite lorsqu'ils continuent de travailler. Le Japon a étendu la couverture des travailleurs à temps partiel et supprimé les restrictions pesant sur les cotisations aux régimes individuels à cotisation définies, en autorisant les conjoints sans emploi, les agents du secteur public et les personnes uniquement affiliées à des régimes à prestations définies à cotiser à ces plans.

Enfin, la Turquie a instauré l'affiliation automatique de tous les salariés de moins de 45 ans à des plans de retraite privés à cotisations définies.

Trois pays ont modifié les règles concernant la retraite anticipée. L'Autriche a introduit une retraite partielle pour les personnes âgées de 62 ans et plus. Les salariés ayant cotisé à l'assurance-chômage pendant 780 semaines au moins sont autorisés à diminuer leur nombre d'heures de travail de 40 % à 60 % sans réduction de salaire. La Finlande a créé une retraite partielle qui permet à chacun de percevoir 25 % ou 50 % de sa retraite – qui fait en outre l'objet d'un ajustement actuariel – sans être tenu de travailler, à partir de l'âge de 61 ans. Les travailleurs exerçant une profession pénible peuvent prendre une retraite anticipée à partir de 63 ans (et sans ajustement actuariel). L'Allemagne a abaissé de 55 à 50 ans l'âge auquel les salariés peuvent effectuer des versements compensatoires, afin d'aider les actifs à être moins pénalisés en cas de retraite anticipée.

Taux de remplacement

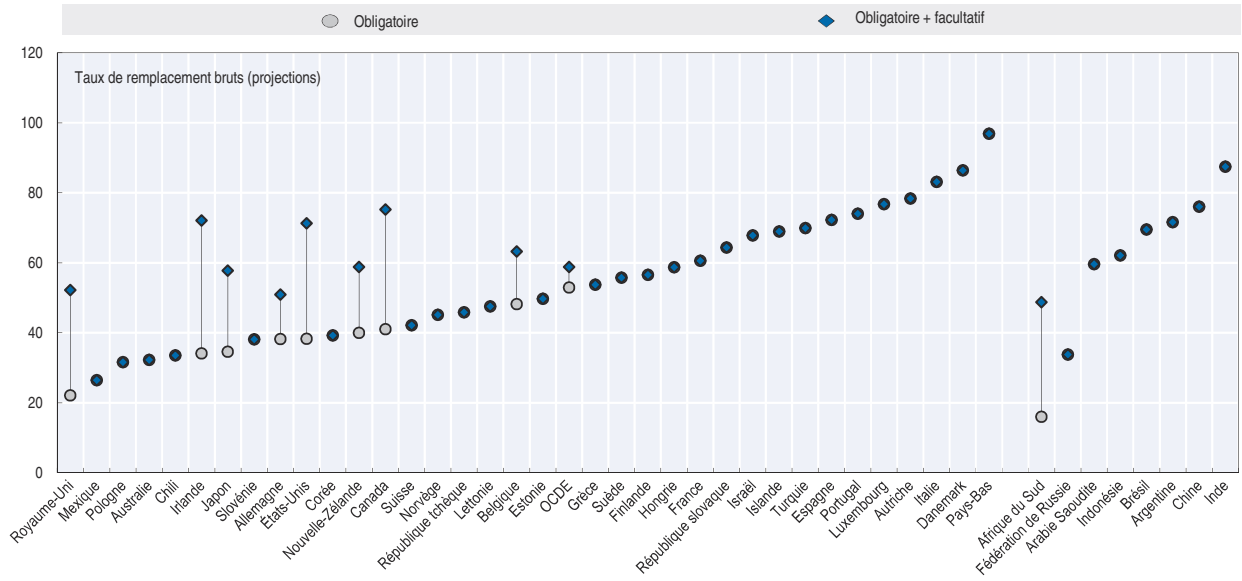
Le taux de remplacement est l'un des indicateurs de l'adéquation des revenus des retraités (on trouvera une présentation complète de l'ensemble des indicateurs des droits à retraite établi par l'OCDE ainsi que les hypothèses sous-tendant leur estimation au chapitre 4). Le taux de remplacement correspond au rapport entre les droits à retraite et le salaire moyen perçu sur l'ensemble de la carrière. Si l'on part de l'hypothèse que le salaire individuel augmente parallèlement au salaire moyen, le salaire moyen perçu sur l'ensemble de la carrière est égal au dernier salaire pour les travailleurs ayant accompli une retraite complète[10]. Les taux de remplacement théoriques futurs sont calculés en supposant que les travailleurs effectuent une carrière complète en ayant commencé en 2016 à l'âge de 20 ans jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge normal de la retraite dans le pays concerné (scénario de référence). Cet âge normal de la retraite se définit comme l'âge auquel les actifs peuvent percevoir l'intégralité des prestations qui leur sont dues (c'est-à-dire sans réduction actuarielle ou pénalité).

Le graphique 1.7 fait apparaître les taux de remplacement bruts théoriques, dans les pays de l'OCDE et les pays du G20, pour les travailleurs gagnant le salaire moyen. Le taux de remplacement brut pour les régimes obligatoires varie de 22 % au Royaume-Uni à 97 % aux Pays-Bas. Dans les pays où la couverture des régimes privés facultatifs est importante – soit l'Afrique du Sud, l'Allemagne, la Belgique, le Canada, les États-Unis, l'Irlande, le Japon, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni –, l'affiliation à un régime facultatif fait grimper le taux de remplacement futur de 26 points en moyenne pour le salaire moyen.

Pour ce qui est des pays du G20 ne faisant pas partie de l'OCDE, l'Afrique du Sud affiche un taux de remplacement brut très faible (16 % pour un salaire moyen) pour la composante obligatoire. Le taux de remplacement brut attendu atteint en revanche 72 %, 76 % et 87 % en Argentine, en Chine et en Inde, respectivement. En Afrique du Sud, le taux de remplacement grimpe toutefois si l'on inclut les retraites facultatives (à 49 % pour tous les salariés ayant effectué une carrière complète).

La plus vaste réforme mise en œuvre ces deux dernières années dans les pays du G20 ne faisant pas partie de l'OCDE est celle qui a été menée en 2015 par l'Indonésie, qui a créé un régime par capitalisation obligatoire à prestations définies. Ce nouveau régime est venu s'ajouter au régime à cotisations définies obligatoire déjà en place. Son taux d'acquisition est de 1 % par an sur la base du salaire moyen sur l'ensemble de la carrière (les gains passés étant revalorisés en fonction de la hausse des prix)[11].

Graphique 1.7. **Taux de remplacement bruts futurs pour les travailleurs gagnant le salaire moyen et ayant effectué une carrière complète dans les pays de l'OCDE et du G20**

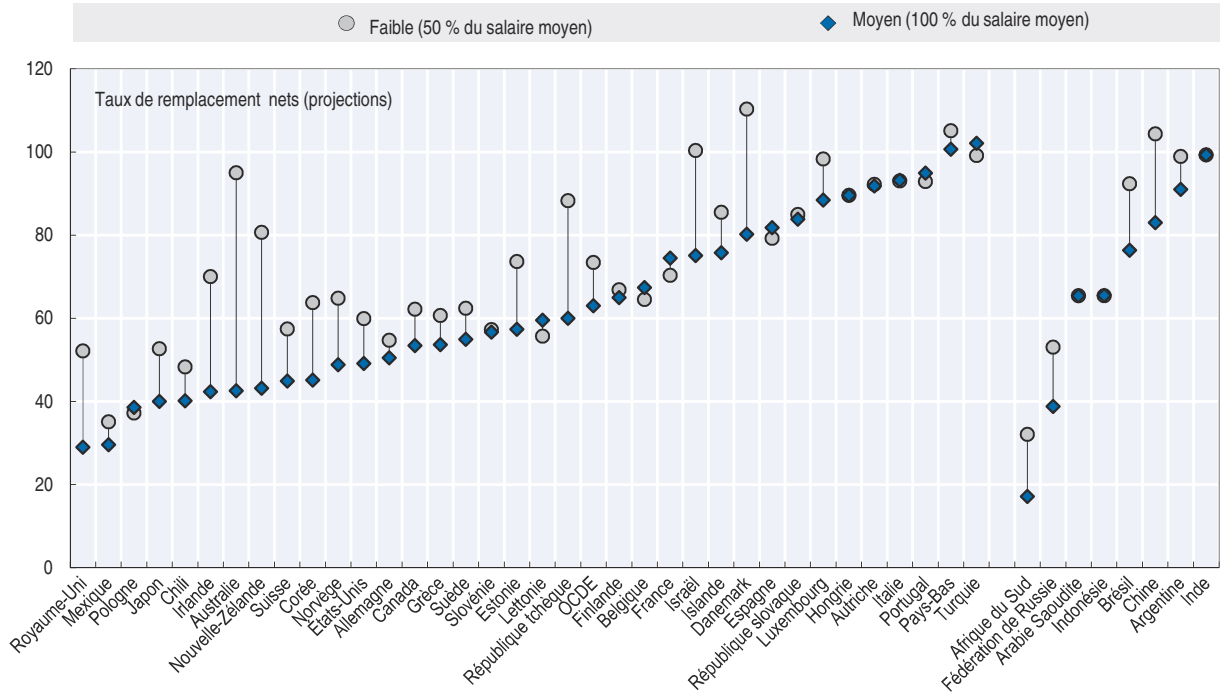


Source : Calculs de l'OCDE basés sur le modèle de retraite. Voir le chapitre 4 pour plus de détails.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633280

L'important, en définitive, étant le revenu disponible avant et après la retraite, le taux de remplacement net est un meilleur indicateur de l'adéquation du revenu des retraités. Le graphique 1.8 présente les taux de remplacement nets théoriques dans les pays de l'OCDE et

Graphique 1.8. **Taux de remplacement nets futurs pour les bas salaires et les salaires moyens dans les pays de l'OCDE et du G20**



Source : Calculs de l'OCDE basés sur le modèle de retraite.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633299

du G20 pour une carrière complète et un bas salaire ou un salaire moyen. Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, le taux de remplacement net offert par les régimes obligatoires atteint 63 % pour un salaire moyen, et s'échelonne de 29 % au Royaume-Uni et 30 % au Mexique à 102 % en Turquie. Les salariés à bas revenus (gagnant la moitié du salaire moyen) bénéficient généralement d'un taux de remplacement net plus élevé que ceux qui perçoivent un salaire moyen. Ce taux est supérieur de 10 points en moyenne dans l'ensemble des pays, en raison de la progressivité du système d'imposition des prestations de retraite existant dans la plupart des pays de l'OCDE. Cela étant, le taux de remplacement net pour les bas salaires devrait être inférieur à 50 % (ce qui implique une pension très faible après une carrière complète) au Chili, au Mexique et en Pologne (voir l'indicateur 4.8 pour plus de détails).

1.4. Conclusion

Ces deux dernières années, le rythme des réformes des retraites s'est ralenti dans les pays de l'OCDE. Alors que la crise financière et la crise de la dette souveraine qui s'en est suivie s'apaisent, les finances publiques s'améliorent, atténuant quelque peu les pressions directement exercées en faveur d'une réforme. Il n'en reste pas moins que la plupart des pays de l'OCDE ont adopté des réformes des retraites depuis la dernière édition du *Panorama des pensions*, y compris en modifiant les prestations, les taux de cotisation et l'âge de la retraite.

Le recul de l'âge de la retraite est l'une des mesures clés permettant de relever les enjeux du vieillissement de la population. Sur la base des informations disponibles, la part des années de vie en bonne santé dans le nombre d'années restant à vivre après 50 ans a été globalement stable sur les 15 dernières années, ce qui donne à penser que la plupart des pays ont la possibilité de repousser l'âge de la retraite. Dans la moitié des pays de l'OCDE, l'âge de la retraite augmentera à l'avenir, y compris dans certains pays qui vont plus loin en l'indexant sur l'espérance de vie, ce qui se traduira par un recul de 1.5 an de l'âge moyen de la retraite dans les pays de l'OCDE au cours des prochaines décennies, sur la base des mesures adoptées. Néanmoins, cela serait insuffisant pour stabiliser l'équilibre entre la retraite et la vie active. Six pays avaient prévu de modifier l'âge de la retraite au cours des deux dernières années. Trois d'entre eux, toutefois, sont revenus sur le relèvement de l'âge de la retraite envisagé.

De nombreux pays ont aussi introduit une indexation automatique des prestations de retraite sur l'évolution démographique, qui tient compte de l'évolution de l'espérance de vie et de la main-d'œuvre. Cette indexation va au-delà des ajustements prévus dans les régimes – par capitalisation ou non – à cotisations définies et s'étend à certains régimes à prestations définies ou à points. Il s'agit là d'une piste prometteuse, car une telle indexation atténue la pression politique visant à garantir la viabilité financière des systèmes face au vieillissement de la population.

Cela étant, si l'emploi des seniors ne continue pas à progresser, le vieillissement de la population et les mesures ci-dessus aboutiront à une diminution des pensions, et donc du bien-être des retraités. Il est donc essentiel que des politiques du marché du travail complémentaires efficaces soient mises en place pour optimiser, dans de nombreux pays, l'utilisation de la capacité de travail importante des seniors en fonction de leur santé (OCDE, 2017). Ces politiques devraient consister avant tout à limiter l'impact des pertes d'emplois, à améliorer les compétences tout au long de la carrière ainsi que la qualité de l'emploi et à lever les obstacles au maintien en poste ou au recrutement des seniors. La

hausse spectaculaire du taux d'emploi des plus de 55 ans intervenue depuis 2000 (chapitre 2) devrait donc se poursuivre et s'étendre aux pays qui sont en retrait.

Les pays de l'OCDE ne doivent pas attendre la prochaine crise pour mettre en œuvre les réformes nécessaires pour faire face à l'augmentation de la longévité, aux risques croissants d'inégalité entre les personnes âgées et à l'évolution des formes de travail. La publication de l'OCDE intitulée *Preventing Ageing Unequally* propose un certain nombre de politiques de nature à limiter ces inégalités, en allant bien au-delà des politiques de retraite. L'approche adoptée s'intéresse à toute la vie des travailleurs, soulignant qu'il est bien plus efficace de se concentrer sur les mesures de prévention et de s'attaquer aux inégalités le plus tôt possible que de mettre en place des mesures plus coûteuses, et peut-être moins efficaces, pour remédier à leurs conséquences à un stade ultérieur. Les systèmes de retraite peuvent cependant jouer un rôle important dans la lutte contre les inégalités de revenus entre les personnes âgées : en fixant un objectif de revenu adéquat pour tous les retraités en associant de manière équilibrée les filets de protection des seniors, les retraites obligatoires, les rentes dans les régimes privés et les crédits de retraite ; en accroissant la couverture des retraites, en particulier pour les travailleurs indépendants et ceux qui n'occupent pas un emploi classique, notamment en améliorant l'éducation financière ; en mesurant l'importance des composantes redistributives au vu des inégalités en matière d'espérance de vie ; en concevant les pensions de réversion avec soin afin de protéger efficacement les veufs et veuves tout en limitant les formes infructueuses de redistribution et les contre-incitations à travailler ; et à aller vers un dispositif de retraite unique pour tous les travailleurs.

Notes

1. Et d'autres publications de l'OCDE consacrées aux retraites, comme les *Perspectives sur les pensions*.
2. Selon la Commission européenne (2015), les dépenses de retraite devraient croître en pourcentage du PIB jusqu'en 2040, avant de diminuer et de revenir aux niveaux de 2013 aux alentours de 2060.
3. Parmi les pays qui soumettent employeurs et employés à des cotisations de retraite publiques et privées obligatoires inférieures à 10 % figurent l'Australie, le Canada, la Corée et le Mexique. Aux États-Unis, les cotisations d'assurance sociale (qui incluent les cotisations d'assurance-invalidité) sont aussi relativement peu élevées, avec un taux de 12.4 %.
4. L'âge normal de la retraite est celui auquel une personne est admise au bénéfice des prestations de retraite à taux plein dans toutes les composantes obligatoires, sans décote, sous réserve d'avoir accompli une carrière complète et d'être entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans.
5. Certains éléments attestent que relever l'âge de la retraite en période de récession produit des effets négatifs sur l'emploi des jeunes à court terme (Boeri et al., 2016). De tels effets sont néanmoins peu probables à long terme (Bertoni et Brunello, 2017).
6. En revanche, les comptes notionnels à cotisations définies en Norvège et en Suède sont revalorisés en fonction des salaires, sans tenir compte de la perte de potentiel économique qui pourrait résulter de l'évolution de la structure démographique et peser sur la main-d'œuvre.
7. Soit l'inflation minorée d'un point, plutôt que l'inflation, mais les prestations ne peuvent pas diminuer ; ces prestations ont en revanche été gelées en termes nominaux de 2014 à 2016.
8. Le plafond annuel des cotisations avant impôt a été abaissé de 30 000 AUD pour les moins de 49 ans, ou 35 000 AUD pour les 49 ans et plus, à 25 000 AUD tous âges confondus. Si ce plafond n'est pas atteint pendant une année donnée, le montant restant peut être reporté pendant 5 ans maximum si le solde du compte *Superannuation* ne dépasse pas 500 000 AUD. Le plafond annuel des cotisations après impôt est ramené de 180 000 AUD à 100 000 AUD et réservé aux détenteurs d'un compte dont le solde est inférieur à 1 600 000 AUD au total.
9. De plus, l'allocation de base annuelle pour les pensions subventionnées par l'État (*Riester-rente*) sera portée de 154 EUR à 165 EUR.

10. On suppose pour ce faire que les gains passés sont revalorisés en fonction de la croissance du salaire moyen et que les travailleurs restent au même point dans la distribution des revenus tout au long de leur carrière.

11. Les conditions d'ouverture des droits sont les suivantes : le salarié doit avoir cotisé pendant 15 ans au moins et avoir atteint l'âge légal de la retraite (soit 56 ans à l'heure actuelle, 65 ans par la suite). Si la période de cotisation est inférieure à 15 ans, la sortie se fait en capital.

Références

Bertoni, M. et G. Brunello (2017), « Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets », *Document de réflexion,* n° 10733, IZA.

Boeri, T., P. Garibaldi et E.R. Moen (2016), « A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth », *Document de reflexion,* n° 11422, CEPR.

Commission européenne (2015), *Pension Adequacy Report, Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU, Vol. I,* Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Fall, F. et D. Bloch (2014), « Overcoming Vulnerabilities of Pension Systems », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE,* n° 1133, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/5jz1591prxth-en*.

OCDE (2017), *Preventing Ageing Unequally*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en*.

OCDE (2015), *Panorama des pensions 2015 : les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-fr*.

Bases de données

Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD*.

Base de données de l'OCDE sur l'emploi, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196*.

ANNEXE 1.A1

Aperçu des reformes des systèmes de retraite décidées entre septembre 2015 et septembre 2017

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Australie				Juillet 2017. Le plafond annuel des cotisations avant impôt (dites concessional) est abaissé de 30 000 AUD pour les moins de 49 ans ou 35 000 AUD pour les 49 ans et plus à 25 000 AUD tous âges confondus. Le plafond annuel des cotisations après impôt (dites non concessional) est ramené de 180 000 AUD à 100 000 AUD. À partir de juillet 2018, les cotisations avant impôt non utilisées peuvent être reportées pendant 5 ans maximum si le solde du compte Superannuation ne dépasse pas 500 000 AUD.	Janvier 2017. Les conditions de patrimoine, utilisées pour déterminer l'admission au bénéfice de la pension de vieillesse et d'autres pensions publiques, ainsi que leur montant, ont été réformées. Les modifications prévoient une augmentation de la valeur du patrimoine pouvant être détenu par une personne avant que sa pension ne soit modifiée du fait de ces conditions. Les modifications prévoient aussi un relèvement supplémentaire de la valeur du patrimoine non pris en compte pour ceux qui ne sont pas propriétaires de leur logement. Les aides aux retraités dont le patrimoine est plus élevé sont revues à la baisse, via une hausse du taux de dégressivité (c'est-à-dire du taux de réduction des versements), qui passe de 1.50 AUD à 3.00 AUD par quinzaine pour 1 000 AUD de patrimoine au delà du montant non pris en compte.	Juillet 2017. Le montant pouvant être transféré d'un fonds de pension vers des plans de retraite généralement exonérés d'impôt est limité à 1.6 million AUD. L'épargne constituée au delà de ce montant peut rester dans la phase d'accumulation (imposée à taux réduit) ou être sortie du système Superannuation. L'exonération accordée pendant la phase de retraite est étendue à d'autres types de revenus (rentes viagères différées et produits de groupe avec sortie en rente, par exemple). Toutefois, l'exonération fiscale des rendements du patrimoine utilisée pour favoriser la transition vers des revenus de retraite est supprimée. Un abattement d'impôt Superannuation en faveur des bas revenus est introduit pour ceux dont le revenu annuel imposable ne dépasse pas 37 000 AUD. Le seuil annuel des revenus déclenchant le versement d'un impôt supplémentaire de 15 % sur les cotisations est ramené de 300 000 AUD à 250 000 AUD.	Juin 2017. Rétablissement de la carte de réduction pour les retraités (Pensioner Concession Card, PCC) pour ceux qui n'y ont plus droit du fait de la modification des conditions de patrimoine de la sécurité sociale au 1er janvier 2017. La PCC donne droit à certaines réductions dans le domaine de la santé (soins médicaux et délivrance de médicaments sur ordonnance, notamment). Les États et les territoires accordent aussi des réductions aux porteurs de PCC. Pour avoir de nouveau droit à une PCC dans le cadre de la réforme, il faut avoir perçu une pension de retraite publique juste avant le 1er janvier 2017, avoir perdu sa retraite en raison de la refonte des conditions de patrimoine, et ne pas avoir droit par ailleurs à la PCC.
Autriche	Janvier 2016. Introduction d'une retraite partielle (Teilpension) pour les salariés âgés de 62 ans ou plus. Les salariés âgés de 62 ans ou plus ayant cotisé à l'assurance-chômage pendant au moins 780 semaines au cours des 25 années précédentes ont le droit de diminuer leur nombre d'heures de travail de 40 % à 60 % sans que leur salaire ne soit réduit en proportion.			Janvier 2017. En cas de retraite différée, les cotisations patronales et salariales sont réduites de 50 % pendant trois ans au plus (jusqu'à 68 ans pour les hommes et 63 ans pour les femmes). L'Institut d'assurance-retraite est responsable du financement de la réduction des cotisations. Lors du départ en retraite, la pension sera calculée sur la totalité de l'assiette de cotisation.			Janvier 2017. Un parent actif peut transférer jusqu'à 50 % de ses cotisations de retraite à son conjoint pendant les sept premières années de l'enfant ; auparavant, ces transferts n'étaient autorisés que pendant les quatre premières années.

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Belgique			Janvier 2016. Le taux de rendement minimum des cotisations garanti par la loi pour les plans de retraite professionnels passe d'un taux fixe à un taux variable. Ce taux variable est calculé à partir du rendement annuel moyen des obligations linéaires de l'État à 10 ans sur 24 mois. Il ne doit pas être inférieur à 1.75 %.				
Canada	Juin 2016. L'âge d'ouverture des droits est maintenu à 65 ans pour la pension de la sécurité de la vieillesse (SV) et le supplément de revenu garanti (SRG). La mesure prévoyant de porter l'âge de la retraite de 65 à 67 ans entre 2023 et 2029 est supprimée.		Octobre 2016. Introduction en 2019-25. Les prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) seront portées d'un quart environ à un tiers environ de la moyenne mensuelle des gains du cotisant ouvrant droit à pension. Le plafond fixé pour le salaire assurable augmentera aussi progressivement pour atteindre 14 % en 2025.	Octobre 2016. De 2019 à 2023, le taux des cotisations patronales et salariales passera progressivement de 4.95 % à 5.95 % environ. De plus, à partir de 2024, employeurs et employés seront tenus de cotiser à hauteur de 4 % environ au-delà du précédent maximum des gains ouvrant droit à pension, jusqu'à une nouvelle limite supérieure, qui devrait représenter 107 % du précédent maximum des gains ouvrant droit à pension en 2024 et 114 % en 2025.	Juillet 2016. Le supplément de revenu garanti (SRG) destiné aux bénéficiaires vivant seul dont les revenus sont les plus faibles augmente de 947 CAD par an, soit de plus de 10 % pour les seniors célibataires ayant peu ou pas de revenus.	Octobre 2016. Introduction en 2019-25. Les salariés bénéficieront d'une déduction fiscale sur la part des cotisations liées à la bonification du RPC. Les salariés continueront de recevoir des crédits d'impôt non remboursables pour les cotisations au RPC. La prestation fiscale pour le revenu du travail (PFRT) sera elle aussi revue à la hausse pour aider les bas salaires à compenser le coût de l'augmentation des cotisations aux fins de la bonification du RPC.	Novembre 2016. L'Ontario a adopté la Loi sur les Régimes de pension agréés collectifs (RPAC), qui instaure un cadre légal permettant de créer et de gérer des plans de retraite à cotisations définies facultatifs et à bas coût pour les salariés et les travailleurs indépendants n'ayant pas accès à une retraite sur leur lieu de travail. Cette loi est globalement conforme au cadre de la Loi fédérale sur les RPAC votée en 2012. Décembre 2016. Les entreprises sises au Québec comptant au moins 20 salariés et ne proposant pas de plans de retraite professionnels ont été priées d'affilier leurs salariés à un Régime volontaire d'épargne retraite facultatif (version québécoise du RPAC fédéral) le 31 décembre 2016 au plus tard. Les entreprises similaires employant de 5 à 19 personnes ont jusqu'au 31 décembre 2017

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Chili							Novembre 2017. Les gestionnaires de fonds de pension sont autorisés à investir une plus grande part de leurs fonds dans des actifs « alternatifs ». Ils peuvent acheter des obligations de financement d'infrastructures et investir directement dans des sociétés à actionnariat restreint et dans l'immobilier. Dans le même temps, la part maximale des actifs alternatifs autorisée sera immédiatement portée de 3 % à 5 %, et pourrait grimper à 15 %.
République tchèque	Juin 2017. Le relèvement de l'âge de la retraite sera limité à 65 ans contrairement à la décision prise antérieurement de l'augmenter chaque année de deux mois à partir de là.						
Danemark	Janvier 2016. Il n'est plus autorisé de fixer un âge de départ en retraite obligatoire dans les contrats de travail. Novembre 2015. L'âge de la retraite sera progressivement porté à 68 ans entre 2022 et 2030.						
Estonie							

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Finlande	Janvier 2017. Pour les pensions liées à la rémunération, l'âge de la retraite augmente (de trois mois par an) de 63 à 65 ans pour les personnes nées après 1954. Les augmentations futures (jusqu'à deux mois par an) sont indexées sur l'espérance de vie, y compris dans le système de retraite de base national. L'âge maximum auquel il est possible d'être couvert par l'assurance-retraite passe de 68 à 69 ans pour les générations nées entre 1958 et 1961 et à 70 ans pour celles qui sont nées après 1961. Février 2017. Les assurés peuvent choisir de percevoir une retraite partielle équivalant à 25 % ou à 50 % des prestations constituées, à partir de 61 ans (62 ans en 2025, puis en fonction de l'espérance de vie). Toutefois, ceux qui font valoir leur droit à une retraite partielle avant l'âge minimum de départ à la retraite perdent définitivement 0.4 % de leurs prestations par mois de retraite partielle anticipée. Février 2018. Une pension basée sur les années d'activité sera introduite pour les personnes exerçant un emploi pénible. Les salariés justifiant d'au moins 38 années de couverture pourront faire valoir leur droit à la retraite à l'âge de 63 ans sans pénalité s'ils peuvent démontrer que leur capacité de travail a diminué en raison de la pénibilité de leur emploi.	Janvier 2017. L'âge minimum imposé aux salariés pour l'acquisition des droits et l'assurance-retraite est ramené de 18 à 17 ans.	Janvier 2017. Le taux d'acquisition de droits à prestations est fixé de manière uniforme à 1.5 % du salaire annuel pour tous les groupes d'âge à partir de 2026. De 2017 à la fin 2025, le taux d'acquisition s'élève à 1.5 % pour les moins de 53 ans, à 1.7 % pour les 53-62 ans et à 1.5 % pour les 63 ans et plus. Le montant des prestations est calculé à partir du salaire total (auparavant, le montant des cotisations était déduit du salaire). La prime mensuelle versée en cas de retraite différée s'applique à l'âge minimum de la retraite et non à l'âge maximum permettant d'être couvert par l'assurance-retraite. La pension d'invalidité augmente avec l'âge de la retraite (la partie de la pension fondée sur des estimations est calculée à l'âge de la retraite).	Janvier 2017. Jusqu'en 2020, les taux de cotisation pour les pensions liées à la rémunération reculeront pour les employeurs et augmenteront pour les employés, de manière progressive. Actuellement, les employeurs cotisent nettement plus (75 % en moyenne) que les employés. Une fois tous les ajustements mis en œuvre, la part moyenne des cotisations patronales atteindra 70 % environ. Le taux de cotisation pour les retraites liées à la rémunération a progressé ces dernières années, mais après la réforme de 2017, il se stabilisera aux alentours de 24.4 %. Pour les salariés âgés de 53 à 62 ans, le taux de cotisation sera supérieur de 1.5 % à celui des autres salariés jusqu'à la fin 2025.	Janvier 2016. La retraite garantie a augmenté de 20 EUR.		Juin 2017. Une allocation d'aide aux retraités est introduite afin de leur fournir un complément de revenu en cas de chômage longue durée. Pour pouvoir prétendre à cette allocation, il faut avoir atteint 60 ans et avoir été admis au bénéfice des prestations de chômage avant le 1er septembre 2016 ; et avoir perçu des prestations de chômage pendant 1 250 jours au moins entre le 1er septembre 2010 et le 31 août 2016. Les personnes qui remplissent ces conditions reçoivent une prestation mensuelle égale à la retraite minimum garantie. Cette prestation cesse lorsque l'intéressé touche une pension de vieillesse ou d'invalidité ou une retraite partielle, ou qu'il atteint l'âge de 65 ans. Janvier 2017. Une nouvelle loi sur les retraites (JuEL) a été créée en fusionnant les quatre grandes lois sur les retraites du secteur public. Janvier 2016. Début du relèvement progressif de l'âge de départ en retraite des marins et le taux d'acquisition est ramené à (TyEL).

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
France			Janvier 2016. Accord entre les partenaires sociaux. La valeur du point utilisée pour calculer les prestations de retraite d'un assuré est provisoirement (entre 2016 et 2018) augmentée de 2 points par an, au delà de l'indexation habituelle des salaires. À compter de 2016, le calendrier de revalorisation des retraites professionnelles obligatoires (pensions de vieillesse et de réversion des régimes ARRCO et AGIRC) est repoussé chaque année d'avril à novembre, et la formule d'ajustement des retraites (soit l'inflation moins un point) est prolongée pendant deux années supplémentaires (mais les prestations ne peuvent pas diminuer).		Janvier 2016. Assouplissement des conditions de revenus pour les retraités cumulant le bénéfice d'un revenu d'activité et d'une retraite servie par le régime public par répartition. Les retraités qui perçoivent une retraite partielle et des revenus d'activité dépassant un certain seuil verront leur pension diminuée du montant des revenus se situant au delà de ce seuil. Auparavant, le paiement des pensions de vieillesse était intégralement suspendu dès lors que les revenus du travail dépassaient ce seuil.	Janvier 2016. Le taux des cotisations sociales (soit 20 % depuis 2012) versées par les employeurs dans le cadre des plans d'épargne-retraite facultatifs à cotisations définies (PERCO) est abaissé dans certains cas. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ce taux sera ramené à 8 % pendant six ans. Il sera abaissé à 16 % pour celles dont les PERCO ont investi 7 % au moins de leur portefeuille dans des instruments qui contribuent au financement des PME et qui contiennent une option par défaut prévoyant une diminution progressive du risque d'investissement à mesure que le salarié avance en âge.	Janvier 2019. Les partenaires sociaux sont convenus d'appliquer une réduction (-10 %) à la valeur du point de retraite, pendant les trois premières années de la retraite jusqu'à l'âge de 67 ans, pour les salariés qui prennent leur retraite à l'âge auquel ils ont droit au taux plein dans le régime général. Cette réduction peut être supprimée si le travailleur repousse son départ à la retraite d'un an.
Allemagne		Janvier 2017. Les personnes travaillant au delà de l'âge normal de départ à la retraite peuvent choisir de continuer de cotiser pour toucher des prestations plus élevées. Auparavant, celles qui continuaient de travailler après l'âge normal de la retraite ne versaient pas de cotisations de retraite. Les employeurs cotisaient en leur nom, mais les cotisations n'avaient pas d'effet sur le niveau des prestations.		Juillet 2017. L'âge auquel les travailleurs peuvent effectuer des versements compensatoires (pour augmenter le montant de leur retraite anticipée) a été ramené de 55 à 50 ans. Ces versements compensatoires peuvent prendre la forme de sommes forfaitaires ou de versements progressifs, qui permettent aux travailleurs de partir en retraite plus tôt avec une décote nulle ou moins importante (habituellement, cette décote représente 0.3 % pour chaque mois civil pendant laquelle la pension est versée avant l'âge normal de la retraite) en payant leurs cotisations de retraite à l'avance.	Juillet 2017. Les anciennes conditions de revenus s'appliquant aux travailleurs âgés de 63 à 67 ans qui continuaient de travailler tout en percevant une retraite sont remplacées, afin de rendre la poursuite d'une activité plus intéressante. Ceux dont le revenu mensuel ne dépasse pas 6 300 EUR (6 945.75 USD)ont droit à une retraite à taux plein ; pour ceux dont le revenu annuel est supérieur à 6 300 EUR, la retraite à taux plein est diminuée à hauteur de 40 % des revenus supplémentaires.	Janvier 2018. Pour les bas revenus (< 2 000 EUR/mois), introduction d'une subvention en cas de cotisations patronales supplémentaires (entre 240 EUR et 480 EUR par an) aux régimes de retraite professionnels. 30 % des cotisations supplémentaires sont déduits des impôts sur les salaires. Janvier 2018. L'allocation de base annuelle pour les retraites subventionnées par l'État (Riester-rente) sera portée de 154 EUR à 165 EUR.	Une exonération partielle sur les revenus de retraite privés (Riester-rente, par exemple) est introduite pour ceux qui perçoivent des prestations sous conditions de ressources. Le revenu de retraite privé n'est pas pris en compte dans sa totalité aux fins du calcul du revenu minimum sous conditions de ressources destiné aux personnes âgées, mais 202 EUR par mois ne sont pas soumis à ces conditions de ressources.

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Grèce			Mai-juin 2016. Réduction des prestations à hauteur de 40 % pour les quelque 200 000 retraités qui perçoivent une retraite globale supérieure 1 300 EUR par mois.	Mai-juin 2016. Les travailleurs indépendants devront cotiser au taux légal le plus élevé (correspondant au total des cotisations patronales et salariales, soit 20 % des revenus), et non en fonction des tranches de revenus théoriques utilisées à l'heure actuelle (introduction sur cinq ans).	Mai-juin 2016, Une retraite minimum forfaitaire nationale, de 384 EUR par mois est introduite pour les travailleurs qui comptent au moins 20 années de cotisation à l'âge normal de la retraite, soit 67 ans. Suppression progressive de la prestation de solidarité sociale sous conditions de ressources (EKAS) d'ici 2020. Dans un premier temps, le durcissement des critères d'attribution implique que les bénéficiaires actuels dont les revenus de retraite hors prestation de solidarité (retraite principale et complémentaire) sont supérieurs à 664 EUR par mois n'y ont plus droit.		
Hongrie				Janvier 2017. Le taux des cotisations patronales est ramené de 27 % à 22 %.			
Islande			Décembre 2016. Le fonds de pension des agents de la fonction publique (division A), qui était un régime à prestations définies intégralement garanti, est transformé en régime à cotisations définies sans garantie assorti d'un taux d'acquisition fondé sur l'âge, et non d'un taux uniforme. Le fonds de pension des agents de la fonction publique (division B), qui a été fermé aux nouveaux adhérents en 1997, n'est pas concerné par cette réforme.				
Irlande						Octobre 2015. Le ministre des Finances a annoncé que la taxe sur les retraites serait supprimée à la fin de 2015, car elle avait rempli son objectif, qui était d'améliorer les finances publiques. Cette taxe était prélevée sur les plans de retraite facultatifs du secteur privé, ainsi que sur les comptes d'épargne-retraite individuels facultatifs.	

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Israël				1er semestre 2016. Le taux minimum des cotisations obligatoires pour les plans de retraite professionnels à cotisations définies a augmenté pour les employeurs (de 6.0 % à 6.5 %) et pour les employés (de 5.5 % à 6.0 %). De plus, le taux des cotisations patronales est harmonisé entre les différents types de plans de retraite.		1er semestre 2016. Réduction de l'allègement fiscal pour les plus hauts revenus.	1er semestre 2016. Responsabilité accrue de l'employeur vis-à-vis des frais administratifs pour les plans de retraite.
Italie			Janvier 2017. La somme versée sur 14 mois est revue à la hausse pour les retraites ne dépassant pas 750 EUR par mois, et étendue aux retraités gagnant jusqu'à deux fois le minimum de l'INPS (1 000 EUR environ) ; 437 EUR seront versés à ceux dont les prestations sont inférieures à 750 EUR par mois et qui ont cotisé moins de 15 années, 546 EUR à ceux qui ont cotisé de 15 à 25 ans et 655 EUR à ceux qui ont cotisé plus de 25 ans. Ceux dont le revenu se situe entre 750 EUR et 1 000 EUR percevront, sur 14 mois (alors qu'ils n'y avaient pas droit auparavant) de 336 EUR à 504 EUR.				
Japon		Janvier 2017. Les restrictions pesant sur l'adhésion aux plans individuels à cotisations définies seront supprimées, pour permettre aux conjoints sans emploi, aux agents du secteur public et aux personnes actuellement couvertes uniquement par des plans privés à prestations définies d'y cotiser. Avril 2017. La couverture obligatoire des salariés à temps partiel (le régime d'assurance-vieillesse des salariés) sera étendue aux entreprises de moins de 500 salariés. Pour y avoir droit, les salariés à temps partiel doivent travailler au moins 20 heures par semaine et gagner au moins 88 000 JPY (752 USD) par mois.	À partir d'avril 2018, les périodes de déflation seront prises en compte dans les règles d'indexation, mais les diminutions des prestations non réalisées du fait d'un contexte déflationniste seront désormais reportées à l'exercice budgétaire suivant ou à un exercice ultérieur, durant lequel il sera possible d'appliquer la réduction non utilisée en fonction de l'indice des prix à la consommation. À partir d'avril 2021, l'indexation des salaires sur les prix sera révisée. Les retraites seront revues à la baisse lorsque les salaires reculeront.	Janvier 2018. Les plafonds des cotisations seront désormais définis sur une base annuelle et non plus mensuelle, pour plus de souplesse dans les accords sur les cotisations.			Janvier 2017. Suppression de la règle autorisant les adhérents aux plans individuels à cotisations définies détenant un capital modeste, soit jusqu'à 500 000 JPY (821.35 USD), de retirer leurs liquidités s'ils cessent leur activité. Avril 2019. Les futures mères seront exonérées de cotisations dans le cadre du Système national pendant quatre mois avant et après la naissance.

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Corée							
Lettonie		À compter de 2018, les travailleurs indépendants gagnant moins que le salaire minimum seront couverts par le régime de retraite privé, mais resteront en dehors du régime public.		À l'heure actuelle, les travailleurs indépendants gagnant plus que le salaire minimum cotisent à taux plein sur la totalité de leurs revenus. À partir de 2018, ils cotiseront à taux plein (20 %) sur les revenus ne dépassant pas le salaire minimum, et à un taux de 5 % sur les revenus supérieurs à ce seuil ; les travailleurs indépendants gagnant moins que le salaire minimum cotiseront au taux de 5 % au régime de retraite privé. À partir de 2018, le plafond de cotisation fixé pour les salariés sera supprimé, 6 % et 4 % des revenus dépassant ce plafond étant désormais versés au régime de retraite à cotisations définies et au régime de retraite privé, respectivement.		L'allocation non imposable versée aux retraités sera portée progressivement de 235 EUR par mois en 2017 à 300 EUR par mois en 2020.	
Luxembourg							
Mexique							Création d'un nouveau plan de retraite pour les salariés âgés de 60 ans au moins approchant de la retraite (SB0). Au total, chaque gérant de portefeuille doit proposer cinq fonds de pension, qui s'adressent par défaut à des groupes d'âge différents (SB4 : < 36 ans ; SB3 : 37-45 ans ; SB2 : 46-59 ans ; SB1 : > 60 ans ; SB0 : > 60 ans proches de la retraite). Le SB0 a été mis en service en 2015 pour protéger l'épargne des salariés approchant de la retraite. Depuis 2017, les salariés peuvent opter pour le fonds de leur choix, même s'il ne correspond pas à leur âge, et ils ont donc la liberté de choisir une stratégie d'investissement conforme à leurs préférences en matière de risques.

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Pays-Bas	Janvier 2016. L'âge de la retraite pour la pension de base est revu à la hausse et il atteindra 67 ans en 2021. Ensuite, il sera indexé sur l'espérance de vie, chaque augmentation étant annoncée cinq ans à l'avance. L'âge de la retraite s'élèvera à 67 ans et 3 mois en 2022.		Septembre 2016. Une option de sortie en rente variable est introduite pour les plans de retraite professionnels à cotisations définies. Les adhérents à ce type de plans pourront choisir : 1) une rente fixe, procurant un revenu garanti à vie ; 2) une rente variable permettant aux retraités d'investir dans des actifs risqués et procurant un revenu variant selon la performance ; 3) ou les deux à la fois.				
Nouvelle-Zélande				Mai 2015. Suppression de la subvention accordée à l'ouverture des comptes KiwiSaver.			
Norvège							Novembre 2017. Introduction d'un nouveau régime d'épargne-retraite individuel. Les adhérents bénéficieront d'une déduction de 40 000 NOK par an sur leurs revenus du capital. Les pensions servies par ce régime sont imposées comme des revenus du capital. Le nouveau régime se substitue à un dispositif plus limité.
Pologne	Octobre 2017. L'âge de la retraite est ramené à 60 ans pour les femmes et 65 pour les hommes.						
Portugal	Octobre 2017. Les règles régissant la retraite anticipée pour les pensions de vieillesse publiques sont modifiées, pour permettre à ceux qui ont cotisé pendant 48 ans (ou 46 s'ils ont commencé à cotiser à l'âge de 14 ans, voire plus tôt) de recevoir des prestations à taux plein dès l'âge de 60 ans.		2017. Les retraites inférieures ou égales à l'indice des aides sociales multiplié par 1.5 sont revalorisées de 10 EUR au plus. Suppression du coefficient de viabilité pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité à la date de la conversion en pension de vieillesse.				Mars 2017. Ajustement des règles d'indexation. Auparavant, une indexation plus généreuse était appliquée aux personnes gagnant moins que l'indice des aides sociales multiplié par 1.5 ; ce seuil est porté au double de l'indice.

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
République slovaque				Janvier 2017. le plafond applicable au salaire pour le versement des cotisations de retraite est passé de cinq à sept fois le salaire moyen.	Depuis le 1er juillet 2015, les bénéficiaires de la pension de vieillesse ou de la pension d'invalidité qui ont atteint l'âge de la retraite perçoivent une prestation de retraite minimum. Les conditions à remplir pour toucher cette retraite minimum sont de pouvoir justifier d'une période d'assurance ouvrant droit à prestations de 30 ans au moins, de toucher un revenu de retraite inférieur à la retraite minimum et d'avoir fait valoir ses droits dans tous les régimes ouvrant droit à prestations.		
Slovénie							
Espagne			Janvier 2016 Introduction d'un nouveau « complément de maternité ». Ce nouveau complément s'applique à toutes les nouvelles pensions contributives accordées aux femmes avec enfants.				
Suède							
Suisse			Le taux d'intérêt garanti dans le régime de retraite professionnel obligatoire a été ramené de 1.75 % en 2015 à 1.25 % en 2016, et à 1% en 2017.				
Turquie		Janvier 2017. Affiliation automatique de la totalité des salariés de moins de 45 ans à des plans de retraite privés à cotisations définies. Les employés cotisent automatiquement à raison de 3 % de leur revenu brut aux plans de retraite privés choisis par leurs employeurs. Ils peuvent choisir d'en sortir (dans les deux premiers mois). Le gouvernement abondera à hauteur de 25 % des cotisations d'un salarié et versera une cotisation supplémentaire unique de 1 000 TRL (337.73 USD) à ceux qui y restent.					

	Âge de la retraite	Couverture	Prestations de retraite	Cotisations	Retraites minimum et de base, sous conditions de revenus et de ressources	Impôts	Divers
Royaume-Uni							Avril 2017. Introduction du Lifetime Individual Savings Account (LISA), un dispositif d'épargne facultatif sous gestion privée, ouvert aux 18 40 ans. La somme épargnée peut atteindre 20 000 GBP (24 624 USD) par an, le gouvernement versant une prime de 25 % lorsqu'elle atteint 4 000 GBP (4 925 USD) pour la première fois. L'épargne ainsi constituée est destinée à la retraite (une fois atteint l'âge de 60 ans) ou à un premier achat immobilier (quel que soit l'âge).
Etats-Unis							

Panorama des pensions 2017
Les indicateurs de l'OCDE et du G20
© OCDE 2018

Chapitre 2

Retraites flexibles dans les pays de l'OCDE

Ce chapitre traite des retraites flexibles dans les pays de l'OCDE, en commençant par examiner les conditions de travail et de départ à la retraite. Ensuite, il s'intéresse aux options de retraite flexible existant dans ces pays, et notamment au cumul emploi-retraite avant et après l'âge de la retraite, et à la possibilité de choisir le moment de son départ à la retraite. Dans un troisième temps, il examine les préférences des populations en matière de retraite flexible, et le recours réel à ces dispositifs, avant de conclure.

2.1. Introduction

Différents gouvernements à travers le monde reculent l'âge normal de la retraite et ferment les voies d'accès à la retraite anticipée. Comme nous l'avons vu dans le chapitre 1, un nombre croissant de pays, tentant de trouver le bon équilibre entre temps d'activité et temps de retraite, fixent l'âge officiel de départ à la retraite après 65 ans. Il s'agit d'un calcul en partie financier : dans un contexte de hausse de l'espérance de vie et de vieillissement démographique, des mesures sont nécessaires pour améliorer la viabilité financière des régimes de retraite et limiter le coût du financement des retraites pour les générations actuelles et futures. Toutefois, cela reflète également le fait que les personnes âgées vivent désormais des vies plus actives et en meilleure santé.

Un âge fixe de départ à la retraite n'est pas forcément avantageux pour tous. Les partisans de la retraite « à la carte » mettent en avant la diversité des travailleurs âgés. Certains ont envie de travailler plus longtemps et sont en mesure de le faire, pour des questions de revenu, de vie sociale, ou simplement parce qu'ils aiment leur travail ; d'autres veulent s'arrêter plus tôt pour des raisons de santé, pour se consacrer à d'autres centres d'intérêt ou, comme on le voit de plus en plus, pour s'occuper de parents âgés ou de leurs petits-enfants.

Au vu de cette hétérogénéité, des voix se sont élevées pour demander l'instauration de dispositifs flexibles permettant de choisir le moment et les modalités de départ à la retraite. Dans son acception la plus courante, l'expression « retraite flexible » désigne les dispositifs offrant aux individus la possibilité de percevoir une prestation de retraite – dans son intégralité ou non – tout en conservant un emploi rémunéré, souvent à temps partiel. On parle également de retraite « progressive », « par étapes » ou « partielle ». La notion de flexibilité se rapporte également au moment du départ à la retraite – c'est-à-dire à la possibilité de percevoir une pension de retraite avant ou après l'âge officiel de départ à la retraite. Certains pays ont déjà mis en place une tranche d'âge dans laquelle les travailleurs sont libres de partir à la retraite quand ils le choisissent.

Une part importante de travailleurs souhaite davantage de possibilités de modulation en matière de retraite. Selon une enquête récente, 43 % des répondants veulent continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite au Japon, alors que seuls 15 % l'envisagent en France (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). De même, les deux tiers pratiquement des habitants de l'UE sont plus favorables au cumul d'un emploi à temps partiel et d'une pension partielle qu'à un départ à la retraite pur et simple (Eurofound, 2016). Ces disparités entre les pays sont vraisemblablement partiellement imputables à l'aménagement des régimes de retraite dans chaque pays : le niveau des pensions perçues aux différents âges et les avantages conférés par l'allongement de la période d'activité professionnelle influencent considérablement l'état d'esprit des travailleurs à l'égard de la flexibilité. Par exemple, l'instauration de plafonds de revenu au-delà desquels les prestations de retraite sont réduites peut dissuader de travailler au-delà de l'âge de la retraite.

Toutefois, les gains financiers ne sont pas la seule raison incitant les individus à travailler plus longtemps ; en effet, le maintien dans l'emploi améliore également leur

satisfaction à l'égard de l'existence. Dans plusieurs pays européens, ainsi qu'aux États-Unis, les travailleurs de plus de 45 ans sont moins stressés et plus satisfaits à l'égard de l'existence que les travailleurs plus jeunes (Nikolova et Graham, 2014)[1]. Cela vaut pour les travailleurs à temps plein, les travailleurs à temps partiel volontaires et les travailleurs indépendants. Toutefois, même s'il demeure positif, cet écart avec les plus jeunes s'atténue pour la tranche d'âge des 66 ans et plus, et plus particulièrement pour les travailleurs à temps plein, ce qui montre que le maintien dans l'emploi n'est pas toujours un choix délibéré.

De nombreux employeurs trouvent des avantages à maintenir les travailleurs plus âgés dans l'emploi. Ces travailleurs sont plus expérimentés, et contribuent à préserver les connaissances et à les transférer aux travailleurs plus jeunes. Dans les pays où le vieillissement démographique est déjà bien avancé et où la pénurie de main-d'œuvre qualifiée guette, comme au Japon et en Allemagne, les employeurs redoublent d'efforts pour maintenir les travailleurs âgés en activité, notamment parce que le réemploi de travailleurs déjà retraités pour faire face aux pénuries peut être compliqué et coûteux. Dans le même temps, les progrès technologiques facilitent les retraites flexibles en permettant aux individus de travailler depuis leur domicile, et en réduisant les contraintes physiques auxquelles sont exposés les travailleurs.

Toutefois, les employeurs peuvent également émettre certaines réserves concernant le maintien des travailleurs âgés dans l'emploi. La discrimination en fonction de l'âge demeure fréquente en entreprise, à l'instar des préjugés à l'égard de la productivité des travailleurs âgés et de leur capacité à faire face aux nouveaux enjeux[2]. Dans de nombreux pays, le travail à temps partiel des personnes âgées est rare : les règles relatives à l'âge du départ à la retraite sont strictes, et les travailleurs se retrouvent face à un choix binaire : prendre leur retraite ou continuer à travailler. En outre, les règles en matière de retraite obligatoire permettent aux employeurs de mettre fin aux contrats lorsque les travailleurs atteignent un certain âge[3], bien qu'en raison des limitations des données, nous ne sachions pas à quelle fréquence les employeurs ont effectivement recours à la retraite obligatoire pour se séparer des travailleurs âgés.

Du point de vue des pouvoirs publics, les retraites flexibles sont un instrument à double tranchant. D'une part, elles améliorent le bien-être et incitent à travailler plus longtemps. Cela peut contribuer à accroître les futurs droits à retraite des travailleurs, ce qui est particulièrement important pour ceux qui ont mené une carrière en dents de scie et affichent un historique de cotisation incomplet. Ils continueraient ainsi à contribuer à la croissance économique et à générer des recettes fiscales. D'autre part, les dispositifs de retraite flexible peuvent inciter les individus à prendre leur retraite tôt, et les faire tomber dans la pauvreté s'ils sous-estiment leurs besoins financiers à la retraite, même si les règles sont fixées de manière actuariellement neutre (voir annexe 2.A1). C'est également ce qui risque d'arriver aux travailleurs qui prennent partiellement leur retraite tout en continuant à travailler, puis trouvent leur pension finale insuffisante lorsqu'ils prennent définitivement leur retraite. Les options de retraite anticipée risquent de poser un problème d'équité sociale si les plus aisés sont les seuls à pouvoir se permettre de prendre leur retraite de manière anticipée, alors que les autres ont encore besoin de travailler.

La section 2.2 du présent chapitre examine le contexte des mesures d'assouplissement des retraites, et notamment le taux d'activité et l'état de santé des travailleurs âgés dans les pays de l'OCDE. La section 2.3 examine les différentes options de retraite flexible en vigueur dans les pays de l'OCDE, et analyse l'impact de ces différentes options sur les droits

à pension. La section 2.4 analyse l'état d'esprit des salariés et des employeurs à l'égard des retraites flexibles, et compare les préférences exprimés et les pratiques réelles. La section finale formule des recommandations d'action publique. Les règles s'appliquant à la retraite et au cumul emploi-retraite sont détaillées dans le tableau 2.A2.1 en annexe.

2.2. Quelles sont les conditions de travail et de départ à la retraite dans les différents pays de l'OCDE ?

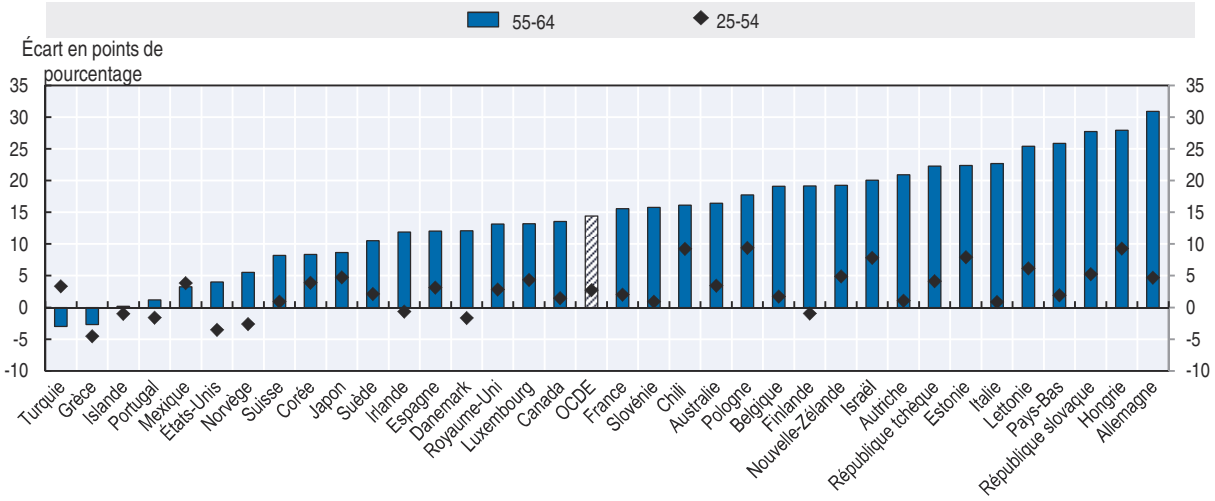
Les conditions de travail et de départ à la retraite des personnes âgées varient considérablement. On constate non seulement des différences au fil du temps et entre les groupes socioéconomiques, mais également en termes de taux d'activité des personnes âgées et d'espérance de vie. Cela a un effet sur l'âge effectif de sortie du marché du travail, le temps passé à la retraite, et enfin les possibilités d'instauration ou de développement d'options de retraite flexible.

Les travailleurs âgés représentent une part plus importante de la main-d'œuvre actuelle

Depuis 2000, le taux d'activité des personnes âgées a considérablement augmenté, alors que le taux de chômage de ce groupe d'âge est resté faible dans la plupart des pays de l'OCDE, même si la fréquence du chômage de longue durée demeure élevée. Le taux de chômage des 55-64 ans a progressé de plus de 14 points, passant de 44.0 % en 2000 à 58.4 % en 2016 (graphique 2.1). Il a beaucoup moins progressé chez les 25-54 ans, passant de 76.8 % à 79.5 %. Même s'ils rattrapent leur retard, les travailleurs âgés affichent toujours des taux d'emploi inférieurs à la moyenne. Contrairement aux tendances observées par le passé, le taux d'activité des travailleurs âgés a plutôt augmenté que diminué dans le sillage de la crise financière internationale (OCDE, 2013).

Graphique 2.1. **Le taux d'emploi des personnes âgées a enregistré une forte croissance**

Évolution du taux d'emploi, 2000-16, en pourcentage



Source : Base de données OECD.Stats, Enquête sur les forces de travail par sexe et par âge.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633318

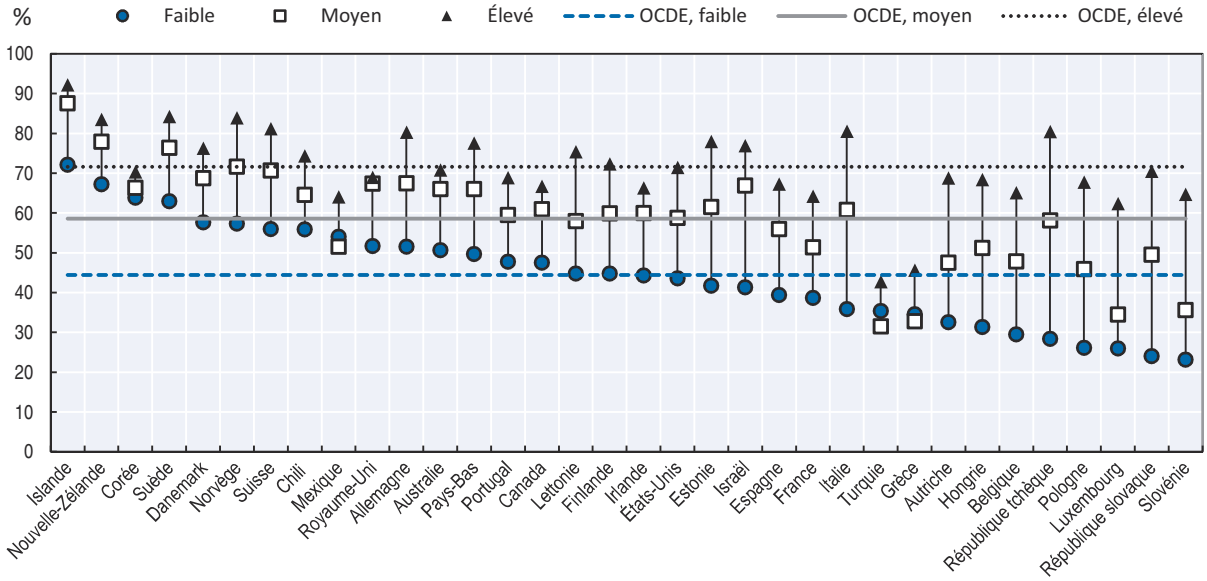
En moyenne, l'emploi des 55-64 ans, tous niveaux d'instruction confondus, a augmenté entre 2000 et 2016[4]. Il existe toutefois des différences considérables d'un pays à l'autre : le taux d'emploi des moins instruits a davantage augmenté que celui des plus

instruits au Danemark et au Luxembourg, alors que l'inverse a été observé en Corée, en Estonie, en Italie et en Pologne.

Toutefois, malgré ce tableau globalement positif, les travailleurs âgés peu instruits ont beaucoup moins de chances d'occuper un emploi que leurs homologues plus instruits, bien que les taux d'emploi de cette cohorte varient considérablement d'un pays à l'autre (graphique 2.2). En 2016, dans les pays de l'OCDE, le taux d'emploi moyen des 55-64 ans peu instruits atteignait 44 %, contre 59 % et 72 % pour les personnes de la même tranche d'âge moyennement et très instruites, respectivement. Le taux d'emploi des travailleurs âgés peu instruits était inférieur à 30 % en Belgique, au Luxembourg, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque et en Slovénie. À l'inverse, il était supérieur à 60 % en Corée, en Islande, en Nouvelle-Zélande et en Suède.

Graphique 2.2. **Le taux d'emploi des personnes âgées augmente avec le niveau d'instruction, 2016**

Taux d'emploi de la population âgée de 55 à 64 ans, par niveau d'instruction



Note : « faible » se rapporte à un niveau d'instruction inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire, « moyen » au deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non supérieur, et « élevé » à l'enseignement supérieur. Données de 2015 pour le Chili et l'Irlande.

Source : OCDE (2017), « OECD Education at a Glance: Educational attainment and labour-force status » (base de données).

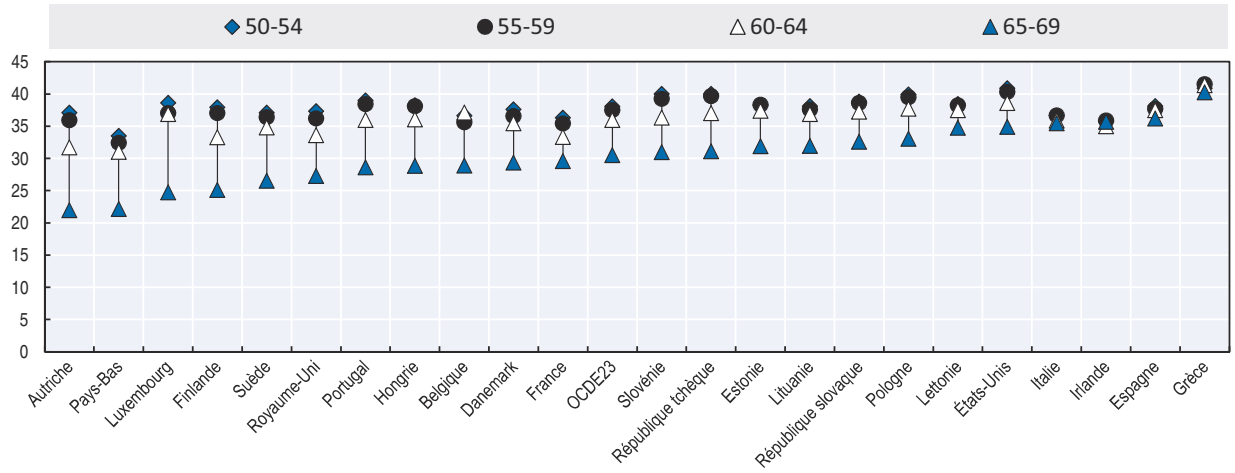
StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633337*

Malgré une hausse globale du taux d'activité des femmes, les femmes âgées travaillent toujours moins que les hommes dans la plupart des pays, tous niveaux d'instruction confondus. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'écart entre le taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans et celui des femmes de la même tranche d'âge était légèrement supérieur chez les plus instruits, s'établissant à 15 points de pourcentage (p.p.), contre 12 et 10 p.p. chez les hommes et les femmes moyennement et très instruits, respectivement. Cet écart dépassait 25 p.p. chez les moins instruits au Chili, en Irlande, en Italie, au Mexique et en Turquie.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, le temps de travail hebdomadaire des 60-64 ans occupant un emploi n'est inférieur que de quelques heures à celui des 50-54 ans, en moyenne (graphique 2.3). L'écart entre ces deux groupes d'âge en termes de nombre

d'heures travaillées n'est supérieur à quatre heures que dans deux pays de l'OCDE de l'échantillon : l'Autriche et la Finlande. En Hongrie et aux États-Unis, les 50-54 ans travaillent environ 38 et 41 heures par semaine en moyenne, respectivement, alors que les 60-64 ans déclarent travailler 36 et 39 heures par semaine en moyenne. Dans le même temps, le taux d'emploi des quinquagénaires et des sexagénaires a considérablement diminué dans de nombreux pays de l'OCDE (OCDE, 2018) ; les principales variations de l'offre de main-d'œuvre se produisent à la marge extensive et non à la marge intensive, ce qui signifie que la plupart des personnes âgées, plutôt que de réduire progressivement leur temps de travail à mesure qu'elles vieillissent, arrêtent de travailler complètement.

Graphique 2.3. **Nombre d'heures travaillées par semaine par les salariés, 2015**



Source : Calculs fondés sur l'EFT-UE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633356

Seuls 21 % des 65-69 ans occupaient un emploi en 2016 dans l'OCDE (graphique 5.6 du chapitre 5). Toutefois, le taux d'emploi de ce groupe d'âge varie également considérablement d'un pays à l'autre. Il dépasse 40 % au Chili, en Corée, en Islande, au Japon et en Nouvelle-Zélande. C'est en Islande qu'il est le plus élevé (56 %), alors que les taux les plus bas (autour de 5 %) sont observés en Belgique, en Espagne, en Hongrie, au Luxembourg et en Slovénie.

Pour ceux qui sont toujours en activité après l'âge de 65 ans, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine diminue considérablement dans la plupart des pays, ce qui évoque un retrait progressif du marché du travail. En Autriche et aux Pays-Bas, par exemple, les 65-69 ans travaillaient environ 22 heures par semaine en 2015, contre un peu moins de 25 heures au Luxembourg. Toutefois, les différents groupes d'âge affichent un temps de travail similaire en Espagne, en Grèce, en Irlande et en Italie, ce qui montre que les personnes restant dans l'emploi à des âges avancés continuent de travailler à temps plein. Dans la plupart de ces pays, l'âge de la retraite est fixé à 65 ans ou moins ; par conséquent, de nombreux travailleurs âgés sont déjà sortis du marché du travail.

Les modalités de sortie du marché du travail varient d'un groupe socioéconomique à l'autre. Dans la majorité des pays de l'OCDE, le temps de travail des individus très instruits d'âge très actif est supérieur à celui de leurs homologues peu instruits (OCDE, 2018). À des âges plus avancés, la situation est différente : dans de nombreux pays, le temps de travail hebdomadaire des 65-69 ans peu instruits est plus élevé que celui de leurs homologues très

instruits de la même classe d'âge, ce qui signifie que les travailleurs très instruits de ces pays réduisent leur temps de travail plus rapidement que les travailleurs peu instruits. Ce résultat pourrait indiquer que les travailleurs peu instruits occupent moins souvent des emplois compatibles avec les dispositifs de départ en retraite progressif, et/ou sont forcés de travailler pendant un plus grand nombre d'heures et jusqu'à un âge plus avancé que les travailleurs plus instruits, pour des raisons financières.

Les inégalités d'espérance de vie demeurent importantes, alors que l'espérance de vie en bonne santé s'est considérablement améliorée

L'espérance de vie à tous les âges a augmenté rapidement à travers le monde ces dernières années. L'espérance de vie à 65 ans a progressé de plus de cinq ans en moyenne au cours des 40 dernières années, hommes et femmes confondus. En 2010-15, une femme de 65 ans pouvait espérer vivre au moins 22 années supplémentaires en moyenne en Australie, au Chili, en Corée, en Espagne, en France, en Italie, au Japon et en Suisse, mais moins de 19 années supplémentaires en Hongrie, en Lettonie, en République slovaque et en Turquie. La longévité des femmes par rapport aux hommes a augmenté entre 1960 et le milieu des années 80, mais s'est stabilisée depuis (OCDE, 2017a).

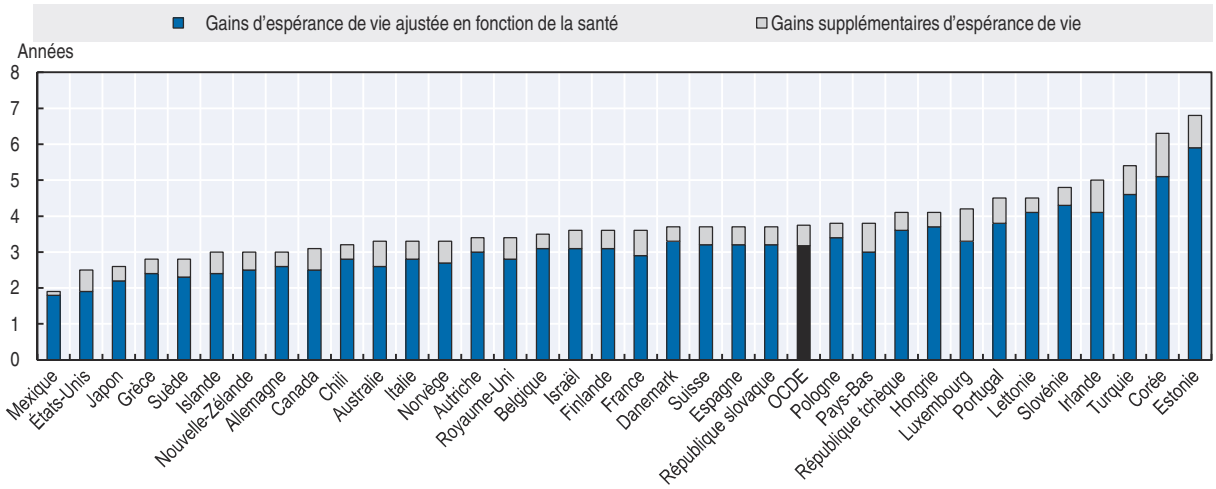
D'importantes différences socioéconomiques persistent en matière de longévité. Des travaux récents de l'OCDE montrent que les inégalités entre les groupes socioéconomiques en termes d'espérance de vie restante sont beaucoup plus importantes que ne le prévoyaient les estimations (OCDE, 2017a). A l'âge de 65 ans, les hommes très instruits peuvent espérer vivre environ 3.5 ans de plus que leurs homologues peu instruits. Pour les femmes, cet écart est moins important, s'établissant à 2.5 ans.

En outre, les personnes peu instruites présentent un risque d'invalidité plus important, ce qui soulève d'importantes questions pour les autorités en charge des retraites, quant à savoir si les cohortes vivant plus longtemps passeront leurs années de vie supplémentaires en bonne ou en mauvaise santé. Si le fait de vivre plus vieux signifie être malade ou invalide plus longtemps, il ne serait pas réaliste d'attendre des travailleurs qu'ils continuent de travailler à des âges plus avancés.

Toutefois, on estime qu'une part importante (85 %) des années d'espérance de vie à la naissance gagnées depuis 2000 dans les pays de l'OCDE sont vécues en bonne santé, c'est-à-dire sans incapacité (graphique 2.4). Cela signifie que la part des années de vie en bonne santé dans la durée de vie totale est restée stable. Bien entendu, avec l'âge, la part des années de vie en bonne santé dans l'espérance de vie restante diminue. En 2014, dans 25 pays européens de l'OCDE, près de 40 % des hommes et 47 % des femmes de 50 ans, en moyenne, ont vu leur espérance de vie restante se dégrader en raison de limitations dans leur vie quotidienne. Globalement, le nombre d'années de vie en bonne santé a augmenté depuis 2005, mais le ratio années de vie en bonne santé/espérance de vie restante à l'âge de 50 ans n'a que légèrement diminué chez les hommes comme chez les femmes (OCDE, 2017a)[5].

Conformément aux tendances observées en matière d'espérance de vie, on constate également d'importantes différences socioéconomiques en ce qui concerne l'état de santé autodéclaré (graphique 2.5). L'écart entre le taux de personnes à bas revenu et le taux de personnes à haut revenu se déclarant en bonne santé atteint en moyenne 19 points dans les pays de l'OCDE, et s'établit à 41 points en Estonie. La différence entre les individus peu instruits et très instruits est encore plus importante, avec un écart moyen de 25 points dans la zone OCDE.

Graphique 2.4. **Les années d'espérance de vie supplémentaires sont vécues majoritairement en bonne santé**

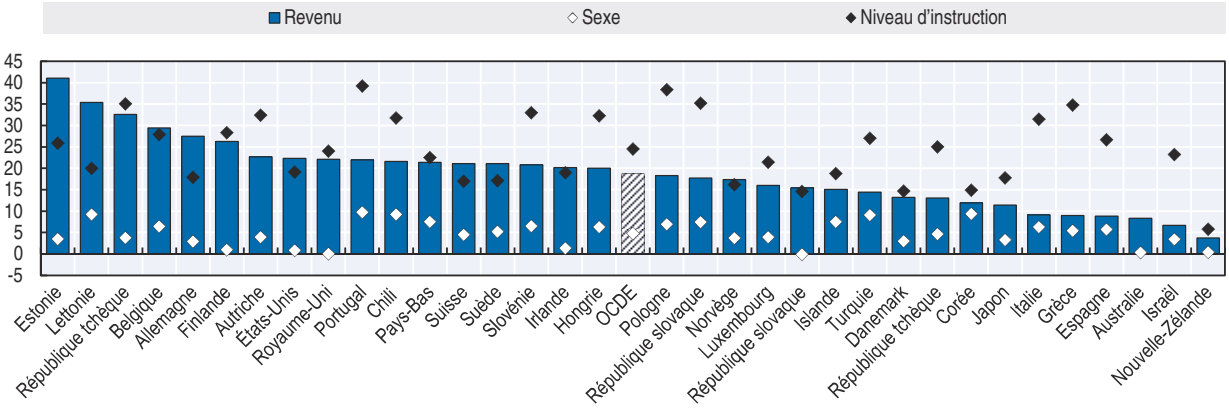


Note : Les pays sont classés par ordre croissant des gains d'espérance de vie. L'espérance de vie ajustée en fonction de la santé est définie comme le nombre moyen d'années qu'une personne peut espérer vivre en « bonne santé » en tenant compte des années passées avec des problèmes de santé causés par des maladies et/ou des blessures.
Source : OMS (2016).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633375

Graphique 2.5. **L'état de santé autodéclaré varie considérablement en fonction du sexe, du revenu et du niveau d'instruction**

Variation de la part de population se déclarant en bonne santé en fonction du revenu, du sexe et du niveau d'instruction, points de pourcentage, 2015



Note : Le sexe est défini comme la différence entre les hommes et les femmes, le revenu se rapporte à la différence entre le 5e quintile et le 1e quintile de revenu, et le niveau d'instruction à la différence entre les personnes peu et très instruites.
Source : Statistiques de l'OCDE sur la santé.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633394

Les hommes sont plus susceptibles de se déclarer en bonne santé que les femmes, même s'ils ont plus de risques de mourir plus jeunes. Cela peut s'expliquer par des normes culturelles, et par l'incidence plus élevée des maladies non mortelles mais invalidantes chez les femmes à des âges plus avancés ; les hommes, en revanche, sont plus souvent touchés par des maladies mortelles (voir par exemple Espelt et al., 2010 ; Sarkeala et al., 2011).

Les différences en matière de santé, et donc d'espérance de vie, ont un impact sur la capacité des personnes à travailler au-delà d'un certain âge. Les personnes très instruites à haut revenu auront souvent moins de difficultés à continuer à travailler, d'autant que les

emplois très qualifiés sont généralement associés à des contraintes physiques moindres. Les travailleurs peu qualifiés, en revanche, peuvent trouver difficile, voire impossible, de continuer à travailler, surtout dans les professions imposant des contraintes physiques importantes.

Les différences d'espérance de vie nourrissent également les inégalités en matière de retraite. Dans la mesure où les personnes plus instruites peuvent espérer vivre plus longtemps après l'âge de la retraite, elles accumulent un patrimoine retraite plus important que celui des retraités peu instruits, qui perçoivent des prestations de retraite sur une période plus courte. Des estimations récentes portant sur les pays de l'OCDE montrent qu'un écart de 3 ans entre les hauts et les bas revenus en termes d'espérance de vie à la retraite se traduit par un écart de 13 % en termes de patrimoine retraite, ce qui aggrave les inégalités entre les deux groupes sur le plan des prestations mensuelles (OCDE, 2017a).

Ainsi, le relèvement de l'âge de la retraite toucherait en moyenne plus durement les bas revenus que les hauts revenus, parce que la hausse couvrirait une part plus importante de leur espérance de vie restante. Toutefois, OCDE (2017a) montre que cet impact relatif dû aux différences de longévité est limité. Si l'âge effectif de départ à la retraite était relevé de trois ans entre 2015 et 2060, le patrimoine retraite – à savoir les prestations de retraite totales actualisées en tenant compte de la durée de la période passée à la retraite, et donc de l'espérance de vie – des bas revenus ne diminuerait que de 1.2 % seulement en moyenne par rapport à celui des hauts revenus.

L'âge de sortie du marché du travail a considérablement diminué entre 1970 et 2000, réduisant l'écart avec l'âge normal de la retraite

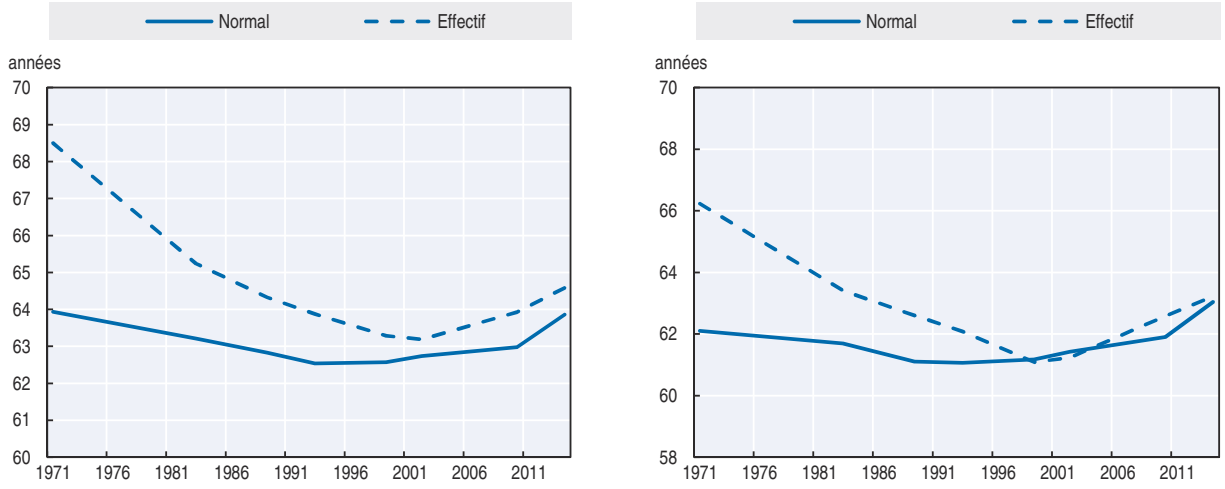
La hausse de l'espérance de vie à la naissance, conjuguée à une baisse rapide des âges effectifs de départ à la retraite jusqu'au début des années 2000, a considérablement allongé la durée de la retraite au cours des dernières décennies. Au début des années 70, les hommes et les femmes des pays de l'OCDE pouvaient espérer passer en moyenne 10.8 ans et 14.7 ans à la retraite, respectivement ; ces chiffres s'établissent aujourd'hui à 18.1 ans pour les hommes et 22.5 ans pour les femmes. Cette évolution menace la viabilité financière des régimes de retraite, d'où des efforts des pouvoirs publics pour prolonger la vie professionnelle.

L'âge effectif moyen de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE, calculé comme l'âge moyen auquel les individus sortent du marché du travail[6], a reculé de près de cinq ans chez les hommes et les femmes entre les années 70 et le début des années 2000 (graphique 2.6). Cette forte baisse est notamment due à l'arrivée à maturité des régimes de retraite : la couverture et l'adéquation de ces régimes se sont considérablement améliorées pendant la deuxième moitié du 20e siècle, ce qui a permis à de nombreux travailleurs âgés d'acquérir des droits à pension suffisants pour arrêter de travailler plus tôt. Dans le même temps, de nombreux pays de l'OCDE ont mis en place des dispositifs de retraite anticipée au milieu des années 70 et dans les années 80, afin de libérer des emplois pour les plus jeunes.

Toutefois, les effets escomptés de la retraite anticipée sur l'emploi des jeunes ne se sont pas concrétisés, et les dépenses de retraite ont explosé, compromettant la viabilité financière des régimes de retraite (Banks et al., 2010 ; Herbertsson et Orszag, 2003 ; Jousten et al., 2008 ; Kalwij et al., 2010). Par conséquent, les voies d'accès à la retraite anticipée ont été fermées, et l'âge normal de la retraite a été relevé[7]. Bien que les âges effectifs de départ à la retraite aient légèrement augmenté récemment, l'âge moyen de sortie du marché du travail demeure très inférieur à son niveau de 1970 (environ quatre ans de moins pour les hommes et trois ans de moins pour les femmes).

Graphique 2.6. **La hausse de l'âge effectif de départ à la retraite est inférieure à la hausse de l'âge normal de la retraite**

Âge moyen normal et effectif de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE, par sexe, 1970-2015



Note : L'âge effectif de départ à la retraite est mesuré ici par l'âge moyen de sortie du marché du travail (voir indicateur 7.8).

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633413

Si l'on compare les règles qui régissaient la retraite anticipée en 2002, l'année de référence de la première édition du *Panorama des pensions*, avec celles en vigueur aujourd'hui, on peut voir à quel point la retraite anticipée a perdu du terrain. Depuis 2002, l'âge de départ en retraite anticipée a augmenté d'environ 14 mois en moyenne dans les pays de l'OCDE (tableau 2.1), alors que l'âge normal de la retraite n'a augmenté que de 8 mois seulement sur la même période. L'écart moyen entre l'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée a donc diminué d'environ six mois suite au durcissement des règles en matière de retraite anticipée.

La Belgique a augmenté le nombre d'années de cotisation nécessaires pour pouvoir partir en retraite anticipée de 30 en 2002 à 40 en 2016 (et 42 en 2019). C'est au Portugal que l'âge de départ en retraite anticipée a été le plus relevé, passant de 55 ans en 2002 à 60 ans aujourd'hui. En Finlande et en Italie, il a été relevé d'environ 3 ans. Au Japon, la pension de vieillesse des salariés est actuellement accessible aux personnes âgées entre 60 et 64 ans, mais l'âge d'ouverture des droits est progressivement relevé de manière à atteindre 65 ans en 2025 pour les hommes, et en 2030 pour les femmes[8].

En moyenne, l'âge effectif de la retraite suit la même évolution que l'âge normal de la retraite, à savoir l'âge auquel les travailleurs peuvent accéder à des prestations de retraite non réduites. Ce dernier a diminué jusqu'au début des années 90 pour les hommes, tombant à 62.5 ans après avoir culminé à 64 ans en 1970 (graphique 2.6). Pour les femmes, la baisse a été moins importante, de 62 ans en 1970 à 61 ans à la fin des années 80. Depuis, l'âge normal de la retraite a augmenté régulièrement pour les hommes comme pour les femmes, mais vient seulement d'atteindre le niveau observé en 1970 pour les hommes, lorsque l'espérance de vie était beaucoup plus courte et les conditions sanitaires généralement moins favorables. Pour les femmes, l'âge normal de la retraite a dépassé son niveau de 1970 (62 ans) en 2010, et a gagné encore 1 an en 2015. Cette hausse relativement rapide de l'âge de départ à la retraite des femmes est une conséquence des mesures visant à niveler les âges de départ à la retraite.

Tableau 2.1. **Âges minimaux et normaux de départ à la retraite (sur la base d'une carrière complète) en 2002 et 2016, hommes**

	2002		2016			2002		2016	
	Minimum	Normal	Minimum	Normal		Minimum	Normal	Minimum	Normal
Australie	55.0	65.0	55.0	65.0	Corée	55.0	60.0	57.0	61.0
Autriche	61.5	65.0	62.0	65.0	Lettonie	60.0	61.5	60.8	62.8
Belgique	60.0	65.0	62.0	65.0	Luxembourg		60.0		60.0
Canada	60.0	65.0	60.0	65.0	Mexique	60.0	65.0	60.0	65.0
Chili		65.0		65.0	Pays-Bas		65.0		65.5
République tchèque	58.2	61.2	60.0	63.0	Nouvelle-Zélande		65.0		65.0
Danemark	60.0	65.0	60.0	65.0	Norvège	62.0	67.0	62.0	67.0
Estonie	60.0	63.0	60.0	63.0	Pologne		65.0		66.0
Finlande	60.0	65.0	63.0	65.0	Portugal	55.0	65.0	60.0	66.2
France		60.0		61.6	République slovaque		60.0	60.0	62.0
Allemagne	63.0	65.0	63.0	65.0	Slovénie		60.0		60.0
Grèce		58.0		62.0	Espagne	61.0	65.0	61.0	65.0
Hongrie		62.0		63.0	Suède	60.0	65.0	61.0	65.0
Islande	65.0	67.0	65.0	67.0	Suisse		65.0	63.0	65.0
Irlande		66.0		66.0	Turquie		55.0		60.0
Israël		65.0		67.0	Royaume-Uni		65.0		65.0
Italie	60.0	65.0	62.8	66.6	États-Unis	62.0	65.0	62.0	66.0
Japon	60.0	65.0	60.0	65.0	**OCDE**	**61.0**	**63.6**	**61.9**	**64.3**

Note : Les âges indiqués se rapportent à une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans, l'âge normal de la retraite étant l'âge à partir duquel toutes les composantes de la retraite sont accessibles sans pénalité. L'âge minimum moyen calculé pour l'OCDE est fondé sur l'âge normal pour les pays où il n'existe pas de possibilité de retraite anticipée.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633432*

En moyenne, l'écart entre l'âge effectif et l'âge normal de la retraite est désormais quasi nul pour les femmes, et inférieur à 9 mois pour les hommes. Toutefois, l'âge effectif moyen de départ à la retraite dans la zone OCDE est fortement influencé par plusieurs pays affichant des âges de sortie du marché du travail très avancés, comme le Chili, la Corée et le Mexique. Au Chili et au Mexique, les taux élevés d'emploi informel se traduisent pas des droits à pension bas, ce qui peut obliger les individus à rester sur le marché du travail jusqu'à un âge avancé. En Corée, nombre de personnes âgées n'ont pas droit à des prestations de retraite adéquates liées à la rémunération, du fait de la mise en place relativement récente du régime de retraite[9]. Le retrait de ces trois pays de l'échantillon fait disparaître l'écart entre l'âge effectif et l'âge normal de la retraite, le premier étant légèrement inférieur au second pour les femmes (63.0 contre 63.6 ans).

En vertu de la législation existante, l'écart moyen entre l'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée restera constant dans les pays de l'OCDE au cours des prochaines décennies, grâce à des ajustements compensatoires de l'âge normal et de l'âge de la retraite anticipée. Des réformes sont mises en place progressivement dans certains pays où l'écart entre l'âge normal et l'âge de la retraite anticipée va continuer à se réduire. Par exemple, l'âge normal de la retraite en Belgique reste fixé à 65 ans pour les travailleurs ayant effectué une carrière complète commencée à l'âge de 20 ans, mais l'âge de la retraite anticipée a été relevé, passant de 60 ans en 2002 à 62 ans en 2016, et va passer à 63 ans en 2018. Dans le même temps, les États-Unis ont maintenu l'âge de la retraite anticipée (à 62 ans) mais ont ajusté l'âge normal de 65 à 66 ans ; à terme, il sera relevé à 67 ans.

Même si l'écart moyen entre les deux demeure constant, l'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée devraient tous deux augmenter, du fait des mesures mises en œuvre par de nombreux pays pour indexer l'âge de la retraite sur l'espérance de vie. Les

travailleurs devront travailler plus jusqu'à un âge plus avancé pour avoir droit à une retraite complète, l'âge de la retraite anticipée augmentant à long terme. Le tableau 2.2 détaille les âges normaux et de départ anticipé qui s'appliqueront aux travailleurs commençant leur carrière aujourd'hui.

Tableau 2.2. **Âge de la retraite anticipée et âge normal de la retraite à terme, par type de régime, pour une personne entrée sur le marché du travail à 20 ans en 2016**

		Régime	Retraite anticipée	Réduction annuelle	Normal	Augmentation
Australie		C	n.a.		**67**	
		CD	60			
Autriche		PD (LR)	62	5.1 %	**65**	4.2 %
Belgique		PD (LR)	63		**65**	
		Min.	n.a.		65	
Canada		De base/C	n.a.		**65**	7.2 % (De base/C)
		PD (LR)	60	7.2 %	65	8.4 %
Chili		De base/C	n.a.		**65**	
	hommes	CD	tout âge		65	
	femmes	CD	tout âge		60	
République tchèque		PD	60	3.6-6 %	**65**	6.0 %
Danemark		De base/C	n.a.		**74**	6.9 %
		DC (ATP)	n.a.		74	
		CD (Prof.)	69		74	
Estonie		Points	62	4.8 %	**65**	10.8 %
		CD	62			
Finlande		Min.	65	4.8 %	**68**	4.8 %
		PD	65		68	4.8 %
France		PD	62	5.0 %	63	5.0 %
		Points	57	4.0-7.0 %	**64**	
Allemagne		Points	63	3.6 %	**65**	6.0 %
Grèce		PD	62		**62**	
Hongrie	hommes	PD	n.a.		**65**	6.0 %
	femmes	PD	Tout âge à partir de 40 ans		**65**	6.0 %
Islande		De base/C	n.a.		**67**	6.0 %
		PD (Prof.)	65	7.0 %	67	8.0 %
Irlande		De base/C	n.a.		**68**	n.a.
Israël	hommes	De base/C	n.a.		**67**	5.0 %
	femmes	De base/C	n.a.		**64**	5.0 %
		CD			67	
Italie		NCD	67.4		**71.2**	
Japon		De base/PD	60	6.0 %	**65**	8.4 %
Corée		PD	60	6.0 %	**65**	7.2 %
Lettonie		NCD/CD	63		**65**	
		C	n.a.		65	
Luxembourg		PD	60		**60**	n.a.
Mexique		C	n.a.		**65**	
		CD	tout âge/60	-	65	-
Pays-Bas		De base	n.a.		**71**	n.a.
		PD (Prof.)			65	
Nouvelle-Zélande		De base	n.a.		**65**	
		CD	souple			
Norvège		Min.	67		**67**	
		NCD/PD	62			
		CD (Prof.)	62			
Pologne	hommes	NCD/Min.	n.a.		**65**	
	femmes	NCD/Min.	n.a.		**60**	
Portugal		PD	n.a.		**68**	
		Min.	n.a.		68	
République slovaque		PD	66	6.5 %	**68**	6.0 %
		CD	62		68	
Slovénie		PD	n.a.		**60**	4-12 %
Espagne		PD	n.a.		**65**	2 %-4 %
Suède		GARP	n.a.		**65**	
		NCD/CD	61			
		CD (Prof.)	55		65	
Suisse	hommes	PD	63	6.8 %	**65**	5.2-6.3 %
	femmes	PD	62	6.35-7.1 %	**64**	4.5-5 %
Turquie	hommes	PD	n.a.		**61**	
	femmes	PD	n.a.		**59**	
Royaume-Uni		De base	n.a.		**68**	5.8 %
États-Unis		PD	62	5.0/6.7 %	**67**	8.0 %
		C	n.a.		65	

Note : PD = prestations définies ; CD = cotisations définies ; n.a. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; Prof. = professionnel ; C = ciblé. Lorsque l'âge de départ à la retraite des hommes et des femmes n'est pas identique, il est présenté séparément. Prestations ajustées automatiquement en cas de retraite anticipée ou différées pour les régimes à cotisations définies. Données arrondies à une décimale près. L'âge de la retraite de référence utilisé dans les modélisations figure en gras.

Source : Voir les « profils par pays » disponibles à l'adresse *www.oecd.org/pensions/pensionsataglance.htm*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633451*

L'âge normal de la retraite s'établira à 66 ans en moyenne pour les hommes dans la zone OCDE, et l'âge de la retraite anticipée à un peu moins de 64 ans, ce qui est proche de l'âge normal de départ en vigueur actuellement. Si les hausses prévues de l'espérance de vie sont totalement répercutées sur l'âge de la retraite, comme le prévoient plusieurs pays, l'âge de la retraite anticipée devrait atteindre 69 ans au Danemark d'ici à 50 ans environ, ce qui est supérieur à l'âge normal de la retraite en vigueur dans l'ensemble des pays de l'OCDE aujourd'hui. De même, l'âge normal de la retraite des personnes commençant leur carrière aujourd'hui dépassera 70 ans en Italie et aux Pays-Bas.

2.3. Quelles sont les options de retraite flexible existantes ?

Ces dernières années, le débat autour de la retraite flexible s'est concentré sur les possibilités de cumuler emploi et retraite, de façon que les travailleurs puissent se retirer progressivement du marché du travail. Plusieurs pays ont mis en place des programmes visant à allonger la durée de la vie professionnelle, en réduisant le nombre d'heure travaillées à un âge plus avancé, et en utilisant les retraites pour compenser au moins partiellement la perte de revenu.

Une autre dimension de la flexibilité se rapporte à la possibilité de choisir le moment du départ en retraite. La plupart des régimes de retraite offrent déjà cette souplesse, en permettant un départ anticipé sous certaines conditions, comme atteindre l'âge seuil, avoir commencé à travailler très jeune ou avoir cotisé pendant un certain nombre d'années. La retraite anticipée se rapporte généralement au fait d'arrêter de travailler avant l'âge normal de la retraite et d'accepter des prestations mensuelles inférieures pour compenser le versement de la retraite sur une période plus longue, et une carrière plus courte. Des pénalités de retraite anticipée peuvent éventuellement s'appliquer. Toutefois, plusieurs pays permettent de demander une pension de retraite plus tôt, tout en restant dans l'emploi. Souvent, des restrictions salariales s'appliquent, et elles sont généralement plus strictes que les restrictions appliquées aux salaires perçus après l'âge normal de la retraite. En Belgique par exemple, les personnes qui partent en retraite anticipée peuvent gagner jusqu'à 50 % du revenu moyen, seuil au-delà duquel leur pension est réduite. De nombreux pays autorisent également les travailleurs à différer leur retraite, c'est-à-dire à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, généralement en contrepartie d'une hausse des prestations visant à compenser la période de retraite plus courte.

Enfin, certains pays autorisent les travailleurs à prendre leur retraite dans une certaine tranche d'âge, par exemple entre 62 et 67 ans. Officiellement, ces régimes de retraite ne fixent pas d'âge normal de la retraite et les travailleurs sont libres de choisir. Toutefois, dans la plupart des cas, il existe un âge fixe auquel certaines composantes du régime de retraite, comme les filets de sécurité soumis à conditions de ressources ou les retraites de base universelles, deviennent accessibles. Cet âge devient de facto l'âge normal de la retraite et sert de repère pour décider quand arrêter de travailler. Citons l'exemple de la Suède, où les travailleurs peuvent demander des prestations de retraite liées à la rémunération à partir de 61 ans, mais ne touchent pas la pension garantie avant l'âge de 65 ans. Avant la réforme mise en œuvre à la fin des années 90, toutes les composantes du régime de retraite étaient accessibles de manière anticipée, la sortie effective du marché du travail se situant autour de 64 ans pour les hommes et 62 ans pour les femmes. Toutefois, depuis la mise en place de la pension garantie, l'âge effectif de sortie a augmenté régulièrement, atteignant 65.8 ans pour les hommes et 64.6 ans pour les femmes en 2016.

Les options de préretraite et de retraite différée sont rarement qualifiées de retraite flexible, mais elles fonctionnent de façon très similaire à un système de décote/surcote selon l'âge de départ. Ces deux options laissent à chaque individu la possibilité de choisir, notamment si les ajustements actuariels pour la retraite anticipée et différée tiennent compte des périodes de cotisation et de retraite plus longues ou plus courtes, ce qui brouille les frontières entre ces formes de modularité d'âge de la retraite. C'est le cas pour les régimes à cotisations définies (par capitalisation ou notionnels), dans lesquels les prestations sont automatiquement ajustées à l'âge de la retraite choisi.

Pour mieux comprendre les tendances en matière de retraite dans les différents pays de l'OCDE, il convient d'examiner de plus près les règles en vigueur dans ces pays. L'aménagement des régimes de retraite influence les décisions individuelles en matière de départ à la retraite, même dans le cas des retraites flexibles. Les sections suivantes examinent les options actuellement en place dans les pays de l'OCDE pour les trois formes de retraite flexible, et évaluent leur impact sur les pensions de retraite.

Cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite est possible dans la plupart des pays de l'OCDE, à des conditions variables. Tous les pays autorisent les retraités ayant pris leur retraite à taux plein à exercer un emploi rémunéré, mais les revenus de cet emploi peuvent affecter le versement de la pension de retraite de différentes façons. Tout dépend de l'aménagement du régime de retraite et de ses composantes individuelles, ainsi que des règles fiscales et de celles régissant l'éventuelle suppression des pensions lorsque les revenus du travail atteignent un certain niveau.

L'analyse d'un module ad hoc de l'Enquête européenne sur les forces de travail montre qu'un nombre très restreint de personnes a perçu une retraite tout en travaillant en 2012. Selon le graphique 2.7, environ 70 % des 50-55 ans étaient en activité mais ne touchaient pas de retraite. La plupart des autres n'occupaient pas d'emploi et ne demandaient pas non plus de retraite.

Graphique 2.7. **Salariés, retraités et autres personnes sans emploi âgés de 50 à 69 ans, UE 28, 2012**

Source : Eurostat, EFT-UE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633470

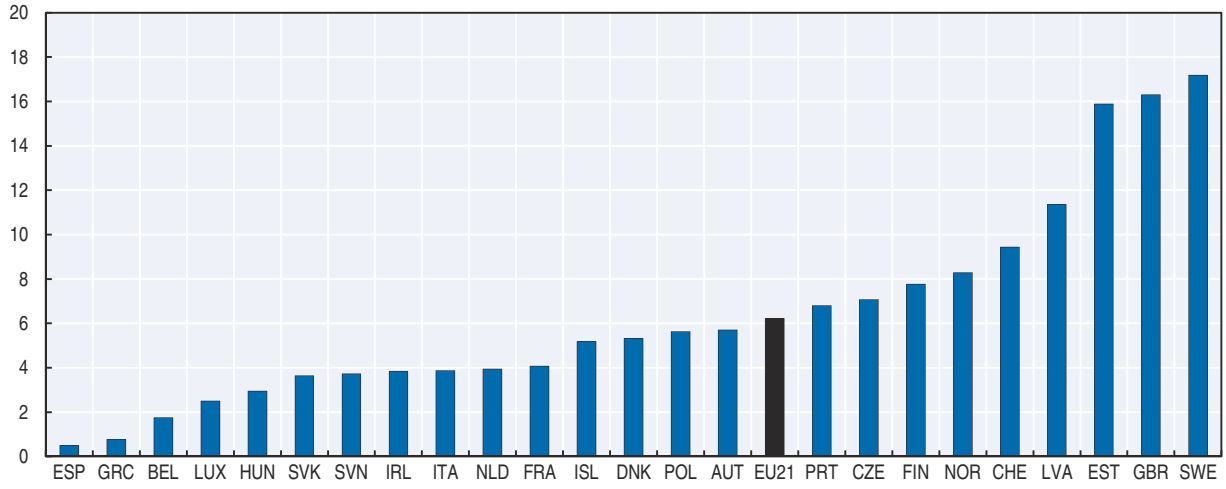
Entre l'âge de 60 et 64 ans ou de 65 et 69 ans, environ 10 % des individus cumulent emploi et retraite. En outre, à mesure qu'ils vieillissent, la part des salariés ne touchant pas de retraite diminue, une baisse notable étant observée dans le groupe des 60-64 ans lorsque l'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée commencent à s'appliquer. Entre 60 et 64 ans, 43 % des individus n'occupent pas d'emploi et touchent une retraite. Seuls 22 % restent dans l'emploi sans demander de retraite. Dans la tranche d'âge des 65-69 ans, 10 % perçoivent une retraite tout en travaillant, mais seuls 2 % continuent de travailler sans demander de retraite, ce qui signifie que le report pur et simple de la retraite n'est pas très fréquent. Le reste des 65-69 ans ne travaille pas, 70 % demandant une retraite

et 18 % n'en demandant pas. Par conséquent, les cumulants représentent 19 % des retraités âgés de 60 à 64 ans, et 12.5 % de ceux âgés de 65 à 69 ans.

Au cours de la dernière décennie, de nombreux pays de l'UE ont facilité l'accès à l'emploi pour les retraités (Eurofound, 2012). Toutefois, la part des cumulants demeure limitée, malgré des différences entre les pays à cet égard (graphique 2.8). Plus de 15 % des personnes âgées de 55 à 69 ans cumulent emploi et retraite en Estonie, au Royaume-Uni et en Suède, mais ce chiffre tombe à moins de 3 % en Belgique, en Espagne, en Grèce et au Luxembourg. En moyenne, les hommes cumulent plus souvent emploi et retraite que les femmes (OCDE, 2018).

Graphique 2.8. **Travailleurs âgés cumulant emploi et retraite, 2012**

Pourcentage de la population âgée de 55 à 69 ans



Note : Une personne est à la retraite lorsqu'elle touche une pension de vieillesse (régime légal, régime professionnel, plan de retraite souscrit à titre individuel ou régime inconnu).

Source : Eurostat, EFT-UE, module ad hoc 2012 relatif au passage de la vie active à la retraite.

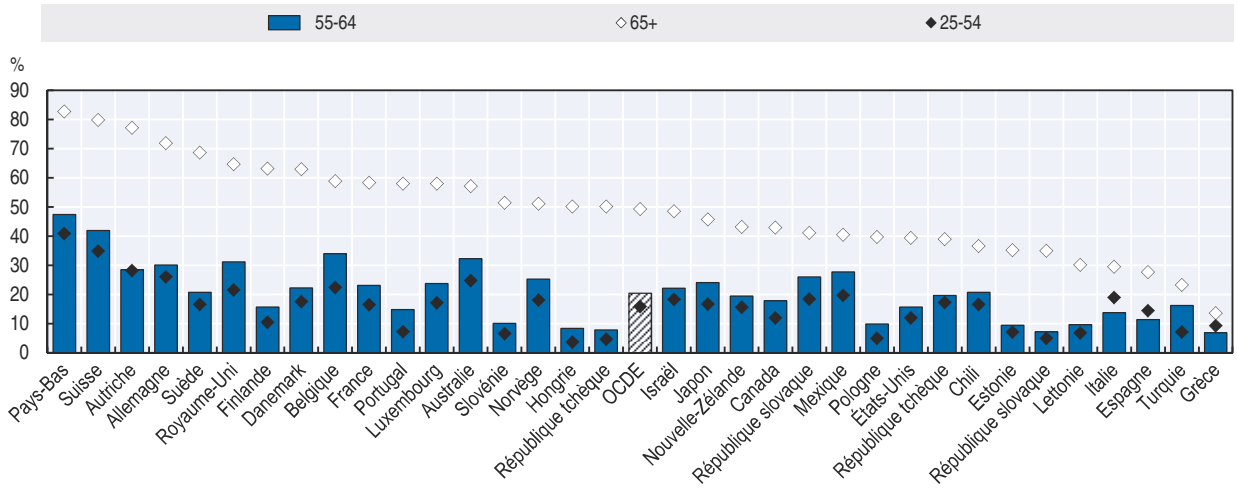
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633489

Les caractéristiques des cumulants diffèrent de celles des autres retraités. En France par exemple, 3.4 % des retraités français occupaient un emploi en 2016 (DREES, 2017). L'âge moyen des cumulants est de 65 ans, contre 72 ans pour les autres retraités. En outre, les cumulants sont généralement plus diplômés et en meilleure santé que les autres retraités, bien que cela soit en partie imputable au fait qu'ils appartiennent à des générations plus jeunes (et sont donc plus jeunes). Environ 90 % d'entre eux travaillaient encore juste avant de percevoir leur retraite, contre les deux tiers des retraités non cumulants. Bien que trois quarts des seniors en emploi non retraités soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée, ce n'est le cas que de la moitié des cumulants. De même, deux tiers des cumulants recourent au temps partiel, contre un cinquième des seniors en emploi non retraités (DREES, 2017). Selon Eurofound (2012), les retraités qui travaillent sont souvent plus jeunes et de sexe masculin. Les retraités sont plus susceptibles de travailler s'ils sont plus instruits, vivent dans des zones urbaines ou ont souscrit un emprunt immobilier.

Prendre sa retraite « normalement » et continuer à travailler

Le travail à temps partiel est fréquent parmi le groupe des 65 ans et plus en emploi (graphique 2.9). En moyenne dans les pays de l'OCDE, environ la moitié des plus de 65 ans

Graphique 2.9. **Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total dans les pays de l'OCDE par groupe d'âge en 2016**



Source : Statistiques de l'EFT de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633508

en emploi travaille à temps partiel, contre 21 % des 55-64 ans et 16 % des 25-54 ans. Au cours des 15 dernières années, ces parts moyennes sont restées stables, mais l'emploi à temps partiel de la cohorte des 65 ans et plus a fortement augmenté en Autriche, au Chili, au Luxembourg et en Slovénie[10]. Toutefois, cela ne représente toujours qu'une petite fraction de l'ensemble de la population de 65 ans et plus, puisque le taux d'emploi est faible à ces âges.

La façon la plus simple de cumuler emploi et retraite consiste à prendre sa retraite à taux plein à l'âge normal de la retraite et de continuer à travailler à temps partiel ou à temps plein au-delà de cet âge. Aucun pays de l'OCDE n'oblige les travailleurs à arrêter de travailler complètement à l'âge normal de la retraite. Toutefois, certains pays limitent les revenus que les retraités peuvent percevoir (tableau 2.3) alors que d'autres, comme la Pologne, exigent que le contrat initial soit rompu.

Sept pays de l'OCDE limitent les revenus qu'il est possible de percevoir après l'âge de la retraite, les prestations de retraite étant réduites au-delà d'un certain seuil. Les retraités danois peuvent percevoir jusqu'à deux tiers du salaire moyen sans réduction de leur prestation liée à la rémunération ; en outre, le complément soumis à conditions de ressource est réduit dès lors que les revenus excèdent 15 % du salaire moyen. En Grèce, la prestation de retraite mensuelle d'un retraité en emploi est réduite de 60 % si sa rémunération dépasse le seuil de la sécurité sociale. En Israël, un taux de décote de 60 % est appliqué pour chaque shekel de revenu dépassant 57 % du salaire moyen jusqu'à l'âge 70 ans, après quoi les revenus ne sont plus limités. De même, au Japon, les prestations de retraite des 65-69 ans sont réduites dès lors que leur revenu total excède 460 000 JPY (108 % du salaire moyen)[11].

En Corée, les retraités âgés de 61 ans ou plus ne perçoivent que 50 % de leur retraite s'ils touchent des revenus supérieurs à la moyenne des revenus des assurés. En Espagne, les retraites des personnes en emploi âgées de plus de 67 ans sont réduites de 50 %. L'Australie n'applique aucune restriction au cumul d'un emploi et d'une pension de retraite relevant de la composante à cotisations définies (*Superannuation guarantee*). Toutefois,

Tableau 2.3. **Règles applicables au report de la retraite ou au maintien en activité après l'âge de la retrate, 2016**

	Âge de la retraite		Surcote annuelle	Possibilité de cumuler emploi et retraite	Plafond de revenu		Âge de la retraite		Surcote annuelle	Possibilité de cumuler emploi et retraite	Plafond de revenu
	Normal hommes (femmes)	Âge de report max. hommes (femmes)					Normal hommes (femmes)	Âge de report max. hommes (femmes)			
Australie	65	-	-	N	O	Corée	61	66	7.20 %	N	O
Autriche	65 (60)		4.20 %	N	N	Lettonie	62.75			N	N
Belgique	65			N	N	Luxembourg	60	65		N	N
Canada	65	70	7.2 %/8.4 %	N	N	Mexique	65			N	N
Chili	65 (60)			N	N	Pays-Bas				N	N
République tchèque	63 (62.3)		6 %	N	N	Nouvelle-Zélande	65	-	-	N	N
Danemark	65	ANR+10	(a)	N	O	Norvège	67	75		N	N
Estonie	63		10.80 %	N	N	Pologne	65 (60)			N	N
Finlande	65		4.8 %*/7.2 %	N	N	Portugal	66.2	70	4 %-12 %	N	N
France	61.6		5 %	N	N	République slovaque	62		6 %	N	N
Allemagne	65		6 %	N	N	Slovénie	62		6 %	N	N
Grèce	62	-	-	N	O	Espagne	65		2 %-4 %	N	O
Hongrie	63		6 %	N	N	Suède	65			N	N
Islande	67	70	6 %/8 %	N	N	Suisse	65 (64)	70 (69)	5.2 %-7.5 %	N	N
Irlande	66	-	-	N	N	Turquie	60 (58)			N	N
Israël	67 (62)		5 %	N	O	Royaume-Uni	65		10.4 %	N	N
Italie	66.6 (65.6)			N	N	États-Unis	66	70	8 %	N	N
Japon	65		8.40 %	N	O						

Note : Les âges indiqués se rapportent à une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans, l'âge normal de la retraite étant l'âge à partir duquel toutes les composantes de la retraite sont accessibles sans pénalité.

(a) Danemark : 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, si les projections démographiques indiquent que l'espérance de vie à 68 ans est de 17.1 ans, la surcote par année de report au-delà de 67 ans serait de 1/17.1 = 5.8 %.

* Finlande : le report de 4.8 % pour la composante liée au revenu s'applique après l'âge de 68 ans.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633527

lorsque le retraité a droit à la pension de vieillesse liée à la rémunération (*Age Pension*), la seule pension de vieillesse publique, une réduction est possible. Bien qu'une petite part des revenus ne soit pas prise en compte dans le calcul de la pension de vieillesse, les revenus excédant 14 % du salaire moyen entraînent une réduction de la pension, en l'absence de revenus provenant d'autres sources[12]. La France n'applique pas de limite de revenu, mais depuis 2015, les retraités à taux plein en emploi n'acquièrent pas de droits à retraite supplémentaires dans le régime à prestations définies, bien qu'ils soient obligés de verser des cotisations de retraite, ce qui revient tout bonnement à taxer le maintien en activité.

La plupart des pays n'appliquent pas de restrictions au travail des retraités. Dans le cas des retraités autrichiens qui prennent leur retraite à taux plein à l'âge normal de la retraite et continuent à travailler, par exemple, les pensions sont recalculées chaque année pour tenir compte des nouvelles cotisations. En Nouvelle-Zélande, le régime de retraite universel forfaitaire est accessible à l'âge de 65 ans, sans possibilité d'anticiper ou de différer la retraite. Les retraités peuvent continuer à travailler et d'après les estimations, près d'un quart des personnes âgées de 65 ans et plus font ce choix (HLFS, 2016).

Depuis 2010, la République tchèque n'applique plus aucune restriction au cumul d'une pension de retraite et d'un revenu du travail. Les retraités peuvent également opter pour une retraite partielle et percevoir la moitié de leur pension. D'autres pays autorisent également à liquider une partie de la retraite. En Suède, les travailleurs peuvent cumuler travail à temps partiel et retraite partielle. La retraite peut faire l'objet d'une liquidation partielle (à 25 %, 50 % ou 75 % de la pension à taux plein). En outre, il est possible de

cumuler un emploi et la pension garantie. Aux Pays-Bas, nombre d'employeurs proposent des régimes de retraite partielle. Les salariés peuvent travailler moins d'heures par semaine et percevoir une partie de leur retraite. Ils ont rarement recours à cette option, mais ont tendance à privilégier la retraite partielle anticipée[13].

La liquidation partielle peut être avantageuse pour les travailleurs à temps partiel afin de lisser leur revenu et leur consommation à des âges plus avancés. Par exemple, il peut être préférable de toucher provisoirement pour moitié des prestations de retraite, et pour l'autre moitié des revenus d'un travail à temps partiel. Cela est bien entendu censé améliorer la pension à taux plein perçue au moment du départ en retraite définitif (de façon actuariellement neutre). Pour les régimes à cotisations définies – par capitalisation ou notionnels – cela peut s'organiser très facilement ; une partie des fonds de pension est convertie en rente au moment de la retraite partielle, alors que le reste n'est converti qu'au moment de la retraite définitive. Pour les régimes à cotisations définies, les calculs ne sont pas si différents ; une partie des droits est liquidée à l'âge de la retraite, alors que l'autre partie et reportée et ajustée de manière actuariellement neutre.

Retraite anticipée et maintien dans l'emploi

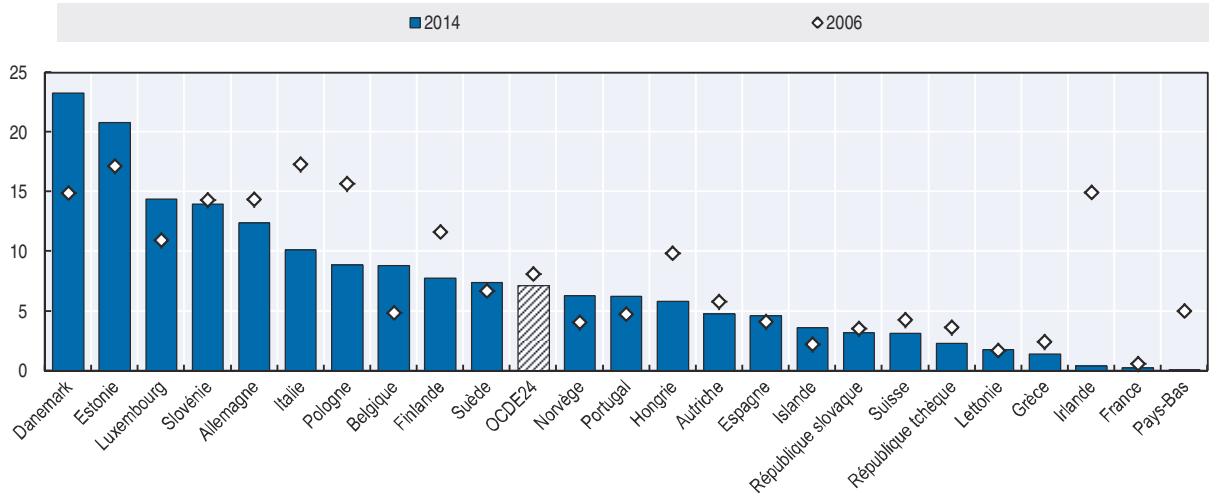
Comme nous l'avons vu plus haut, la plupart des pays ont durci leurs programmes de retraite anticipée, telle que définie jusqu'à présent dans ce chapitre. Toutefois, afin d'étudier la pertinence des dispositifs de retraite anticipée dans chaque pays, des données d'enquête sont nécessaires, ce qui implique une définition différente[14]. Il ressort de l'analyse d'Eurostat que la retraite anticipée demeure fréquente dans certains pays (graphique 2.10). En moyenne en 2014, dans les 22 pays de l'OCDE inclus dans le graphique, 7.7 % des personnes percevant une pension de retraite étaient en retraite anticipée, contre 8.7 % en 2006. Cette part s'échelonnait de 0 % en Turquie à 23.3 % au Danemark en 2014[15]. Au Danemark, les programmes de retraite anticipée passent par des régimes d'assurance chômage volontaires et peuvent donc être considérés comme une retraite anticipée liée à la situation sur le marché du travail. Toutefois, le taux de participation aux dispositifs volontaires de retraite anticipée devrait diminuer dans le sillage des réformes mises en œuvre depuis 2006 (OCDE, 2015). La retraite anticipée telle que définie ici a considérablement reculé en Irlande, en Italie et en Pologne.

Dans la plupart des pays, la liquidation anticipée des droits à pension n'est possible que pour une partie des prestations de retraite, généralement la part liée à la rémunération (cotisations définies) ; les prestations à taux forfaitaire ou constituant un filet de sécurité sont disponibles uniquement à l'âge normal de la retraite, quasiment par définition. Dans de nombreux pays dotés de régimes à cotisations définies, la retraite peut être perçue au moins en partie sous la forme d'une somme forfaitaire.

Au Royaume-Uni, par exemple, la retraite anticipée avec sortie en capital est possible à partir de 55 ans pour les hommes, soit dix ans avant l'âge normal de la retraite donnant accès aux composantes de base. En Irlande, il est possible de prendre sa retraite à 50 ans dans le cadre du régime à cotisations définies, mais la pension de base n'est pas accessible avant l'âge de 66 ans. Toutefois, dans ces deux pays, les régimes à cotisations définies, bien qu'ils s'appliquent à une part importante de la population, ne sont pas obligatoires et ne sont donc pas inclus dans les calculs ci-dessous. En Australie, il existe des pensions de transition (Transition-To-Retirement Pensions, TRIPs) qui permettent aux travailleurs de passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel et de compléter leur revenu avec une pension de retraite[16]. Aux Pays-Bas, les régimes permettant de cumuler emploi et pension après l'âge de la retraite permettent souvent de cumuler également emploi et

Graphique 2.10. **La retraite anticipée demeure fréquente dans de nombreux pays**

Retraite anticipée parmi les personnes percevant une pension de retraite (%)



Source : Eurostat. La retraite anticipée inclut : la préretraite, la retraite précoce due à une réduction de la capacité de travail, la retraite anticipée liée à la situation sur le marché du travail.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633546

retraite partielle avant l'âge de la retraite. L'âge minimal varie selon les employeurs, mais peut être fixé 55 ans au plus tôt. Toutefois, la retraite de base n'est accessible qu'à l'âge normal de la retraite.

Onze pays – outre ceux dotés de régimes obligatoires à cotisations définies – permettent de cumuler emploi et retraite anticipée (les règles relative l'âge normal de la retraite et à l'âge de la retraite anticipée sont résumées dans le tableau 2.4) : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Japon, Norvège et République tchèque[17]. Si les personnes versent des cotisations de retraite dans le cadre de leur emploi tout en percevant une prestation de retraite anticipée, leurs droits sont recalculés chaque année afin de tenir compte de ces nouvelles cotisations, ou au moment du départ définitif à la retraite.

Les limites du cumul emploi-retraite anticipée et les conditions à remplir pour en bénéficier varient d'un pays à l'autre. En Autriche, la pension de retraite anticipée est totalement supprimée dès lors que les retraités touchent 11 % du salaire moyen. En Belgique, à l'inverse, les préretraités peuvent percevoir jusqu'à 50 % du salaire moyen avant que la pension ne soit progressivement réduite. En République tchèque, il est possible de percevoir la moitié de sa pension tout en travaillant, le coefficient total d'accumulation augmentant de 1.5 point de pourcentage tous les six mois passés dans l'emploi. La France a mis en place un programme de retraite progressive, soumis à des conditions de rémunération et de temps de travail : la durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40 % et 80 % de la durée de travail à temps complet, la retraite était réduite proportionnellement, et le revenu cumulé de la retraite et de l'emploi ne peut pas dépasser le dernier salaire touché avant le départ en retraite. En Allemagne, la retraite à taux plein des personnes dont le salaire annuel est supérieur à 6 300 EUR (13 % du salaire moyen) est réduite d'un montant correspondant à 40 % des revenus complémentaires. En Grèce, les préretraités peuvent cumuler une pension de retraite et un revenu du travail équivalent à 40 % du salaire moyen ; ensuite la retraite est réduite d'un montant correspondant à 60 % du revenu du travail. De même, au Japon, lorsque le revenu mensuel

Tableau 2.4. **Âge de la retraite anticipée et âge normal de la retraite (carrière complète) pour les personnes prenant leur retraite en 2016**

		Régime	Retraite anticipée	Able to combine work and early retirement	Normal
Australie		C	..		65
		CD	57		..
Autriche	hommes	PD (LR)	62.0	Y	65
	femmes	PD (LR)	59.9		60
Belgique		PD (LR)	62	Y	65
		Min.	..		65
Canada		De base/C	..		65
		PD (LR)	60	Y	65
Chili		De base/C	..		65
	hommes	CD	tout âge		65
	femmes	CD	tout âge		60
République tchèque	hommes	PD	60	Y	63
	femmes	PD	60		62.3
Danemark		De base/C	..		65
		CD (ATP)	..		65
		CD (Prof.)	60		65
Estonie		Points	60		63
		CD	62		..
Finlande		Min.	63	Y	65
		PD	63		
France		PD	61.6	Y	61.6
		Points	56.6		61.6
Allemagne		Points	63	Y	65
Grèce		PD	62	Y	62
Hongrie	hommes	PD	..		63
	femmes	PD	Tout âge à partir de 40 ans		63
Islande		De base/C	..		67
		PD (Prof.)	65		67
Irlande		De base/C	..		66
Israël	hommes	De base/C	..		67
	femmes	De base/C	..		62
Italie	hommes	NCD	62.8		66.6
	femmes	NCD	61.8		65.6
Japon		De base/PD	60	Y	65
Corée		PD	57		61
Lettonie		NCD/CD	60.75		62.75
		C	..		67.75
Luxembourg		PD	60		60
Mexique		C	..		65
		CD	tout âge/60		65
Pays-Bas		De base	..		65.5
		PD (Prof.)			65
Nouvelle-Zélande		De base	..		65
Norvège		Min.	67	Y	67
		NCD/PD	62		67
Pologne	hommes	NCD/Min.	..		66
	femmes	NCD/Min.	..		61
Portugal		PD	60		66.2
		Min.	..		66.2
République slovaque	hommes	PD	60		62
	femmes	PD	60		62-58.2511
Slovénie	hommes	PD	..		60
	femmes	PD	..		59.75
Espagne		PD	61		65
Suède		De base	..		65
		NCD/CD	61		..
Suisse	hommes	PD	63		65
	femmes	PD	62		64
Turquie	hommes	PD	..		60
	femmes	PD	..		58
Royaume-Uni	hommes	De base (SP)	..		65
	femmes	De base (SP)	..		63
		C (PC)	..		63
États-Unis		PD	62	Y	66
		C			65

Note : L'âge normal de la retraite est calculé en partant de l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans. PD = prestations définies ; CD = cotisations définies ; .. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; Prof. = professionnel ; C = ciblé. Hommes/Femmes signifie que l'âge de la retraite n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes. - = prestations ajustées automatiquement en cas de retraite anticipée ou différées pour les régimes à cotisations définies.

1. France : le cumul travail à temps partiel-retraite anticipée est possible à partir de 60 ans. 2. République slovaque : pour les femmes ayant eu des enfants, l'âge de la retraite est réduit en fonction du nombre d'enfants.

Source : Voir « Profils par pays » à l'adresse suivante : *http://oe.cd/pag*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633565*

total (pension de retraite et rémunération du travail) dépasse 280 000 JPY (deux tiers du salaire moyen) pour le groupe d'âge des 60-64 ans, les prestations de retraite sont réduites. Le tableau 2.A2.1 en annexe détaille les règles en vigueur.

Le tableau 2.4 présente les différentes règles régissant la retraite anticipée dans les pays de l'OCDE en 2016 (et complète le résumé présenté au tableau 2.1). Par exemple, au Chili, les femmes peuvent prendre leur retraite à 60 ans dans le cadre du régime à cotisations définies, mais doivent attendre 65 ans pour bénéficier de l'élément soumis à conditions de ressources (si elles ont droit à une petite retraite) et percevoir leur retraite à taux plein. De même, les Canadiens peuvent bénéficier de leur retraite obligatoire liée à la rémunération dès l'âge de 60 ans (avec une pénalité), mais la retraite de base et celle soumise à conditions de ressources ne peuvent pas être perçues avant l'âge de 65 ans.

Étant donné la diversité des règles décrites plus haut, il est utile d'examiner plus en détail, à l'aide des modèles de retraite de l'OCDE, l'impact des différentes options de retraite flexible sur les prestations de retraite. Les sections 2.3 et 2.4 présentent les effets conséquences des retraites différée et anticipée sur les taux de remplacement, lorsque l'on enregistre plus et moins d'années de cotisation, respectivement. La section suivante commence par examiner le concept de « neutralité actuarielle » afin d'établir un critère de comparaison des bonifications et des pénalités associées à des périodes de cotisation plus longues ou plus courtes.

Neutralité actuarielle

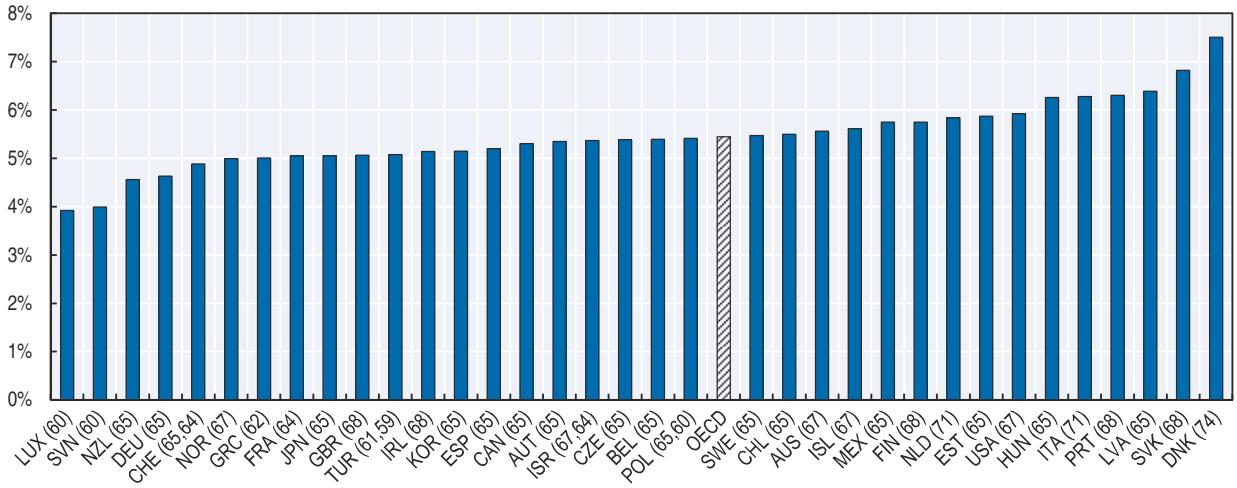
Lorsque les individus travaillent au-delà de l'âge de la retraite, ils sont censés percevoir une pension supérieure à celle qu'ils auraient perçue en prenant leur retraite à l'âge normal. À l'inverse, lorsqu'ils prennent leur retraite avant l'âge normal, leur pension devrait être inférieure. La neutralité actuarielle est un concept essentiel pour évaluer l'ampleur de cette bonification ou de cette pénalité, et donc pour évaluer les incitations au travail vers l'âge de la retraite (voir annexe 2.A1 pour plus de détails). Les régimes de retraite actuariellement neutres garantissent qu'à un âge donné (p. ex. l'âge de la retraite), un travailleur peut indifféremment (sur le plan actuariel) prendre sa retraite ou travailler une année supplémentaire. Lorsque les droits acquis suite au report de la liquidation de la retraite donnent lieu à une bonification plus importante que ne l'exige la neutralité actuarielle, cette bonification constitue une incitation financière à travailler plus longtemps, mais s'avère coûteuse pour le prestataire de retraite. Réciproquement, une bonification inférieure à ce qu'exigerait la neutralité actuarielle n'incite pas à rester dans l'emploi.

La bonification actuariellement neutre dépend de l'âge de la retraite, du taux de mortalité, du taux d'actualisation et de l'indexation des pensions en cours de paiement, mais pas des autres paramètres utilisés pour calculer les prestations de retraite (voir annexe 2.A1)[18]. Elle n'a donc aucun lien avec ce que les régimes de retraite versent vraiment. En moyenne dans les pays, la neutralité actuarielle implique une bonification d'environ 5.5 % des droits acquis pour chaque année de report (graphique 2.11).

Une partie des variations constatées d'un pays à l'autre est directement liée aux différences en termes d'âge de départ à la retraite. Par exemple, au Luxembourg et en Slovénie, l'âge normal de la retraite est de 60 ans, ce qui conduit à percevoir une pension de retraite sur une longue période. C'est pourquoi une faible bonification ou pénalité actuariellement neutre, de 4 % environ, est nécessaire pour équilibrer le système. À l'inverse, au Danemark, l'âge de la retraite est estimé à 74 ans à terme, les hausses de l'âge de la retraite visant à réduire la période passée à la retraite à seulement 14.5 ans en moyenne, ce qui signifie qu'une pénalité ou une bonification beaucoup plus importante, de l'ordre 7.5 %, est nécessaire pour garantir la neutralité actuarielle à cet âge. De même, pour un âge de départ en retraite donné, une période de retraite plus longue (à savoir une espérance de vie restante plus longue) implique une bonification neutre inférieure : à l'âge de 65 ans, elle est de 5.2 % en Espagne contre 6.4 % en Lettonie.

Le niveau de la bonification ou de la pénalité actuariellement neutre se rapporte aux droits acquis et ne dépend donc pas des règles liées aux cotisations utilisées pour déterminer le niveau initial des prestations. Comme nous l'avons vu plus haut, les seuls paramètres qui comptent sont l'âge de la retraite et l'indexation des pensions en cours de paiement. À l'inverse, l'impact sur les prestations de retraite d'une année supplémentaire

Graphique 2.11. **Bonification annuelle actuariellement neutre sur les droits acquis à l'âge normal de la retraite**



Note : Les âges normaux de départ à la retraite sont indiqués entre parenthèses sur l'axe des abscisses.
Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633584

de travail ou d'un départ en retraite anticipé d'un an par rapport au cas de référence dépend de l'aménagement des régimes de retraite.

Chaque année de cotisation supplémentaire (en moins) accroît (diminue) généralement les droits à pension, qui prennent la forme d'actifs cumulés dans un régime à cotisations définies ou de droits supplémentaires dans un régime à prestations définies. Certains pays, mais pas tous, proposent des bonifications supplémentaires (tableau 2.3). Comme expliqué plus haut, en moyenne dans les pays de l'OCDE, la neutralité actuarielle implique une bonification d'environ 5.5 % des droits acquis pour chaque année de report. Toutefois, en travaillant une année supplémentaire, les droits acquis ou les revenus de référence utilisés pour calculer la pension augmentent, ce qui permet de bénéficier d'une pension plus élevée avant l'application de toute bonification. Ainsi, les retraites peuvent augmenter de plus de 5.5 % par année de report, même si le régime est conçu de façon actuariellement neutre.

Par exemple, dans un régime simple à prestations définies avec un âge de départ à la retraite de 65 ans et une carrière complète commencée à l'âge de 20 ans, la prestation augmentera de 1/45 = 2.2 % pour une année de cotisation supplémentaire avant que la bonification ne s'applique. Si le régime est actuariellement neutre, cela conduirait à une hausse globale de 7.7 % (= 2.2 % + 5.5 %) en moyenne. Toutefois, les régimes à prestations définies ne permettent pas tous d'acquérir des droits après l'âge normal de la retraite. Aux États-Unis par exemple, un report du départ en retraite d'un an engendre une bonification de 5 %, que cette année soit passée à travailler et à cotiser ou pas. Dans un régime à cotisations définies – par capitalisation ou non – les retraites sont automatiquement augmentées du fait de la période d'accumulation plus longue (hausse de l'épargne) et de la période de paiement plus courte (espérance de vie restante inférieure), d'où des rentes supérieures.

Effet d'une durée de travail plus longue sur les prestations de retraite

La durée maximale du report de la retraite au-delà de l'âge normal s'échelonne actuellement de trois ans en Islande à huit ans ou plus au Danemark, en France et en Norvège (tableau 2.3 ci-dessus). Au Luxembourg, la retraite peut être reportée cinq ans,

mais étant donné l'âge de départ assez précoce, le report n'est possible que jusqu'à l'âge de 65 ans. Il est possible de travailler au-delà de cet âge, mais les prestations de retraite n'augmentent pas si les retraités en emploi ont déjà atteint le taux plein.

L'impact d'un départ en retraite différé sur les prestations de retraite varie en fonction des composantes du système de retraite. Les régimes de retraite de base, comme les régimes irlandais ou néo-zélandais, versent les mêmes prestations que les bénéficiaires travaillent au-delà de l'âge de la retraite ou non. Dans ce cas, le régime est totalement flexible après l'âge de la retraite, en ce sens qu'il ne crée aucune incitation ou désincitation à travailler plus longtemps ou à temps partiel. Il n'existe toutefois aucune possibilité de lisser les prestations de retraite, par exemple en demandant une réduction des prestations initiales et en les cumulant avec un salaire, et en compensant cette baisse par des prestations plus élevées au moment de la retraite définitive.

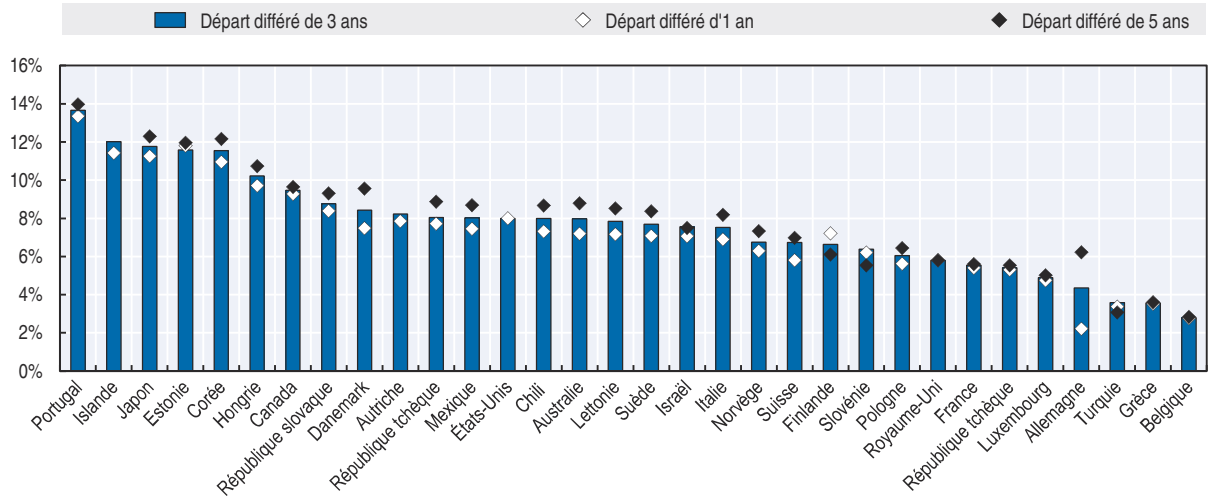
Au Canada, au Danemark, au Japon et au Royaume-Uni (notamment), le report de la retraite se traduit par une bonification de la pension de base de 6 à 8 % par année de report. En outre, il est possible d'acquérir des droits supplémentaires en travaillant ; la bonification peut être partiellement compensée par la liquidation des composantes sous condition de ressources, comme c'est le cas au Canada et au Danemark.

L'effet du report de la retraite dans les régimes de retraite liés à la rémunération varie d'un pays à l'autre. Au Portugal, les retraites augmentent de 4 % pour chaque année de report au-delà de l'âge normal de la retraite pour les personnes ayant cotisé 15 à 24 ans, et de 12 % par an pour les carrières supérieures à 40 ans. En Suisse, la première année de report augmente la retraite de 5.2 %, alors que la cinquième année de report l'augmente de 7.5 %, soit un report cumulatif de 31.5 % pour une période de 5 ans. Dans les composantes à cotisations définies par capitalisation ou notionnelles, la bonification est implicite dans le calcul de la rente : la prestation de retraite mensuelle est plus élevée parce que la période de retraite est plus courte.

Le report de la retraite augmente considérablement le niveau des pensions dans de nombreux pays. Le graphique 2.12 montre l'impact du report des retraites et de la poursuite du travail sur les prestations annuelles versées par l'ensemble des régimes de retraite, pour un travailleur ayant effectué une carrière complète[19]. En Australie, au Chili, en Italie, en Lettonie et au Mexique, tous dotés de régimes à cotisations définies – par capitalisation ou non – l'effet est proche de 8 %. Dans les pays de l'OCDE, la hausse globale cumulée – liée au taux de report, aux droits supplémentaires et à l'indexation des prestations – atteint en moyenne 7.5 % par année de report, et ne dépend que modérément de la durée du report.

Cinq pays enregistrent un impact majeur sur les retraites, avec des bonifications beaucoup plus importantes que ce qu'exige la neutralité actuarielle : la Corée, l'Estonie, l'Islande, le Japon et le Portugal. L'impact le plus considérable est observé au Portugal, les droits supplémentaires acquis au travail s'ajoutant à la bonification décrite plus haut[20]. Au Japon, les composantes de base et liées à la rémunération augmentent de 8.4 % par année de report ; l'ajout de l'effet des cotisations supplémentaires et de l'indexation des pensions en cours de versement se traduit par une hausse globale de 11.5 % environ. La Corée propose un taux de report inférieur (7.2 %) mais des coefficients d'accumulation plus élevés, ce qui se traduit également par une hausse globale de 11 %[21]. Dans ces cinq pays, les bonifications importantes sont potentiellement coûteuses pour le régime de retraite.

Graphique 2.12. **Impact sur les prestations annuelles totales du travail et du report des retraites jusqu'à cinq ans après l'âge normal de la retraite, salariés moyens ayant effectué une carrière complète**



Note : Les chiffres relatifs aux reports de 3 et 5 ans ont été annualisés, si bien qu'une hausse de 6 % dans le graphique signifie une hausse totale de 18 % pour 3 ans et de 30 % pour 5 ans. Il n'est pas possible de reporter la retraite de base en Irlande, aux Pays-Bas ou en Nouvelle-Zélande ; ces pays ne figurent donc dans le graphique. En France, la bonification d'un an appliquée à la retraite professionnelle, comprise entre 10 et 30 % selon la durée du report, a été étendue à toute la période de retraite sur la base d'une conversion en annuité.
Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633603

Dans la plupart des pays, il n'existe aucune désincitation financière à retarder la retraite une fois que la retraite à taux plein est acquise. Il existe toutefois quelques exceptions ; la Belgique et la Turquie, par exemple, n'accordent pas de bonification en cas de report de la retraite. En outre, dans le cas de référence d'une carrière complète commencée à l'âge de 20 ans, la Grèce n'accorde pas non plus de bonification avant que les travailleurs aient atteint l'âge de 67 ans. Le report de la retraite (tout en continuant à travailler) entraîne une légère augmentation des prestations en Allemagne, les premières années du moins[22]. En France, la bonification de 5 % prévue dans le régime général est activée en cas de report du départ à la retraite, mais nécessite également que l'individu continue de cotiser. En outre, il n'existe pas de droit supplémentaire en dehors de cette bonification, alors que dans le régime professionnel, une importante bonification s'appliquera à compter de 2019 et sera limitée à une année de versements.

Quant à savoir si l'avantage financier limité associé au report de la retraite est véritablement synonyme de désincitation à rester dans l'emploi, tout dépend de l'ampleur des restrictions appliquées au cumul emploi-retraite. En l'absence de restrictions, les personnes qui travaillent au-delà de l'âge de la retraite peuvent prendre leur retraite et la cumuler de manière flexible avec des revenus.

Impact financier de la retraite anticipée

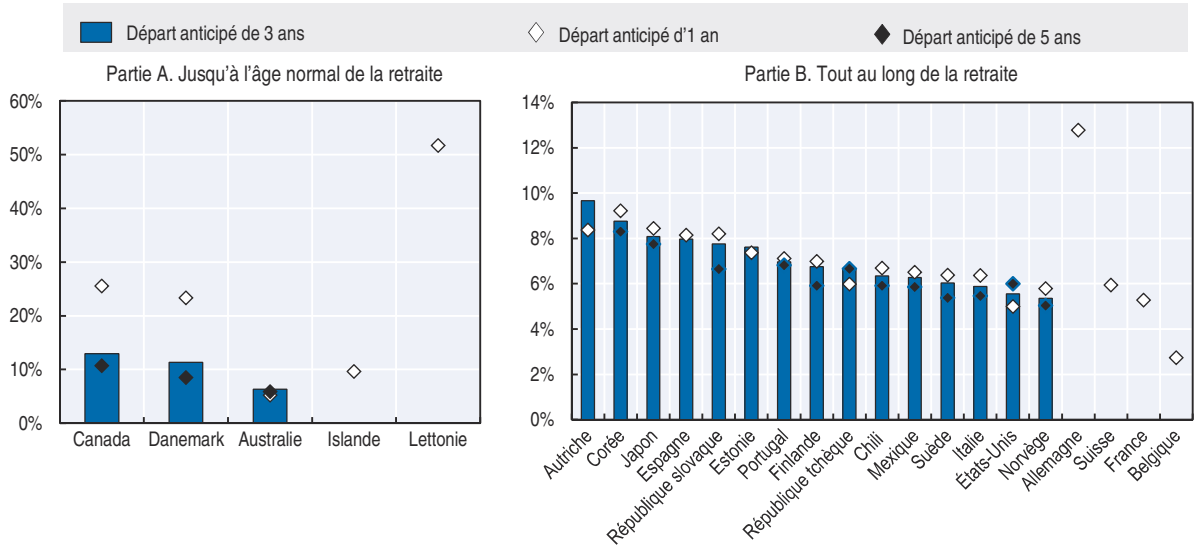
L'impact de la retraite anticipée sur les prestations futures varie selon les régimes et leurs composantes individuelles. Généralement, les pensions de base ne sont pas accessibles avant l'âge normal de la retraite, et les filets de sécurité ne sont jamais accessibles à des âges moins avancés.

Certains pays n'offrent aucune flexibilité : les régimes de retraite obligatoires de la Hongrie, de l'Irlande, d'Israël, du Luxembourg, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, de

la Pologne, du Royaume-Uni et de la Turquie ne permettent en aucun cas de partir à la retraite de manière anticipée. Bien qu'il ne soit pas possible de percevoir une pension de manière anticipée dans ces pays, les droits acquis ne sont pas affectés par la décision de partir tôt à la retraite. En outre, si l'on se réfère au cas de référence décrit dans le *Panorama des pensions,* la retraite anticipée n'est pas pertinente en Grèce ou en Slovénie[23]. L'analyse qui suit exclut ces deux groupes de pays.

Les composantes du système de retraite ne sont pas toutes disponibles de manière anticipée en Australie, au Canada, au Danemark et en Islande. En Australie, l'*Age Pension* (la composante soumise à conditions de ressources et financée par l'impôt) n'est pas disponible avant l'âge de 67 ans, alors que la composante à cotisations définies est disponible dès 60 ans. Les individus prenant leur retraite à 62 ans par exemple verront leurs droits à pension réduits de 30 % (soit environ 6 % par année manquante) par rapport à ce qu'ils auraient perçus s'ils avaient continué à travailler jusqu'à l'âge normal de la retraite[24]. Le même mécanisme s'applique dans les trois autres pays de ce groupe ; le graphique 2.13 (partie A) montre son impact[25]. Dans ce groupe, la possibilité de prendre sa retraite de manière flexible est limitée, à moins que les individus puissent liquider leur épargne ou d'autres actifs, même si leurs droits à pension ne sont pas affectés par la décision de partir en retraite de manière anticipée (ce qui signifie qu'il n'y pas d'impact sur le patrimoine retraite, ce qui implique une neutralité actuarielle, voir annexe 2.A1).

Graphique 2.13. **Impact négatif sur les prestations annuelles totales en cas de départ en retraite jusqu'à 5 ans avant l'âge normal, salariés moyens ayant effectué une carrière complète**



Note : Les chiffres relatifs à l'anticipation de 3 et 5 ans ont été annualisés, si bien qu'une baisse de 6 % dans le graphique signifie une baisse totale de 18 % pour 3 ans et de 30 % pour 5 ans. En Lettonie, qui figure dans la partie A, il existe une très forte désincitation à partir à la retraite de manière anticipée ; ce n'est possible que 2 ans avant l'âge de la retraite, la pension liée à la rémunération étant réduite de 50 % sur une période pouvant atteindre 2 ans.
Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633622

La pénalité appliquée en cas de départ avant l'âge de la retraite est généralement identique dans les pays dotés de régimes similaires (graphique 2.13, partie B). Au Chili et au Mexique, qui sont tous deux dotés de régimes à cotisations définies, la prestation est réduite d'un peu plus de 7 % par année d'anticipation pour les salariés moyens ayant effectué une

carrière complète. La réduction des pensions mensuelles perçues en cas de retraite anticipée est compensée par le fait qu'elles sont versées sur une période plus longue[26].

De nombreux pays ont mis en place des désincitations financières à la retraite anticipée dans leur régime de retraite[27]. C'est plus particulièrement le cas de l'Autriche et de la Corée, qui ont mis en place des règles qui font véritablement obstacle à une retraite anticipée flexible. En Corée, par exemple, outre les cotisations inférieures, la pénalité applicable à chaque année de retraite anticipée est de 6 % pour la composante liée au revenu. L'Allemagne est un cas particulier : la réduction pour retraite anticipée est calculée sur la base du nombre d'années restant avant la (future) retraite à l'âge légal de 67 ans, alors que l'âge normal de la retraite est de 65 ans sur la base de l'hypothèse d'une carrière complète commencée à l'âge de 20 ans utilisée dans cette analyse[28]. La Belgique est le seul pays où la retraite anticipée engendre une baisse relativement restreinte des prestations, bien qu'il ne soit possible de partir à la retraite que deux ans avant l'âge normal. C'est parce que le départ anticipé ne fait l'objet d'aucune pénalité, il manque simplement une année ou deux de cotisations.

Bien que le choix de partir à la retraite de manière anticipée puisse être associé à des pénalités financières importantes, les coûts de la retraite anticipée sont limités pour les prestataires de retraite dans la plupart des pays. Dans les 14 pays situés à gauche de la partie B, de la Corée à la Norvège, l'impact moyen d'un départ à la retraite anticipé de 3 ans sur les prestations est une perte de 7 % par année d'anticipation, soit 21 % au total. Dans ces pays ainsi qu'en Australie (partie A), cela permet aux travailleurs âgés de choisir le moment de leur départ en retraite de manière flexible – avec un ajustement des prestations – plusieurs années avant l'âge normal de la retraite, sans encourager financièrement la retraite anticipée ou pénaliser excessivement les préretraités. En Autriche, les pénalités sont un peu plus importantes.

2.4. On ne peut pas toujours faire les choix que l'on veut

Les enquêtes confirment que les travailleurs souhaiteraient davantage de flexibilité pour décider quand partir à la retraite, bien que le cumul emploi-retraite demeure peu fréquent. Cette différence entre les préférences affichées par les personnes et ce qu'elles font en réalité peut s'expliquer de différentes manières.

Les enquêtes montrent que la retraite flexible est appréciée dans de nombreux pays

Dans l'Union européenne, les deux tiers pratiquement des habitants de l'UE envisagent plus favorablement le cumul d'un emploi à temps partiel et d'une pension partielle qu'un départ à la retraite pur et simple (Eurofound, 2016). Toutefois, l'enthousiasme à l'égard du cumul emploi-retraite varie d'un pays à l'autre. En France, seuls 15 % des répondants souhaitent continuer à travailler après l'âge de la retraite, alors que 43 % des Japonais déclaraient envisager de continuer à travailler après l'âge officiel de la retraite (Aegon Center for Longevity and Retirement, 2015). Dans le même temps, aux États-Unis, 77 % des employeurs déclaraient que nombre de leurs salariés envisageaient de continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel après l'âge de la retraite (TCRS, 2016).

Les employeurs sont plus ou moins favorables à la retraite flexible selon les pays. Aux États-Unis, 81 % des employeurs déclarent que leur entreprise « soutient » les salariés travaillant après l'âge de 65 ans[29]. En Finlande, où l'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans pour la pension nationale, 70 % des employeurs et 86 % des salariés trouvaient le seuil de

63 ans applicable dans le cadre d'une retraite flexible acceptable en 2011 (Tuominen, 2013). Toutefois, 21 % des employeurs trouvaient ce seuil trop élevé, contre 3 % des salariés, ce qui indique que les employeurs sont susceptibles d'avoir recours à la retraite flexible pour se séparer progressivement des travailleurs âgés. Plus généralement, les entretiens menés en Finlande ont montré que 19 % des retraités auraient souhaité continuer à travailler, mais 11 % déclaraient que leur employeur ne l'aurait pas accepté (voir retraite obligatoire à la section 4.2). De nombreux employeurs se sont déclarés sceptiques quant à la capacité des personnes à travailler au-delà de 68 ans. Aux Pays-Bas, une enquête récente a montré que la majorité des employeurs de l'industrie, des services et du secteur public s'inquiétaient de la capacité des travailleurs atteints de problèmes de santé à travailler plus longtemps (Van Dalen et al., 2017). Dans le même temps, les trois quarts des employeurs étaient favorables à une plus grande flexibilité de l'âge de la retraite.

Une question cruciale pour les responsables de l'action publique envisageant de prolonger la vie professionnelle en raison du vieillissement démographique est de savoir dans quelle mesure la retraite flexible va affecter le taux d'activité de la population. Une plus grande flexibilité du régime de retraite pourrait conduire certains travailleurs à rester dans l'emploi tout en touchant des prestations de retraite, mais pourrait également inciter les travailleurs à plein temps prenant leur retraite tardivement à réduire leurs heures de travail. L'impact de la retraite flexible sur le nombre total d'heures travaillées dans l'économie est donc ambigu ; globalement, les réformes récentes en matière de flexibilité semblent avoir échoué à accroître l'offre globale de travailleurs âgés (Börsch-Supan et al., 2017).

Une enquête allemande (GfK, 2017) a montré que trois quarts des répondants n'envisageaient pas de partir à la retraite plus tard, malgré l'instauration d'une retraite flexible (*Flexirentengesetz*). Seuls 6 % ont indiqué qu'ils prévoyaient de différer leur départ à la retraite en vertu des nouveaux dispositifs[30]. Ce taux était encore plus faible parmi les femmes et les personnes peu instruites (3.5 % et 4 %, respectivement). Ces deux groupes ont généralement acquis moins de droits à pension, et sont plus susceptibles d'avoir interrompu leur carrière. Théoriquement, une retraite différée et/ou progressive devrait être particulièrement attractive pour ces groupes, mais l'enquête suggère le contraire.

Une liquidation progressive des prestations de retraite conjuguée à un maintien dans l'emploi pourrait rendre la retraite flexible plus attractive. Dans une enquête menée aux États-Unis il y a plusieurs années, 40 % des répondants se déclaraient intéressés par une retraite progressive (Brown, 2005). Environ trois quarts des personnes intéressées ont indiqué qu'une retraite progressive les encouragerait à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Au Royaume-Uni, 55 % des répondants à l'enquête seraient favorables à un système de retraite anticipée partielle en contrepartie d'une pension plus faible lors du départ définitif à la retraite (Berry, 2011). Toutefois, aux Pays-Bas, la majorité des répondants préfèrent toujours une retraite à taux complet à l'âge normal de la retraite à une retraite progressive (Van Soest et al., 2006 ; Elsayed et al., 2015). Toutefois, la retraite progressive est la deuxième option privilégiée, avant la retraite à taux plein anticipée ou différée.

Entre souhaits et réalité

Bien que les employeurs admettent que la majorité de leurs salariés souhaitent bénéficier d'une retraite plus flexible, peu ont mis en place des programmes en faveur d'une sortie progressive de l'emploi. Seuls 39 % des employeurs proposent un aménagement flexible du temps de travail aux États-Unis (TCRS, 2016). En Europe, 78 % des personnes de plus de 55 ans citent l'impossibilité de partir à la retraite progressivement en

réduisant le nombre d'heures travaillées comme l'une des principales raisons motivant l'arrêt complet du travail (Eurobaromètre, 2012). Sur la base des données HRS des États-Unis, Szinovacz et Davey (2005) constatent qu'environ un tiers des travailleurs âgés se sont sentis forcés de prendre leur retraite, en raison de problèmes de santé, de suppressions d'emploi et de l'obligation de s'occuper de leurs proches.

Le cumul d'un emploi et d'une retraite partielle dans les pays qui l'autorisent est également rare. Aux États-Unis, ces régimes pourraient concerner 2.5 millions d'agents publics. Toutefois, à ce jour, peu d'agences choisissent de les rendre accessibles à leurs salariés (OCDE, 2018). Aux Pays-Bas, seuls 12 000 salariés ont eu recours à la retraite progressive en 2014, bien qu'elle soit facilement accessible[31].

En France, la retraite progressive (créée en 1988) est possible à l'âge de 60 ans pour les personnes cumulant au moins 150 trimestres de travail rémunéré (OCDE, 2014). Bien que le nombre de retraités travaillant à temps partiel ait plus que doublé entre 2015 et 2016, ils ne représentent toujours qu'une minuscule fraction du nombre total de retraités (0.08 % en 2016), notamment en raison d'un manque d'informations sur le dispositif (DREES, 2015). En outre, en 2016, 70 % des nouveaux bénéficiaires n'avaient pas atteint l'âge légal de la retraite de 61 ans et 7 mois (pour les personnes nées en 1954) (Eurofound, 2016)[32].

L'une des raisons pour lesquelles les décisions en matière de retraite diffèrent des préférences pourraient être liée à l'évolution des attentes. Les travailleurs d'âge très actif n'ont pas toujours une vision très claire des avantages dont ils peuvent bénéficier lorsqu'ils approchent de l'âge officiel de la retraite. Par exemple, l'emploi diminue après l'âge de 62 ans aux États-Unis, lorsque les travailleurs peuvent liquider leur pension de retraite publique ; ils ont également droit à Medicare lorsqu'ils atteignent l'âge de 65 ans. Étant donné le taux de chômage relativement bas dans cette classe d'âge, la baisse de l'emploi signifie que la plupart des personnes se retirent complètement du marché du travail. Au Japon, les travailleurs qui, à la cinquantaine, s'attendent à percevoir une pension de retraite élevée sont plus susceptibles de prendre leur retraite à la soixantaine que ceux qui s'attendent à toucher une faible pension (Usui et al., 2015). En outre, la baisse du taux d'emploi dans les pays de l'OCDE coïncide avec un âge auquel les salaires ont tendance à diminuer (Blundell et al., 2016)[33]. Les rémunérations inférieures du travail à temps partiel ont par ailleurs un effet négatif sur les retraites. Toutefois, les aspects financiers ne peuvent pas expliquer le recours limité à la retraite flexible dans tous les pays de l'OCDE : dans nombre d'entre eux, les incitations financières à un départ anticipé ou les désincitations à rester dans l'emploi après l'âge de la retraite sont limitées (section 2.3). La baisse soudaine du taux d'emploi et le recours limité à la retraite flexible semblent être liés à d'autres facteurs que les incitations financières.

Les coûts fixes associés à l'emploi, tant pour l'employeur que pour le salarié (Piggott et Woodland, 2016), pourraient également expliquer en partie le recours limité au travail à temps partiel pour partir progressivement à la retraite[34]. Un employeur doit souvent mettre à disposition un bureau et prendre à sa charge les coûts d'administration et de formation pour fidéliser le personnel, alors que les salariés font face à des coûts temporels et/ou monétaires liés au trajet domicile/travail (qui peut devenir encore plus éprouvant à un âge plus avancé), aux tenues de travail et aux repas.

La retraite obligatoire – qui permet à l'employeur de fixer l'âge auquel un salarié doit partir à la retraite – est toujours en place dans de nombreux pays de l'OCDE. Le Danemark, la Pologne et le Royaume-Uni sont les seuls pays européens de l'OCDE à avoir aboli la

retraite obligatoire, alors que quatre pays non européens, à savoir l'Australie, le Canada, les États-Unis et la Nouvelle-Zélande (à de rares exceptions près aux États-Unis) ont fait de même[35]. En Finlande et en Suède, la retraite obligatoire existe toujours, à l'âge de 68 et de 67 ans respectivement. Autres exemples, l'Islande, la France et le Portugal, à 70 ans, et la Norvège, à 72 ans. Cela signifie que dans de nombreux pays de l'OCDE, un salarié doit signer un nouveau contrat (ou du moins renouveler un contrat existant) pour pouvoir continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite obligatoire fixé par l'employeur. Toutefois, en raison de limitations des données, on ne sait pas à quelle fréquence la retraite obligatoire empêche les travailleurs de continuer à travailler alors qu'ils le souhaitent.

Les limites d'âge à l'emploi spécifiées par certaines conventions collectives continuent de faire obstacle au travail des personnes âgées et laissent entendre que la capacité à travailler diminue à partir d'un âge fixé arbitrairement. L'aptitude à l'emploi devrait être déterminée par le choix de continuer à travailler, les compétences et la santé plutôt que par l'âge (OCDE, 2017a). En 2013, le Parlement européen a recommandé aux États membres de l'Union européenne « de bannir toute fixation d'âges pour un départ obligatoire à la retraite afin de permettre aux personnes qui le peuvent et qui le souhaitent de choisir de continuer de travailler au-delà de l'âge légal de départ à la retraite ou de programmer graduellement leur départ à la retraite » (Parlement européen, 2013).

Toutefois, la fin de la retraite obligatoire est très controversée (OCDE, 2017a). Les employeurs en particulier avancent souvent que leurs entreprises ne pourraient pas être gérées aussi efficacement en l'absence de retraite obligatoire. Dans la mesure où les performances des travailleurs sont difficiles à mesurer, la retraite obligatoire peut être un mécanisme pratique pour se séparer des travailleurs les moins productifs, notamment dans les pays où les règles de protection de l'emploi sont strictes.

En moyenne, la santé décline à partir d'un certain âge ; cette détérioration peut rendre le travail difficile, voire impossible pour certains travailleurs (p. ex. Schofield et al., 2017). Les travailleurs âgés peuvent sortir du marché du travail avant l'âge légal de la retraite s'ils ont droit à des prestations d'invalidité. En outre, l'état de santé affecte la productivité, ce qui peut réduire la demande de travailleurs âgés si les salaires ne sont pas suffisamment flexibles. Mais si les salaires sont flexibles, le déclin de la santé peut également conduire à une sortie du marché du travail liée à une baisse de l'activité, par le jeu d'un effet du côté de l'offre.

Enfin, il est possible que les préférences changent à un âge avancé. Les loisirs pourraient être privilégiés pour plusieurs raisons : parce que le conjoint est à la retraite (Warren, 2015), pour passer plus de temps avec ses petits-enfants, pour voyager ou – par rapport à la question de la santé évoquée ci-dessus – pour se rétablir après une maladie.

2.5. Conclusion

Des âges stricts de départ à la retraite ne sont pas forcément avantageux pour l'ensemble de la société. La retraite flexible est donc un thème important pour les responsables de l'action publique. Des formes de retraite plus flexibles permettant d'ajuster le calendrier et le rythme de retrait du marché du travail pourraient bénéficier à ceux qui veulent travailler à temps partiel à un âge plus avancé, liquider progressivement leurs droits de retraite et mieux lisser leurs revenus du travail et leurs pensions de retraite. Plus généralement, une plus grande flexibilité a l'avantage de laisser la place à différentes options, afin de mieux répondre aux préférences individuelles.

Un régime de retraite peut être considéré comme flexible s'il présente peu d'obstacles au cumul emploi-retraite, et si les personnes peuvent choisir l'âge de leur départ en retraite. Le report éventuel de ce départ doit être suffisamment avantageux pour compenser les années de retraite auxquelles elles renoncent le cas échéant ; en revanche, un départ anticipé de quelques années par rapport à l'âge normal ne doit pas être pénalisant à l'excès. Les possibilités de modulation devraient toutefois rester subordonnées à l'équilibre financier du système de retraite, ce qui signifie que le montant des pensions devrait être ajusté, sur le plan actuariel, en fonction de l'âge de départ dans le cadre d'une retraite flexible.

Les enquêtes indiquent que les formes de retraite flexibles suscitent un intérêt considérable. Toutefois, la réalité n'a rien à voir avec les souhaits exprimés. En Europe, environ 10 % des 60-64 ans (soit un retraité sur cinq) ou des 65-69 ans (soit un retraité sur huit) cumulent emploi et retraite. En outre, quelque 50 % des actifs de plus de 65 ans travaillent à temps partiel dans les pays de l'OCDE ; une moyenne qui est stable depuis quinze ans. La part du travail à temps partiel après l'âge de 65 ans s'échelonne d'un peu plus de 10 % en Grèce à plus de 80 % aux Pays-Bas, où le travail à temps partiel est plus fréquent à tous les âges.

Tous les pays de l'OCDE autorisent le cumul emploi-retraite après l'âge officiel de la retraite. Toutefois, des désincitations sont en place dans plusieurs d'entre eux. L'Australie, la Corée, le Danemark, l'Espagne, la Grèce, Israël et le Japon plafonnent les revenus que les retraités peuvent percevoir en travaillant. Au-delà, les prestations de retraite sont réduites. Ces plafonds de revenu signifient que les revenus du travail sont davantage taxés, ce qui crée des obstacles pour les retraités qui travaillent tout en percevant les droits à pension qu'ils ont acquis. En outre, en France, les retraités en activité n'acquièrent pas de droits à retraite supplémentaires en sus de leur pension à taux plein, bien qu'ils doivent quand même verser des cotisations de retraite. Il est important de lever ces obstacles pour rendre le cumul emploi-retraite plus attractif. Plus généralement, pour promouvoir efficacement des formes de retraite plus progressives, les conditions de liquidation partielle des pensions de retraite ne doivent pas dépendre de la durée du travail et du montant de la rémunération après l'âge normal de la retraite.

Si onze pays autorisent le cumul d'un emploi et d'une pension anticipée, en dehors de ceux dotés de régimes obligatoires à cotisations définies, les dispositifs de retraite progressive proposés par les prestataires de retraite sont peu flexibles. Les dispositifs de retraite partielle anticipée ne sont accessibles que dans quelques pays comme l'Australie, la France, les Pays-Bas et la République tchèque. Les pays actuellement dotés de dispositifs de retraite anticipée pourraient renforcer la flexibilité en offrant davantage de possibilités de liquidation partielle des retraites, sans tenir compte de la situation sur le marché du travail. Dans ce cas, les prestataires de retraite devraient idéalement proposer différentes modalités de versement des pensions. Par exemple, une partie des droits à pension pourrait être liquidée de manière anticipée, et le reste au moment du départ en retraite définitif. Le montant de la composante anticipée devrait alors être calculé sur la base de principes actuariels. Cela nécessite une communication très transparente des prestataires de retraite en ce qui concerne les droits acquis et les différents dispositifs disponibles, afin que les personnes disposent des informations nécessaires pour évaluer les conséquences de leurs décisions. Le fait que les retraités tirent parti ou non d'un tel cadre pour cumuler emploi et retraite dépend de leur capacité à prendre des décisions éclairées n'ayant pas d'effet dommageable sur le revenu dont ils disposeront à terme. L'éducation financière du public joue à cet égard un rôle essentiel.

Toutefois, différents objectifs pourraient entrer en conflit, même si les prestations sont correctement ajustées en fonction de l'âge ou de l'espérance de vie restante. D'une part, la liquidation partielle des retraites multiplie les possibilités pour les travailleurs plus âgés, et leur permet de lisser leurs revenus à des âges plus avancés. D'autre part, ces dispositifs flexibles antérieurs à l'âge normal de la retraite peuvent inciter à travailler moins à un âge encore précoce. En effet, les données dont on dispose jusqu'à présent ne montrent pas que la retraite flexible accroît le nombre total d'heures travaillées.

Les retraites flexibles se heurtent à d'autres obstacles importants, étrangers au système de retraite, liés en particulier au marché du travail ou au regard que la société porte sur le travail à temps partiel, ce qui limite la liberté de choisir quand et comment partir à la retraite. L'élimination de ces obstacles nécessite d'identifier correctement leurs déterminants, et d'évaluer si leur disparition servirait l'intérêt général.

Dans la grande majorité des pays, les droits à pension augmentent lorsque la retraite est différée, et les désincitations financières à travailler après l'âge normal de la retraite sont limitées. En Corée, en Estonie, en Islande, au Japon et, de façon plus marquée encore, au Portugal, les incitations financières au maintien en activité après l'âge normal de départ sont très généreuses pour les travailleurs ayant effectué une carrière complète, excédant même les majorations qu'il serait légitime d'accorder en compensation d'une retraite plus courte. En générant des prestations plus élevées, le report de la retraite à l'issue une carrière complète offre de facto une plus grande flexibilité aux travailleurs, mais s'avère également coûteux pour les prestataires de retraite de ces pays. En Belgique, en Grèce et en Turquie, à l'inverse, le report du départ en retraite n'augmente que très peu les prestations de retraite, ce qui rend un départ différé moins attractif, alors qu'en Irlande, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas, il n'est pas possible de différer la retraite de base. En l'absence de restriction au cumul emploi-retraite, comme dans ces cinq pays à l'exception de la Grèce, les personnes qui travaillent au-delà de l'âge de la retraite peuvent liquider leur pension de retraite et la cumuler de manière flexible avec un salaire.

Les départs anticipés, avec cessation totale d'activité, sont strictement encadrés dans plus de la moitié des pays de l'OCDE. Il n'existe aucune possibilité de retraite anticipée dans les régimes obligatoires de la Hongrie, de l'Irlande, d'Israël, du Luxembourg, de la Nouvelle-Zélande, des Pays-Bas, de la Pologne, du Royaume-Uni ou de la Turquie. Dans quinze autres pays (Australie, Chili, Corée, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, Italie, Japon, Mexique, Norvège, Portugal, République slovaque, République tchèque et Suède), il est permis d'avancer son départ de quelques années, le montant de la pension étant dans ce cas revu à la baisse en application de principes actuariels. Dans les pays où il est possible de percevoir des prestations de toutes les composantes du système de retraite avant l'âge normal de la retraite, cela se traduit par une forte réduction des pensions en Allemagne, Autriche et Lettonie ; à l'inverse, en Belgique, l'impact est faible. Dans les pays dotés de comptes individuels à cotisations définies – par capitalisation ou non –, les prestations de retraite sont ajustées automatiquement en fonction de l'âge : la possibilité de choisir l'âge du départ à la retraite est donc une caractéristique du régime de retraite. Toutefois, dans la pratique, ce choix peut être plus ou moins contraint, en fonction de l'âge auquel il est possible de commencer à liquider sa retraite.

Le Chili, l'Estonie, l'Italie, le Mexique, la Norvège, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque et la Suède proposent des retraites flexibles au regard du cas de référence utilisé dans les modèles de retraite de l'OCDE (carrière complète commencée à

20 ans jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein). En effet, ces pays : permettent le cumul, en souplesse, d'un emploi et d'une pension après l'âge de la retraite, notamment en ne fixant pas de limite aux revenus d'activité ; récompensent les travailleurs qui retardent leur départ ; et ne pénalisent pas outre mesure ceux qui l'anticipent. En Italie et en République slovaque, cependant, les individus qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail ne pourront profiter de tels aménagements qu'après l'âge de 66 et 67 ans, respectivement. En outre, la mise en place de bonifications élevées et de faibles pénalités pour favoriser la flexibilité représente un certain coût pour les prestataires de retraite. D'un point de vue actuariel, la retraite différée est très coûteuse en Estonie et au Portugal.

Même si les règles relatives aux retraites sont fixées de façon que les prestations soient ajustées en fonction de l'âge de façon actuariellement neutre afin de refléter une période de retraite plus longue ou plus courte, certains, sous-estimant leurs besoins futurs, pourraient bien quitter la vie active de façon prématurée et leur pension se révéler par la suite insuffisante. Étant donné les comportements à courte vue, un arbitrage a lieu entre une plus grande autonomie laissée aux individus, et l'adéquation du revenu tout au long de la retraite. Il sera sans doute nécessaire, par conséquent, de prendre des mesures restreignant de fait les retraites flexibles anticipées. Ainsi, il serait indiqué que l'admission à la retraite anticipée soit fixée à un âge suffisamment tardif pour que les individus cumulent assez de droits à pension.

Notes

1. Analyse portant sur l'Allemagne, l'Espagne, les États-Unis, la France, la Grèce, l'Italie, le Portugal, le Royaume-Uni, la Suède et la Turquie, réalisée à l'aide des données du Gallup World Poll.
2. Les enquêtes confirment la persistance d'une discrimination en fonction de l'âge (Eurobaromètre, 2015 ; Australian Human Rights Commission, 2015 ; Ipsos Reid, 2012) et les expériences sur le terrain mettent bien cette notion en évidence (Drydakis et al., 2017 ; Carlsson et Eriksson, 2017).
3. Voir Section 2.4.
4. Voir OCDE, *base de données de Regards sur l'éducation*.
5. Des données relatives aux années de vie en bonne santé à différents âges – correspondant à un indicateur d'espérance de vie sans incapacité – sont disponibles auprès du bureau statistique de l'Union européenne (Eurostat, 2016).
6. L'âge effectif moyen de la retraite est mesuré comme l'âge moyen de sortie du marché du travail pour les hommes âgés de 40 ans et plus. Pour s'affranchir des effets de composition démographique, on estime les sorties du marché du travail d'après la variation des taux d'activité plutôt que d'après celle de la population active. Cette évolution est calculée pour chaque cohorte (synthétique) divisée en tranches d'âge de cinq ans. Comme les individus qui sortent du marché du travail ne demandent pas automatiquement une pension de retraite, cet indicateur sous-estimera l'âge effectif de départ à la retraite, mais peut néanmoins servir de variable de substitution.
7. Toutefois, la retraite anticipée n'est pas la seule voie de sortie du marché du travail. Le chômage, l'invalidité et les régimes spéciaux de certains secteurs ou emplois permettent également une sortie anticipée. Ces dernières années, les règles d'accès aux régimes d'invalidité et de chômage ont été renforcées, et les régimes spéciaux ont été progressivement abandonnés. Même si ces régimes sont importants pour expliquer une partie de la hausse de l'âge effectif de la retraite, le reste du chapitre mettra l'accent sur la flexibilité en matière de départ à la retraite plutôt que sur les voies d'accès à la retraite pour des raisons spécifiques liées au travail.
8. L'âge d'ouverture des droits est progressivement relevé et passera de 60 à 65 ans entre 2001 et 2013 pour les hommes et 2006 et 2018 pour les femmes pour la composante forfaitaire et entre 2013 et 2025 pour les hommes et 2018 et 2030 pour les femmes s'agissant de la composante liée à la rémunération.
9. Au Chili, l'âge effectif de départ des hommes à la retraite est de 71.3 ans, contre 65 ans pour l'âge normal de la retraite (2016) ; en Corée, il est de 72 ans contre 61 ans ; et au Mexique, il est de

71.6 ans contre 65 ans. L'exclusion de ces trois pays permet d'obtenir un âge effectif moyen de départ à la retraite de 64.5 ans, presque égal à l'âge normal de la retraite en 2016 (64.3 ans). Ces trois pays affichent des âges effectifs de départ à la retraite plus élevés pour les femmes également : 67.7 ans contre 60 ans au Chili ; 72.2 ans contre 61 ans en Corée, et 67.5 ans contre 65 ans au Mexique.

10. Source : Statistiques de l'EFT de l'OCDE.

11. Il est possible de cumuler des prestations de retraite avec un emploi après l'âge de la retraite fixé par l'entreprise. Si les bénéficiaires d'une pension continuent de travailler après l'âge de la retraite, des conditions de ressources (Zaishoku Rourei Nenkin) s'appliquent afin de réduire leurs prestations de retraite lorsque leur revenu dépasse un certain montant. Bien que les travailleurs de plus de 70 ans ne soient pas obligés de verser des cotisations de retraite, ils sont soumis au même régime que les 65-69 ans.

12. Cela s'ajoute au seuil de non-imposition standard et aux crédits d'impôts applicables à toutes les sources de revenu.

13. *http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175_2017_13_238455.pdf*.

14. Voir note du graphique 2.10.

15. Il n'existe aucun dispositif de retraite anticipée en Turquie. Seuls les salariés de certaines branches et les personnes souffrant d'un handicap peuvent partir en retraite anticipée, mais les autres salariés ne peuvent liquider leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits (voir « Profils par pays » à l'adresse *http://oe.cd/pag*).

16. Aux États-Unis, les employeurs sont autorisés à mettre en place une retraite progressive, ce qui permet aux salariés de passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel tout en percevant des prestations de retraite partielles.

17. Les règles en vigueur en Allemagne et en Autriche permettent aux travailleurs âgés de travailler à plein temps tout en maintenant leur salaire. Dans ce cas, les salaires sont subventionnés tant que l'employeur embauche une personne plus jeune en complément.

18. Le taux global diminue avec la générosité de l'indexation des pensions en cours de paiement. Cela est imputable au fait que l'indexation sur les prix a tendance à réduire la valeur des prestations futures par rapport à l'indexation sur les salaires, par exemple.

19. En Islande et aux États-Unis, le report n'est possible que pendant 3 ans.

20. Ce critère de carrière complète est important puisqu'il garantit que l'individu a non seulement droit à la retraite à taux plein, mais également au taux de report maximal. Au Portugal, le taux de report de 12 % implique que la pension augmenterait de 60 % si elle était reportée pendant 5 ans ; ainsi, un salarié moyen toucherait une pension brute équivalente à près de 120 % de ses revenus antérieurs, même si cela correspondrait à une prolongation de carrière de plus de 50 ans.

21. Chaque composante du système de retraite n'augmente pas au même rythme. Par exemple, la retraite à points en Estonie augmente de 10.8 % chaque année, une hausse qui s'ajoute à l'impact des cotisations, alors que le régime à CD augmente en fonction des cotisations, des rendements des actifs des fonds de pension et du prix des rentes, en tenant compte de l'espérance de vie restante plus faible, mais enregistre toujours une hausse annuelle de plus de 9 % pour chaque année de report. En Islande, le régime professionnel augmente de 8 % (et les composantes de base de 6 %) par année de report.

22. En Allemagne, l'âge légal de la retraite est fixé à 67 ans, après quoi une prime de report de 6 % s'applique. Toutefois, comme cette analyse s'appuie sur l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans, la retraite à taux plein est atteinte à l'âge de 65 ans après 45 années de cotisations, cela signifie que pendant les deux premières années de report, la hausse est uniquement imputable aux cotisations supplémentaires.

23. En effet, dans le cas de référence, les modèles de retraite de l'OCDE partent de l'hypothèse que les travailleurs entrent sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaillent en continu jusqu'à l'âge normal de la retraite (à savoir l'âge auquel il est possible de demander une pension de retraite à taux plein sans pénalité). Selon cette hypothèse, la retraite anticipée ne s'applique pas dans ces pays, puisque l'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée coïncident, ce qui signifie qu'aucune composante du régime de retraite obligatoire n'applique de pénalité à cet âge.

24. Toutefois, lorsque ces préretraités atteignent l'âge normal de la retraite, ils ont accès à la composante soumise à conditions de ressources, dont la valeur dépend des actifs qu'ils possèdent à ce moment-là : le taux de remplacement à l'âge normal de la retraite se rapprochera davantage de celui des retraités ayant effectué une carrière complète.

25. Au Canada et au Danemark, un départ à la retraite anticipé d'un an réduirait la prestation d'environ 25 %, contre seulement 10 % en Islande. Il en va de même dans de nombreux autres pays lorsque l'on examine les composantes soumises à conditions de ressources, mais comme elles ne sont pas applicables aux salariés moyens ayant effectué une carrière complète, elles ne sont pas pertinentes dans cet exemple.

26. En Norvège et en Suède, il n'existe pas de pénalité directe liée au départ anticipé puisque les régimes de retraite sont principalement à cotisations définies notionnelles (CDN) et à cotisations définies (CD) ; ainsi, les actifs accumulés sont moindres uniquement parce que le nombre d'années de cotisation est inférieur. Ainsi, les prestations annuelles sont plus faibles parce qu'elles sont versées sur une plus longue période, l'ajustement des prestations étant proche de la neutralité.

27. Cela signifie que la pénalité pour départ anticipé est plus importante que ne l'exige la neutralité actuarielle, c'est-à-dire que ne le garantit le maintien à long terme de l'équilibre financier pour les prestataires de retraites.

28. Selon cette hypothèse, les individus peuvent partir à la retraite à taux plein sans pénalité à l'âge de 65 ans, puisqu'ils auront effectué une carrière complète de 45 ans. Toutefois, lorsqu'un individu prend sa retraite un an plus tôt, à l'âge de 64 ans, il ne compte que 44 années de cotisations et n'aura donc pas droit à une retraite à taux plein avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans. Pour lui, l'âge légal de la retraite de 67 ans s'applique. Cela signifie qu'il part à la retraite avec trois ans d'avance ; ainsi, l'impact négatif total sur les prestations est de 3.6 * 3 = 10.8 %, auquel s'ajoute l'année de cotisation manquante. La pénalité pour chaque année de retraite anticipée, si le départ à la retraite a lieu avec deux ans d'avance, serait de 5.5 % puisque la pénalité supplémentaire n'est que de 3.6 %, plus une année manquante supplémentaire de cotisation et une année supplémentaire de prestations.

29. 81 % indiquent qu'ils sont tout à fait ou assez d'accord avec l'affirmation suivante : « Mon entreprise soutient ses salariés travaillant après l'âge de 65 ans ».

30. D'autres ont indiqué qu'ils prévoyaient de toute façon de prendre leur retraite plus tard, ou qu'ils ne savaient pas.

31. *Financieel Dagblad*, 15 mai 2014, « Pensioen in deeltijd slaat maar niet aan », *https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan*.

32. 60 % d'entre eux étaient des femmes.

33. En outre, aux États-Unis, de nombreuses entreprises ont recours à des régimes à prestations définies – c'était particulièrement vrai par le passé – et le niveau des pensions dépend parfois du dernier salaire d'un travailleur. Dans ces régimes, une baisse des heures travaillées, et donc de la rémunération, peut avoir un impact négatif sur les prestations de retraite. À l'inverse, au Royaume-Uni, la plupart des pensions à prestations définies sont calculées sur la base d'un équivalent temps plein. Le passage d'un temps plein à un temps partiel à la fin de leur carrière ne réduira pas les prestations de retraite des travailleurs au Royaume-Uni, sauf en cas de diminution du salaire horaire.

34. Toutefois, les restrictions à l'emploi à temps partiel pourraient devenir moins strictes dans une économie davantage axée sur les services, puisque le coût fixe du travail est moins élevé que dans une économie davantage axée sur la production (Börsch-Supan et al., 2017).

35. Aux États-Unis par exemple, l'interdiction de la retraite obligatoire en 1986 prévoyait des dérogations pour certains types d'emploi, comme les pompiers, les agents de police, les cadres dirigeants et les hauts fonctionnaires qui perçoivent des prestations de retraite considérables, et les membres permanents du corps professoral. La retraite obligatoire pour les membres permanent du corps professoral était autorisée à l'âge de 70 ans, jusqu'à ce que la dérogation soit supprimée à la fin de l'année 1993. Pour plus d'informations, voir : *www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea_amendments_1986.html*. La retraite obligatoire peut également exister lorsque l'âge est une « exigence professionnelle justifiée » pour le poste, ce qui concerne généralement des professions en lien avec la sécurité publique, comme les pilotes. D'autres lois fédérales ont également imposé un âge obligatoire de départ à la retraite pour certains postes de la fonction publique fédérale, comme les contrôleurs aériens, les postes liés à l'application de la loi fédérale, la plupart des agents des Affaires étrangères, et le personnel militaire.

Références

Aegon Center for Longevity and Retirement (2015), *The New Flexible Retirement,* Aegon.

Australian Human Rights Commission (2015), « National Prevalence Survey of Age Discrimination in the Workplace 2015 ».

Banks, J. et al. (2010), « Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom », *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 319-344.

Berry, C. (2011), « Gradual Retirement and Pensions Policy », International Longevity Centre, Londres.

Blundell, R., E. French et G. Tetlow (2016), « Retirement Incentives and Labor Supply », *Handbook of the Economics of Population Aging*, vol. 1, pp. 457-566.

Börsch-Supan, A. et al. (2017), « Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered », *MEA Discussion Paper*, n° 03-2017.

Brown, S.K. (2005), « Attitudes of Individuals 50 and Older Toward Phased Retirement », AARP Knowledge Management, AARP Research.

Carlsson, M. et S. Eriksson (2017), « The Effect of Age and Gender on Labor Demand, Evidence from a Field Experiment », n° 2017:8, IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.

DREES (2017), « Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel », *Études et Résultats*, n° 1021, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Paris.

DREES (2015), « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et résultats*, n° 902.

Drydakis, N. et al. (2017), « Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers », *IZA Discussion Paper*, n° 10957, *http://ftp.iza.org/dp10957.pdf*.

Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 24, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/308728704511*.

Elsayed, A. et al. (2015), « Gradual Retirement, Financial Incentives, and Labour Supply of Older Workers: Evidence from a Stated Preference Analysis », *IZA Discussion Paper*, n° 9430.

Espelt, A. et al. (2010), « Disability Among Older People in a Southern European City in 2006: Trends in Gender and Socioeconomic Inequalities », *Journal of Women's Health,* vol. 19, n° 5.

Eurobaromètre (2015), *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015*, Commission européenne.

Eurobaromètre (2012), *Special Eurobarometer 378: Active Ageing*, Commission européenne.

Eurofound (2016), *Extending Working Lives Through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Parlement européen (2013), *Resolution of 21 mai 2013 on an Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, Strasbourg.

Eurostat (2016), « Statistiques sur les années en bonne santé », *http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy_life_years_statistics/fr*.

GfK (2017), *Frage des Monats August – Flexirentengesetz*, Classic Bus 2017 083, août.

Herbertsson, T. et M. Orszag (2003), « The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries », *IZA Discussion Paper*, n° 816, juillet.

HLFS (2016), « New Zealand Household Labour Force Survey, juin 2016 », tableau 4, « People employed, unemployed and not in labour force », Statistics New Zealand.

Ipsos Reid (2012), « Three-Quarters (74%) of Canadians Think that Workplaces Discriminate Against Older Workers who are Looking for Jobs; Half (51%) Feel Similarly About Young Workers », *www.ipsos-na.com/download/pr.aspx?id=11807*.

Jousten, A. et al. (2010), « The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium », *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 47-76.

Kalwij, A., A. Kapteyn et K. de Vos (2010), « Retirement of Older Workers and Employment of the Young », De Economist, vol. 158, n° 4, pp. 341-359, *http://dx.doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z*.

Nikolova, M. et C. Graham (2014), « Employment, Late-life Work, Retirement, and Well-being in Europe and the United States », *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 3, n° 5, pp. 1-30.

OCDE (2018), *Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing in the United States*, Éditions OCDE, Paris (à paraître).

OCDE (2017a), *Preventing Ageing Unequally*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en*.

OCDE (2017b), *Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr*.

OCDE (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en*.

OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr*.

OCDE (2013), *OECD Employment Outlook*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr*.

Piggott, J. et A. Woodland (2016), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Elsevier.

Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair?: Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 40, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/351382456457*.

Sarkeala, T. et al. (2011), « Disability Trends Among Nonagenarians in 2001-2007: Vitality 90+ Study », *European Journal of Ageing*, vol. 8, n° 2, pp. 87-94.

Schofield, D.J. et al. (2017), « Working Beyond the Traditional Retirement Age: The Influence of Health on Australia's Older Workers », *Journal of Aging & Social Policy*, vol. 29, n° 3, pp. 235-244.

Szinovacz, M.E. et A. Davey (2005), « Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement », *The Gerontologist*, vol. 45, n° 1, pp. 36-47.

TCRS (2016), *All About Retirement: An Employer Survey*, 17th Annual Retirement Survey, Transamerica Center for Retirement Studies.

Tuominen, E. (2013), « Flexible Retirement Age in Finland: The Evaluation of the Finnish Flexible Retirement Scheme in Light of Employer and Employee Surveys », *Finnish Centre for Pension Working Papers*, n° 03/2013.

Usui, E., S. Shimizutani et T. Oshio (2015), « Are Japanese Men of Pensionable Age Underemployed or Overemployed? », *RIETI Discussion Paper Series*, n° 15-E-099, Research Institute of Economy, Trade and Industry, *www.rieti.go.jp/en/*.

Van Dalen, H., K. Henkens et J. Oude Mulders (2017), « Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers », *Me Judice*, 9 octobre.

Van Soest, A., A. Kapteyn et J. Zissimopoulos (2006), « Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement », *DNB Working Paper*, n° 081, De Nederlandsche Bank, ministère de la Recherche.

Warren, D. (2015), « Retirement Decisions of Couples in Australia: The Impact of Spousal Characteristics and Preferences », *Journal of the Economics of Ageing*, vol. 6, pp. 149-162.

Bases de données

OCDE, base de données de Regards sur l'éducation, *http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_NEAC*.

ANNEXE 2.A1

Neutralité actuarielle et incitations financières dans les régimes de retraite

Les régimes de retraite actuariellement neutres garantissent qu'à un âge donné (proche de la retraite), le choix entre prendre sa retraite et travailler une année supplémentaire est financièrement neutre pour un travailleur d'un point de vie actuariel. La neutralité actuarielle est donc un principe fondamental des incitations au travail autour de l'âge de la retraite. Il existe deux définitions interdépendantes mais différentes, qui tiennent compte de l'évolution des prestations de retraite à la marge. Selon la première définition (voir p. ex. Duval, 2003), le régime de retraite est neutre si le coût en termes de pensions évitées et de cotisations versées pendant l'année de travail supplémentaire est compensé exactement par une hausse des prestations futures. D'après la seconde définition (voir p. ex. Queisser et Whitehouse, 2006), le régime est actuariellement neutre si la valeur actualisée des prestations de retraite acquises lors de l'année de travail supplémentaire est la même que l'année précédente (ce qui signifie que la valeur actualisée des prestations augmente seulement du fait des droits supplémentaires acquis pendant l'année supplémentaire). La principale différence entre les deux définitions est que les cotisations versées et les prestations acquises pendant l'année supplémentaire ne sont pas prises en compte dans la deuxième.

Puisque le principal objectif ici est de donner des ordres de grandeur plausibles, cet encadré s'appuie sur la définition de Queisser et Whitehouse (2006), à des fins de simplification. Globalement, c'est le patrimoine retraite, qui est l'indicateur le plus complet pour mesurer les versements de pensions cumulés (voir indicateur 4.11), qui donne la meilleure idée de la valeur actualisée des prestations de retraite acquises. Il est défini à un moment ou un âge t comme le flux escompté des prestations de retraite b_τ, exprimé par :

$$PW_t = \sum_{\tau=t} \frac{b_\tau s_\tau^t}{(1+r)^{\tau-t}}$$

où S_τ^t est la probabilité de survie à l'âge τ, liée au fait d'être en vie à l'âge t. Les prestations de retraite sont supposées augmenter pendant la retraite à un taux d'indexation u. Le patrimoine retraite est alors égal à :

$$PW_t = b_t \sum_{\tau=t} \frac{(1+u)^{\tau-t} s_\tau^t}{(1+r)^{\tau-t}} \equiv b_t * AF_t$$

En d'autres termes, les pensions cumulées sont le produit de la prestation de retraite initiale et du coefficient de rente (*AF*), ce qui est égal à $AF_t = \sum_{\tau=t} \frac{(1+u)^{\tau-t} s_\tau^t}{(1+r)^{\tau-t}}$.

La neutralité actuarielle établit que la valeur actualisée des prestations *acquises* n'est pas modifiée par une année de travail supplémentaire. Cela signifie que le patrimoine retraite PW_t obtenu au moment t de la retraite sur la base des prestations acquises $b_t(1+u)^{\tau-t}$ pour $\tau \geq t$ est égal au patrimoine retraite issu de ces droits lors du report de la retraite d'une année, à savoir $\tilde{b}_{t+1}(1+u)^{\tau-t-1}$ pour $\tau \geq t+1$. Manifestement, les prestations perçues dans ce cas $\tilde{b}_{t+1}$ devraient être supérieures à $b_{t+1} = b_t(1+u)$ obtenu en cas de retraite anticipée pour compenser l'abandon de la première prestation de retraite b_t. Le principal objectif ici est d'estimer la majoration annuelle *x* qui doit être appliquée aux prestations de retraite pour avoir différé la retraite d'un an, à savoir $x_t = \frac{\tilde{b}_{t+1}}{b_{t+1}} - 1$.

Le patrimoine retraite obtenu en cas de report de la retraite d'un an est égal, *sous réserve de la survie jusqu'à* t + 1, à $PW_{t+1} = \tilde{b}_{t+1} * AF_{t+1}$. Toutefois, en cas de décision de travailler une année supplémentaire au moment *t*, le patrimoine retraite doit être calculé au moment t, comme suit : $PW_{t+1}^t = \frac{PW_{t+1} * s_{t+1}^t}{1+r}$. La neutralité actuarielle exige que $PW_t = PW_{t+1}^t$ ce qui implique que :

$$b_t * AF_t = \frac{s_{t+1}^t * \tilde{b}_{t+1} * AF_{t+1}}{1+r} \Leftrightarrow \tilde{b}_{t+1} = b_t(1+u)\frac{1+r}{1+u}\frac{AF_t}{s_{t+1}^t * AF_{t+1}} \qquad \textit{(condition de neutralité actuarielle)}$$

Un simple calcul lie les coefficients de rente dans le temps comme suit : $AF_t = AF_{t+1} * s_{t+1}^t \frac{1+u}{1+r} + 1$ en notant que $s_\tau^t = s_\tau^{t+1} * s_{t+1}^t$. La condition de neutralité actuarielle peut donc être réécrite de manière simple sous la forme suivante :

$$\tilde{b}_{t+1} = b_{t+1}\frac{AF_t}{AF_t - 1}$$

Et le taux de bonification actuariellement neutre pour le report de la retraite d'un an à l'âge *t* est $x_t = \frac{1}{AF_t - 1}$

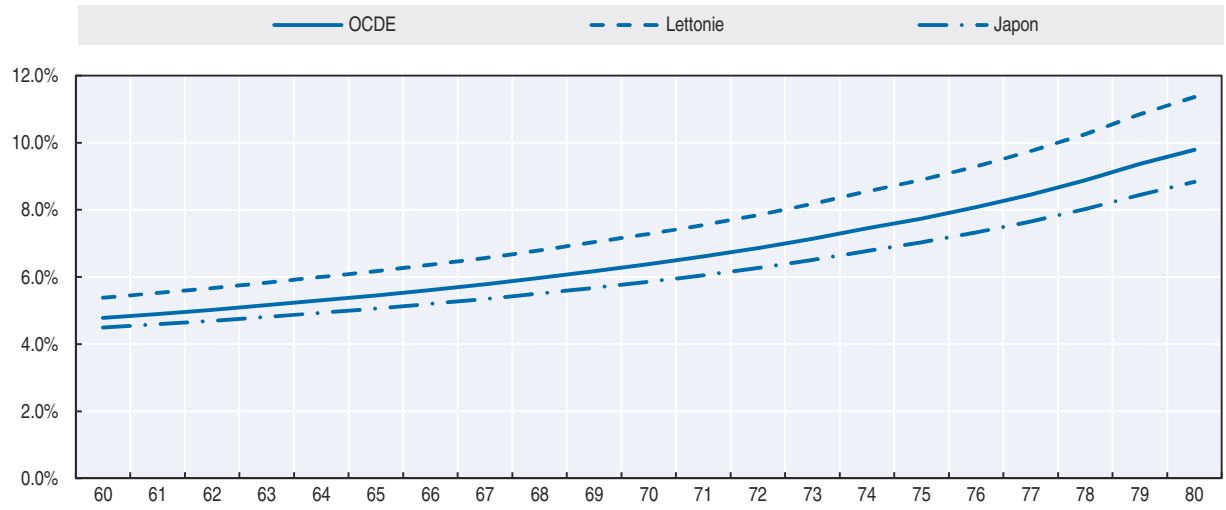
Les paramètres qui déterminent le coefficient de rente influencent donc le taux de bonification garantissant la neutralité actuarielle à un âge donné. Les principaux déterminants sont le taux de mortalité (ou de survie) à partir de cet âge – l'âge de la retraite est donc un facteur important –, le taux d'actualisation et le taux d'indexation. Si le taux d'indexation est égal au taux d'actualisation, le coefficient de rente à l'âge *t* est simplifié en espérance de vie restante à cet âge. Plus l'espérance de vie restante est longue (et généralement plus le taux de mortalité est bas), plus le taux de bonification conforme à la neutralité actuarielle est bas, puisque le renoncement aux prestations de retraite pendant un an du fait du report de la retraite peut être compensé sur une période plus longue. Ainsi, comme l'espérance de vie restante diminue avec l'âge, le taux de bonification devrait augmenter avec l'âge pour éviter les désincitations au travail (ou garantir la neutralité actuarielle). Il s'agit d'un résultat important.

De même, plus le taux d'actualisation est bas, plus le coefficient de rente est élevé et plus le taux de bonification est faible puisque la valeur actualisée des versements futurs est plus élevée. Pour un taux de mortalité et un taux d'actualisation donnés, plus le taux d'indexation est élevé, plus le taux de bonification est faible, parce que les prestations de retraite abandonnées ont alors une valeur relative moindre par rapport aux flux futurs fortement indexés.

Pour illustrer l'influence de l'âge, le graphique 2.A1.1 calcule le taux de bonification/pénalité en cas de report/anticipation de la retraite de façon actuariellement neutre, en prenant pour hypothèse à la fois une indexation des prestations de retraite sur les prix, et un taux d'actualisation réel de 2 %, conformément au modèle de retraite de l'OCDE. Les estimations sont calculées pour un pays moyen de l'OCDE. Pour la cohorte entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2016 (cohorte née en 1996), l'espérance de vie projetée (de la cohorte) est de 86.7 ans à la naissance, 87.3 ans à l'âge de 20 ans, 89.8 ans à l'âge de 65 ans et 92.6 ans à l'âge de 80 ans en moyenne. Le taux annuel moyen de bonification/pénalité pour le report/l'anticipation de la retraite d'un an est de 6.5 % entre l'âge de 65 et de 75 ans, passant de 5.4 % à l'âge de 65 ans à 7.7 % à l'âge de 75 ans.

Pour montrer l'impact des différences de taux de mortalité, le graphique 2.A1.1 présente également le cas des deux pays enregistrant l'espérance de vie la plus faible et la plus élevée à l'âge de 65 ans, à savoir la Lettonie et le Japon, respectivement. Le taux moyen de bonification/pénalité actuariellement neutre est de 5.9 % pour le Japon et de 7.4 % pour la Lettonie, contre 6.5 % en moyenne dans la zone OCDE entre l'âge de 65 et de 75 ans.

Graphique 2.A1.1. **Bonification (pénalité) liée au report (à l'anticipation) de la retraite d'un an à un âge donné (axe des abscisses), moyenne de l'OCDE, Japon (espérance de vie élevée) et Lettonie (espérance de vie faible)**



Note : Indexation des prestations de retraite sur les prix, taux de mortalité des cohortes nées en 1996.

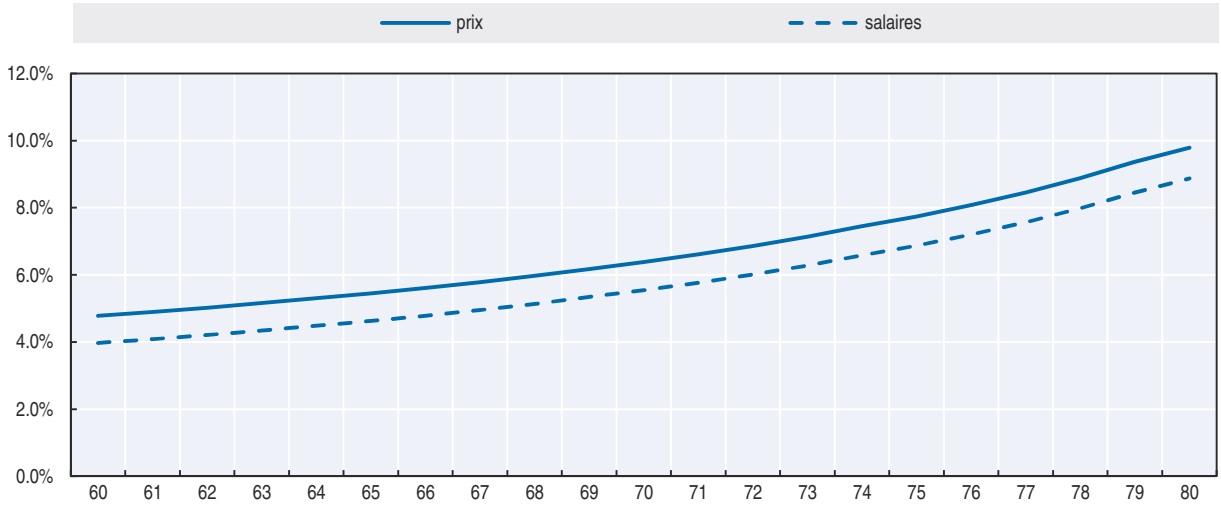
StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633641

Enfin, le graphique 2.A1.2 présente l'impact de la règle d'indexation en indiquant les taux de bonification/pénalité garantissant la neutralité en cas d'indexation sur les prix ou sur les salaires. Pour l'indexation sur les salaires, on s'appuie sur l'hypothèse du modèle de retraite de l'OCDE, à savoir une croissance annuelle des salaires réels de 1.25 %. Le passage de l'indexation sur les prix à l'indexation sur les salaires réduit le taux de bonification d'environ 0.8 point de pourcentage dans le pays moyen. En cas d'indexation sur les salaires, le taux neutre augmente, passant de 4.6 % à l'âge de 65 ans à 6.9 % à l'âge de 75 ans.

Il est important de se rappeler que ces estimations se rapportent aux prestations acquises et ne tiennent pas compte des droits supplémentaires engendrés par le report de la retraite. Par exemple, si l'on part de l'hypothèse que le taux d'accumulation pour les prestations de retraite est de 1 % par année de cotisation supplémentaire – un chiffre

raisonnable fondé sur l'indicateur 3.6 –, les bonifications annuelles ci-dessus devraient être augmentées de 1 point de pourcentage pour induire l'impact sur les pensions effectivement versées.

Graphique 2.A1.2. **Bonification (pénalité) pour le report (l'anticipation) de la retraite d'un an à un âge donné (axe des abscisses) en fonction de l'indexation des prestations de retraite**



Note : Taux de mortalité moyen dans l'OCDE pour la cohorte née en 1996.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633660

ANNEXE 2.A2

Principales règles relatives aux pénalités, bonifications, et au cumul emploi-retraite

Tableau 2.A2.1. **Principales règles relatives aux pénalités, bonifications, et au cumul emploi-retraite**

	Âge normal de la retraite (ANR)	Âge de départ anticipé (DA)	Réduction	Âge maximum de départ à la retraite	Augmentation	Obligation de prendre sa retraite	Limites du cumul emploi-retraite
Australie	65	57 (superannuation)	-	-	-	N	La pension de vieillesse subit une décote progressive lorsque le revenu annuel provenant d'autres sources dépasse un seuil dit de « franchise ». Ce seuil est ajusté tous les ans en juillet. En 2016-17, les seuils de franchise par quinzaine étaient de 164 AUD pour une personne seule, et de 144 AUD pour les personnes en couple (soit 292 AUD au total par couple). La pension de vieillesse comprend un avantage lié au revenu (« Work Bonus ») conçu pour inciter les personnes ayant atteint l'âge de la retraite à continuer de travailler. Les retraités peuvent ainsi gagner jusqu'à 250 AUD par quinzaine sans que ce revenu supplémentaire entre en compte dans le calcul du droit à la pension de vieillesse. Les retraités qui gagnent moins de 250 AUD par quinzaine peuvent cumuler la partie non utilisée de l'exonération pour la déduire de leurs futurs revenus d'activité, dans la limite de 6 500 AUD. Cette « prime à l'emploi » associée au système de franchise permet à un retraité célibataire sans autres revenus de gagner jusqu'à 10 764 AUD par an environ sans que cela n'ait d'impact sur sa pension. Un critère de patrimoine s'applique également. Près de 41 % de l'ensemble des retraités perçoivent des prestations réduites du fait des conditions de ressources et touchent donc une pension de vieillesse à taux partiel. 57 % des membres de ce groupe voient leur retraite réduite en raison d'un critère de revenu, et 43 % en raison d'un critère de patrimoine. Quelque 58 % des retraités perçoivent une pension de vieillesse à taux plein. En juillet 2016, les seuils du critère de patrimoine pour les propriétaires fonciers étaient de 209 000 AUD pour une personne seule et de 296 500 AUD pour un couple. Pour les non-propriétaires, les seuils étaient de 3 360 500 AUD pour une personne seule et de 448 000 AUD pour un couple. Les patrimoines supérieurs à ces montants font baisser la pension de 1.50 AUD par quinzaine pour chaque tranche de 1 000 AUD au-delà de ce seuil, pour un célibataire et pour un couple. Le domicile familial n'est pas pris en compte dans le critère de patrimoine. Le gouvernement australien a annoncé une modification du critère de patrimoine dans le budget 2015-16 afin de rééquilibrer les paramètres de ce critère et améliorer le ciblage et la viabilité à long terme du régime de retraite. Les seuils du critère de patrimoine ont été relevés au 1er janvier 2017. La valeur du patrimoine (à l'exception du domicile familial) que les retraités peuvent détenir sans effet sur leur pension est désormais fixée à 250 000 AUD pour une personne seule et à 375 000 AUD pour un couple. Pour les non-propriétaires, les seuils ont été relevés à 450 000 AUD pour un célibataire et à 575 000 AUD pour un couple. Le taux de réduction a également été relevé de 1.50 à 3.00 AUD par quinzaine, si bien que la pension est réduite de 3.00 AUD par quinzaine pour chaque tranche de 1 000 AUD au-delà du seuil. Le domicile familial n'est toujours pas pris en compte dans le critère de patrimoine.

Tableau 2.A2.1. **Principales règles relatives aux pénalités, bonifications, et au cumul emploi-retraite** *(suite)*

	Âge normal de la retraite (ANR)	Âge de départ anticipé (DA)	Réduction	Âge maximum de départ à la retraite	Augmentation	Obligation de prendre sa retraite	Limites du cumul emploi-retraite
Autriche	65 (60)	62	5.10 %	68h/63f	4.20 %	N	Le versement de la pension est suspendu pour les préretraités qui gagnent plus de 415.72 EUR par mois. Ce plafond est supprimé après l'âge de la retraite.
Belgique	65	62 (40 années)	-			N	Aucune restriction ne s'applique pour les retraités âgés de 65 ans et plus, ou ayant travaillé au moins 45 années (niveau d'activité équivalent à au moins 1/3 d'un équivalent temps plein par an). En ce qui concerne le cumul d'une pension de retraite et d'un salaire, les revenus des retraités âgés de moins de 65 ans et comptant moins de 45 années de carrière sont plafonnés. Lorsque le salaire annuel est inférieur à 22 521 EUR (personne seule) ou à 27 394 EUR (personne ayant un enfant à charge), la pension n'est pas minorée. Au-delà, la pension sera minorée de 35 % si la rémunération est inférieure à 200 % du plafond, et elle sera suspendue si la rémunération est supérieure à 200 % du plafond.
Canada	65	60 (CPP)	7.20 %	70	7.2 % (SV), 8.4 % (RPC)		Prestation après-retraite du RPC/supplément de rente de retraite du RRQ : versés aux retraités qui continuent à travailler. En ce qui concerne le RPC, les cotisations sur les gains ouvrant droit à pension sont obligatoires pour les retraités âgés de 60 à 64 ans, et facultatives pour ceux âgés de 65 à 70 ans. Les cotisations patronales sont obligatoires pour les salariés âgés de 65 à 70 ans qui choisissent de cotiser. En ce qui concerne le RRQ, les cotisations sont obligatoires quel que soit l'âge des retraités.
Chili	65 (60)	Tout âge (CD) si la pension est égale à au moins 80 % de la PMAS et 70 % du revenu moyen au cours des dix dernières années.				N	
République tchèque	63h/62.3f	60	3.6 % (1ère année), 4.8 % (2e), 6 % (3e+)		6 %	N	Il est possible de cumuler une retraite et un emploi (à compter de 2010, en cas de demande de pension à taux plein, la pension versée (coefficient total d'accumulation) est majorée de 0.4 % par période de 360 jours travaillés) et de recevoir une demi-pension. Le cumul d'un emploi et d'une demi-pension entraîne une majoration de 1.5 % par période de 180 jours de travail.
Danemark	65	60 (prof. CD)		ANR+10	Dépend de l'espérance de vie au moment de la liquidation de la pension.	N	La prestation peut être réduite en cas de revenus annuels (du travail) supérieurs à 316 000 DKK pour une personne seule. Le complément est réduit en cas de revenu total supérieur à 69 800 DDK par an pour une personne seule, ou à DKK 140 000 par an pour chaque membre d'un couple marié.
Estonie	63	ANR-3	4.80 %		10.8 %	N	Il est possible de cumuler un emploi et une retraite. Dans ce cas, les cotisations sont de nouveau versées et la pension fait l'objet d'un nouveau calcul chaque année. Les personnes touchant une pension anticipée doivent cesser toute activité rémunérée.

Tableau 2.A2.1. **Principales règles relatives aux pénalités, bonifications, et au cumul emploi-retraite** *(suite)*

	Âge normal de la retraite (ANR)	Âge de départ anticipé (DA)	Réduction	Âge maximum de départ à la retraite	Augmentation	Obligation de prendre sa retraite	Limites du cumul emploi-retraite
Finlande	65	63	4.8 % (pension de vieillesse nationale)		7.2 % (national), 4.8 % (DA après 68 ans)	N	La rémunération perçue par les personnes qui touchent déjà une pension de vieillesse ouvre droit à des prestations de retraite supplémentaires à raison de 1.5 % par an jusqu'à 68 ans.
	Âge normal de la retraite	Âge de départ anticipé	Décote	Âge maximum de départ à la retraite	Surcote	Obligation de prendre sa retraite	Limites du cumul emploi-retraite
France	65.6 (61.6 avec 41.6 années)	61.6 (DA), 56.6 (Prof.)			5 %	N	Deux régimes différents permettent de cumuler emploi et retraite : - Retraite progressive : il est possible de cumuler salaire et retraite à partir de l'âge légal de la retraite (62 ans pour les personnes nées en 1955) ou à partir de 60 ans pour les personnes ayant cotisé au moins 150 trimestres. L'assuré réduit son temps de travail (40 à 80 % du travail effectif) et perçoit la part correspondante du salaire ainsi qu'une partie de sa pension de retraite. L'assuré continue de cotiser et les pensions sont recalculées pour tenir compte de ces nouvelles cotisations. - Cumul emploi-retraite : les personnes qui perçoivent une pension à taux plein peuvent la cumuler avec un revenu d'activité sans limite si les conditions de retraite à taux plein sont remplies (âge légal de la retraite + nombre d'années de cotisation requises ; ou âge légal sans décote). Les salaires et les pensions peuvent être cumulés dans une certaine limite si l'assuré ne remplit pas ces conditions. Dans les deux cas, les retraités en emploi n'acquièrent pas de droits à pension supplémentaires.
Allemagne	65a5m (65 avec 45 années)	63	3.60 %		6 %		Les salariés dont la rémunération annuelle est inférieure ou égale à 6 300 EUR perçoivent leur pension à taux plein ; pour ceux dont la rémunération annuelle est supérieure à 6 300 EUR, la pension à taux plein est réduite d'un montant correspondant à 40 % des revenus supplémentaires. Après l'âge de 67 ans, le cumul emploi-retraite n'est plus soumis à conditions de ressources.
Grèce	67 (62 avec 40 années)	62	6 % (pour ceux qui ont droit à la pension de vieillesse réduite après le 19/8/2015, une décote supplémentaire de 10 % s'applique jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge légal de la retraite. Une fois cet âge atteint, la décote supplémentaire est supprimée.)	-	-	N	Les retraités âgés de moins de 55 ans ne sont pas autorisés à travailler et à percevoir une pension en même temps. Les retraités âgés de 55 ans ou plus peuvent travailler, mais leur pension est soumise à conditions de ressources. Le cumul avec un revenu du travail est possible : pour les retraités qui exercent un emploi (salarié ou indépendant) relevant de l'assurance obligatoire de l'EFKA, les pensions brutes principale et complémentaire sont réduites de 60 % pendant toute la durée de l'emploi. Critère de revenu : plafonnement du revenu net annuel global (salaires et pensions) à 6 824.45 EUR ; revenu annuel total imposable personnel, 7 961.87 EUR ; et revenu annuel total imposable familial, 12 389.65 EUR.

Tableau 2.A2.1. **Principales règles relatives aux pénalités, bonifications, et au cumul emploi-retraite** *(suite)*

	Âge normal de la retraite (ANR)	Âge de départ anticipé (DA)	Réduction	Âge maximum de départ à la retraite	Augmentation	Obligation de prendre sa retraite	Limites du cumul emploi-retraite
Hongrie	63	À tout âge pour les femmes comptant 40 années de cotisation			6 %		Le versement des pensions est suspendu pour les personnes travaillant dans le secteur public. En ce qui concerne les retraités n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite, le versement des pensions est suspendu jusqu'à la fin de l'année dès lors que la rémunération annuelle atteint 18 fois le salaire minimum.
Islande	67	65		70			
Irlande	66	-	-	-	-	N	
Israël	67 (62)	-	-		5 %		Le revenu d'activité admis pour percevoir une pension est plafonné jusqu'à l'âge de 70 ans pour les hommes. Pour les femmes, l'âge va être relevé progressivement, pour atteindre 70 ans en 2020.
Italie	66.8 (65.8)	62.8 (61.8)	1 point de pourcentage			N	
Japon	65	60	6 %		8.4 %	N	Pour les 60-64 ans, lorsque le montant total de la pension et de la rémunération standard mensuelles dépasse 280 000 JPY, les prestations de retraite sont progressivement réduites en fonction de ce montant total. Pour les plus de 65 ans, lorsque le revenu total dépasse 460 000 JPY, les prestations de retraite sont progressivement réduites en fonction de ce montant total. Les actifs de plus 70 ans n'ont pas de cotisations à payer.
Corée	61	57	6 %	ANR+5	7.2 %	N	Les retraités de plus de 61 ans dont le salaire est supérieur à la moyenne des assurés reçoivent 50 % de la pension de vieillesse à taux plein et voient la prestation majorée de 10 % par an. Ce dispositif est connu sous le nom de « pension de vieillesse active ». Les retraités âgés de 61 à 65 ans toujours en activité peuvent choisir entre la « retraite différée » et la « pension de vieillesse active ». Critère de revenu : la rémunération mensuelle imposable des moins de 66 ans ne doit pas dépasser 2 105 482 KRW.
Lettonie	62.75	ANR-2					
Luxembourg	65 (60 avec 40 années de cotisation)	60				N	La retraite doit être liquidée à l'âge normal de 65 ans. Toutefois, un cumul emploi-retraite est possible sans réduction de la prestation.
Mexique	65	60				N	
Pays-Bas	65.5						
Nouvelle-Zélande	65	-	-	-	-	N	
Norvège	67	62		75		N	Le cumul emploi-retraite est soumis à des conditions de ressources. Critères de revenu : le complément est réduit de 50 % de l'excédent de revenus situé au-delà du plafond.
Pologne	65 (60)	-	-			N	Le cumul emploi-retraite est possible. Toutefois, il est nécessaire de mettre fin au contrat de travail avant de pouvoir bénéficier de la retraite à taux plein. Le retraité peut ensuite continuer à travailler sur la base d'un nouveau contrat et recevoir sa pension à taux plein. Le cumul emploi-retraite est soumis à certaines restrictions si l'intéressé travaille et reçoit une pension avant d'atteindre l'âge légal de la retraite, ou s'il bénéficie également d'une pension d'invalidité et a été déclaré partiellement incapable de travailler. Les revenus (prestations de retraite comprises) sont soumis à l'impôt.

Tableau 2.A2.1. **Principales règles relatives aux pénalités, bonifications, et au cumul emploi-retraite** *(suite)*

	Âge normal de la retraite (ANR)	Âge de départ anticipé (DA)	Réduction	Âge maximum de départ à la retraite	Augmentation	Obligation de prendre sa retraite	Limites du cumul emploi-retraite
Portugal	66.2	-	-	70	4 %-12 %		
République slovaque	62	ANR-2	6.5 %		6 %	N	Pour les personnes qui font valoir leurs droits à la retraite et continuent à travailler, la retraite est recalculée automatiquement chaque année ou sur demande lorsque l'intéressé cesse son activité, en ajoutant la moitié des points acquis au cours de cette période.
Slovénie	60 (59.75)		3.6 %		4 %		
	Âge normal de la retraite	Âge de départ anticipé	Décote	Âge maximum de départ à la retraite	Surcote	Obligation de prendre sa retraite	Limites du cumul emploi-retraite
Espagne	65a4m (65 ans avec 36a6m de cotisation)	ANR-2 avec 35 années	6 %-8 %		2 %-4 %	N	Une retraite partielle était possible à partir de 61 ans et 4 mois en 2016, pour un nouveau salarié. En 2027, lorsque la réforme sera pleinement en vigueur, une retraite partielle sera possible à partir de 63 ans avec 36 années et six mois de cotisations, ou 65 ans avec plus de 33 années et moins de 36 années et six mois de cotisations, ou à partir de 65 ans et deux mois en 2014 (sans remplaçant). Tant le nouveau salarié que le salarié en retraite partielle cotiseront à taux plein au régime de retraite. Avant la réforme, les salariés en retraite partielle cotisaient seulement au pro rata des jours effectivement travaillés. Depuis mars 2013, les travailleurs qui ont dépassé l'âge normal de la retraite peuvent combiner le bénéfice d'une pension de retraite et un emploi. Dans ce cas, la pension est alors réduite de 50 %.
Suède	65	61 (lié à la rémunération)				N	
Suisse	65 (64)	63h/62f	6.80 %	ANR+5	5.2 %-31.5 %		Après 65 ans, on cesse de cotiser au régime public.
Turquie	60 (58)	-	-				
Royaume-Uni	65 (63)	-	-		5.80 %		
États-Unis	66	62	6.66 % pendant 3 ans puis 5 % pour les deux dernières années	70	8 %	N	Le cumul emploi-retraite est également possible, mais il est soumis à des conditions de revenu. Pour les bénéficiaires qui n'ont pas atteint l'ANR, la pension subit une décote de 50 % de l'excédent de salaire au-delà de 15 720 USD. Pour les actifs ayant atteint l'ANR, il n'y a pas de décote fondée sur la rémunération. Les prestations sont réduites de 1 USD par tranche de 3 USD de revenu située au-delà de 41 880 USD l'année pendant laquelle l'assuré atteint l'âge de la retraite à taux plein. Pour les actifs ayant atteint l'ANR, il n'y a pas de décote fondée sur la rémunération

© OCDE 2018

Chapitre 3

Conception des systèmes de retraite

Les cinq indicateurs présentés dans cette section permettent une analyse approfondie des systèmes de retraite nationaux des pays de l'OCDE et d'autres grandes économies. Le premier correspond à la taxonomie des différents types de régime de retraite existant dans le monde, qui est utilisée pour décrire l'architecture des systèmes de retraite de 43 pays.

Les quatre indicateurs suivants portent sur les paramètres et les règles qui caractérisent les systèmes de retraite. Le deuxième indicateur concerne les régimes de pension de base, de pension ciblée et de pension minimum, indiquant le montant des prestations et la couverture de ces régimes. Le troisième indicateur porte sur les régimes obligatoires de retraite liée à la rémunération antérieure. Il correspond au mode de calcul des prestations servies par ces régimes et au périmètre des rémunérations prises en compte. Le quatrième indicateur correspond à l'âge de départ en retraite actuel, dans chaque type de régime, d'un individu entré sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et prenant sa retraite en 2016. Enfin, le dernier indicateur correspond à l'âge de départ en retraite futur d'un individu entrant sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2016 et qui prendra sa retraite dans l'avenir.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

ARCHITECTURE DES SYSTÈMES DE RETRAITE NATIONAUX

Principaux résultats

Les systèmes procurant des revenus aux retraités sont variés et comprennent souvent différents régimes. Il est donc difficile de classer les systèmes de retraite et les différents régimes qui procurent un revenu aux retraités. La taxonomie utilisée ici comporte deux « piliers » obligatoires : une composante garantissant un revenu minimum et une composante liée à la rémunération antérieure. Les régimes facultatifs, qui peuvent être individuels ou fournis par l'employeur, constituent le troisième « pilier ».

Le cadre conceptuel utilisé, représenté sur le graphique, repose sur le rôle et l'objectif de chaque composante du système. Le premier pilier comprend les régimes conçus pour garantir aux retraités un niveau de vie minimum, en termes absolus. Le deuxième pilier, lié à la rémunération antérieure, est destiné à permettre aux retraités de conserver un niveau de vie en rapport avec celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. Au sein de ces deux piliers, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction de l'organisme prestataire (public ou privé) et de la manière dont les prestations sont déterminées. Le *Panorama des pensions* porte principalement sur ces composantes obligatoires du système de retraite, même s'il fournit également des informations sur certains régimes privés facultatifs.

L'architecture des systèmes de retraite nationaux représentée dans le tableau repose sur ce cadre conceptuel. Les dispositifs destinés à lutter contre la pauvreté parmi les personnes âgées – les régimes du premier pilier – relèvent du secteur public et entrent dans trois grandes catégories.

Les ***pensions de base*** peuvent prendre deux formes différentes. Il peut s'agir d'une pension versée à tous les retraités indépendamment des cotisations acquittées, les bénéficiaires devant toutefois satisfaire dans certains cas des critères de résidence. Dans quelques pays, les prestations soumises à conditions de résidence peuvent venir en déduction d'autres pensions de retraite. La pension de base peut aussi prendre la forme de prestations versées uniquement en fonction du nombre d'années de cotisation, c'est-à-dire indépendamment de la rémunération antérieure. Des régimes de pension de base ou d'autres dispositifs ayant un effet analogue existent dans 18 pays de l'OCDE.

Les ***pensions minimums*** peuvent désigner soit le niveau minimum de prestation d'un régime contributif spécifique, soit celui de tous les régimes confondus. Des pensions minimums sont versées dans 15 pays de l'OCDE. Le montant des droits à prestations ne dépend que des revenus correspondant à des pensions, et non des revenus de l'épargne, par exemple, qui sont en revanche pris en compte dans les régimes de prestations soumises à conditions de ressources. Les droits à pension minimums prévus par les régimes du deuxième pilier liés à la rémunération antérieure, tels ceux de la Belgique et de la France, ont également un effet redistributif et bénéficient aux travailleurs dont la rémunération est très faible, puisque leurs droits à prestations sont calculés comme s'ils avaient perçu une rémunération plus élevée.

Dans le cadre des programmes d'***aide sociale***, une pension plus élevée est versée aux retraités les plus pauvres et des prestations réduites aux plus aisés. Dans ces dispositifs, le montant des prestations dépend soit uniquement des revenus provenant d'autres sources, soit de ces revenus ainsi que du patrimoine. Tous les pays sont dotés de ce type de filet de protection sociale à caractère général. Dans le tableau, seuls sept pays de l'OCDE sont cependant signalés comme appartenant à cette catégorie : ce sont ceux où les personnes ayant effectué une carrière complète et perçu une rémunération faible (30 % du salaire du travailleur moyen) peuvent prétendre à une pension soumise à conditions de ressources.

Parmi les pays de l'OCDE, seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande sont dépourvues de tout mécanisme obligatoire relevant du deuxième pilier. Dans les 33 autres pays, il existe quatre types de régime.

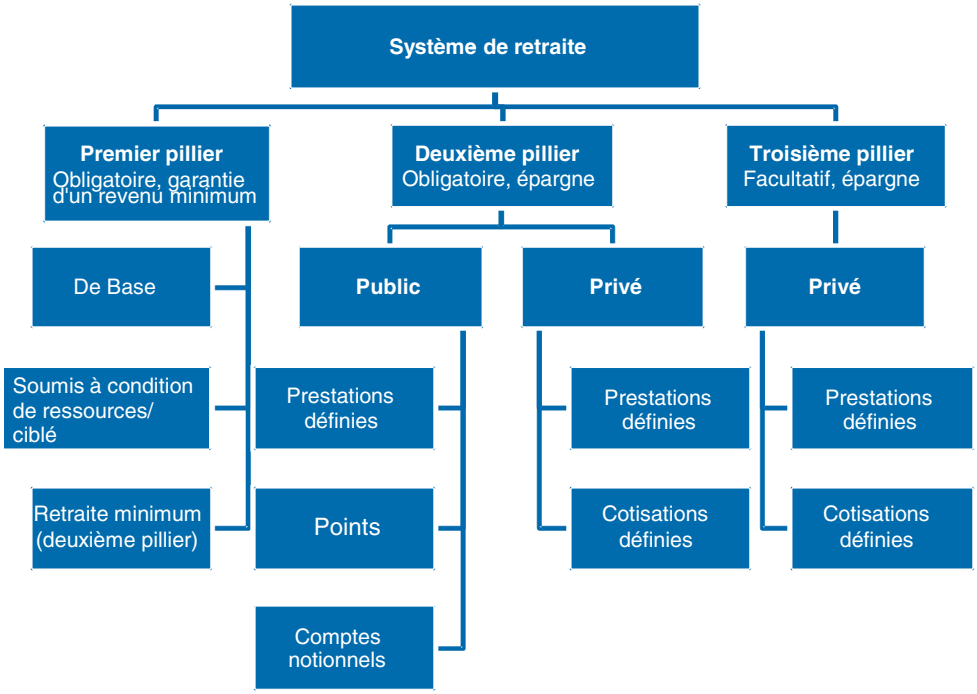
Les régimes à ***prestations définies*** (PD) sont publics dans 18 pays de l'OCDE. Des régimes privés (professionnels) de retraite sont obligatoires ou quasi obligatoires dans trois pays membres (l'Islande, les Pays-Bas et la Suisse). La pension dépend du nombre d'années de cotisation et de la rémunération antérieure du retraité

Il existe des régimes à ***points*** dans quatre pays de l'OCDE : il s'agit des régimes professionnels de retraite français (gérés par le secteur public) et des régimes publics allemand, estonien et slovaque. Les travailleurs acquièrent des points de retraite en fonction de leur rémunération annuelle. À leur départ en retraite, la somme de ces points de retraite est multipliée par la valeur du point et convertie en pension versée périodiquement.

Il existe des régimes à ***cotisations définies*** (CD) obligatoires dans dix pays de l'OCDE. Dans ces régimes, les cotisations sont versées sur un compte individuel. Les cotisations et les produits de placement accumulés sont généralement convertis en flux de revenus perçus durant la retraite. Au Danemark et en Suède, des régimes professionnels quasi obligatoires à cotisations définies viennent s'ajouter à des régimes obligatoires de taille plus limitée.

On trouve des régimes à ***comptes notionnels*** dans cinq pays de l'OCDE (Italie, Lettonie, Norvège, Pologne et Suède). Dans le cadre de ces régimes, les cotisations sont imputées à un compte individuel, au solde duquel est appliqué un taux de rendement. Ces comptes sont dits « notionnels » parce que leur solde n'existe que dans les comptes de l'organisme qui les gère. Lors du départ à la retraite, le capital notionnel accumulé est converti en un flux de revenus versés sous forme de pension au moyen d'une formule basée sur l'espérance de vie. Ces dispositifs étant conçus pour reproduire les régimes à cotisations définies, ils sont souvent qualifiés de régimes notionnels à cotisations définies (NCD).

3.1. Taxonomie : les différents types de régime de retraite



3.2. Structure des régimes de retraite

	Régime de base	Pension minimum	Aide sociale	Public	Privé
				Type	Type
Pays de l'OCDE					
Australie	✓				CD
Autriche				PD	
Belgique		✓	✓	PD	
Canada	✓		✓	PD	
Chili	✓		✓		CD
République tchèque	✓	✓		PD	
Danemark	✓		✓		CD
Estonie	✓			Points	CD
Finlande	✓		✓	PD	
France		✓		PD + points	
Allemagne				Points	
Grèce	✓			PD	
Hongrie		✓		PD	
Islande	✓		✓		PD
Irlande	✓				
Israël	✓				CD
Italie		✓		NCD	
Japon	✓			PD	
Lettonie		✓		NCD + CD	
Corée			✓	PD	
Luxembourg	✓	✓		PD	
Mexique		✓			CD

	Régime de base	Pension minimum	Aide sociale	Public	Privé
				Type	Type
Pays de l'OCDE *(suite)*					
Pays-Bas	✓				PD
Nouvelle- Zélande	✓				
Norvège	✓			NCD	CD
Pologne		✓		NCD	
Portugal		✓		PD	
République slovaque		✓		Points	CD
Slovénie		✓		PD	
Espagne		✓		PD	
Suède	✓			NCD	CD
Suisse		✓		PD	PD
Turquie		✓		PD	
Royaume-Uni	✓			PD	
États-Unis				PD	
Argentine	✓	✓		PD	
Brésil		✓		PD	
Chine		✓		NCD + CD	
Inde		✓		PD + CD	
Indonésie				CD	
Fédération de Russie	✓			Points	CD
Arabie saoudite		✓		PD	
Afrique du Sud	✓				

Note : CD = régime à cotisations définies ; NCD = régime notionnel à cotisations définies ; PD = régime à prestations définies. En Islande et en Suisse, les pouvoirs publics fixent les taux de cotisation, les rendements minimums et le taux de rente auquel les droits accumulés sont convertis en pension dans les régimes professionnels de retraite obligatoires. Ces régimes sont donc implicitement à prestations définies.
Source : Voir les « descriptifs pays » consultables à l'adresse suivante : *http://oe.cd/pag*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633679

PENSIONS DE BASE, CIBLÉES ET MINIMUMS

Principaux résultats

Les pensions de base et minimums ainsi que l'aide sociale correspondent au premier niveau de protection offert aux personnes âgées dans le cadre du système de retraite. Elles constituent le premier pilier de la taxonomie des systèmes de retraite définie par l'OCDE, qui a été présentée dans le précédent indicateur, relatif à l'architecture des systèmes de retraite nationaux.

Il existe des pensions de base dans 18 pays de l'OCDE, qui représentent en moyenne 19.9 % du salaire du travailleur moyen. Vingt-sept pays de l'OCDE proposent une prestation d'aide sociale équivalant à 18.1 % du salaire du travailleur moyen. De plus, il existe dans 14 pays de l'OCDE une prestation de retraite minimum, dont le montant est le plus souvent supérieur au niveau de la pension de base ou à celui de la prestation d'aide sociale. Pour une personne ayant accompli une carrière complète, la pension minimum s'établit en moyenne à 25.6 % du salaire du travailleur moyen.

Environ trois personnes âgées sur dix bénéficient, en moyenne, d'une pension de base, d'une pension minimum ou d'une prestation d'aide sociale.

Les pays de l'OCDE ont principalement recours à trois dispositifs pour assurer aux personnes âgées un revenu qui leur garantisse un niveau de vie minimum (tableau 3.3). Le montant des prestations servies dans le cadre de ces différents dispositifs figure dans la partie gauche du tableau. Les montants sont indiqués en termes *absolus* – en unités monétaires nationales – ce qui permet d'établir un lien direct avec les « descriptifs pays » consultables à l'adresse *http://oe.cd/pag*. Ils sont également indiqués en termes *relatifs* – en pourcentage du salaire du travailleur moyen dans l'ensemble de l'économie considérée – ce qui facilite les comparaisons entre pays (voir l'indicateur « Salaire moyen » au chapitre 6).

Les montants indiqués s'appliquent à une personne seule. Dans certains cas – en général, pour les pensions contributives minimums – chacun des membres d'un couple perçoit une prestation distincte. Dans d'autres cas – surtout dans le cadre des régimes ciblés – le couple est considéré comme l'unité à prendre en compte pour l'évaluation des droits et perçoit généralement une pension inférieure au double du montant perçu par une personne seule.

Dans de nombreux pays, la multiplicité des dispositifs complique l'analyse du montant des prestations. Dans certains cas, les montants versés au titre de ces dispositifs sont cumulables. Dans d'autres, ils peuvent se substituer les uns aux autres dans une certaine mesure. Par conséquent, le graphique 3.4 présente à la fois le montant des pensions de base et minimum. Les barres bleu foncé représentent le montant total de la prestation de base. On peut considérer qu'il s'agit d'un minimum absolu garanti par le filet de protection sociale en fonction du lieu de résidence ou des cotisations. Les barres gris clair correspondent aux prestations contributives minimums. La somme des deux barres représente le minimum auquel a droit un retraité qui a cotisé chaque année depuis l'âge de 20 ans jusqu'à l'âge normal de la retraite en vigueur dans son pays.

Seuls cinq pays de l'OCDE ont un système de retraite qui ne comporte ni pension de base, ni pension minimum (l'Allemagne, l'Autriche, la Corée, les États-Unis et la République slovaque). Parmi les 30 autres pays, 18 sont dotés de pensions de base, qui sont servies sous condition de résidence dans certains d'entre eux, notamment en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas. Au Canada, au Danemark et en Islande, entre autres, les droits à pension associent prestations de base et prestations versées sous condition de ressources.

Il existe une pension minimum dans 13 pays, seuls le Luxembourg et la République tchèque étant à la fois dotés d'une pension de base et d'une pension minimum. Le montant de ces prestations varie de 10 % seulement du salaire du travailleur moyen en Hongrie à 41 % en Turquie, avec une moyenne de 25 % pour l'ensemble des 13 pays considérés.

Couverture

Le pourcentage de personnes âgées de plus de 65 ans qui perçoivent des prestations au titre du premier pilier du système de retraite figure dans les deux dernières colonnes du tableau et dans le graphique de droite ci-après (graphique 3.5). Ces données ne sont présentées que pour les prestations non contributives garanties par le filet de protection sociale (qui n'incluent pas les pensions uniquement soumises à conditions de résidence sans conditions de ressources, comme en Nouvelle-Zélande) et les pensions contributives minimums. Le poids de ces prestations est extrêmement variable. Au Danemark, par exemple, 81 % des personnes de plus de 65 ans reçoivent au moins un versement partiel au titre du filet de protection sociale. En Australie, 76 % de ce groupe d'âge reçoivent une part de la pension de base. À l'inverse, en Hongrie, au Japon, au Luxembourg, au Portugal et en République slovaque, 3 % des retraités ou moins perçoivent des prestations au titre du filet de protection sociale.

Près de 50 % des plus de 65 ans perçoivent une pension minimum en France, et environ 40 % au Portugal. Cette proportion se situe aux alentours de 30 % en Belgique, en Espagne, en Italie et au Luxembourg, tandis que les bénéficiaires d'une pension minimum représentent moins de 1 % des plus de 65 ans en Hongrie et 2 % seulement en Slovénie.

3.3. Pensions de base, ciblées et minimums, 2016

	Prestations en valeur relative (en % du salaire du travailleur moyen)			Prestations en valeur absolue (en unités monétaires nationales par an)			Bénéficiaires, 2016 (en % des plus de 65 ans percevant des prestations)	
	Pension de base	Pension minimum	Aide sociale	Pension de base	Pension minimum	Aide sociale	Filet de sécurité sociale	Pension minimum
Australie	27.6	x	x	22 677	x	x	76	x
Autriche	x	x	27.8	x	x	12 359	10	x
Belgique	x	30.1	27.1	x	14 025	12 631	7	31
Canada	13.5	x	19.2	6 879	x	9 803	33	x
Chili	14.0	x	x	1 122 516	x	x	60	x
République tchèque	8.9	11.7	12.4	29 280	38 520	40 920	..	..
Danemark	17.6	x	18.6	72 756	x	76 788	81	x
Estonie	14.7	x	14.7	2 009	x	2 009	6	x
Finlande	17.4	x	21.0	7 612	x	9 202	40.6	x
France	x	21.7	25.3	x	8 256	9 610	4	49
Allemagne	x	x	20.1	x	x	9 588	3.1	x
Grèce	23.0	x	x	4 608	x	x	19	x
Hongrie	x	10.3	8.3	x	342 000	273 600	0.39	0.61
Islande	5.7	x	17.9	478 344	x	1 509 516	..	x
Irlande	34.1	x	32.4	12 132	x	11 544	17	x
Israël	12.9	x	23.5	18 368	x	33 426	25	x
Italie	x	21.3	19.0	x	6 525	5 825	5	32
Japon	15.3	x	19.0	780 100	x	970 380	3	x
Corée	x	x	5.5	x	x	2 400 000	67	x
Lettonie	x	x	7.6			768		
Luxembourg	9.8	36.7	28.8	5 496	20 652	16 176	1	29
Mexique	x	29.4	6.2	x	33 180	6 960	60	..
Pays-Bas	26.3	x	x	13 352	x	x	x	x
Nouvelle- Zélande	40.0	x	x	23 058	x	x	x	x
Norvège	32.5	x	x	183 480	x	x	18	x
Pologne	x	22.2	15.2	x	10 591	7 248	12	..
Portugal	x	30.4	17.6	x	5 328	3 079	2	38
République slovaque	x	40.7	19.8	x	4 446	2 166	1	7
Slovénie	x	13.2	17.4	x	2 418	3 183	17	2
Espagne	x	33.3	19.3	x	8 905	5 151	6	25
Suède	22.3	x	x	94 359	x	x	35	x
Suisse	x	16.5	22.6	x	14 100	19 290	12	..
Turquie	x	41.2	7.1	x	15 181	2 607	22	
Royaume-Uni	22.2	x	x	8 122	x	x	14	x
États-Unis	x	x	16.7	x	x	8 796	4	x

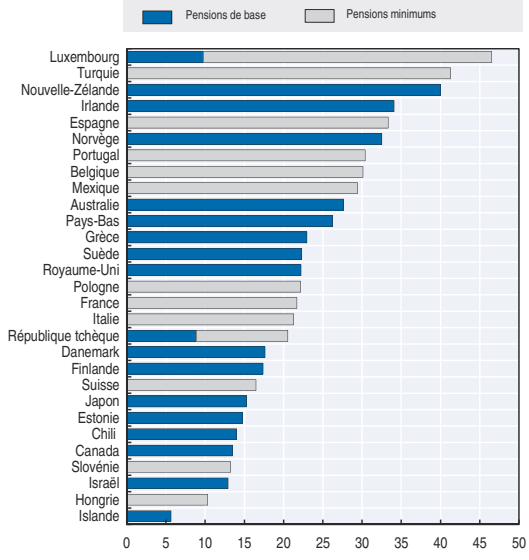
Notes : .. = données non disponibles ; x = sans objet.

Les données relatives aux bénéficiaires se rapportent à 2012 pour la Corée, l'Estonie, la France (pour les prestations versées au titre du filet de protection sociale), la Grèce, l'Irlande, Israël, l'Italie, le Luxembourg, la Pologne, la Slovénie et la Turquie.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633698

3.4. Montant des pensions de base et minimums

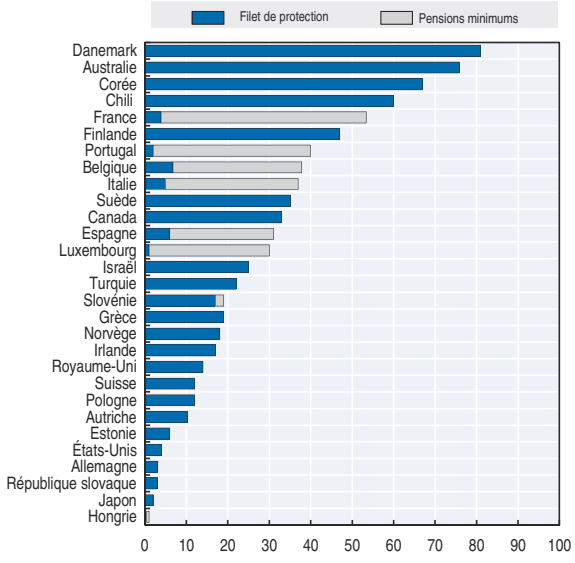
Pourcentage du salaire du travailleur moyen dans l'ensemble de l'économie



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633717

3.5. Bénéficiaires des prestations garanties par le filet de protection sociale et des pensions minimums

Pourcentage des individus âgés de 65 ans ou plus



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633736

RÉGIMES OBLIGATOIRES DE RETRAITE LIÉE À LA RÉMUNÉRATION ANTÉRIEURE

Principaux résultats

Le deuxième pilier de la taxonomie des régimes de retraite définie par l'OCDE est constitué par les régimes obligatoires de retraite liée à la rémunération antérieure. Le montant des droits à prestations découle des principaux paramètres et règles de ces régimes, étant entendu que sont également pris en compte les effets à long terme des réformes des retraites déjà adoptées par les parlements.

Il existe quatre types de régime de retraite liée à la rémunération antérieure : les régimes à prestations définies (PD), les régimes à points, les régimes notionnels à cotisations définies (NCD) et les régimes à cotisations définies (CD). Le ***taux d'acquisition des droits*** indique le rythme auquel sont acquis les droits à prestations par année de couverture. Il est exprimé en pourcentage de la rémunération « couverte » par le régime de retraite.

Dans les systèmes à points, le taux effectif d'acquisition des droits est le ratio entre le coût et la valeur du point de retraite. Dans les régimes à comptes notionnels, ce taux est calculé de manière similaire : il dépend du taux de cotisation, du taux d'intérêt théorique appliqué et des coefficients de rente.

Dans un tiers des pays, le taux d'acquisition des droits est constant dans le cadre des régimes à cotisations définies ou à points. Dans les autres pays dotés de régimes similaires, les droits à prestations acquis pour chaque année de couverture varient en fonction de la rémunération, de l'âge ou du nombre d'années de cotisation de la personne.

Parmi les sept pays dans lesquels les taux d'acquisition des droits dépendent de la rémunération, les États-Unis, le Portugal, la République tchèque et la Suisse sont dotés de régimes publics « progressifs », au sens où le taux de remplacement assuré par les pensions est plus élevé pour les faibles niveaux de rémunération. En France et en Suède, les régimes professionnels de retraite fonctionnent à l'inverse de la redistribution opérée par le régime public : le taux de remplacement est plus élevé pour les hauts revenus d'activité sur la partie de la rémunération excédant le plafond du régime public. Dans le régime professionnel de retraite suisse, le taux d'acquisition des droits augmente avec l'âge.

Le taux d'acquisition des droits varie avec la durée d'activité dans trois pays : au Luxembourg, il croît avec le nombre d'années de cotisation, tandis qu'en Espagne et en Hongrie, à l'inverse, le taux d'acquisition des droits est au plus haut pendant les premières années de couverture et diminue par la suite.

La ***rémunération de référence*** utilisée pour calculer les prestations varie également suivant les pays : 21 membres de l'OCDE calculent les droits à pension sur la base des revenus d'activité engrangés sur l'ensemble de la carrière, tandis qu'au Canada et aux États-Unis, les droits sont calculés sur la base des rémunérations perçues au cours de la plus grande partie de la vie professionnelle (34-35 ans). L'Espagne se fonde sur les 25 dernières années de carrière, tandis que la France retient les 25 meilleures années de rémunération pour calculer les pensions publiques, et la Slovénie les 24 meilleures années pour calculer l'ensemble des pensions.

La ***revalorisation*** est étroitement liée à la rémunération de référence. Elle consiste à ajuster les niveaux antérieurs de rémunération afin de prendre en compte l'évolution du « niveau de vie » entre le moment où les droits à pension ont été acquis et celui où ils sont liquidés (on parle parfois d'indexation antérieure à la retraite). Le relèvement de la valeur du point de retraite dans les régimes à points, ou du taux d'intérêt théorique dans les systèmes de comptes notionnels, constitue l'exact équivalent de la revalorisation dans les régimes à prestations définies. La pratique la plus courante consiste à revaloriser la rémunération des années antérieures en fonction de la progression du salaire moyen. Toutefois, la Belgique, l'Espagne, la Grèce et la France ne revalorisent les rémunérations antérieures qu'en fonction de la hausse des prix. Par ailleurs, en France et en Espagne, 25 années de rémunération seulement sont prises en compte pour le calcul des pensions versées par le régime à prestations définies, alors que c'est la moyenne des revenus d'activité perçus sur l'ensemble de la carrière qui est prise en considération en Belgique et dans le cadre des régimes professionnels de retraite français. L'Estonie, la Finlande et le Portugal revalorisent la rémunération des années antérieures selon une formule associant la hausse des prix et celle des salaires, tandis que la Turquie utilise une formule associant la hausse des prix et la croissance du produit intérieur brut (PIB).

Dans les régimes à cotisations définies, un paramètre essentiel est le pourcentage de la rémunération qui doit être versé sur le compte individuel, puisqu'il est directement lié à l'ampleur du capital-retraite disponible au moment de la retraite. Le ***taux de cotisation*** moyen pour les 11 pays représentés, y compris pour les régimes professionnels de retraite quasi obligatoires à cotisations définies du Danemark et de la Suède, est de 6.9 %. Divers pays sont dotés d'importants régimes facultatifs de retraite à cotisations définies, comme le montre l'indicateur 4.4, mais ils ne sont pas représentés ici.

La plupart des pays plafonnent la rémunération utilisée pour calculer les cotisations et les prestations de retraite. Pour les retraites publiques dans 20 pays, le ***plafond*** de rémunération moyen s'élève à 224 % du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie, si l'on exclut les quatre pays où aucun plafond n'est appliqué dans le cadre des régimes publics. Le plafond est en général plus élevé pour les régimes privés de retraite obligatoires.

L'***indexation*** fait référence à l'ajustement à la hausse des pensions servies. La méthode la plus courante est l'indexation sur les prix, mais six pays ajustent les prestations en utilisant une formule qui associe la hausse des prix et celle des salaires. Deux autres pays ont opté pour une formule qui tient compte de l'évolution des prix et du PIB, tandis que deux autres encore ajustent les pensions en fonction de la hausse des salaires, réduite dans des proportions prédéterminées. Certains pays ont adopté une indexation progressive, favorisant les personnes qui perçoivent une pension modeste.

3.6. Règles et paramètres futurs des régimes obligatoires de retraite liée à la rémunération antérieure

	Régimes à PD, régimes à points et régimes NCD					Régimes à CD	Plafond de la rémunération ouvrant droit à pension (% du salaire moyen)	
	Type	Taux d'acquisition des droits (%)	Rémunération de référence	Revalorisation	Indexation	Taux de cotisation (%)	Public	Privé
Australie	Néant					9.5-12		248
Autriche	PD	1.78	28-40	w[1]	d		153	
Belgique	PD	1.33	L	p	p		117	
Canada	PD	0.64	L(83 %b)	w	p [c]		108	
Chili	Néant					10.0		294
République tchèque	PD	1.5-1.02	L	w	50w/50p		Néant	
Danemark	Néant					12[2]		
Estonie	Points	1.0	L	50w/50p	80w/20p	6.0	Néant	Néant
Finlande	PD	1.5	L	80w/20p	20w/80p		Néant	
France	PD/points	1.12	b25/L	p/p	p/p		101/304[3]	
Allemagne	Points	1.00	L	w [c]	w [c]		156	
Grèce	PD	0.8-1.5	L	p	50p/50PIB		350[4]	
Hongrie	PD	1.0-2.87	L	w	p			
Islande	PD	1.40	L	fr	p			Néant
Irlande	Néant							
Israël	Néant					15.0		457
Italie	NCD	1.46	L	PIB	p[5]		327	
Japon	PD	0.55	L	w	w/p[6]		234	
Corée	PD	1.00	L	w	p		119	
Lettonie	NCD		L	w	p+50 %PIB	6.0	478	
Luxembourg	PD	1.825 [y]	L	w	p/w		205	
Mexique	Néant					6.5		591
Pays-Bas	PD	1.85	L	w [c]	w [c]			Néant
Nouvelle- Zélande	Néant							
Norvège	NCD	0.94	L	w	w-0.75	2.0	115	
Pologne	NCD	0.91	L	w[7]	p[7]	2.92	250	
Portugal	PD	2.3-2 [w]	L	25w/75p	p/PIB[8]		Néant	
République slovaque	Points	1.25	L	w	50w/50p	6.0	700	
Slovénie	PD	0.96	B24	w [d]	w		205	
Espagne	PD	1.82 [y]	f25	p	0.25 % à p+0.5 %		164	
Suède	NCD	0.95 [w]	L	w	w-1.6 [c]	2.5 + 4.5[9]	105	113/néant
Suisse	PD	[w/a]	L	fr	50w/50p		99	99
Turquie	PD	1.68 [w]	L	p+30 %PIB	p		349	
Royaume-Uni	Néant							
États-Unis	PD	0.75 [w]	b35	w[10]	p		226	

Note : Les paramètres se rapportent à l'année 2016, mais tiennent compte de toutes les modifications adoptées par les parlements qui prendront effet ultérieurement. Ainsi, certains pays allongent la durée de carrière prise en compte pour calculer les prestations. Une cellule vide indique que le paramètre n'est pas applicable. [a] = varie suivant l'âge ; [b] = nombre de meilleures années ; [c] = revalorisation/indexation soumise à condition de viabilité financière ; [d] = indexation discrétionnaire ; PD = régime à prestations définies ; CD = régime à cotisations définies ; f = nombre des dernières années de carrière ; fr = revalorisation à taux fixe ; PIB = croissance du produit intérieur brut ; L = moyenne sur l'ensemble de la carrière ; NCD = régime notionnel à cotisations définies ; p = revalorisation/indexation liée aux prix ; w = revalorisation/indexation liée au salaire moyen ; [w] = varie suivant la rémunération ; [y] = varie suivant le nombre d'années de carrière.

1. Autriche : on suppose que la revalorisation dépend davantage de l'évolution des salaires en raison de l'allongement de la période servant au calcul de la rémunération de référence.
2. Danemark : taux de cotisation habituel pour les régimes professionnels de retraite quasi obligatoires.
3. France : le premier plafond concerne le régime général, tandis que le second s'applique au régime professionnel de retraite obligatoire modélisé ici (ARRCO).
4. Grèce : plafond effectif calculé à partir de la pension maximum.
5. Italie : l'indexation se fait intégralement sur les prix pour les pensions modestes, et à 75 % sur les prix pour les pensions plus élevées.
6. Japon : l'indexation se fait sur les salaires jusqu'à l'âge de 67 ans, puis sur les prix à partir de 68 ans.
7. Pologne : revalorisation en fonction de la croissance de la masse salariale. Le taux d'indexation appliqué est la hausse des prix augmentée du taux de croissance réelle du salaire moyen au cours de l'année précédente (assorti d'un plancher de 20 %).
8. Portugal : le taux d'indexation appliqué est plus élevé que la hausse des prix pour les pensions modestes et vice versa. Plus la croissance du PIB est forte, plus l'indexation est généreuse.
9. Suède : le taux de cotisation est de 2.5 % pour les plans de retraite individuels jusqu'au plafond du régime public. Pour les régimes professionnels de retraite quasi obligatoires, le taux de cotisation est de 4.5 % sur la tranche inférieure du salaire et de 30 % sur la tranche supérieure, sans plafond (dans le principal régime de retraite des travailleurs du secteur privé).
10. États-Unis : revalorisation des rémunérations jusqu'à 60 ans ; aucun ajustement entre 60 et 62 ans ; revalorisation en fonction de l'évolution des prix entre 62 et 67 ans.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633755

ÂGE DE LA RETRAITE ACTUEL

Principaux résultats

Les règles relatives aux conditions à satisfaire pour pouvoir prendre sa retraite et faire valoir ses droits à pension sont complexes et reflètent souvent des objectifs contradictoires, ce dont témoignent les différences de critères régissant la liquidation de ces droits d'un régime à l'autre. En 2016, l'âge normal moyen de la retraite dans la zone OCDE était de 64.3 ans pour les hommes et de 63.7 ans pour les femmes tous régimes confondus, pour une personne prenant sa retraite en 2016 et supposée être entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans.

Le tableau présente les règles relatives à la retraite normale et anticipée par régime de retraite, pour une personne ayant intégré la population active à l'âge de 20 ans. Le fait de prendre pour hypothèse le même âge d'entrée sur le marché du travail pour déterminer l'âge de la retraite actuel permet de comparer dans le temps l'âge de la retraite actuel présenté ici et l'âge de la retraite futur présenté dans la section suivante et dans les simulations réalisées à partir des modèles de retraite de l'OCDE. En 2016, l'âge normal moyen de la retraite dans la zone OCDE était de 64.3 ans pour les hommes et de 63.7 ans pour les femmes tous régimes et pays confondus Ces moyennes doivent toutefois être interprétées avec prudence, dans la mesure où elles ne disent rien de la manière dont les individus se comportent concrètement par rapport à ces âges dans les régimes ou les pays considérés.

Âge normal de la retraite

L'âge normal de la retraite le plus bas est de 58 ans pour les femmes en Turquie et de 60 ans pour les hommes au Luxembourg, en Slovénie et en Turquie. C'est en Islande, en Israël (pour les hommes uniquement) et en Norvège que l'âge normal de la retraite est le plus élevé, à 67 ans.

Dans neuf des 35 pays de l'OCDE, l'âge de la retraite n'est toujours pas le même pour les hommes et les femmes. Dans ces pays, l'âge moyen de la retraite est de 64.2 ans pour les hommes et de 61.7 ans pour les femmes. Cependant, hormis en Israël, en Pologne et en Suisse, ces différences de règles relatives à la retraite entre les sexes sont progressivement supprimées. En Turquie, il existera toujours une différence entre les hommes et les femmes entrés sur le marché du travail en 2016 et partant à la retraite au terme d'une carrière complète, mais elle sera supprimée progressivement pour les personnes qui intègreront la population active en 2028. Au Chili, les femmes peuvent également faire valoir leurs droits à la retraite dans le cadre du régime à cotisations définies cinq ans avant les hommes, à l'âge de 60 ans, mais elles ne peuvent prétendre à la pension de base qu'à partir de 65 ans, de sorte qu'il a été considéré que l'âge normal de la retraite était le même pour les deux sexes dans ce pays.

Dans neuf des 35 pays considérés, des règles différentes s'appliquent selon la composante de la prestation globale de retraite concernée. Elles sont alors présentées séparément. Dans ces neuf pays, il est difficile de dire quel est l'âge normal de la retraite, puisqu'il diffère d'un régime de retraite à l'autre.

Âge de la retraite anticipée

La retraite anticipée avant l'âge de 60 ans est souvent possible dans les régimes de retraite professionnels et privés. Toutefois, certains pays n'autorisent la retraite anticipée dans aucune composante obligatoire de leur système de retraite, notamment le Danemark, l'Irlande, Israël, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Royaume-Uni et la Turquie. Dans d'autres cas, la retraite anticipée est limitée à certains régimes : en Australie, au Chili et en Islande, cette possibilité n'existe que dans les régimes de retraite privés obligatoires, tandis qu'au Canada et en Suède, les régimes de base ou ciblés ne permettent pas un départ en retraite anticipée, contrairement aux régimes de pension liée à la rémunération antérieure.

Dans la plupart des régimes à prestations définies ou à points, la décote constitue tout simplement un paramètre du système : la prestation est définitivement réduite de x % par année d'anticipation.

Dans les régimes à cotisations définies, le montant des prestations annuelles varie suivant l'âge de liquidation des droits, dont dépendent l'ampleur du capital accumulé et le diviseur qui lui est appliqué pour calculer la rente à verser (« coefficient de rente »). Ce diviseur est fondé sur l'espérance de vie résiduelle et des taux d'actualisation. Dans les systèmes de ce type, il existe seulement un âge de retraite anticipée. En Irlande, par exemple, on peut faire valoir ses droits à pension dans le cadre d'un régime professionnel de retraite dès l'âge de 50 ans, à certaines conditions, mais il n'est pas possible de liquider la pension de base avant l'âge de 66 ans. De même, les régimes à comptes notionnels et à cotisations définies se caractérisent par des modalités de liquidation des droits à pension très souples à partir de l'âge de 61 ans en Suède, mais les personnes ayant droit à la pension de base, qui sert de prestation minimum, ne peuvent la percevoir avant 65 ans. En conséquence, l'âge de liquidation des droits à pension diffère suivant les niveaux de rémunération, les critères d'admission au bénéfice des prestations, le type de régime de retraite et, évidemment, l'importance que les revenus provenant de ces régimes revêtent pour chaque individu dans le financement de sa retraite.

3.7. Âge de la retraite anticipée et âge normal de la retraite pour une personne prenant sa retraite en 2016, par type de régime de retraite

		Régime	Retraite anticipée	Âge normal			Régime	Retraite anticipée	Âge normal
Australie		C	n.a.	65	Japon		De base/PD	60	65
		CD	55	..	Corée		PD	57	61
Autriche	Hommes	PD (LR)	64.9	65	Lettonie		NCD/CD	60.75	62.75
	Femmes	PD (LR)	59.9	60			C	n.a.	67.75
Belgique		PD (LR)	62	65	Luxembourg		PD	60	60
		Min.	n.a.	65	Mexique		C	n.a.	65
Canada		De base/C	n.a.	65			CD	À tout âge/60	65
		PD (LR)	60	65	Pays-Bas		De base	n.a.	65.5
Chili		De base/C	n.a.	65			PD (Prof.)		65
	Hommes	CD	Tout âge	65	Nouvelle- Zélande		De base	n.a.	65
	Femmes	CD	Tout âge	60			CD	Souple	..
République tchèque	Hommes	PD	60	63	Norvège		Min.	67	67
	Femmes	PD	60	62.3			NCD/PD	62	67
Danemark		De base/C	n.a.	65	Pologne	Hommes	NCD/Min.	n.a.	66
		CD (ATP)	n.a.	65		Femmes	NCD/Min.	n.a.	61
		CD (Prof.)	60	..	Portugal		PD	65	66.2
Estonie		Points	60	63			Min.	n.a.	66.2
		CD	62	..	République slovaque	Hommes	PD	Minimum vital	62
Finlande		Min.	63	65		Femmes	PD	Minimum vital	62-58.25[1]
		PD	63	65	Slovénie	Hommes	PD	n.a.	60
France		PD	61.6	61.6		Femmes	PD	n.a.	59.3
		Points	56.7	61.6	Espagne		PD	61	65
Allemagne		Points	65	65	Suède		De base	n.a.	65
Grèce		PD	62	62			NCD/CD	61	..
Hongrie	Hommes	PD	n.a.	63	Suisse	Hommes	PD	63	65
	Femmes	PD	À partir de 40 ans	63		Femmes	PD	62	64
Islande		De base/C	n.a.	67	Turquie	Hommes	PD	n.a.	60
		CD (Prof.)	65	67		Femmes	PD	n.a.	58
Irlande		De base/C	n.a.	66	Royaume-Uni	Hommes	De base (SP)	n.a.	65
		CD (Prof.)	50	..		Femmes	De base (SP)	n.a.	63
Israël	Hommes	De base/C	n.a.	67			C (PC)	n.a.	63
	Femmes	De base/C	n.a.	62			CD	55	..
Italie	Hommes	NCD	62.8	66.6	États-Unis		PD	62	66
	Femmes	NCD	61.8	65.6			C		65

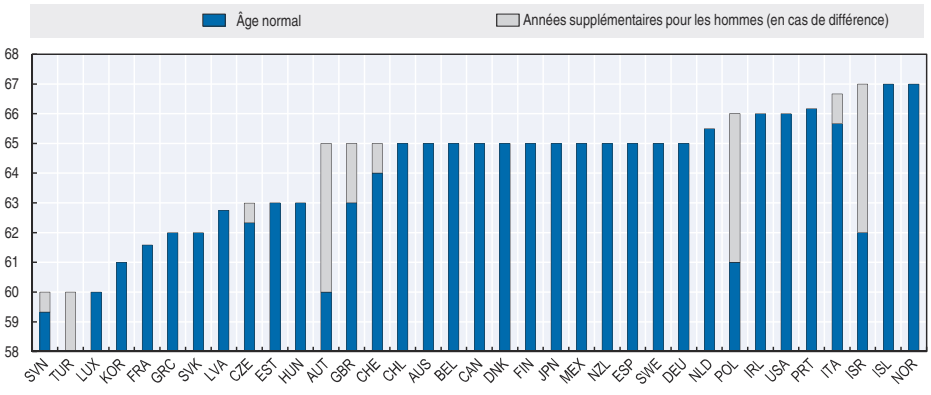
Note : Le calcul de l'âge normal de la retraite repose sur l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans. PD = régime à prestations définies ; CD = régime à cotisations définies ; n.a. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; Prof. = régime professionnel de retraite ; C = régime ciblé de retraite ; LR = régime de pension liée à la rémunération antérieure ; NCD = régime notionnel à cotisations définies. Lorsque l'âge de la retraite n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes, une ligne « Hommes » et une ligne « Femmes » figurent dans le tableau pour le pays concerné. .. = prestations ajustées automatiquement en cas de retraite anticipée ou différée dans les régimes à cotisations définies.

1. République slovaque : l'âge de la retraite est abaissé pour les femmes ayant eu des enfants en fonction de leur nombre.

Source : Voir les « descriptifs pays » consultables à l'adresse suivante : *http://oe.cd/pag*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633793

3.8. Âge de départ à la retraite actuel en 2016 pour une personne entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633812

ÂGE DE LA RETRAITE FUTUR

Principaux résultats

L'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée futurs ont augmenté. Compte tenu des changements exposés dans la présente publication, si l'on part de l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2016, l'âge normal de la retraite va passer à 65.8 ans pour les hommes et à 65.5 ans pour les femmes en moyenne, tous pays de l'OCDE confondus, contre respectivement 64.3 ans et 63.4 ans en 2016.

Le tableau présente, par régime de retraite, les règles relatives aux départs en retraite normale et anticipée pour une personne intégrant la population active à l'âge de 20 ans en 2016. Tous régimes et pays confondus, l'âge normal de la retraite, correspondant à la perception d'une retraite à taux plein, était en moyenne en 2016 de 64.3 ans pour les hommes et de 63.4 ans pour les femmes. En 2060, il s'établira à 65.8 ans pour les hommes et à 65.5 ans pour les femmes dans la zone OCDE. Ces moyennes doivent toutefois être interprétées avec prudence, dans la mesure où elles ne disent rien de la manière dont les individus se comportent par rapport à ces âges dans les régimes ou les pays considérés. Elles donnent néanmoins des indications sur les différents régimes actuellement modélisés et leur évolution. Au cours de la même période, l'espérance de vie à 65 ans devrait augmenter en moyenne de 24.0 à 28.7 ans, et l'espérance de vie à 70 ans de 19.9 à 24.2 ans.

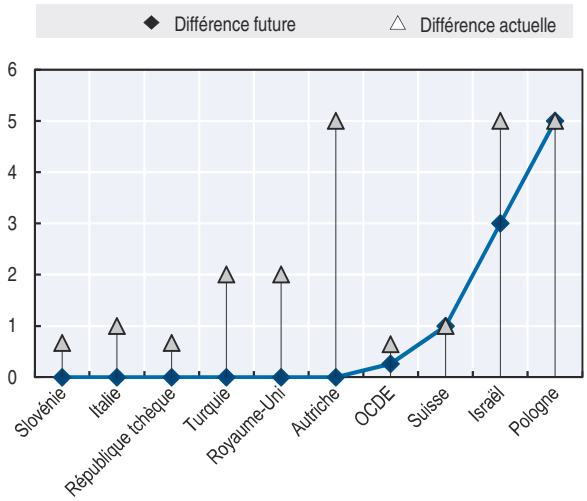
Âge normal de la retraite

L'âge normal de la retraite va augmenter dans 18 des 35 pays de l'OCDE pour les personnes entrant sur le marché du travail à 20 ans. Dans les pays où l'âge normal de la retraite est en hausse, l'augmentation moyenne sera de 3.3 ans par rapport à l'âge actuel. La hausse la plus importante devrait intervenir au Danemark, où, à supposer que toutes les dispositions prévues pour lier l'âge de la retraite à l'allongement de l'espérance de vie soient appliquées, l'âge normal de la retraite se hissera de 65 ans actuellement à 74 ans pour les individus âgés de 20 ans en 2016. Deux autres pays qui sont en train de relever rapidement l'âge normal de la retraite sont la République slovaque, où il passera de 62 à 68 ans, et les Pays-Bas, où il passera de 65.5 à 71 ans. L'âge normal de la retraite devrait également dépasser 65 ans dans d'autres pays. En 2016, l'âge de la retraite était supérieur à 65 ans dans neuf pays. D'ici à 2060, cinq autres pays rejoindront ce groupe, mais la Pologne en sortira compte tenu de l'annulation des augmentations prévues de l'âge de la retraite.

Le futur âge normal de la retraite le plus bas sera de 60 ans pour les hommes comme pour les femmes au Luxembourg et en Slovénie, et uniquement pour les femmes en Pologne. Parmi les autres pays qui afficheront un âge normal de la retraite peu élevé à l'avenir figurent la Grèce, avec 62 ans, et la France, avec 64 ans.

En 2016, il existait des différences d'âge de la retraite entre les hommes et les femmes dans neuf des 35 pays de l'OCDE. Dans ces pays, l'âge moyen de la retraite est de 64.2 ans pour les hommes et de 61.7 ans pour les femmes. Cependant, d'ici à 2060 et au-delà, les différences d'âge de départ en retraite entre les sexes auront été progressivement éliminées partout, sauf en Israël, en Pologne et en Suisse. En Turquie, il existera toujours un écart entre les hommes et les femmes entrés sur le marché du travail en 2016 et ayant accompli une carrière complète, mais cette différence sera progressivement éliminée pour les personnes entrant sur le marché de l'emploi en 2028.

Différences actuelles et futures d'âge de la retraite entre hommes et femmes



Source : Voir les « descriptifs pays » consultables à l'adresse suivante : *http://oe.cd/pag.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633774*

Âge de la retraite anticipée

Il sera toujours possible de faire valoir ses droits à la retraite de manière anticipée dans un grand nombre de pays de l'OCDE, et dans certains cas, la liquidation des droits à pension pourra encore intervenir avant l'âge de 60 ans. La plupart du temps, cette possibilité existe dans les régimes professionnels et/ou privés à cotisations définies. Au Royaume-Uni, par exemple, il sera possible de liquider les droits acquis au titre des régimes à cotisations définies dix ans avant l'âge normal de la retraite. Dans les régimes à cotisations définies, les prestations sont ajustées automatiquement sur une base actuarielle. Dans les régimes à prestations définies, les pensions sont en général réduites lorsque la retraite est anticipée, compte tenu de l'allongement de la durée de la retraite. L'augmentation des pénalités en cas de retraite anticipée a été l'une des réformes les plus largement utilisées pour renforcer les incitations économiques à différer la liquidation des droits à pension (voir le tableau 3.9 pour avoir un aperçu des ajustements apportés aux régimes à prestations définies).

3.9. Âge de la retraite anticipée et âge normal de la retraite par type de régime, à terme, pour une personne intégrant la population active à l'âge de 20 ans en 2016

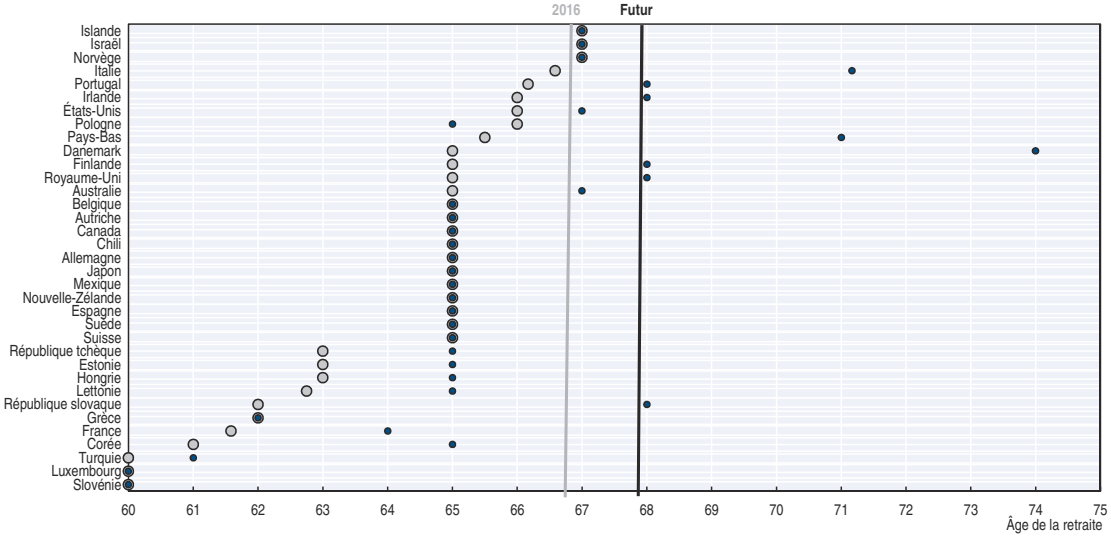
		Régime	Retraite anticipée	Réduction	Âge normal	Augmentation
Australie		C	n.a.		**67**	
		CD	60			
Autriche		PD (LR)	62	5.1 %	**65**	4.2 %
Belgique		PD (LR)	63		**65**	
		Min.	n.a.		65	
Canada		De base/C	n.a.		**65**	7.2 % (De base/C)
		PD (LR)	60	7.2 %	65	8.2 %
Chili		De base/C	n.a.		**65**	
	Hommes	CD	Tout âge		65	
	Femmes	CD	Tout âge		60	
République tchèque		PD	60	3.6-6 %	**65**	6.0 %
Danemark		De base/C	n.a.		**74**	6.9 %
		CD (ATP)	n.a.		74	
		CD (Prof.)	69		74	
Estonie		Points	62	4.8 %	**65**	10.8 %
		CD	62			
Finlande		Min.	65	4.8 %	**68**	4.8 %
		PD	65		68	4.8 %
France		PD	62	5.0 %	63	5.0 %
		Points	57	4.0-7.0 %	**64**	
Allemagne		Points	63	3.6 %	**65**	6.0 %
Grèce		PD	62		**62**	
Hongrie	Hommes	PD	n.a.		**65**	6.0 %
	Femmes	PD	À partir de 40 ans		**65**	6.0 %
Islande		De base/C	n.a.		**67**	6.0 %
		PD (Prof.)	65	7.0 %	67	8.0 %
Irlande		De base/C	n.a.		**68**	n.a.
Israël	Hommes	De base/C	n.a.		**67**	5.0 %
	Femmes	De base/C	n.a.		**64**	5.0 %
		CD			67	
Italie		NCD	67.4		**71.2**	
Japon		De base/PD	60	6.0 %	**65**	8.4 %
Corée		PD	60	6.0 %	**65**	7.2 %
Lettonie		NCD/CD	63		**65**	
		C	n.a.		65	
Luxembourg		PD	60		**60**	n.a.
Mexique		C	n.a.		**65**	
		CD	À tout âge/60	-	65	-
Pays-Bas		De base	n.a.		**71**	n.a.
		PD (Prof.)			65	
Nouvelle- Zélande		De base	n.a.		**65**	
		CD	Souple			
Norvège		Min.	67		**67**	
		NCD/PD	62			
		CD (Prof.)	62			
Pologne	Hommes	NCD/Min.	n.a.		**65**	
	Femmes	NCD/Min.	n.a.		**60**	
Portugal		PD	60		**68**	
		Min.	n.a.		68	
République slovaque		PD	66	6.5 %	**68**	6.0 %
		CD	62		68	
Slovénie		PD	n.a.		**60**	4-12 %
Espagne		PD	n.a.		**65**	2 %-4 %
Suède		GARP	n.a.		**65**	
		NCD/CD	61			
		CD (Prof.)	55		65	
Suisse	Hommes	PD	63	6.8 %	**65**	5.2-6.3 %
	Femmes	PD	62	6.35-7.1 %	**64**	4.5-5 %
Turquie	Hommes	PD	n.a.		**61**	
	Femmes	PD	n.a.		**59**	
Royaume-Uni		De base	n.a.		**68**	5.8 %
États-Unis		PD	62	5.0/6.7 %	**67**	8.0 %
		C	n.a		65	

Note : PD = régime à prestations définies ; CD = régime à cotisations définies ; n.a. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; Prof. = régime professionnel de retraite ; C = régime ciblé de retraite ; LR = régime de pension liée à la rémunération antérieure ; NCD = régime notionnel à cotisations définies. Lorsque l'âge de la retraite n'est pas le même pour les hommes et pour les femmes, une ligne « Hommes » et une ligne « Femmes » figurent dans le tableau pour le pays concerné. Les prestations sont ajustées automatiquement en cas de retraite anticipée ou différée pour les régimes à cotisations définies. Les chiffres sont arrondis à une décimale. L'âge de la retraite de référence utilisé dans les modélisations figure en gras.

Source : Voir les « descriptifs pays » consultables à l'adresse suivante : *http://oe.cd/pag*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633831

3.10. Âges de la retraite actuel et futur pour un homme entré sur le marché du travail à l'âge de 20 ans



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633850

© OCDE 2018

Chapitre 4

Les droits à la retraite

Les calculs des droits à la retraite, effectués à l'aide des modèles de retraite de l'OCDE, sont fondés théoriquement sur les règles et paramètres nationaux en vigueur en 2016. Ils s'appliquent aux salariés entrés cette année-là à l'âge de 20 ans sur le marché du travail et tiennent donc pleinement compte des réformes des retraites qui ont déjà été adoptées et qui sont en cours d'introduction. Les indicateurs sont précédés d'une note portant sur la méthodologie et les hypothèses retenues.

Les premiers indicateurs portent sur le taux de remplacement brut dans les régimes obligatoires, à savoir le rapport des retraites aux salaires individuels. Le deuxième concerne les taux de remplacement pour les régimes de retraite obligatoires et facultatifs dont la couverture est large. Vient ensuite une analyse du régime fiscal des pensions et des retraités. Les quatrième et cinquième indicateurs portent sur les taux de remplacement nets, prenant en compte les impôts et cotisations. Viennent ensuite deux indicateurs du « patrimoine retraite » : la valeur actualisée du flux des prestations de retraite perçues jusqu'au décès. Cet indicateur tient également compte de l'âge de la retraite, de l'indexation des prestations et de l'espérance de vie. L'indicateur du patrimoine retraite est exprimé en termes bruts et nets. Le dernier indicateur rend compte des taux de remplacement bruts dans les régimes obligatoires dans un scénario fondé sur l'évolution âge-salaire.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

MÉTHODOLOGIE ET HYPOTHÈSES

Introduction

Les indicateurs de droits à retraite présentés dans le chapitre 4 utilisent les modèles de retraite de l'OCDE fondés sur les cohortes. La méthodologie et les hypothèses retenues sont les mêmes pour tous les pays, ce qui permet de comparer directement la conception des différents systèmes de retraite. Il est ainsi possible de comparer les droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui.

Les droits à pension présentés ici sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les réformes adoptées avant publication sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes. Les réformes déjà adoptées et qui sont mises en place de manière progressive et annuelle sont modélisées à partir de l'année de leur instauration.

La valeur de tous les paramètres des systèmes de retraite reflète la situation à partir de l'année 2016. Les calculs correspondent aux prestations d'un salarié qui s'est affilié au système de retraite cette année-là à l'âge de 20 ans et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les principaux résultats sont donnés pour une personne seule. Toutes les règles d'indexation et de revalorisation suivent ce qui est défini dans le scénario de référence.

Durée de la carrière

On considère qu'une carrière complète est celle d'un salarié qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaille jusqu'à l'âge normal de la retraite, défini par cet âge d'entrée dans la vie active (voir l'indicateur sur l'« Âges de départ à la retraite futurs »). Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 60 ans, 45 ans pour la retraite à 65 ans, etc.

Il n'est pas rare que les salariés connaissent des périodes sans emploi rémunéré parce qu'ils sont au chômage, ont repris des études à plein-temps, élèvent des enfants, s'occupent de personnes handicapées ou âgées, etc. Néanmoins, la plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mécanismes qui préservent les droits à retraite en pareil cas. Les règles relatives aux périodes de chômage et d'éducation des enfants, qui sont souvent très complexes, sont présentées en ligne dans les « Descriptifs pays » qui peuvent être consultés en suivant le lien *http://oe.cd/pag*. Les modèles de retraite de l'OCDE incorporent ces règles. Pour des raisons de place, les résultats ne sont pas présentés ici, même si des résultats détaillés sont présentés au chapitre 3 : « Conséquences d'une carrière incomplète sur les droits à pension » du *Panorama des pensions 2015*.

Couverture

Les modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes obligatoires pour les salariés du secteur privé, que ces dispositifs soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du Système de comptabilité nationale) ou privés. Pour chaque pays, on modélise le principal régime national applicable aux salariés du secteur privé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières sont exclus.

Sont également inclus les régimes qui assurent une couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 85 % des salariés. Dans la présente publication, ces dispositifs sont qualifiés de « quasi obligatoires ». Ils jouent un rôle particulièrement important au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède.

Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de retraite professionnels facultatifs assurent une large couverture et contribuent de manière substantielle aux revenus des retraités. Pour ces pays, on trouvera, pour les taux bruts de remplacement, un deuxième ensemble de résultats qui fait ressortir les droits à retraite liés à ces dispositifs facultatifs classiques.

On modélise également les prestations versées sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit. Elles peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, ou les seuls revenus, ou exclusivement les revenus de retraite. Les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle tous les retraités qui peuvent y prétendre perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent le patrimoine, le critère de revenu est considéré comme contraignant. On suppose que la totalité du revenu perçu à la retraite provient du régime de retraite obligatoire (auquel s'ajoutent les régimes de retraite facultatifs dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

On compare les droits à retraite pour des salariés percevant des niveaux de rémunération allant de 0.5 à 3 fois le salaire moyen. Cette fourchette permet d'analyser aussi bien les retraites futures des travailleurs les plus pauvres que celles des travailleurs plus riches.

Variables économiques

Les comparaisons reposent sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour tous les pays de l'OCDE et les autres grandes économies étudiées. Dans la pratique, le niveau des retraites dépend de la croissance économique, du taux de rendement des actifs financiers, de la croissance des revenus réels, du taux d'actualisation et de l'inflation, lesquels varient suivant les pays. Toutefois, le recours à une seule série d'hypothèses garantit que les résultats obtenus pour les différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de situations économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de retraite d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences au niveau des systèmes et politiques de retraite. Les scénarios de référence sont les suivants :

La hausse des prix est supposée s'établir à 2 % par an. Le taux de croissance des ***salaires réels*** est fixé à 1.25 % par an en moyenne (soit une hausse nominale des salaires de 3.275 % compte tenu de la hausse des prix retenue). Le ***salaire individuel*** est supposé croître comme la moyenne

nationale, c'est-à-dire que l'individu est supposé rester au même niveau sur l'échelle de distribution des salaires et percevoir le même pourcentage du salaire moyen durant toute sa vie professionnelle. L'indicateur fondé sur l'évolution âge-salaire, qui rend compte des fluctuations salariales, fait exception. Le ***taux de rendement réel*** pour les régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies est supposé être de 3 % par an. On suppose que les frais administratifs, la structure des commissions et le coût d'achat d'une rente entraînent un ***coefficient de conversion*** (régime à cotisations définies) de 90 % (85 % dans l'édition 2015) appliqué sur l'épargne-retraite accumulée lors du calcul de la rente. Le taux d'actualisation réel (pour les calculs actuariels) est fixé à 2 % par an. Le chapitre 4 de l'édition 2015 du *Panorama des pensions* comporte une analyse de la sensibilité des taux de remplacement aux divers paramètres des modèles utilisés ici.

La modélisation de référence utilise les projections de ***taux de mortalité*** par pays issues de la base de données démographiques des Nations Unies pour chaque année entre 2016 et 2080. Dans les précédentes éditions de cette publication, l'approche de la mortalité par période avait été retenue alors que l'on utilise ici la méthode de la mortalité par génération pour rendre pleinement compte des hausses constantes de l'espérance de vie, au-delà même de l'âge du départ à la retraite.

Les calculs reposent sur l'hypothèse selon laquelle les prestations versées par les régimes à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente viagère indexée sur les prix à un taux actuariellement juste (modèle de prévision parfaite), calculé à partir des projections de mortalité une fois pris en compte le coefficient de conversion. Si des personnes choisissent un autre mode de sortie, le capital disponible lors du départ en retraite est le même, seule la façon dont les prestations sont versées change. De même, le taux de rente virtuel des régimes de comptes notionnels est (la plupart du temps) calculé à partir des tables de mortalité en utilisant les règles d'indexation et les hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

La modification du coefficient de conversion n'a d'incidence que dans les pays dotés d'un régime à cotisations définies. Même si la hausse de 85 % à 90 % du coefficient de conversion a entraîné une augmentation des taux de remplacement, celle-ci est principalement absorbée par l'allongement de l'espérance de vie résultant de l'utilisation de l'approche de la mortalité par génération comme le montre le tableau 4.1. Dans les pays qui y figurent, le taux de remplacement moyen pour les bénéficiaires de revenus moyens dans le scénario de référence est de 52.3 % dans la présente édition du *Panorama des pensions*. La méthodologie de 2015 aurait abouti à un taux de remplacement moyen légèrement inférieur à 51.6 %. Pour l'édition 2017, si l'on avait seulement augmenté le coefficient de conversion, le nouveau taux de remplacement se serait élevé à 53.4 % et il aurait été de 50.5 % si l'on avait uniquement modifié l'approche utilisée pour opter pour celle de la mortalité par génération.

Le recours à des estimations d'espérance de vie par génération en lieu et place des estimations par période entraîne un accroissement du patrimoine retraite dans tous les pays.

Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales acquittés par les retraités, qui ont été utilisées pour calculer les droits à retraite, peuvent être consultées dans les « Descriptifs pays » à l'adresse suivantes : *http://oe.cd/pag*.

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeureront inchangées à l'avenir, ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », comme les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire du travailleur moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisations sociales demeurent inchangés.

Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux salariés pour 2016 figurent dans le rapport de l'OCDE intitulé *Les impôts sur les salaires*. Les conventions utilisées dans cette étude, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

Pour en savoir plus

OCDE (2017), Les impôts sur les salaires 2017, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-fr*.

4.1. Impact des changements de paramètre sur les taux de remplacement bruts

	Méthodologie 2015			Mortalité par génération uniquement			Augmentation du coefficient de conversion uniquement			Nouvelle hypothèse de base		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australie	81.5	31.6	31.6	80.2	30.4	30.4	84.1	33.5	33.5	82.8	32.2	32.1
Chili	38.6	32.7	32.8	37.8	31.6	31.7	39.9	34.7	34.7	39.1	33.5	33.6
Danemark	122.0	84.4	77.4	120.9	82.8	75.8	124.6	88.1	81.2	123.4	86.4	79.5
Estonie	61.5	49.2	45.1	60.8	48.6	44.5	62.7	50.4	46.3	62.0	49.7	45.6
Israël	98.9	67.4	44.9	96.1	65.1	43.4	102.5	70.2	46.8	99.4	67.8	45.2
Lettonie	47.0	47.0	47.0	46.3	46.3	46.3	48.3	48.3	48.3	47.5	47.5	47.5
Norvège	63.5	45.0	36.4	63.3	44.8	36.1	63.8	45.4	36.7	63.6	45.1	36.5
Suède	55.4	55.4	63.8	54.7	54.7	62.4	56.5	56.5	65.9	55.8	55.8	64.5
Moyenne	**71.0**	**51.6**	**47.4**	**70.0**	**50.5**	**46.3**	**72.8**	**53.4**	**49.2**	**71.7**	**52.3**	**48.1**

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933633869*

TAUX DE REMPLACEMENT BRUTS

Principaux résultats

Le taux de remplacement brut futur compare le niveau des prestations de retraite qui seront versées aux retraités par les régimes de retraite obligatoires publics et privés aux revenus d'activité. Pour les travailleurs qui touchent le salaire moyen, le futur taux de remplacement brut après une carrière complète est de 53 % pour les hommes et de 52 % pour les femmes dans les 35 pays de l'OCDE, avec des variations considérables d'un pays à l'autre. Dans le bas du classement, le Royaume-Uni offre aux personnes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail à l'âge de 20 ans des taux de remplacement futurs de 22 %. Les Pays-Bas, situés en haut du classement, proposent des taux de remplacement légèrement inférieurs à 97 %.

La plupart des pays de l'OCDE protègent de la pauvreté les bas salaires (correspondant ici à la moitié du salaire moyen) en leur accordant des taux de remplacement plus élevés qu'aux salaires moyens. Les bas salaires bénéficieraient d'un taux de remplacement de 65 % en moyenne, contre 53 % pour les salaires moyens. Certains pays, comme l'Irlande, versent des prestations relativement faibles aux salaires moyens, mais se situent plus près de la moyenne pour les bas salaires. Dans dix pays, toutefois, les taux de remplacement prévus sont les mêmes pour les salaires moyens et les rémunérations deux fois moins élevées que la moyenne pour une carrière complète : il s'agit de l'Allemagne, l'Autriche, de l'Espagne, de la Finlande, de la Hongrie, de l'Italie, de la Lettonie, de la Pologne, de la Suède et de la Turquie.

En haut du classement, les bas salaires bénéficient, au Danemark, d'un taux de remplacement de 123 % ; les prestations de retraite sont ainsi supérieures aux revenus d'activité qu'ils percevaient. En bas du classement, le Mexique propose aux bas salaires des taux de remplacement de 35 %, ce qui suppose un revenu de retraite inférieur à 20 % du salaire moyen après une carrière complète. Dans les 35 pays de l'OCDE, le taux de remplacement brut pour un salaire correspondant au salaire moyen multiplié par 1.5 (qualifié ici de « haut salaire ») ressort en moyenne à 48 %, soit légèrement en deçà des 53 % proposés pour un salaire moyen. Aux Pays-Bas, le taux de remplacement est de 97 %, tandis qu'à l'autre extrémité, le Royaume-Uni assure des taux de remplacement d'environ 15 %.

Tous les taux de remplacement sont calculés pour les travailleurs ayant commencé à travailler à l'âge de 20 ans et ayant effectué une carrière complète, ce qui signifie que la durée des carrières varie selon les pays. Selon les estimations, au Danemark, l'âge de départ à la retraite à long terme sera de 74 ans pour les personnes entrées sur le marché du travail en 2016, tandis qu'il sera de 59 ans pour les femmes en Turquie et qu'au Luxembourg et en Slovénie, hommes et femmes pourront continuer à partir à la retraite à 60 ans.

Pour les femmes, les taux de remplacement bruts sont différents (car l'âge de la retraite est plus bas pour les femmes que pour les hommes, les taux d'acquisition sont spécifiques à chaque sexe ou les taux de mortalité utilisés pour calculer les annuités sont différenciés selon les sexes) dans huit pays : l'Australie, le Chili, Israël, le Mexique, la Pologne, la Slovénie, la Suisse et la Turquie. On note de nettes différences entre les sexes en Australie, au Chili, en Israël et en Pologne, avec des taux de remplacement (autrement dit, des prestations annuelles) pour les femmes inférieurs de 7 % à 27 % à ceux applicables aux hommes. En Slovénie, toutefois, ils sont de 5 % supérieurs à ceux des hommes en raison d'un taux d'acquisition des droits plus élevé pour les femmes. Cette différence va être progressivement supprimée d'ici à 2023. Dans les pays non membres de l'OCDE, la fourchette des taux de remplacement est très large, selon les projections : pour les salaires moyens, le taux atteint environ 16 %, alors qu'il est de 87 % en Inde.

Les taux de remplacement bruts diminuent avec l'âge, passant de 53 % en moyenne au moment du départ en retraite à 47 % à l'âge de 80 ans. Cette différence s'explique par l'indexation des prestations de retraite servies, qui ne sont pas fonction des salaires dans de nombreux pays. L'Autriche, l'Espagne, la France, la Grèce et la Suède enregistrent le recul le plus important entre l'âge de la retraite et l'âge de 80 ans, à environ 11-13 points de pourcentage. Les pays où les prestations de retraite sont indexées sur les salaires ont le même taux de remplacement à l'âge de 80 ans.

Définition et mesure

Le taux de remplacement rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ en retraite. Le taux de remplacement brut se définit comme les droits à retraite bruts divisés par le salaire brut avant le départ en retraite.

Le taux de remplacement s'exprime souvent sous forme d'un ratio entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu (juste avant le départ en retraite). Dans les scénarios de référence, les salariés gagnent le même pourcentage du salaire moyen durant toute leur vie active. De ce fait, le dernier salaire perçu est égal à celui qu'ils auront touché en moyenne sur l'ensemble de leur carrière, revalorisé en fonction de la hausse des salaires à l'échelle nationale. Les taux de remplacement exprimés en proportion du dernier salaire sont donc identiques à ceux exprimés en pourcentage des salaires perçus durant toute la vie active. Cela étant, si le salarié progresse sur l'échelle de distribution des salaires avec l'âge, il percevra juste avant de prendre sa retraite une rémunération supérieure à celle qu'il aura touchée en moyenne sur l'ensemble de sa carrière. Le total de ses droits à retraite, et donc de ses prestations de retraite, sera donc moins élevé que s'il avait perçu tout au long de sa vie professionnelle une rémunération égale à son dernier salaire.

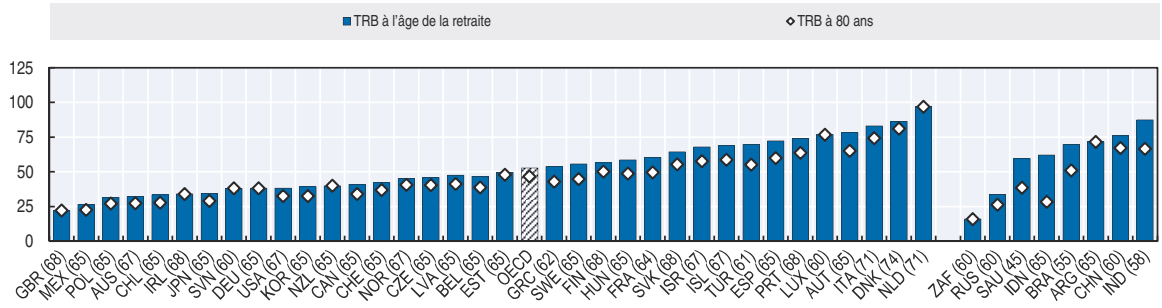
4.2. Taux de remplacement bruts en fonction du salaire

	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent)								
	Âge de la retraite	0.5	1	1.5		Âge de la retraite	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE					**Pays de l'OCDE (suite)**				
Australie	67	82.8 (80.0)	32.2 (29.4)	32.1 (29.3)	Nouvelle- Zélande	65	80.0	40.0	26.7
Autriche	65	78.4	78.4	78.4	Norvège	67	63.6	45.1	36.5
Belgique	65	47.7	46.7	36.4	Pologne	65 (60)	31.6 (30.0)	31.6 (27.9)	31.6 (27.9)
Canada	65	54.1	41.0	28.5	Portugal	68	75.5	74.0	72.6
Chili	65	39.1 (36.9)	33.5 (30.3)	33.6 (30.4)	République slovaque	68	72.3	64.3	62.2
République tchèque	65	74.1	45.8	36.4	Slovénie	60	44.0 (46.3)	38.1 (40.1)	36.3 (38.2)
Danemark	74	123.4	86.4	79.5	Espagne	65	72.3	72.3	72.3
Estonie	65	62.0	49.7	45.6	Suède	65	55.8	55.8	64.5
Finlande	68	56.6	56.6	56.6	Suisse	65 (64)	56.0 (55.4)	42.1 (41.8)	28.5 (28.2)
France	64	60.5	60.5	54.8	Turquie	61 (59)	69.9 (67.0)	69.9 (67.0)	69.9 (67.0)
Allemagne	65	38.2	38.2	38.2	Royaume-Uni	68	44.3	22.1	14.8
Grèce	62	67.4	53.7	49.2	États-Unis	67	48.3	38.3	31.7
Hongrie	65	58.7	58.7	58.7	**OCDE**	**65.8 (65.5)**	**64.6 (64.1)**	**52.9 (52.3)**	**48.4 (47.9)**
Islande	67	77.6	69.0	67.9					
Irlande	68	68.2	34.1	22.7	Argentine	65 (60)	81.7 (74.0)	71.6 (64.3)	68.2 (61.1)
Israël	67 (64)	99.4 (89.7)	67.8 (60.0)	45.2 (40.0)	Brésil	55 (50)	85.0	69.5 (52.9)	69.5 (52.9)
Italie	71	83.1	83.1	83.1	Chine	60 (55)	96.0 (82.6)	76.0 (65.1)	69.4 (59.2)
Japon	65	47.8	34.6	30.2	Inde	58	87.4 (83.1)	87.4 (83.1)	87.4 (83.1)
Corée	65	58.5	39.3	28.7	Indonésie	65	62.1 (57.8)	62.1 (57.8)	62.1 (57.8)
Lettonie	65	47.5	47.5	47.5	Fédération de Russie	60 (55)	46.1 (41.0)	33.7 (28.6)	29.1 (24.1)
Luxembourg	60	89.5	76.7	72.5	Arabie saoudite	45	59.6	59.6	59.6
Mexique	65	34.7	26.4 (24.8)	25.1 (23.5)	Afrique du Sud	60	32.1	16.0	10.7
Pays-Bas	71	98.1	96.9	96.5	UE28	65.9 (65.5)	69.6 (69.5)	58.3 (58.2)	54.5 (54.3)

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633888

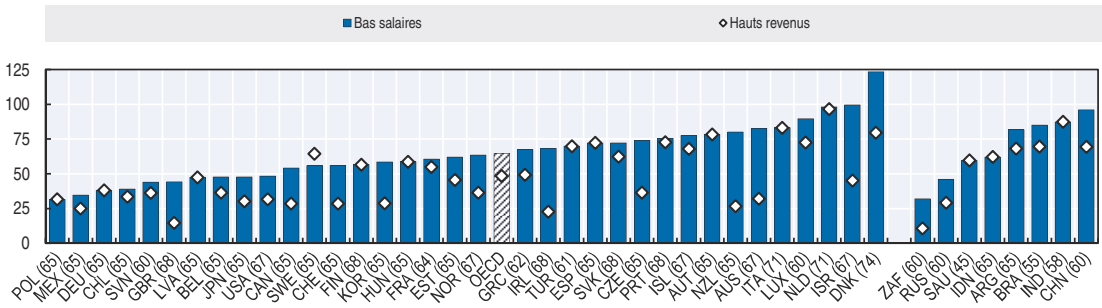
4.3. Taux de remplacement bruts pour les salaires moyens à l'âge de départ en retraite et à 80 ans



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633907

4.4. Taux de remplacement bruts pour les bas salaires et les hauts salaires



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633926

TAUX DE REMPLACEMENT BRUTS : RÉGIMES PUBLIC ET PRIVÉS, OBLIGATOIRES ET FACULTATIFS

Principaux résultats

Les régimes privés procurent aux retraités une part importante de leur revenu dans la moitié des pays de l'OCDE. En ce qui concerne les régimes obligatoires, dans les pays de l'OCDE, le taux de remplacement moyen assuré par les seuls régimes publics pour un salaire moyen s'élève à 41 %, et à 53 % si l'on tient également compte des dispositifs privés. Lorsqu'on intègre les pensions privées facultatives, ce taux augmente, passant à 59 %. Dans les huit pays de l'OCDE où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, le taux de remplacement moyen est de 63 % pour un salaire moyen, contre 37 % lorsqu'on tient compte uniquement des dispositifs obligatoires.

Le tableau 4.5 présente l'interaction qui existe entre les régimes de retraite obligatoires publics et privés et les régimes facultatifs. Comme l'a montré le précédent indicateur, le taux de remplacement moyen assuré par les régimes obligatoires pour les travailleurs qui touchent le salaire moyen après une carrière complète est de 53 % : concernant les 15 pays de l'OCDE pour lesquels les calculs relatifs aux régimes portent uniquement sur les retraites publiques obligatoires, le taux de remplacement ressort à 59 % en moyenne pour un salaire moyen ; s'agissant des 12 pays de l'OCDE disposant à la fois de régimes publics et de dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement moyen se monte à 56 % ; et concernant les huit derniers pays où la seule composante obligatoire est celle du régime public mais où la part des régimes facultatifs est importante, le taux de remplacement provenant uniquement du dispositif obligatoire est de 37 %. S'agissant de l'ensemble des 35 pays de l'OCDE, le taux de remplacement total moyen pour les salaires moyens est porté de 53 % avec le dispositif obligatoire à 59 % si l'on inclut les régimes facultatifs (privés).

En Australie, au Danemark, en Islande et en Norvège, qui sont dotés de dispositifs publics extrêmement ciblés, les taux de remplacement des régimes publics pour les bas salaires sont souvent complétés par les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires. Au Chili, au Mexique, en République slovaque et en Suède, une partie des prestations publiques a été remplacée du fait de réformes opérées au sein des régimes privés obligatoires. Le Canada, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni se sont longtemps caractérisés par des retraites publiques relativement modestes et une couverture très étendue pour les dispositifs facultatifs.

En ce qui concerne les autres grandes économies, les régimes publics sont obligatoires en Arabie saoudite, en Argentine, au Brésil, en Chine, dans la Fédération de Russie, en Inde et en Indonésie. L'Afrique du Sud fait exception. Dotée de dispositifs privés facultatifs, même les salaires égaux à 50 % du salaire moyen y sont exclus du régime public, car ce régime est soumis à conditions de ressources.

Régimes privés obligatoires

Douze pays sont dotés de régimes de ce type. Le Danemark, les Pays-Bas et la Suède ont, pour leur part, des régimes privés dont la couverture est quasi universelle et qui sont qualifiés de « quasi obligatoires ».

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont pour la plupart à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils sont à cotisations définies. Les taux de remplacement des dispositifs privés obligatoires vont de 6 % en Norvège à plus de 60 % au Danemark, en Islande et aux Pays-Bas. Dans tous les autres pays, ils sont compris entre 18 % et 34 %, à l'exception d'Israël où ils atteignent 49 %. En Suède, le taux de cotisation aux régimes privés est porté à 4.5 % en-deçà du plafond du régime public et à 30 % au-delà, raison pour laquelle le taux de remplacement est plus important pour les hauts salaires que pour les salaires moyens.

Régimes privés facultatifs

Les régimes privés facultatifs sont représentés pour sept pays où ces dispositifs sont très répandus (voir l'indicateur « Couverture des plans de retraite privés » au chapitre 8). On suppose que les salariés qui s'affilient à un régime privé facultatif y restent pendant toute leur carrière. Les régimes privés facultatifs englobent à la fois les dispositifs professionnels et individuels. Pour les sept pays, la modélisation concerne un régime à cotisations définies.

Lorsqu'on prend en compte les dispositifs privés facultatifs pour l'Allemagne, la Belgique, le Canada, les États-Unis, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, le taux de remplacement moyen, pour ces sept pays, est de 60 % en moyenne pour les salaires moyens, contre 36 % lorsqu'on tient compte uniquement des régimes publics. C'est aux États-Unis, en Irlande et au Royaume-Uni, que le volet facultatif a l'impact le plus important sur le taux de remplacement (plus de 30 points).

En général, les régimes à cotisations définies assurent un taux de remplacement constant car calculé en proportion de la croissance des salaires (les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on pose un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires), (voir les différents « Descriptifs pays » à l'adresse suivante *http://oe.cd/pag*). On suppose également que les individus cotisent pleinement et indépendamment de leur niveau de salaire. L'Allemagne et la Belgique constituent des exceptions, car dans le premier pays, les salaires entrant dans le calcul des retraites qui ouvrent droit à des avantages fiscaux y sont plafonnés et dans le second, un plafond égal à 156 % du salaire moyen est appliqué.

4.5. Taux de remplacement bruts des régimes de retraite publics obligatoires, privés obligatoires et privés facultatifs

En pourcentage du salaire individuel

	Publics obligatoires			Privés obligatoires (PD et CD)			Total obligatoires			Facultatifs (PD et CD)			Total, facultatifs inclus		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australie	50.7	0.1	0.0	32.1	32.1	32.1	82.8	32.2	32.1				82.8	32.2	32.1
Autriche	78.4	78.4	78.4				78.4	78.4	78.4				78.4	78.4	78.4
Belgique	47.7	46.7	36.4				47.7	46.7	36.4	14.2	14.2	11.1	61.8	60.8	47.5
Canada	54.1	41.0	28.5				54.1	41.0	28.5	34.2	34.2	44.2	82.9	75.2	72.6
Chili	5.8	0.0	0.0	33.4	33.5	33.6	39.1	33.5	33.6				39.1	33.5	33.6
République tchèque	74.1	45.8	36.4				74.1	45.8	36.4				74.1	45.8	36.4
Danemark	45.9	14.8	9.9	77.6	71.6	69.6	123.4	86.4	79.5				123.4	86.4	79.5
Estonie	41.4	29.1	25.0	20.6	20.6	20.6	62.0	49.7	45.6				62.0	49.7	45.6
Finlande	56.6	56.6	56.6				56.6	56.6	56.6				56.6	56.6	56.6
France	60.5	60.5	54.8				60.5	60.5	54.8				60.5	60.5	54.8
Allemagne	38.2	38.2	38.2				38.2	38.2	38.2	12.7	12.7	12.7	50.9	50.9	50.9
Grèce	67.4	53.7	49.2				67.4	53.7	49.2				67.4	53.7	49.2
Hongrie	58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7				58.7	58.7	58.7
Islande	11.8	3.2	2.1	65.8	65.8	65.8	77.6	69.0	67.9				77.6	69.0	67.9
Irlande	68.2	34.1	22.7				68.2	34.1	22.7	38.0	38.0	38.0	106.2	72.1	60.7
Israël	38.7	19.4	12.9	60.7	48.5	32.3	99.4	67.8	45.2				99.4	67.8	45.2
Italie	83.1	83.1	83.1				83.1	83.1	83.1				83.1	83.1	83.1
Japon	47.8	34.6	30.2				47.8	34.6	30.2	23.1	23.1	23.1	71.0	57.7	53.3
Corée	58.5	39.3	28.7				58.5	39.3	28.7				58.5	39.3	28.7
Lettonie	47.5	47.5	47.5				47.5	47.5	47.5				47.5	47.5	47.5
Luxembourg	89.5	76.7	72.5				89.5	76.7	72.5				89.5	76.7	72.5
Mexique	12.2	4.0	2.7	22.4	22.4	22.4	34.7	26.4	25.1				34.7	26.4	25.1
Pays-Bas	57.4	28.7	19.1	40.7	68.2	77.3	98.1	96.9	96.5				98.1	96.9	96.5
Nouvelle- Zélande	80.0	40.0	26.7				80.0	40.0	26.7	18.8	18.8	18.8	98.8	58.8	45.4
Norvège	58.8	39.2	30.2	4.8	5.9	6.3	63.6	45.1	36.5				63.6	45.1	36.5
Pologne	31.6	31.6	31.6				31.6	31.6	31.6				31.6	31.6	31.6
Portugal	75.5	74.0	72.6				75.5	74.0	72.6				75.5	74.0	72.6
République slovaque	47.5	39.6	37.4	24.8	24.8	24.8	72.3	64.3	62.2				72.3	64.3	62.2
Slovénie	44.0	38.1	36.3				44.0	38.1	36.3				44.0	38.1	36.3
Espagne	72.3	72.3	72.3				72.3	72.3	72.3				72.3	72.3	72.3
Suède	36.6	36.6	27.6	19.2	19.2	36.9	55.8	55.8	64.5				55.8	55.8	64.5
Suisse	36.7	24.2	16.5	19.2	17.9	12.0	56.0	42.1	28.5				56.0	42.1	28.5
Turquie	69.9	69.9	69.9				69.9	69.9	69.9				69.9	69.9	69.9
Royaume-Uni	44.3	22.1	14.8				44.3	22.1	14.8	30.0	30.0	30.0	74.3	52.2	44.8
États-Unis	48.3	38.3	31.7				48.3	38.3	31.7	33.0	33.0	33.0	81.3	71.3	64.7
OCDE	**52.6**	**40.6**	**36.0**				**64.6**	**52.9**	**48.4**				**70.3**	**58.7**	**54.4**
Argentine	81.7	71.6	68.2				81.7	71.6	68.2				81.7	71.6	68.2
Brésil	85.0	69.5	69.5				85.0	69.5	69.5				85.0	69.5	69.5
Chine	96.0	76.0	69.4				96.0	76.0	69.4				96.0	76.0	69.4
Inde	87.4	87.4	87.4				87.4	87.4	87.4				87.4	87.4	87.4
Indonésie	34.3	34.3	34.3	27.9	27.9	27.9	62.1	62.1	62.1				62.1	62.1	62.1
Fédération de Russie	28.2	15.8	11.2	18.0	18.0	18.0	46.1	33.7	29.1				46.1	33.7	29.1
Arabie saoudite	59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6
Afrique du Sud	0.0	0.0	0.0				0.0	0.0	0.0	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8	48.8
UE28	54.9	45.9	42.2				69.6	58.3	54.5				73.0	61.7	57.8

PD = prestations définies ; CD = cotisations définies.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633945

RÉGIME FISCAL DES PENSIONS ET DES RETRAITÉS

Principaux résultats

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales. L'IRRP est progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au salaire perçu avant la retraite, de sorte que le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, dans la majorité des régimes d'imposition, les retraites ou les retraités eux-mêmes bénéficient d'un régime de faveur grâce aux crédits d'impôt ou aux abattements supplémentaires applicables aux personnes âgées.

Dans un peu plus de la moitié des pays de l'OCDE (20 sur 35), les personnes âgées bénéficient d'un allègement de base supplémentaire pour l'IRPP. En général, cet allègement prend la forme d'un abattement fiscal ou d'un crédit d'impôt supplémentaire. Bien souvent – au Canada ou au Royaume-Uni, par exemple –, cet allègement disparaît lorsque le revenu des retraités est plus élevé.

Un nombre non négligeable de pays prévoient un allègement d'impôt pour certaines sources de revenu des retraités. L'impôt sur le revenu au titre des retraites publiques fait l'objet d'un dégrèvement partiel ou total dans 14 pays de l'OCDE. Ainsi, aux États-Unis, entre 15 et 50 % des retraites publiques (régime fédéral), selon le revenu total du retraité, ne sont pas imposées. En Australie, par exemple, les prestations perçues au titre des cotisations de retraite versées et des produits des placements qui ont été imposés ne sont pas imposables si l'assujetti a plus de 60 ans ; par conséquent, cette disposition s'applique au régime à cotisations définies obligatoire et aux cotisations facultatives versées dans le cadre de ce régime.

À l'inverse, dans certains pays tels le Danemark, l'Islande, les Pays-Bas et la Suède, les revenus d'activité sont moins imposés que les pensions de retraite.

D'une manière générale, dans 27 pays de l'OCDE, les personnes âgées ou les pensions de retraite bénéficient d'un avantage fiscal au titre de l'IRPP. Le régime fiscal des pensions et des retraités est au moins identique à celui des personnes en âge de travailler dans 8 pays seulement.

Presque tous les pays de l'OCDE imposent des cotisations sociales aux salariés. Seules l'Australie et la Nouvelle-Zélande font exception. Outre ces deux cas, 18 pays ne prélèvent pas de cotisations sociales auprès des retraités. Dans les 15 pays où les retraités sont assujettis à des cotisations sociales, le taux de cotisation qui leur est appliqué est systématiquement inférieur à celui des salariés. En général, les personnes âgées n'acquittent – et pour cause – ni cotisations retraite, ni cotisations chômage. Néanmoins, elles peuvent être assujetties à des prélèvements destinés à financer les dépenses de santé ou de soins de longue durée et, dans certains cas, doivent acquitter une contribution de solidarité dont l'objectif est de financer un large éventail de prestations.

Résultats empiriques

Le graphique montre la part du revenu des salariés et des retraités qui est consacrée au paiement des impôts et des cotisations.

Pour ce qui est des salariés, les pays ont été classés en fonction de la part du revenu affecté au versement des impôts, pour une personne touchant un salaire moyen. Une comparaison est ensuite établie avec le taux de remplacement dont cette personne bénéficierait une fois à la retraite (tel que ce taux est calculé plus haut dans l'indicateur « Taux de remplacement bruts »). Dans huit pays de l'OCDE et six autres grandes économies, ce retraité ne paierait aucun impôt sur le revenu. Dans certains cas, notamment en République slovaque ou en Turquie, cela est dû au fait que les pensions de retraite ne sont pas imposables. En Irlande et au Royaume-Uni, la raison en est que le revenu de ce retraité serait inférieur à l'abattement à la base de l'impôt sur le revenu accordé aux personnes âgées. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, les retraités qui bénéficient du taux de remplacement brut appliqué à un salaire moyen reversent 12 % de leur pension en impôts et cotisations.

Le graphique permet d'observer directement les effets des différences de régime fiscal et social applicables aux salaires et aux pensions. Le montant des impôts et cotisations acquittés par une personne touchant un salaire moyen – donc hors cotisations patronales – s'élève en moyenne à 27 % dans les pays de l'OCDE et à 12 % dans d'autres grandes économies.

La dernière comparaison indique le montant que devrait acquitter un retraité qui percevrait le même revenu, c'est-à-dire une pension d'un niveau identique au salaire moyen. Il ressort en moyenne à 18 % dans les pays de l'OCDE, soit neuf points de moins que pour les salariés dont le revenu est identique.

La différence entre le taux de 18 % appliqué aux retraités dont le revenu est égal au salaire moyen et les 12 % acquittés en impôts et cotisations par les personnes bénéficiant d'un taux de remplacement brut correspondant au salaire moyen illustre les effets de la progressivité des régimes d'impôt sur le revenu.

Pour en savoir plus

Keenay, G. et E.R. Whitehouse (2003), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: A Survey of 15 Countries », *Fiscal Studies*, vol. 24, n° 1, pp. 1-21.

4.6. Régime fiscal des pensions et des retraités : IRPP et cotisations sociales

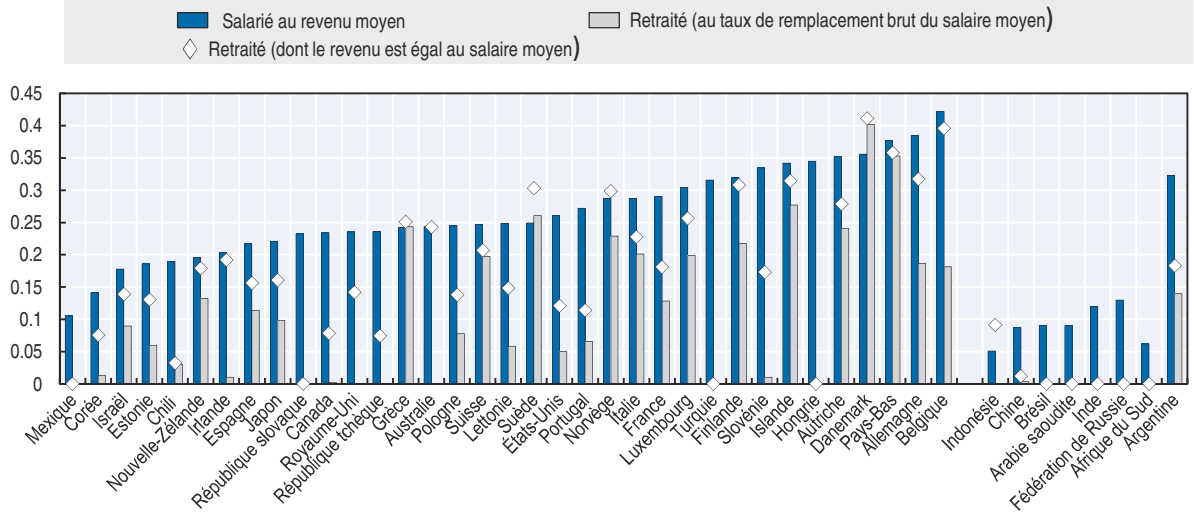
	Avantage supplémentaire	Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales
	Abattement/ crédit	Régime public	Régime privé	Pensions
Pays de l'OCDE				
Australie	✓	✓	✓	Néant
Autriche				Faible
Belgique		✓		Faible
Canada	✓	✓	✓	Néant
Chili	✓			Néant
République tchèque	✓	✓		Néant
Danemark				Néant
Estonie	✓			Néant
Finlande		✓		Faible
France				Faible
Allemagne		✓	✓	Faible
Grèce				Faible
Hongrie		✓	✓	Néant
Islande				Néant
Irlande	✓			Faible
Israël	✓			Faible
Italie	✓		✓	Néant
Japon	✓	✓	✓	Faible
Corée	✓	✓		Néant
Lettonie	✓			Néant
Luxembourg	✓			Faible
Mexique			✓	Néant

	Avantage supplémentaire	Dégrèvement partiel ou total pour les pensions		Cotisations sociales
	Abattement/ crédit	Régime public	Régime privé	Pensions
Pays de l'OCDE (suite)				
Pays-Bas	✓			Faible
Nouvelle- Zélande				Néant
Norvège	✓	✓		Faible
Pologne				Faible
Portugal	✓			Néant
République slovaque		✓		Néant
Slovénie	✓			Faible
Espagne		✓		Néant
Suède	✓			Néant
Suisse				Faible
Turquie		✓		Néant
Royaume-Uni	✓			Néant
États-Unis	✓	✓		Néant
Argentine		✓		Faible
Brésil		✓		Néant
Chine				Néant
Inde	✓			Néant
Indonésie				Néant
Fédération de Russie				Faible
Arabie saoudite				Faible
Afrique du Sud	✓			Néant

Source : « Descriptifs pays » disponibles sur *http://oe.cd/pag*.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633964

4.7. IRPP et cotisations sociales acquittées par les retraités et les travailleurs



Source : Modèles de retraite de l'OCDE ; modèles impôts-prestations de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933633983

TAUX DE REMPLACEMENT NETS

Principaux résultats

Si le taux de remplacement brut donne une indication précise de la conception d'un régime de retraite, le taux de remplacement net est plus important pour les retraités, car il rend compte de leur revenu disponible par rapport à celui dont ils disposaient quand ils travaillaient. Pour les salaires moyens, le taux de remplacement net des régimes de retraite obligatoires s'élève en moyenne à 63 % dans les pays de l'OCDE. Il est donc supérieur de 10 points au taux de remplacement brut moyen. Les taux effectifs d'imposition et de cotisation sociales sur les salaires sont plus élevés que ceux perçus sur les pensions de retraite, principalement en raison de la progressivité des régimes d'imposition, de certains avantages fiscaux applicables aux retraites et de l'absence de prélèvement de cotisations de retraite sur les prestations de retraite. Les taux de remplacement nets varient considérablement d'un pays à l'autre : de moins de 30 % au Mexique et au Royaume-Uni à plus de 100 % aux Pays-Bas et en Turquie pour le salaire moyen. Pour les bas salaires (correspondant à la moitié du salaire moyen), le taux de remplacement net ressort à 73 % dans la zone OCDE contre 59 % pour les hauts salaires (correspondant à 150 % du salaire moyen).

Le précédent indicateur (« Régime fiscal des pensions et des retraités ») montrait le rôle important que jouent les régimes d'IRPP et de sécurité sociale dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités acquittent seulement des cotisations d'assurance-maladie et bénéficient d'un régime de faveur pour l'impôt sur le revenu. Lorsqu'il existe des dépenses fiscales, que l'impôt sur le revenu est progressif et que le taux de remplacement brut est inférieur à 100 %, le taux de l'impôt sur le revenu d'un retraité est inférieur à celui d'un salarié. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les salaires moyens, le taux de remplacement net s'élève en moyenne à 63 % dans les pays de l'OCDE pour les régimes obligatoires, de 29 % au Mexique et au Royaume-Uni en bas du classement à quelque 101 % aux Pays-Bas et 102 % en Turquie en haut du classement. De plus, les taux de remplacement varient d'un pays à l'autre selon qu'ils sont exprimés en termes nets ou en termes bruts.

En moyenne, pour les personnes touchant un salaire moyen, le taux de remplacement net est supérieur de dix points au taux de remplacement brut. Cette différence est supérieure à 30 points en Hongrie et en Turquie et à 20 points environ en Belgique, au Portugal, en République slovaque et en Slovénie. En Hongrie, en République slovaque et en Turquie, les revenus de retraite ne sont pas imposables et ne sont pas assujettis aux cotisations de sécurité sociale. S'ils sont nettement moins élevés en Belgique et au Portugal, il convient toutefois de prendre en compte l'importance des abattements fiscaux ou le niveau très faible des cotisations.

Pour les bas salaires, les effets des impôts et des cotisations sur les taux de remplacement nets sont moins marqués que pour les salariés situés plus haut sur l'échelle des rémunérations, car de manière générale, ils paient moins d'impôts et de cotisations par rapport aux salaires moyens. Dans bien des cas, leur pension de retraite est inférieure au montant qui permet en général de bénéficier d'allègements fiscaux sur l'IRPP (abattements, crédits d'impôt, etc.). Bien souvent, ils ne peuvent donc pas profiter pleinement des éventuels avantages fiscaux supplémentaires dont bénéficient les retraites ou les retraités au titre de l'IRPP.

L'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est en moyenne de 9 points pour les bas salaires. L'Allemagne, la Belgique, le Portugal, la Slovénie et la Turquie offrent aux bas salaires des taux de remplacement nettement plus élevés en termes nets qu'en termes bruts. C'est en Turquie que le taux de remplacement net des personnes qui gagnent 150 % du salaire moyen est le plus élevé ; à l'inverse, les taux de remplacement les plus faibles pour les hauts salaires s'observent en Irlande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Suisse. En effet, les salariés touchant 150 % de la rémunération moyenne percevront des retraites correspondant à moins d'un tiers de leur salaire net. Outre les niveaux de cotisations élevés applicables aux hauts salaires dans le cadre du régime de retraite professionnel en Suède, les disparités de taux de remplacement nets s'expliquent également par le fait que les pensions de retraite et le revenu d'activité sont imposés différemment et à différents taux.

S'agissant des pays non membres de l'OCDE, les taux de remplacement nets évoluent très peu en fonction du salaire au sein d'un même pays. En revanche, ils varient considérablement d'un pays à l'autre, de 13 % en Afrique du Sud à 93 % en Inde, pour un salaire moyen. À l'instar du taux brut, la moyenne du taux net de remplacement pour l'UE28 est de 72 % pour un salaire moyen, nettement plus élevée que celle des pays de l'OCDE34.

Définition et mesure

Le taux de remplacement net se définit comme les droits à retraite individuels nets divisés par le salaire net, compte tenu de l'IRPP et des cotisations de sécurité sociale acquittés par les salariés et les retraités. Pour le reste, la définition et le calcul du taux de remplacement net sont les mêmes que ceux du taux de remplacement brut. On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les « Descriptifs pays » disponibles sur *http://oe.cd/pag*.

4.8. Taux de remplacement nets en fonction du salaire

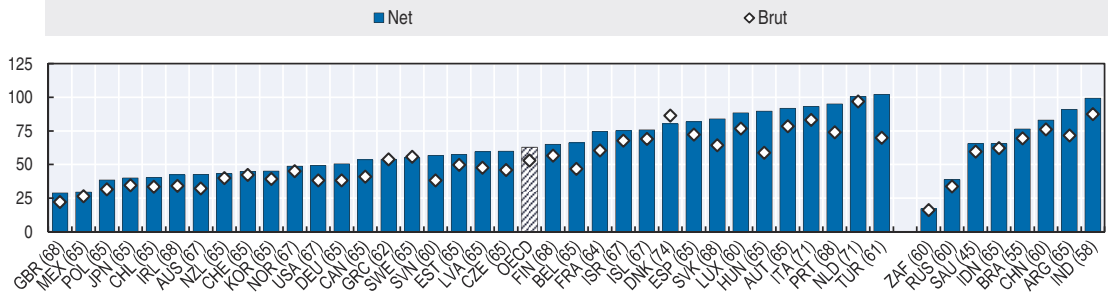
	Âge de la retraite	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent) 0.5	1	1.5
Pays de l'OCDE				
Australie	67	95.0 (91.8)	42.6 (38.8)	45.4 (41.4)
Autriche	65	92.2	91.8	90.9
Belgique	65	62.6	66.1	50.1
Canada	65	62.2	53.4	38.5
Chili	65	48.3 (45.6)	40.1 (36.3)	40.6 (36.7)
République tchèque	65	88.3	60.0	48.7
Danemark	74	110.3	80.2	76.2
Estonie	65	73.7	57.4	51.1
Finlande	68	66.9	65.0	65.1
France	64	70.4	74.5	70.3
Allemagne	65	54.7	50.5	49.8
Grèce	62	60.7	53.7	54.1
Hongrie	65	89.6	89.6	89.6
Islande	67	85.5	75.7	77.8
Irlande	68	70.0	42.3	32.4
Israël	67 (64)	100.4 (91.9)	75.1 (67.4)	54.9 (49.3)
Italie	71	93.0	93.2	93.8
Japon	65	52.6	40.0	35.3
Corée	65	63.8	45.1	33.7
Lettonie	65	55.7	59.5	59.0
Luxembourg	60	98.3	88.4	83.6
Mexique	65	35.1	29.6 (27.7)	29.3 (27.5)
Pays-Bas	71	105.1	100.6	100.2

	Âge de la retraite	Salaire individuel, en multiple de la moyenne pour les hommes (pour les femmes si différent) 0.5	1	1.5
Pays de l'OCDE (suite)				
Nouvelle- Zélande	65	80.7	43.2	30.5
Norvège	67	64.8	48.8	41.3
Pologne	65 (60)	37.2 (35.3)	38.6 (34.1)	37.9 (33.8)
Portugal	68	92.9	94.9	93.1
République slovaque	68	85.0	83.8	83.5
Slovénie	60	57.3 (60.3)	56.7 (59.2)	54.1 (56.6)
Espagne	65	79.3	81.8	81.7
Suède	65	62.4	54.9	67.6
Suisse	65 (64)	57.4 (56.8)	44.9 (44.5)	31.5 (31.2)
Turquie	61 (59)	99.1 (95.0)	102.1 (97.9)	105.8 (101.4)
Royaume-Uni	68	52.1	29.0	20.7
États-Unis	67	59.9	49.1	42.4
OCDE	**65.8 (65.5)**	**73.2 (72.7)**	**62.9 (62.2)**	**58.9 (58.2)**
Argentine	65 (60)	98.9 (90.3)	91.0 (83.1)	89.3 (81.3)
Brésil	55 (50)	92.4	76.4 (58.1)	76.4 (58.1)
Chine	60 (55)	104.4 (89.7)	83.0 (71.3)	77.0 (66.3)
Inde	58	99.3 (94.4)	99.3 (94.4)	99.3 (94.4)
Indonésie	65	65.4 (60.8)	65.5 (60.9)	66.1 (61.6)
Fédération de Russie	60 (55)	53.0 (47.2)	38.8 (32.9)	33.5 (27.7)
Arabie saoudite	45	65.4	65.4	65.4
Afrique du Sud	60	32.1	17.1	11.9
UE28	65.9 (65.5)	79.7 (79.6)	70.6 (70.4)	66.8 (66.6)

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634002

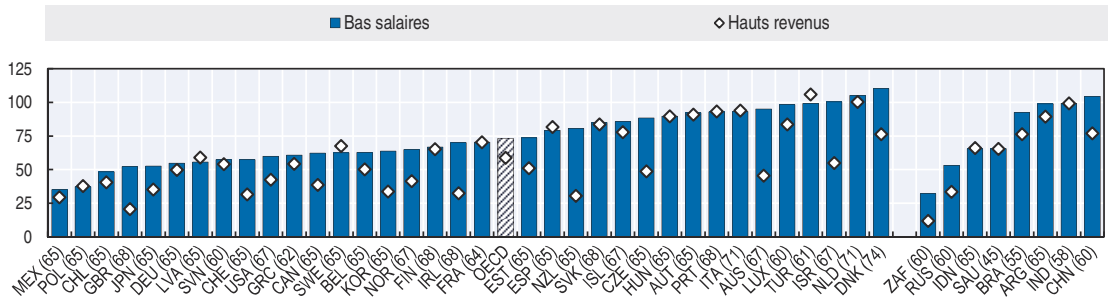
4.9. Taux de remplacement nets : salaires moyens



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634021

4.10. Taux de remplacement nets : bas et hauts salaires



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634040

TAUX DE REMPLACEMENT NETS : RÉGIMES OBLIGATOIRES ET FACULTATIFS

Principaux résultats

Dans l'OCDE, la moyenne du taux de remplacement net pour un salaire moyen est de 63 % dans le cas des régimes publics et privés obligatoires. Si l'on y ajoute les régimes privés facultatifs, la moyenne du taux de remplacement net s'élève à 69 %. Lorsqu'on tient compte des régimes privés facultatifs, dans les huit pays de l'OCDE où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus, le taux de remplacement net moyen est de 74 % contre 62 % en termes bruts.

Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Il est fréquent que les retraités ne versent pas de cotisations sociales et, l'IRRP étant progressif et les droits à retraite souvent inférieurs au salaire perçu avant la retraite, le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu d'activité. De plus, dans la majorité des régimes d'imposition, les retraites ou les retraités eux-mêmes bénéficient d'un régime de faveur grâce aux crédits d'impôt ou aux abattements supplémentaires applicables aux personnes âgées. Par conséquent, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Pour les 15 pays de l'OCDE où les calculs ne concernent que les régimes publics, le taux de remplacement net d'un salaire moyen s'élève à 73 % en moyenne. S'agissant des 12 pays de l'OCDE disposant de régimes publics et de dispositifs privés obligatoires, le taux de remplacement net moyen se monte à 61 %. Dans les huit pays pour lesquels les régimes privés sont modélisés, le taux de remplacement net moyen atteint 74 %.

Pour les 35 pays de l'OCDE, le taux total – englobant les régimes publics, privés obligatoires et privés facultatifs – de remplacement net est en moyenne de 69 % contre 59 % en termes bruts. Les taux de remplacement nets sont donc en moyenne supérieurs de plus de dix points aux taux de remplacement bruts correspondants.

Dans les autres grandes économies, même si les chiffres varient considérablement d'un pays à l'autre et dépendent fortement du salaire, l'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est plus faible car les retraites n'y sont pas imposables en règle générale.

Régimes privés obligatoires

Douze pays sont dotés de régimes de retraite privés obligatoires. Trois d'entre eux – le Danemark, les Pays-Bas et la Suède – disposent de régimes privés dont la couverture est quasi universelle et qui sont par conséquent qualifiés de « quasi obligatoires ».

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont à prestations définies, alors que dans les autres pays, ils sont à cotisations définies.

Régimes privés facultatifs

Les taux de remplacement sont représentés pour les huit pays où les dispositifs privés facultatifs sont très répandus (voir l'indicateur « Couverture des régimes de retraite privés » au chapitre 8). Pour ce qui est des autres pays, l'Afrique du Sud est elle aussi dotée d'un important dispositif de retraite facultatif. On suppose que les salariés qui adhèrent à un régime privé facultatif y restent affiliés pendant toute leur carrière.

Les règles qui ont été modélisées sont exposées dans les « Descriptifs pays » disponibles sur *http://oe.cd/pag*. Dans six des huit pays présentés, la modélisation concerne un régime à cotisations définies alors que, s'agissant du Canada et du Japon, les dispositifs à prestations définies ont été modélisés.

En général, les régimes à cotisations définies et les régimes à prestations définies assurent un taux de remplacement brut constant car calculé en proportion de la croissance des salaires. (Les statistiques sur les taux de cotisation réels en fonction des salaires n'étant pas disponibles pour la plupart des pays, on part du postulat d'un taux moyen ou standard sur toute l'échelle des salaires). Cela étant, en raison du barème progressif prévu par les règles fiscales, le taux de remplacement net évolue en fonction du salaire. Si l'augmentation du taux de remplacement brut est généralement constante sur toute l'échelle des rémunérations, le taux de remplacement net s'accroît en règle générale, le salaire antérieur étant assujetti à des taux d'imposition bien plus élevés à mesure que les personnes progressent sur l'échelle de distribution des salaires.

Définition et mesure

Le taux de remplacement net se définit comme les droits à retraite individuels nets divisés par le salaire net, compte tenu de l'IRPP et des cotisations sociales acquittés par les salariés et les retraités. Pour le reste, la définition et le calcul du taux de remplacement net sont les mêmes que ceux du taux de remplacement brut. On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les « Descriptifs pays » disponibles sur *http://oe.cd/pag*.

4.11. Taux de remplacement bruts et nets des régimes de retraite obligatoires (publics et privés) et privés facultatifs

En pourcentage du salaire individuel

	Taux bruts régimes obligatoires publics et privés			Taux nets régimes obligatoires publics et privés			Total taux bruts avec régimes facultatifs			Total taux nets avec régimes facultatifs		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australie	82.8	32.2	32.1	95.0	42.6	45.4	82.8	32.2	32.1	95.0	42.6	45.4
Autriche	78.4	78.4	78.4	92.2	91.8	90.9	78.4	78.4	78.4	92.2	91.8	90.9
Belgique	47.7	46.7	36.4	62.6	66.1	50.1	61.8	60.8	47.5	81.3	72.7	60.5
Canada	54.1	41.0	28.5	62.2	53.4	38.5	82.9	75.2	72.6	95.3	98.0	98.5
Chili	39.1	33.5	33.6	48.3	40.1	40.6	39.1	33.5	33.6	48.3	40.1	40.6
République tchèque	74.1	45.8	36.4	88.3	60.0	48.7	74.1	45.8	36.4	88.3	60.0	48.7
Danemark	123.4	86.4	79.5	110.3	80.2	76.2	123.4	86.4	79.5	110.3	80.2	76.2
Estonie	62.0	49.7	45.6	73.7	57.4	51.1	62.0	49.7	45.6	73.7	57.4	51.1
Finlande	56.6	56.6	56.6	66.9	65.0	65.1	56.6	56.6	56.6	66.9	65.0	65.1
France	60.5	60.5	54.8	70.4	74.5	70.3	60.5	60.5	54.8	70.4	74.5	70.3
Allemagne	38.2	38.2	38.2	54.7	50.5	49.8	50.9	50.9	50.9	66.5	65.4	64.6
Grèce	67.4	53.7	49.2	60.7	53.7	54.1	67.4	53.7	49.2	60.7	53.7	54.1
Hongrie	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6	58.7	58.7	58.7	89.6	89.6	89.6
Islande	77.6	69.0	67.9	85.5	75.7	77.8	77.6	69.0	67.9	85.5	75.7	77.8
Irlande	68.2	34.1	22.7	70.0	42.3	32.4	106.2	72.1	60.7	106.2	77.2	72.2
Israël	99.4	67.8	45.2	100.4	75.1	54.9	99.4	67.8	45.2	100.4	75.1	54.9
Italie	83.1	83.1	83.1	93.0	93.2	93.8	83.1	83.1	83.1	93.0	93.2	93.8
Japon	47.8	34.6	30.2	52.6	40.0	35.3	71.0	57.7	53.3	79.4	63.7	60.7
Corée	58.5	39.3	28.7	63.8	45.1	33.7	58.5	39.3	28.7	63.8	45.1	33.7
Lettonie	47.5	47.5	47.5	55.7	59.5	59.0	47.5	47.5	47.5	55.7	59.5	59.0
Luxembourg	89.5	76.7	72.5	98.3	88.4	83.6	89.5	76.7	72.5	98.3	88.4	83.6
Mexique	34.7	26.4	25.1	35.1	29.6	29.3	34.7	26.4	25.1	35.1	29.6	29.3
Pays-Bas	98.1	96.9	96.5	105.1	100.6	100.2	98.1	96.9	96.5	105.1	100.6	100.2
Nouvelle-Zélande	80.0	40.0	26.7	80.7	43.2	30.5	98.8	58.8	45.4	100.8	63.5	51.8
Norvège	63.6	45.1	36.5	64.8	48.8	41.3	63.6	45.1	36.5	64.8	48.8	41.3
Pologne	31.6	31.6	31.6	37.2	38.6	37.9	31.6	31.6	31.6	37.2	38.6	37.9
Portugal	75.5	74.0	72.6	92.9	94.9	93.1	75.5	74.0	72.6	92.9	94.9	93.1
République slovaque	72.3	64.3	62.2	85.0	83.8	83.5	72.3	64.3	62.2	85.0	83.8	83.5
Slovénie	44.0	38.1	36.3	57.3	56.7	54.1	44.0	38.1	36.3	57.3	56.7	54.1
Espagne	72.3	72.3	72.3	79.3	81.8	81.7	72.3	72.3	72.3	79.3	81.8	81.7
Suède	55.8	55.8	64.5	62.4	54.9	67.6	55.8	55.8	64.5	62.4	54.9	67.6
Suisse	56.0	42.1	28.5	57.4	44.9	31.5	56.0	42.1	28.5	57.4	44.9	31.5
Turquie	69.9	69.9	69.9	99.1	102.1	105.8	69.9	69.9	69.9	99.1	102.1	105.8
Royaume-Uni	44.3	22.1	14.8	52.1	29.0	20.7	74.3	52.2	44.8	83.7	62.2	55.6
États-Unis	48.3	38.3	31.7	59.9	49.1	42.4	81.3	71.3	64.7	97.1	87.1	82.2
OCDE	**64.6**	**52.9**	**48.4**	**73.2**	**62.9**	**58.9**	**70.3**	**58.7**	**54.4**	**79.4**	**69.1**	**65.9**
Argentine	81.7	71.6	68.2	98.9	91.0	89.3	81.7	71.6	68.2	98.9	91.0	89.3
Brésil	85.0	69.5	69.5	92.4	76.4	76.4	85.0	69.5	69.5	92.4	76.4	76.4
Chine	96.0	76.0	69.4	104.4	83.0	77.0	96.0	76.0	69.4	104.4	83.0	77.0
Inde	87.4	87.4	87.4	99.3	99.3	99.3	87.4	87.4	87.4	99.3	99.3	99.3
Indonésie	62.1	62.1	62.1	65.4	65.5	66.1	62.1	62.1	62.1	65.4	65.5	66.1
Fédération de Russie	46.1	33.7	29.1	53.0	38.8	33.5	46.1	33.7	29.1	53.0	38.8	33.5
Arabie saoudite	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4
Afrique du Sud	32.1	16.0	10.7	32.1	17.1	11.9	48.8	48.8	48.8	48.8	52.0	54.3
UE28	69.6	58.3	54.5	79.7	70.6	66.8	73.0	61.7	57.8	83.2	73.8	70.4

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634059

PATRIMOINE RETRAITE BRUT

Principaux résultats

Le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel correspond à la valeur actualisée totale des flux de revenus perçus par les retraités dans les régimes de retraite obligatoires à l'âge de la retraite. Dans les pays de l'OCDE, pour un salaire moyen, le patrimoine retraite des hommes est égal, en moyenne, au salaire annuel multiplié par 9.9 contre 10.9 fois pour les femmes. Le patrimoine retraite brut par rapport au salaire individuel annuel est plus élevé chez les femmes en raison de leur espérance de vie plus longue. Les principaux déterminants expliquant les différences entre les pays sont les disparités concernant les taux de remplacement brut, la durée de la retraite mesurée au moyen de l'espérance de vie restante à partir de l'âge normal de départ à la retraire et les règles d'indexation.

Les taux de remplacement donnent des renseignements sur les promesses de retraite par rapport au salaire individuel, mais ce sont des indicateurs incomplets car ils ne s'intéressent qu'au montant des prestations par rapport au salaire individuel au moment du départ en retraite. Pour avoir une vision d'ensemble, il faut également prendre en considération l'espérance de vie, l'âge normal de la retraite et l'indexation des pensions qui à eux trois, déterminent la durée de versement des prestations et leur évolution dans le temps. Le patrimoine retraite – qui mesure le « stock » des flux de pensions de retraite actualisés à venir – tient compte de tous ces éléments. On peut considérer qu'il s'agit de la somme nécessaire à l'âge de la retraite pour souscrire un contrat de rente donnant droit au même flux de prestations que celui que l'on peut attendre des régimes de retraite obligatoires par rapport au salaire individuel.

Dans les systèmes à prestations définies, le lien entre le taux de remplacement et le délai probable de liquidation des droits à prestations est souvent limité, voire inexistant. Cela étant, pour assurer la viabilité financière sur le long terme, il est indispensable de trouver un compromis entre le taux de remplacement et la durée de la retraite. Lorsque l'âge de la retraite et les prestations de retraites restent les mêmes, le patrimoine retraite augmente avec les gains de longévité. Dans les régimes à cotisations définies, il existe un lien plus direct entre le montant des prestations et le délai probable de liquidation des droits à prestations. Dans ces systèmes, le patrimoine retraite correspond aux actifs accumulés et est donc indépendant des gains de longévité puisque ces derniers réduisent automatiquement les prestations.

Le patrimoine retraite brut pour un salaire individuel égal au salaire moyen est le plus élevé au Luxembourg où il correspond à 19.4 fois le salaire individuel annuel des hommes et à 21.3 fois celui des femmes. C'est au Royaume-Uni que le patrimoine retraite est le moins élevé pour les hommes et au Mexique pour les femmes soit respectivement 4.4 fois et 4.7 fois le salaire individuel annuel, en raison de la faiblesse des taux de remplacement.

Lorsque le taux de remplacement individuel est élevé, le rapport du patrimoine retraite au salaire individuel est en général également plus important pour les bas salaires que pour les salaires moyens, du moins selon les estimations retenues ici qui ne tiennent pas compte des différences d'espérance de vie en fonction des niveaux de salaire. Pour les hommes qui perçoivent la moitié de la rémunération moyenne, le patrimoine retraite représente en moyenne 12.1 fois leur salaire contre 9.9 fois celui de ceux qui perçoivent le salaire moyen, ce multiplicateur étant respectivement de 13.4 et 10.9 fois pour les femmes. Dans les pays où le patrimoine retraite des bas salaires est le plus élevé (l'Australie, Israël, le Luxembourg et la Nouvelle-Zélande), il est compris entre 18 et 23 fois le salaire individuel pour les hommes, et est égal à un peu plus de 19 à 25 fois le salaire individuel pour les femmes.

Effet de l'espérance de vie

Dans les pays où la durée de la retraite est plus courte, comme la Hongrie, la République slovaque et la Turquie, le patrimoine retraite individuel est plus faible. On observe l'effet opposé en Suisse et dans certains pays nordiques, où l'espérance de vie est élevée. De la même manière, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, leur patrimoine retraite est relativement plus important dans tous les pays qui utilisent des tables de mortalité unisexe ou qui sont dotés de systèmes à prestations définies. De plus, dans certains pays, l'âge de la retraite reste plus bas pour les femmes que pour les hommes, ce qui accroît encore la durée d'indemnisation. Le patrimoine retraite dépend également de l'âge de la retraite. Un âge de départ à la retraite peu élevé dans un système à prestations définies, comme au Luxembourg, accroît le patrimoine retraite à un niveau donné de prestations.

Effet de l'indexation

Les règles d'indexation ont une incidence sur le patrimoine retraite à un niveau initial donné de taux de remplacement. Si la plupart des pays de l'OCDE indexent aujourd'hui les pensions servies sur les prix, il y a quelques exceptions : l'Allemagne, l'Irlande, le Luxembourg et le Royaume-Uni, par exemple, établissent un lien entre leurs systèmes à prestations définies ou à points et le salaire moyen. Les salaires progressent généralement plus vite que les prix, de sorte que le patrimoine retraite est plus élevé avec une indexation sur les salaires plutôt que sur les prix, pour un niveau donné de taux de remplacement. Si le Luxembourg, par exemple, optait pour une indexation sur les prix et non sur les salaires, le patrimoine retraite des hommes bénéficiant d'un salaire moyen serait ramené de 19.4 fois à 16.4 fois, à prestations initiales constantes calculées à l'aide du modèle des retraites de l'OCDE.

On constate de grandes différences parmi les pays non membres de l'OCDE : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite brut représente seulement 4.7 fois le salaire individuel des hommes percevant un salaire moyen, et 5.8 fois celui des femmes contre 18.3 fois celui des hommes et 17.4 fois celui des femmes au Brésil.

Définition et mesure

Le patrimoine retraite est calculé en prenant un taux d'actualisation réel uniforme de 2 %. Les comparaisons s'effectuant sur des droits à retraite futurs, les calculs se basent sur des projections de taux de mortalité par âge et par sexe et par pays l'année de départ en retraite. Le patrimoine retraite est exprimé en multiplicateur du salaire individuel brut annuel.

4.12. Patrimoine retraite brut en fonction du salaire

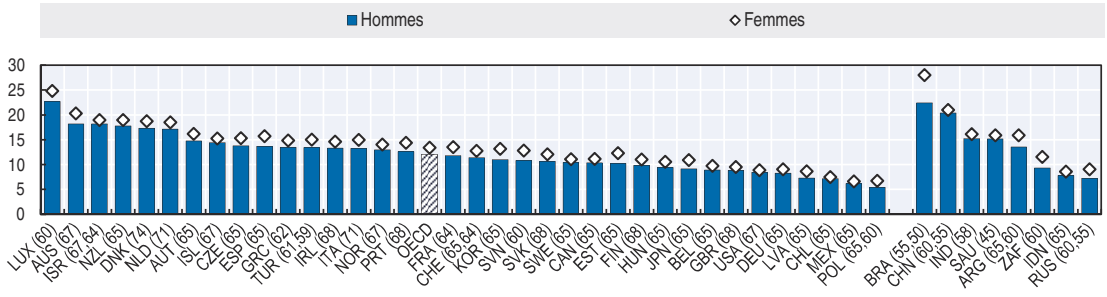
	En multiple du salaire individuel moyen					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE	Hommes			Femmes		
Australie	18.2	11.2	9.0	20.3	12.3	9.6
Autriche	14.8	14.8	14.8	16.2	16.2	16.2
Belgique	8.9	8.7	6.8	9.7	9.5	7.4
Canada	10.4	7.9	5.5	11.2	8.5	5.9
Chili	7.2	6.1	6.1	7.5	6.1	6.1
République tchèque	13.8	8.5	6.8	15.3	9.5	7.5
Danemark	17.3	11.9	10.9	18.7	12.9	11.8
Estonie	10.2	8.2	7.5	12.3	9.9	9.1
Finlande	9.8	9.8	9.8	11.1	11.1	11.1
France	11.8	11.8	10.7	13.5	13.5	12.2
Allemagne	8.3	8.3	8.3	9.0	9.0	9.0
Grèce	13.5	10.8	9.9	14.8	11.8	10.8
Hongrie	9.4	9.4	9.4	10.6	10.6	10.6
Islande	14.4	12.6	12.4	15.3	13.3	13.1
Irlande	13.3	6.7	4.4	14.6	7.3	4.9
Israël	18.2	12.4	8.3	19.0	12.7	8.5
Italie	13.3	13.3	13.3	15.0	15.0	15.0
Japon	9.1	6.6	5.8	10.9	7.9	6.9
Corée	11.0	7.4	5.4	13.2	8.8	6.4
Lettonie	7.3	7.3	7.3	8.6	8.6	8.6
Luxembourg	22.7	19.4	18.4	24.8	21.3	20.1
Mexique	6.2	4.7	4.5	6.6	4.7	4.5
Pays-Bas	17.1	16.9	16.8	18.5	18.3	18.2

	En multiple du salaire individuel moyen					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE (suite)	Hommes			Femmes		
Nouvelle- Zélande	17.8	8.9	5.9	19.0	9.5	6.3
Norvège	13.0	9.1	7.3	14.0	9.9	7.9
Pologne	5.4	5.4	5.4	6.7	6.3	6.3
Portugal	12.6	11.8	11.5	14.4	13.3	13.0
République slovaque	10.6	9.5	9.2	12.1	10.8	10.4
Slovénie	10.8	9.4	8.9	12.8	11.1	10.6
Espagne	13.6	13.6	13.6	15.7	15.7	15.7
Suède	10.4	10.4	12.2	11.1	11.1	13.0
Suisse	11.4	8.5	5.8	12.8	9.6	6.5
Turquie	13.4	13.4	13.4	15.0	15.0	15.0
Royaume-Uni	8.9	4.4	3.0	9.5	4.8	3.2
États-Unis	8.4	6.7	5.5	8.9	7.0	5.8
OCDE	**12.1**	**9.9**	**9.0**	**13.4**	**10.9**	**9.9**
Argentine	13.6	11.9	11.3	15.9	13.8	13.1
Brésil	22.4	18.3	18.3	28.0	17.4	17.4
Chine	20.4	16.1	14.7	21.0	16.5	15.0
Inde	15.2	15.2	15.2	16.1	16.1	16.1
Indonésie	7.8	7.8	7.8	8.6	8.6	8.6
Fédération de Russie	7.2	5.3	4.6	9.0	6.3	5.3
Arabie saoudite	15.2	15.2	15.2	15.9	15.9	15.9
Afrique du Sud	9.3	4.7	3.1	11.6	5.8	3.9
UE27	12.6	10.5	9.8	14.0	11.7	10.9

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634078

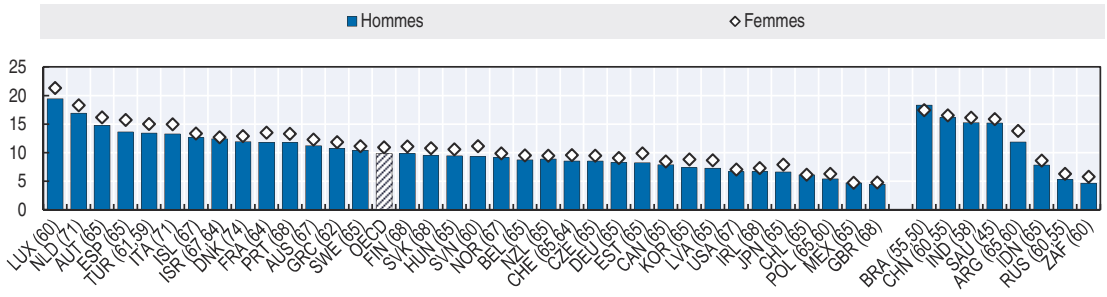
4.13. Patrimoine retraite brut des bas salaires, par sexe



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634097

4.14. Patrimoine retraite brut des salaires moyens, par sexe



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634116

PATRIMOINE RETRAITE NET

Principaux résultats

Comme le patrimoine retraite brut, le patrimoine retraite net par rapport au salaire individuel correspond à la valeur viagère actualisée totale du flux de revenus perçu par les retraités dans les régimes de retraite obligatoires au moment de l'âge de la retraite. Pour les bénéficiaires d'un salaire moyen, le patrimoine retraite net représente en moyenne 11.8 fois le salaire net individuel annuel des hommes 13.1 fois celui des femmes dans les pays de l'OCDE. Le patrimoine retraite net par rapport au salaire individuel annuel est plus élevé chez les femmes en raison de leur espérance de vie plus longue. Les principaux déterminants expliquant les différences entre les pays sont les disparités concernant les taux de remplacement brut, la durée de la retraite mesurée au moyen de l'espérance de vie restante à partir de l'âge normal de départ à la retraire et les règles d'indexation.

Les taux de remplacement donnent des renseignements sur les promesses de retraite par rapport au salaire individuel, mais ce sont des indicateurs incomplets des prestations de retraite cumulées car ils ne s'intéressent qu'au montant des prestations par rapport au salaire individuel au moment du départ en retraite ou plus généralement à un âge plus avancé donné. Pour avoir une vision d'ensemble, il faut également prendre en considération l'espérance de vie, l'âge normal de la retraite et l'indexation des pensions qui à eux trois, déterminent la durée de versement des prestations et leur évolution dans le temps. Le patrimoine retraite – qui mesure le « stock » des flux de pensions de retraite à venir – tient compte de tous ces éléments. On peut considérer qu'il s'agit du total des prestations de retraite nettes que verseront en moyenne les plans de retraite obligatoires.

Dans les systèmes à prestations définies, le lien entre le taux de remplacement et le délai probable de liquidation des droits à prestations est souvent limité, voire inexistant. À l'évidence, pour assurer la viabilité financière sur le long terme, il est indispensable de trouver un compromis entre le taux de remplacement et la durée de la retraite. Lorsque l'âge de la retraite et les prestations de retraites restent les mêmes, le patrimoine retraite augmente avec les gains de longévité. Dans les régimes à cotisations définies, il existe un lien plus direct entre le montant des prestations et le délai probable de liquidation des droits à prestations. Dans ces systèmes, le patrimoine retraite correspond aux actifs accumulés et est donc indépendant des gains de longévité puisque ces derniers réduisent automatiquement les prestations.

Le patrimoine retraite net pour un salaire individuel égal au salaire moyen est le plus élevé au Luxembourg où il correspond à 22.4 fois le salaire individuel annuel des hommes et 24.5 fois celui des femmes. C'est au Mexique est que le patrimoine retraite est le moins élevé, soit 5.3 fois le salaire individuel annuel des hommes comme des femmes en raison du faible niveau du taux de remplacement.

Lorsque le taux de remplacement individuel est élevé et que l'abattement fiscal pour les retraités est majoré, le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel est en général également plus important pour les bas salaires que pour les salaires moyens, du moins selon les estimations retenues ici qui ne tiennent pas compte des différences d'espérance de vie en fonction des niveaux de salaire. Pour les hommes qui perçoivent la moitié de la rémunération moyenne, le patrimoine retraite net représente en moyenne 13.7 fois leur salaire, contre 11.8 fois le salaire individuel de ceux qui perçoivent le salaire moyen. De même, le patrimoine retraite net des femmes faiblement rémunérées correspond au salaire individuel multiplié par 15.2, contre 13.1 pour celles qui touchent le salaire moyen.

Pour les hauts salaires, le patrimoine retraite net correspond en moyenne à un multiplicateur de 10.9 pour les hommes et de 12.1 pour les femmes, qui n'est que légèrement inférieur à celui des salaires moyens. C'est au Luxembourg que cet indicateur est le plus élevé et au Royaume-Uni qu'il l'est le moins.

Effet de l'espérance de vie

Dans les pays où la durée de la retraite est plus courte et où l'on trouve des systèmes à prestations définies, comme la Hongrie, la République slovaque et la Turquie, le patrimoine retraite individuel est plus faible. On observe l'effet opposé en Suisse et dans certains pays nordiques (dans les systèmes à prestations définies), où l'espérance de vie est élevée. De la même manière, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, leur patrimoine retraite est relativement plus important dans tous les pays qui utilisent des tables de mortalité unisexe ou qui sont dotés de systèmes à prestations définies. La raison en est simple : dans ce cas, le même niveau de prestations de retraite sera versé sur une plus longue période. De plus, dans certains pays, l'âge de la retraite reste plus bas pour les femmes que pour les hommes, ce qui accroît encore la durée d'indemnisation. Le patrimoine retraite dépend également de l'âge de la retraite. Un âge de départ à la retraite peu élevé dans un système à prestations définies, comme au Luxembourg, accroît le patrimoine retraite à un niveau donné de prestations.

On constate de grandes différences parmi les pays non membres de l'OCDE : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite net représente seulement 5.0 fois le salaire individuel des hommes percevant un salaire moyen, et 6.2 fois celui des femmes contre respectivement 20.1 et 19.1 fois celui des hommes et des femmes au Brésil.

Définition et mesure

Le patrimoine retraite net correspond à la valeur actualisée du flux des prestations de retraite, en tenant compte des impôts et des cotisations sociales dus par les retraités sur leur pension de retraite. Il est calculé et exprimé sous forme de multiplicateur du salaire individuel net annuel du pays concerné.

Les impôts et les cotisations acquittés par les retraités sont calculés en fonction des prestations de retraite auxquelles donnent droit les régimes obligatoires à différents niveaux de salaire. Les calculs tiennent compte de l'ensemble des abattements fiscaux et allègements d'impôt classiques, ainsi que des avantages accordés sur les revenus au titre des retraites ou aux personnes qui ont atteint l'âge de la retraite.

On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les « Descriptifs pays » disponibles sur *http://oe.cd/pag*.

4.15. Patrimoine retraite net en fonction du salaire

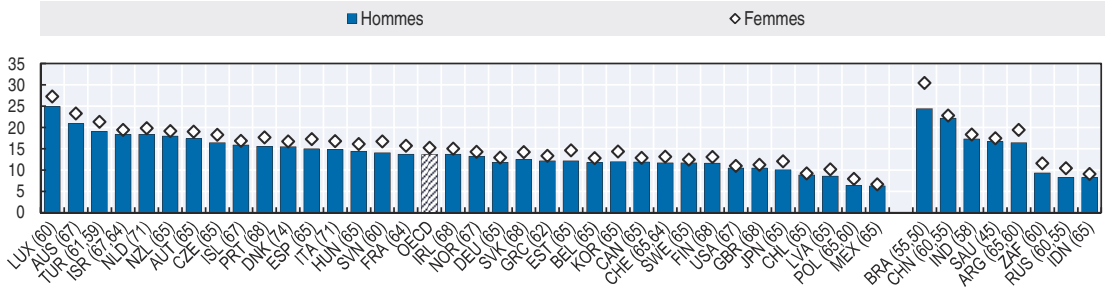
	En multiple du salaire individuel moyen					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE	Hommes			Femmes		
Australie	20.9	14.8	12.7	23.3	16.2	13.6
Autriche	17.4	17.3	17.1	19.0	19.0	18.8
Belgique	11.7	12.4	9.4	12.8	13.5	10.2
Canada	11.9	10.2	7.4	12.8	11.0	7.9
Chili	8.8	7.3	7.4	9.2	7.3	7.4
République tchèque	16.4	11.1	9.0	18.3	12.4	10.1
Danemark	15.5	11.1	10.5	16.7	11.9	11.3
Estonie	12.2	9.5	8.4	14.6	11.4	10.2
Finlande	11.6	11.3	11.3	13.1	12.7	12.7
France	13.7	14.5	13.7	15.7	16.6	15.7
Allemagne	11.8	10.9	10.8	12.9	12.0	11.8
Grèce	12.2	10.8	10.9	13.4	11.8	11.9
Hongrie	14.4	14.4	14.4	16.1	16.1	16.1
Islande	15.9	13.9	14.2	16.8	14.7	15.0
Irlande	13.7	8.3	6.3	15.0	9.1	6.9
Israël	18.4	13.7	10.0	19.4	14.3	10.4
Italie	14.8	14.9	15.0	16.8	16.8	16.9
Japon	10.0	7.6	6.7	12.0	9.2	8.1
Corée	12.0	8.5	6.3	14.3	10.1	7.6
Lettonie	8.5	9.1	9.1	10.1	10.8	10.7
Luxembourg	24.9	22.4	21.2	27.3	24.5	23.2
Mexique	6.3	5.3	5.2	6.7	5.3	5.2
Pays-Bas	18.4	17.6	17.5	19.8	19.0	18.9

	En multiple du salaire individuel moyen					
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
Pays de l'OCDE (suite)	Hommes			Femmes		
Nouvelle- Zélande	17.9	9.6	6.8	19.1	10.2	7.2
Norvège	13.2	9.9	8.3	14.3	10.7	9.0
Pologne	6.4	6.6	6.5	7.9	7.7	7.6
Portugal	15.5	15.1	14.8	17.7	17.1	16.7
République slovaque	12.5	12.4	12.3	14.2	14.0	14.0
Slovénie	14.1	13.9	13.3	16.7	16.4	15.7
Espagne	15.0	15.4	15.4	17.3	17.8	17.8
Suède	11.7	10.3	12.8	12.4	10.9	13.6
Suisse	11.7	9.1	6.4	13.1	10.2	7.1
Turquie	19.1	19.7	20.4	21.3	21.9	22.7
Royaume-Uni	10.5	5.8	4.1	11.2	6.2	4.4
États-Unis	10.5	8.6	7.4	11.0	9.0	7.8
OCDE	**13.7**	**11.8**	**10.9**	**15.2**	**13.1**	**12.1**
Argentine	16.4	15.1	14.8	19.4	17.8	17.4
Brésil	24.4	20.1	20.1	30.4	19.1	19.1
Chine	22.1	17.6	16.3	22.8	18.1	16.8
Inde	17.3	17.3	17.3	18.3	18.3	18.3
Indonésie	8.2	8.2	8.3	9.1	9.1	9.2
Fédération de Russie	8.3	6.1	5.2	10.4	7.3	6.1
Arabie saoudite	16.7	16.7	16.7	17.4	17.4	17.4
Afrique du Sud	9.3	5.0	3.5	11.6	6.2	4.3
UE28	14.5	12.7	12.0	16.1	14.2	13.4

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634135

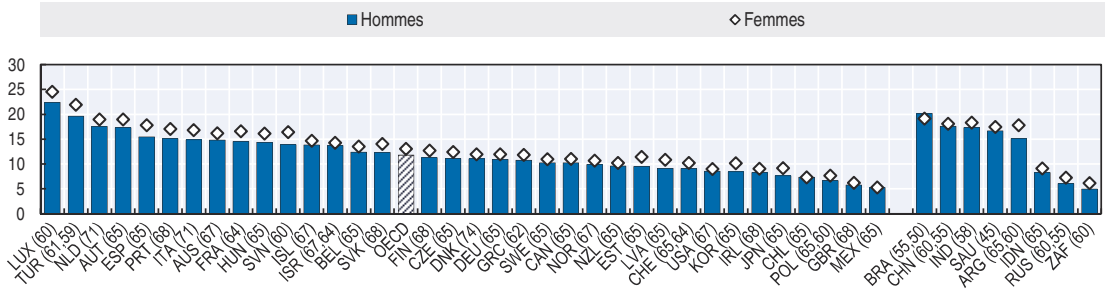
4.16. Patrimoine retraite net des bas salaires, par sexe



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634154

4.17. Patrimoine retraite net des salaires moyens, par sexe



Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634173

TAUX DE REMPLACEMENT BRUTS EN FONCTION DE L'ÉVOLUTION ÂGE-SALAIRE

Principaux résultats

Pour calculer le taux de remplacement brut futur ressortant de l'indicateur 4.2 pour les travailleurs qui touchent le salaire moyen, on part du postulat que ces travailleurs perçoivent le salaire moyen tout au long de leur carrière à partir de l'âge de 20 ans (scénario de référence). Le présent indicateur prend en compte une évolution âge-salaire suivant laquelle le salaire relatif croît jusqu'à l'âge de 50 ans. Dans ce scénario, le taux de remplacement est calculé en supposant que sur toute la carrière, le salaire moyen correspond à celui d'une personne touchant le salaire moyen pendant toute sa période d'activité professionnelle. La variation du salaire relatif en fonction de l'âge n'a que peu d'incidence sur le taux de remplacement par rapport au scénario de référence, puisqu'il se maintient à 53 %.

Dans toutes les analyses présentées dans cette publication, ainsi que dans les éditions précédentes, on a supposé que les individus touchent le même niveau de salaire moyen tout au long de leur carrière. Les résultats figurant au tableau 4.2, reproduits ici au tableau 4.18 à des fins de comparaison, découlent de cette approche.

Le postulat du maintien d'un même niveau de salaire relatif tout au long de la carrière ne prend pas en compte le fait que le salaire relatif est en général moins élevé en début de carrière puis progresse au cours de la période d'activité professionnelle et s'infléchissent ensuite parfois avant la retraite.

Pour assurer que le salaire moyen perçu tout au long de la carrière, ainsi que le dernier salaire, restent les mêmes dans les deux scénarios, le salaire perçu à partir de 60 ans est ramené au niveau moyen. L'âge de 60 ans a été retenu car il s'agit de l'âge normal de départ à la retraite à long terme le moins élevé des pays de l'OCDE (en vigueur au Luxembourg et Slovénie) pour les hommes entrés sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2016.

Dans le scénario de référence, le salaire individuel correspond à une proportion constante du salaire moyen alors que dans le nouveau scénario fondé sur l'évolution âge-salaire, le ratio du salaire individuel au salaire moyen – dont la croissance reste de 1.25 % par an en termes réels – progresse linéairement de 50 % environ (ou plus précisément de 37 points, soit une progression supplémentaire du ratio de 1.25 % par an) de 20 à 50 ans, avant de s'infléchir pour revenir au niveau moyen à 60 ans. Le graphique 4.19 montre l'évolution dans son ensemble, avec un point de départ situé à 80 % du salaire moyen et un pic à 117 %. S'agissant des bas (hauts) salaires, on suppose, dans ce nouveau scénario, que les travailleurs commencent leur carrière avec un salaire correspondant à 80 % du salaire moyen (multiplicateur de 0.5 pour les bas salaires et de 1.5 pour les hauts salaires), que leur salaire atteint un pic de 117 % du salaire moyen à 50 ans (mêmes multiplicateurs) et qu'à partir de 60 ans, ils finissent leur carrière en touchant 0.5 fois le salaire moyen pour les bas salaires et 1.5 fois pour les hauts salaires.

Le salaire moyen étant constant à la fois dans le scénario de référence et dans le nouveau scénario, les taux de remplacement le sont aussi en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, car les prestations versées y sont effectivement forfaitaires pour ceux qui ont accompli une carrière complète.

En moyenne, les taux de remplacement sont les mêmes dans la zone OCDE, même s'ils varient quelque peu d'un pays à l'autre.

Les quatre pays où les variations du taux de remplacement sont les plus amples sont l'Espagne, la France, le Portugal et la Slovénie. À l'exception du Portugal, où les 40 meilleures années sont prises en compte pour le calcul des prestations, seules les 25 dernières ou les 24/25 meilleures années le sont dans tous ces pays. La moyenne des salaires des 25 dernières années est supérieure de 7 %, à la moyenne du scénario de base, d'où des taux de remplacement plus élevés, même si l'application de plafonds limite cette majoration en France pour les salaires hauts et moyens.

À l'opposé, c'est au Danemark, où les cotisations versées en début de carrière au régime à cotisations définies sont moins élevées que pour un salaire moyen, que les taux de replacement reculent le plus. Les cotisations versées plus tard, pendant plusieurs années de salaire alors que celui-ci est supérieur à la moyenne, ne compensent pas complètement cette perte.

En Autriche, le taux de remplacement pour les hauts salaires est près de trois points inférieurs à celui découlant du scénario de référence, puisqu'un plafond de cotisations est applicable dans le nouveau scénario, ce qui réduit le montant final de la retraite. Les cotisations sont également plafonnées en Belgique pour les salaires hauts et moyens.

Définition et mesure

Le taux de remplacement rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ en retraite. Le taux de remplacement brut se définit comme les droits à retraite bruts divisés par le salaire brut avant le départ en retraite.

Le taux de remplacement s'exprime souvent sous forme d'un ratio entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu (juste avant le départ en retraite). En vertu des scénarios de référence, les salariés gagnent le même pourcentage du salaire moyen durant toute leur vie active. Par conséquent, les prestations de retraite sont exprimées en proportion du salaire individuel perçu en moyenne sur l'ensemble de la carrière revalorisé en fonction de la hausse des salaires à l'échelle nationale. Les taux de remplacement exprimés en proportion du dernier salaire sont donc identiques à ceux exprimés en pourcentage des salaires perçus durant toute la vie active. Cela étant, si le salarié progresse sur l'échelle de distribution des salaires avec l'âge, il percevra juste avant de prendre sa retraite une rémunération supérieure à celle qu'il aura touchée en moyenne sur l'ensemble de sa carrière. Le total de ses droits à retraite, et donc de ses prestations de retraite, sera donc moins élevé que s'il avait perçu tout au long de sa vie professionnelle une rémunération égale à son dernier salaire.

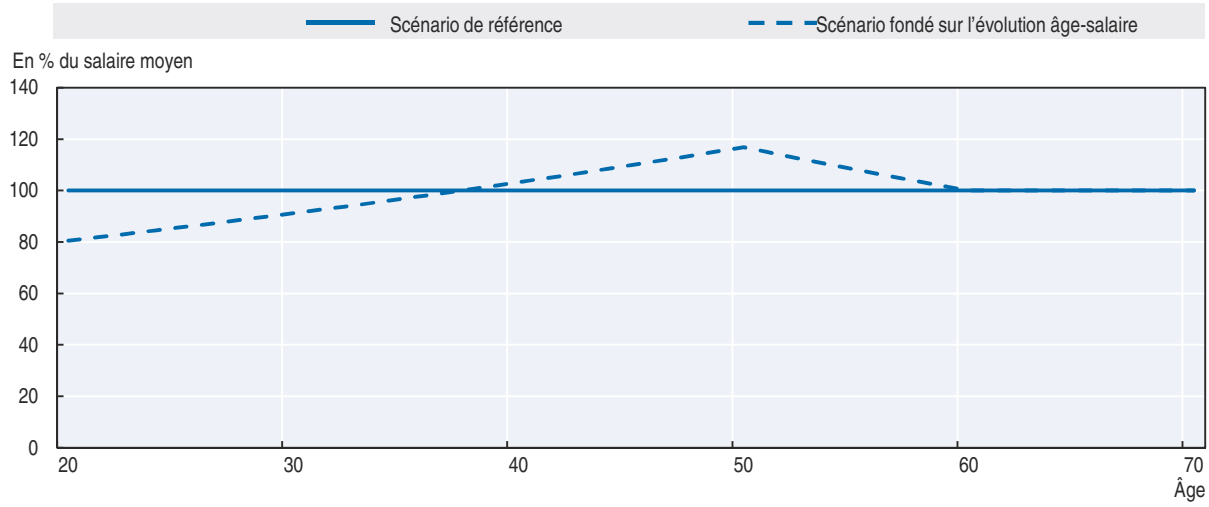
4.18. Taux de remplacement bruts des hommes selon le salaire

	Scénario de référence			Évolution du salaire				Scénario de référence			Évolution du salaire		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5		0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australie	82.8	32.2	32.1	82.2	32.0	31.7	Corée	58.5	39.3	28.7	58.4	39.1	28.7
Autriche	78.4	78.4	78.4	77.8	77.8	75.7	Lettonie	47.5	47.5	47.5	47.0	47.0	47.0
Belgique	49.1	48.1	37.6	48.5	46.8	36.4	Luxembourg	89.5	76.7	72.5	89.0	76.3	72.0
Canada	54.1	41.0	28.5	53.9	40.3	28.5	Mexique	34.7	26.4	25.1	34.7	26.0	24.6
Chili	39.1	33.5	33.6	38.6	32.7	32.8	Pays-Bas	98.1	96.9	96.5	97.3	96.1	95.6
République tchèque	74.1	45.8	36.4	73.8	45.7	36.3	Nouvelle- Zélande	80.0	40.0	26.7	80.0	40.0	26.7
Danemark	123.4	86.4	79.5	122.4	84.9	78.0	Norvège	63.6	45.1	36.5	63.3	44.6	36.3
Estonie	62.0	49.7	45.6	61.4	49.1	45.0	Pologne	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6
Finlande	56.6	56.6	56.6	56.2	56.2	56.2	Portugal	75.5	74.0	72.6	77.2	75.6	74.3
France	60.5	60.5	54.8	63.7	62.3	55.4	République slovaque	72.3	64.3	62.2	71.6	63.7	61.6
Allemagne	45.5	38.2	38.2	45.5	37.9	37.1	Slovénie	44.0	38.1	36.3	46.9	40.6	38.6
Grèce	67.4	53.7	49.2	67.0	53.4	48.9	Espagne	72.3	72.3	72.3	76.3	76.3	75.5
Hongrie	58.7	58.7	58.7	58.2	58.2	58.2	Suède	55.8	55.8	64.5	55.3	56.1	64.7
Islande	77.6	69.0	67.9	77.3	68.4	67.4	Suisse	56.0	42.1	28.5	55.6	42.2	28.5
Irlande	68.2	34.1	22.7	68.2	34.1	22.7	Turquie	69.9	69.9	69.9	68.7	68.7	68.7
Israël	99.4	67.8	45.2	98.0	67.8	45.2	Royaume-Uni	44.3	22.1	14.8	44.3	22.1	14.8
Italie	83.1	83.1	83.1	82.8	82.8	82.8	États-Unis	48.3	38.3	31.7	48.8	38.8	32.0
Japon	47.8	34.6	30.2	47.6	34.4	30.0	**OCDE**	**64.9**	**52.9**	**48.4**	**65.0**	**53.0**	**48.6**

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634192

4.19. Scénario fondé sur l'évolution âge–salaire comparé au scénario de référence



StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634211

© OCDE 2018

Chapitre 5

Contexte démographique et économique

Le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui conditionnent les politiques et les réformes en matière de retraite. Il est le fruit de deux mutations démographiques.

Le premier indicateur examine le nombre de naissances et son évolution au cours des 50 dernières années. Le second élément qui concourt au vieillissement de la population est l'allongement de l'espérance de vie. Le deuxième indicateur rend compte des variations de l'espérance de vie à la naissance et à l'âge de 65 ans. Son éventuelle évolution ultérieure est brièvement analysée. Le troisième indicateur porte sur le degré de vieillissement, mesuré par le ratio de dépendance démographique, à savoir le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport au nombre de personnes d'âge actif. Le quatrième examine les taux d'emploi des travailleurs âgés. Le cinquième présente les calculs concernant l'âge effectif de sortie du marché du travail. Le dernier mesure le nombre prévu d'années de retraite après la sortie du marché du travail, en associant l'espérance de vie et l'indicateur précédent.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

FÉCONDITÉ

Principaux résultats

En 2015, l'indicateur conjoncturel de fécondité était inférieur au seuil estimé de renouvellement de la population des pays développés (2.1) – c'est-à-dire au nombre de naissances nécessaire pour que la population totale reste constante – dans 33 des 35 pays de l'OCDE. Seuls font exception Israël et le Mexique, dont l'indicateur s'établit respectivement à 2.93 et à 2.14. Dans plus de deux tiers des pays de l'OCDE, les taux de fécondité ont légèrement augmenté depuis le début du siècle. Ces taux ont des répercussions considérables sur les régimes de retraite, car ils constituent, avec l'espérance de vie, l'un des facteurs de vieillissement démographique. Depuis 1960, on constate une convergence régulière des taux de fécondité à l'échelle internationale, une tendance qui devrait se poursuivre au cours des prochaines décennies.

En 2015, le taux de fécondité s'élevait en moyenne à 1.71 dans les pays de l'OCDE, un chiffre nettement inférieur au niveau nécessaire pour assurer le renouvellement de la population. La tendance à la baisse du nombre d'enfants observée depuis la fin des années 50 s'est interrompue, en moyenne, au début des années 2000. La chute des taux de fécondité tient à l'évolution des modes de vie, de la formation des familles, et des contraintes de la vie quotidienne, comme celles liées à la précarité de l'emploi, à la difficulté à trouver un logement convenable et au coût prohibitif des services de garde d'enfant.

L'écart positif (et croissant) entre le nombre d'enfants que les femmes déclarent souhaiter et celui qu'elles ont effectivement témoigne, au moins en partie, de l'influence de ces contraintes.

Une autre explication tient peut-être à l'évolution des aspirations des femmes quant au couple et à la maternité, surtout dans des pays comme le Japon et la Corée, où mariage et maternité sont étroitement liés. Or, le comportement des couples non mariés à l'égard de la procréation a lui aussi évolué. Ainsi, 50 % au moins des naissances interviennent aujourd'hui hors mariage en France, en Islande, en Norvège et en Suède. Dans la zone OCDE, un tiers des naissances en moyenne ont désormais lieu hors mariage.

Ces 50 dernières années, les taux de fécondité des pays de l'OCDE n'ont cessé de converger. En 1960, le Mexique et la Turquie enregistraient des taux de fécondité près de deux fois supérieurs à la moyenne de l'OCDE, tandis que ceux de la Hongrie et de la Lettonie étaient supérieurs d'un peu plus de moitié à la moyenne de l'OCDE, l'écart-type global s'élevant à 1.2. Ce chiffre a sensiblement diminué depuis, pour atteindre 0.3 en 2015 ; il devrait s'établir à 0.1 seulement d'ici à 2060 selon les estimations.

Depuis 2000, les taux de fécondité ont très légèrement progressé en moyenne dans la zone OCDE. La progression a cependant été beaucoup plus marquée dans quelques pays, avec une augmentation qui atteint désormais 0.4 en République tchèque et en Slovénie, et 0.3 en Estonie et en Lettonie.

La récente augmentation des taux de fécondité devrait se poursuivre, quoique très lentement, et le taux de fécondité moyen devrait s'établir à 1.80 dans les pays de l'OCDE en 2060, selon les Perspectives de la population mondiale des Nations Unies.

Le faible niveau des taux de fécondité a des conséquences socioéconomiques plus larges. Tout d'abord, le déclin démographique risque de s'autoalimenter, avec des taux de fécondité passant en deçà de 2.1, étant donné que le nombre de femmes en âge de procréer diminue à chaque génération. Ensuite, le ratio de dépendance démographique des personnes âgées augmentera sensiblement, ce qui alourdira la charge qui pèse sur les personnes d'âge actif pour financer les retraites et les soins de santé dispensés aux personnes âgées. Enfin, la population active va elle aussi vieillir et risque de s'adapter moins facilement aux changements technologiques, ce qui freinera la productivité et la croissance économique.

Parmi les autres grandes économies, l'Afrique du Sud, l'Arabie saoudite, l'Argentine, l'Inde et l'Indonésie affichent à l'heure actuelle des taux de fécondité nettement supérieurs au seuil de renouvellement de 2.1. Néanmoins, on estime que les taux de fécondité diminueront pour s'établir en deçà du seuil de renouvellement d'ici 2030.

Définition et mesure

L'indicateur conjoncturel de fécondité mesure le nombre d'enfants qu'aurait une femme qui vivrait jusqu'à la fin de sa période de procréation si, à tout âge, sa probabilité de mettre au monde des enfants correspondait au taux de fécondité à cet âge. Il se calcule généralement en effectuant la somme des taux de fécondité à chaque âge sur une période de cinq ans. Un indicateur conjoncturel de fécondité de 2.1 enfants par femme (le seuil de renouvellement) assure une stabilité globale de la population dans l'hypothèse de flux migratoires nuls et de taux de mortalité inchangés.

Pour en savoir plus

d'Addio, A.C. et M. Mira d'Ercole (2005), « Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 27, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/880242325663*.

5.1. Indicateurs conjoncturels de fécondité sur la période, 1960-2060

	1960	1970	1980	1990	2000	2010	2015	2030	2060
Membres de l'OCDE									
Australie	3.27	2.54	1.91	1.86	1.77	1.89	1.83	1.77	1.77
Autriche	2.78	2.04	1.60	1.48	1.38	1.45	1.51	1.63	1.75
Belgique	2.65	2.01	1.60	1.61	1.68	1.78	1.80	1.83	1.86
Canada	3.68	1.98	1.63	1.69	1.52	1.61	1.56	1.60	1.72
Chili	4.95	3.58	2.70	2.43	2.03	1.82	1.76	1.72	1.76
République tchèque	2.21	2.21	1.97	1.65	1.19	1.48	1.57	1.72	1.82
Danemark	2.58	1.96	1.43	1.75	1.76	1.73	1.76	1.81	1.85
Estonie	1.94	2.15	2.09	1.63	1.39	1.59	1.66	1.77	1.83
Finlande	2.66	1.62	1.69	1.82	1.75	1.77	1.78	1.80	1.83
France	2.83	2.30	1.87	1.71	1.88	1.98	1.97	1.96	1.95
Allemagne	2.47	1.71	1.46	1.30	1.35	1.43	1.47	1.57	1.68
Grèce	2.29	2.53	2.06	1.42	1.33	1.34	1.30	1.43	1.66
Hongrie	1.81	2.04	1.81	1.74	1.30	1.33	1.40	1.53	1.67
Islande	3.94	2.87	2.23	2.19	1.99	1.98	1.92	1.82	1.78
Irlande	4.07	3.82	2.76	1.91	1.97	2.00	1.98	1.95	1.93
Israël	3.85	3.81	3.13	2.93	2.91	3.04	2.92	2.61	2.17
Italie	2.50	2.32	1.52	1.27	1.30	1.43	1.49	1.62	1.74
Japon	2.03	2.13	1.76	1.48	1.30	1.41	1.48	1.62	1.74
Corée	5.60	4.00	2.23	1.68	1.21	1.23	1.32	1.52	1.70
Lettonie	1.88	2.00	2.03	1.63	1.29	1.50	1.57	1.70	1.80
Luxembourg	2.40	1.72	1.47	1.66	1.65	1.55	1.59	1.68	1.76
Mexique	6.75	6.71	4.37	3.23	2.61	2.29	2.14	1.81	1.72
Pays-Bas	3.17	2.10	1.51	1.59	1.74	1.73	1.75	1.79	1.82
Nouvelle-Zélande	3.85	2.84	1.97	2.07	1.95	2.04	1.97	1.85	1.79
Norvège	2.90	2.35	1.69	1.89	1.81	1.82	1.83	1.84	1.86
Pologne	2.72	2.23	2.31	1.95	1.26	1.33	1.29	1.41	1.65
Portugal	3.19	2.83	2.01	1.48	1.45	1.28	1.24	1.38	1.64
République slovaque	2.91	2.51	2.27	1.87	1.22	1.39	1.46	1.61	1.74
Slovénie	2.34	2.20	1.93	1.33	1.21	1.58	1.64	1.75	1.83
Espagne	2.81	2.85	1.88	1.28	1.29	1.33	1.39	1.52	1.66
Suède	2.31	1.91	1.64	2.01	1.67	1.90	1.91	1.92	1.93
Suisse	2.60	1.87	1.54	1.54	1.41	1.53	1.55	1.60	1.67
Turquie	6.20	5.39	4.11	2.90	2.37	2.12	2.02	1.83	1.74
Royaume-Uni	2.81	2.01	1.78	1.78	1.66	1.88	1.87	1.86	1.86
États-Unis	3.23	2.03	1.80	2.03	2.04	1.88	1.89	1.90	1.92
OCDE	**3.15**	**2.60**	**2.05**	**1.82**	**1.65**	**1.70**	**1.70**	**1.74**	**1.79**
Argentine	3.09	3.15	3.15	2.90	2.52	2.35	2.27	2.07	1.86
Brésil	6.00	4.68	3.82	2.72	2.13	1.78	1.70	1.61	1.68
Chine	6.20	4.77	2.55	1.90	1.55	1.60	1.63	1.71	1.77
Inde	5.89	5.41	4.68	3.83	3.14	2.44	2.30	2.02	1.79
Indonésie	5.62	5.30	4.11	2.90	2.53	2.45	2.32	2.04	1.84
Fédération de Russie	2.55	2.03	2.04	1.55	1.30	1.70	1.75	1.84	1.89
Arabie Saoudite	7.26	7.30	7.02	5.55	3.65	2.73	2.48	2.02	1.71
Afrique du Sud	6.00	5.50	4.60	3.34	2.75	2.55	2.41	2.11	1.84
UE28	2.60	2.24	1.90	1.66	1.47	1.56	1.59	1.68	1.78

Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2017.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634230

ESPÉRANCE DE VIE

Principaux résultats

L'allongement considérable de l'espérance de vie est l'une des avancées les plus remarquables du siècle dernier. On vit de plus en plus longtemps, et cette tendance devrait se poursuivre. Pour la période 2015-20, l'espérance de vie à la naissance s'établit en moyenne à 78.3 ans pour les hommes et à 83.4 ans pour les femmes. Pour ces dernières, c'est au Japon qu'elle est la plus élevée (87.2 ans), et en Turquie qu'elle est la plus faible (79.3 ans). Pour les hommes, l'espérance de vie à la naissance est la plus élevée en Islande (81.6 ans) et la plus faible en Lettonie (69.7 ans). En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'espérance de vie à 65 ans devrait progresser de 4.2 ans pour les femmes et de 4.6 ans pour les hommes au cours des 45 prochaines années.

L'espérance de vie des personnes âgées est particulièrement importante pour le bien-être. Mais elle influe aussi sur le financement des systèmes de retraite. En 2015-20, les femmes âgées de 65 ans peuvent espérer vivre encore 21.3 années en moyenne dans les pays de l'OCDE. Ce chiffre devrait atteindre 25.5 ans en 2060-65. Les hommes du même âge peuvent espérer vivre encore 18.2 ans, chiffre qui devrait progresser de 4.5 ans d'ici 2060-65 pour atteindre 22.8 ans. La différence de longévité entre hommes âgés et femmes âgées devrait s'atténuer légèrement au cours des 45 prochaines années (passant de 3.1 à 2.7 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE).

L'espérance de vie des personnes âgées varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre. En 2060-65, les femmes japonaises de 65 ans devraient vivre 29.0 années supplémentaires, suivies par les Coréennes (28.1 ans). À l'inverse, les Hongroises devraient vivre 22.3 années supplémentaires et les Lettones 22.4 années de plus.

Pour les hommes, les disparités entre les pays sont moins marquées. C'est en Israël que l'espérance de vie à 65 ans sera la plus élevée pour les hommes en 2060-65 (24.2 ans), suivi de l'Islande et de la Suisse (24.1 ans). À titre de comparaison, la Lettonie et la Hongrie se situent encore en bas du classement, avec une espérance de vie à 65 ans pour les hommes de seulement 18.3 ans et 19.3 ans respectivement.

En 2060-65, l'écart d'espérance de vie à 65 ans entre les hommes et les femmes devrait être compris entre deux et quatre ans en faveur des femmes dans presque tous les pays de l'OCDE. Des écarts plus importants, de près de cinq ans, sont observés en Corée et au Japon. Le plus faible (1.5 an) est en revanche constaté en Islande, suivie de la Nouvelle-Zélande et du Royaume-Uni (1.6 an).

Dans ce contexte, de nombreux pays de l'OCDE ont reculé ou envisagent de reculer l'âge de la retraite : voir le chapitre 1 qui porte sur les réformes récentes des retraites. D'autres ont intégré à leur régime de retraite des mécanismes d'ajustement automatique du montant des pensions en fonction de l'allongement de la durée de vie. Dans l'ensemble, les gains de longévité s'expliquent par l'élévation du niveau de vie, mais aussi par un meilleur accès à des soins médicaux de qualité.

Dans les grandes économies non membres de l'OCDE, l'espérance de vie est généralement inférieure. C'est l'Afrique du Sud qui affiche, de loin, l'espérance de vie à la naissance la plus faible : 60.2 ans pour les hommes et 67.2 ans pour les femmes. La plus élevée pour les femmes est observée en Argentine à 80.5 ans, et pour les hommes en Chine à 75 ans. L'espérance de vie la plus basse à 65 ans est enregistrée en Indonésie pour les femmes (14.4 ans) et en Afrique du Sud pour les hommes à 11.5 ans. En 2060-65, c'est au Brésil que l'espérance de vie à 65 ans sera la plus élevée, à 24.4 ans pour les femmes et 21.2 ans pour les hommes. À l'inverse, en Afrique du Sud, les hommes de 65 ans auront une espérance de vie limitée à 14.4 ans et les femmes à 17.7 ans.

Les chiffres présentés ci-dessus portent sur l'espérance de vie par période, qui mesure l'espérance de vie pour une période donnée (2015-20 ou 2060-65 ici) en s'appuyant sur les taux de mortalité (effectifs ou estimés) en vigueur pour des personnes d'âges différents, qui appartiennent donc à des cohortes de naissance distinctes. À titre de comparaison, l'espérance de vie par cohorte est fondée sur les taux de mortalité estimés appliqués à une même cohorte à des âges différents. Par conséquent, elle tient compte des gains ultérieurs (après 2015-20 ou 2060-65) qui bénéficieraient à une cohorte de naissance donnée. En moyenne, ces estimations relatives aux cohortes se traduisent par un allongement de l'espérance de vie à 65 ans en 2060-65 de 1.5 an pour les femmes et de 1.1 an pour les hommes.

Définition et mesure

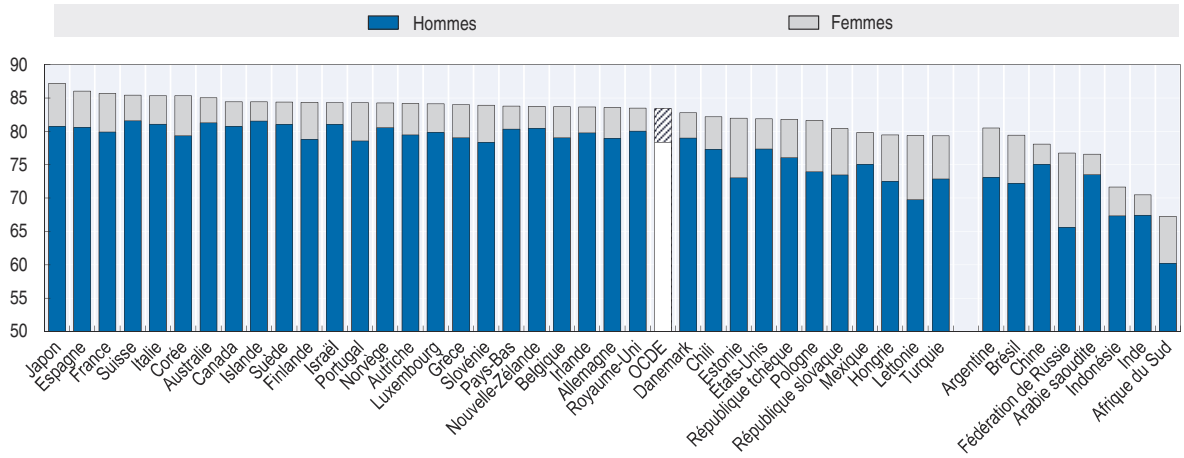
L'espérance de vie se définit comme le nombre moyen d'années qu'une personne d'un âge déterminé peut encore espérer vivre compte tenu du taux de mortalité, à cet âge et pour ce sexe, qui prévaut dans un pays donné à une période donnée, en l'occurrence, 2015-20 et 2060-65. Comme les déterminants de la longévité évoluent lentement, il est préférable d'étudier l'espérance de vie sur une longue période. L'espérance de vie par cohorte tient compte de l'évolution prévue des estimations de mortalité pour une cohorte donnée.

Pour en savoir plus

OCDE (2017), Preventing Ageing Unequally, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en*.

Whitehouse, E.R. (2007), « Life-Expectancy Risk and Pensions: Who Bears the Burden? », Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 60, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/060025254440*.

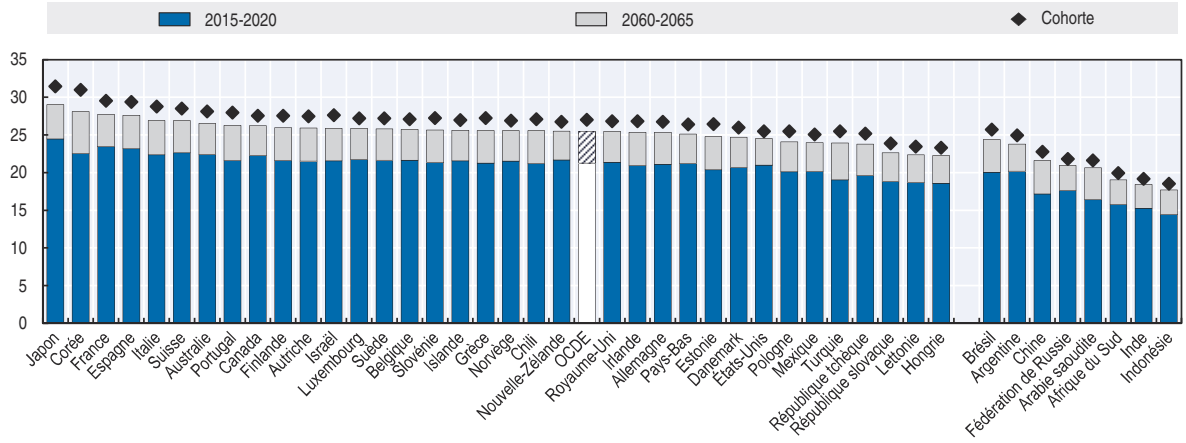
5.2. Espérance de vie à la naissance, en années, pour les hommes et les femmes nés en 2015-20



Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2017.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634249

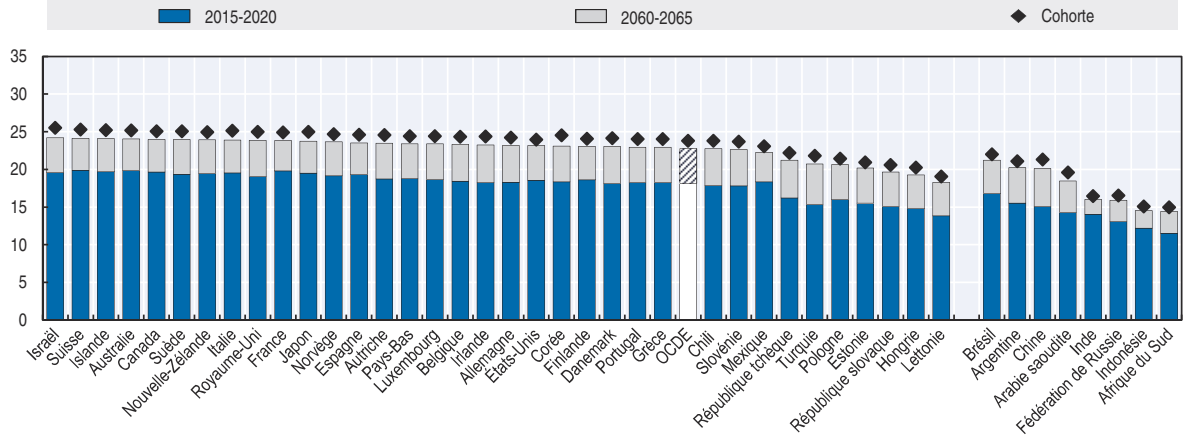
5.3. Espérance de vie prévue à 65 ans, en années, pour les femmes, en 2015-20 et en 2060-65



Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2017.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634268

5.4. Espérance de vie prévue à 65 ans, en années, pour les hommes, en 2010-15 et en 2060-65



Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2017.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634287

RATIO DE DÉPENDANCE DÉMOGRAPHIQUE DES PERSONNES ÂGÉES

Principaux résultats

Le ratio de dépendance démographique des personnes âgées – calculé à seuils d'âge constants – va plus que doubler d'ici 2075. Le vieillissement de la population est l'un des principaux facteurs qui a motivé la vague de réformes des retraites ces dernières années. En 2015, on recensait en moyenne, dans les pays de l'OCDE, 28 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans). Le ratio de dépendance démographique des personnes âgées s'élevait à 14 en 1950, et il devrait à nouveau doubler en moins de 50 ans, pour atteindre 58 en 2075.

En 2015, le pays comptant la population la plus âgée était le Japon, avec un ratio de dépendance de 47 (soit 47 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif). La Finlande, la Grèce et l'Italie affichaient aussi des ratios élevés, compris entre 35 et 38. En 2075, le ratio de dépendance démographique des personnes âgées devrait atteindre 79 en Corée, 76 au Japon, 75 au Portugal et 73 en Grèce.

À l'inverse, le Mexique et la Turquie, avec des ratios de dépendance de, respectivement, 11 et 13, sont les pays les plus jeunes, suivis par le Chili (18). En 2075, le ratio de dépendance dépassera largement la moyenne de l'OCDE au Chili (à 69 contre 58) et il sera proche de la moyenne au Mexique et en Turquie (à 55 et 54 respectivement).

Quatre des cinq principaux pays anglophones de l'OCDE – l'Australie, le Canada, les États-Unis et l'Irlande – affichent des ratios de dépendance relativement faibles, compris entre 22 et 26. Cette situation résulte pour partie de l'immigration de travailleurs. Aux États-Unis et en Irlande, deux pays qui comptent d'importantes populations immigrées, les taux de fécondité sont légèrement inférieurs au seuil de renouvellement de la population. L'Islande et la République slovaque ont aussi une population plus jeune : les ratios de dépendance s'y établissent à, respectivement, 23 et 21. Comme ces deux pays vont connaître un vieillissement démographique rapide, ces ratios atteindront un niveau très proche de la moyenne de l'OCDE en 2075. La Pologne enregistrera un vieillissement encore plus rapide, passant d'un ratio de 24 à 70 sur la même période.

L'évolution du ratio de dépendance dépend des taux de mortalité et de fécondité et du solde migratoire. L'espérance de vie a progressé durablement dans les pays de l'OCDE, tendance dont la plupart des analystes prévoient qu'elle va se maintenir, ce qui implique une hausse du nombre de personnes âgées et, vraisemblablement, du nombre de retraités également.

Parallèlement, les taux de fécondité ont sensiblement reculé, ce qui, à l'évidence, diminuera à terme le nombre d'entrants sur le marché du travail. Ainsi, les taux de fécondité sont dans l'ensemble passés en dessous du seuil de renouvellement aux environs de 1980 dans les pays de l'OCDE, ce qui suppose une contraction des générations. De grandes incertitudes pèsent toutefois sur l'évolution future des taux de fécondité.

S'agissant de l'OCDE dans son ensemble, le ratio de dépendance devrait continuer d'augmenter. On prévoit toutefois une convergence des ratios des différents pays de l'OCDE, les pays les plus jeunes vieillissant plus rapidement.

Selon les estimations, la Corée sera de loin le pays de l'OCDE qui connaîtra le vieillissement le plus rapide : le ratio de dépendance devrait y passer de 6 en 1950 à 79 en 2075, et la Corée, qui était le quatrième pays le plus jeune de l'OCDE en 2015, sera alors le plus âgé.

L'évolution de l'UE28 correspond globalement à celle de l'OCDE. Les pays européens sont déjà légèrement plus âgés que la moyenne de l'OCDE : le ratio de dépendance de l'UE-28 en 2015 s'élevait à 30, contre 28 pour l'OCDE. En 2075, il devrait atteindre 58.

Toutes les autres grandes économies non membres de l'OCDE affichent des ratios de dépendance inférieurs à la moyenne de l'OCDE. Beaucoup connaîtront toutefois un vieillissement démographique rapide au cours des prochaines décennies. Au Brésil et en Chine, par exemple, le ratio de dépendance passera des 13 et 14 actuels à, respectivement, 62 et 66 en 2075. À la fin de la période de projection, l'Afrique du Sud sera le pays le plus jeune, avec une composition démographique très proche de la moyenne actuelle de l'OCDE et un ratio de dépendance de 29, suivie par l'Indonésie à 31.

Définition et mesure

Le ratio de dépendance démographique est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir les personnes âgées de 20 à 64 ans.

Les projections des ratios de dépendance démographique des personnes âgées présentées ici se fondent sur les dernières « variantes moyennes » des projections démographiques. Ces dernières sont issues des Perspectives de la population mondiale – Révision de 2017 des Nations Unies.

5.5. Ratio de dépendance démographique des personnes âgées : valeurs passées et projections, 1950-2075

	1950	1975	2000	2015	2025	2050	2075
Membres de l'OCDE							
Australie	14.0	16.0	20.6	25.0	31.2	41.2	48.4
Autriche	17.3	27.1	24.9	30.5	37.1	59.4	63.1
Belgique	18.1	25.2	28.3	30.6	37.1	51.0	54.0
Canada	14.0	15.4	20.5	26.1	36.2	48.1	54.5
Chili	8.6	11.3	13.1	17.0	23.6	43.0	61.2
République tchèque	13.9	22.7	21.9	28.8	37.1	58.9	55.6
Danemark	15.6	23.7	24.2	33.0	37.7	45.3	53.4
Estonie	19.3	21.2	25.0	31.0	39.2	56.3	59.0
Finlande	11.9	18.1	24.8	35.0	44.0	48.8	54.7
France	19.5	24.5	27.3	33.3	40.9	52.3	55.8
Allemagne	16.2	26.5	26.5	34.8	41.4	59.2	63.1
Grèce	12.4	20.9	26.7	33.0	39.2	73.4	75.2
Hongrie	13.2	21.3	24.5	27.9	36.6	52.4	57.6
Islande	14.1	18.1	20.2	23.1	31.5	45.7	58.4
Irlande	20.9	21.4	18.0	22.3	29.0	49.9	50.9
Israël	7.1	15.2	18.8	21.1	25.2	32.1	39.4
Italie	14.3	21.6	29.2	37.8	45.6	72.4	67.0
Japon	9.9	12.7	27.3	46.2	54.4	77.8	75.3
Corée	6.3	8.2	11.2	19.4	31.7	72.4	78.8
Lettonie	18.1	21.9	25.1	31.5	39.0	52.3	52.0
Luxembourg	15.8	22.6	22.9	22.0	26.4	42.0	47.1
Mexique	7.9	9.6	10.0	11.4	14.8	32.2	53.7
Pays-Bas	13.9	19.3	21.9	30.2	39.0	53.0	59.7
Nouvelle-Zélande	16.3	16.9	20.3	25.1	32.5	43.6	54.5
Norvège	16.0	24.9	25.9	27.4	32.5	43.1	51.2
Pologne	9.4	17.1	20.1	24.3	36.4	60.8	73.3
Portugal	13.0	19.6	26.8	34.6	42.4	73.2	77.6
République slovaque	11.9	18.3	18.6	21.5	31.4	53.9	58.0
Slovénie	12.5	19.0	22.4	28.8	41.1	66.8	60.2
Espagne	12.8	19.0	26.9	30.6	38.6	77.5	70.4
Suède	16.8	26.3	29.5	33.8	38.2	45.5	51.6
Suisse	15.8	21.5	24.9	29.0	35.4	54.6	58.1
Turquie	6.5	10.0	11.4	13.4	17.3	36.2	54.8
Royaume-Uni	17.9	25.5	27.0	31.0	35.9	48.0	53.0
États-Unis	14.2	19.7	20.9	24.6	32.9	40.3	49.3
OCDE	**13.9**	**19.5**	**22.5**	**27.9**	**35.2**	**53.2**	**58.6**
Argentine	7.5	14.1	18.6	19.5	21.8	31.8	44.6
Brésil	6.5	8.0	9.3	13.0	18.3	40.1	62.3
Chine	8.5	8.8	11.4	14.5	22.3	47.9	58.8
Inde	6.4	7.6	8.7	10.0	12.7	22.0	37.0
Indonésie	8.6	7.9	8.7	8.7	11.6	23.1	32.5
Fédération de Russie	8.7	15.5	20.4	20.7	30.1	40.0	37.6
Arabie Saoudite	7.5	7.6	6.1	4.8	7.5	27.4	40.6
Afrique du Sud	8.5	8.1	7.8	9.0	11.1	17.8	29.0
UE-28	14.7	21.2	24.3	29.9	37.5	55.9	59.7

Note : Le ratio de dépendance démographique est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir âgées de 20 à 64 ans.

Source : Nations Unies, Perspectives de la population mondiale – Révision de 2017.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634306

TAUX D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS

Principaux résultats

Le taux d'emploi diminue avec l'âge dans tous les pays de l'OCDE. Celui des personnes âgées de 55 à 59 ans s'y élevait en moyenne à 69.6 % en 2016, contre 46.3 % pour les 60-64 ans, et 20.9 % pour les 65-69 ans. Dans 12 pays de l'OCDE, les taux d'emploi étaient supérieurs à la moyenne de l'OCDE pour toutes les tranches d'âge à partir de 55 ans ; à titre de comparaison, ils étaient inférieurs à la moyenne pour toutes les classes d'âge dans 10 pays de l'OCDE. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans s'est amélioré depuis le début des années 2000 dans la plupart des pays de l'OCDE, passant de 44.0 % en 2000 à 58.4 % en 2016.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 69 ans varie considérablement selon les pays dans l'OCDE. En 2016, c'est l'Islande qui affichait les taux les plus élevés : 86 % pour la tranche des 55-59 ans, et 83 % pour les 60-64 ans. Le taux d'emploi des personnes âgées de 65 à 69 ans s'élevait à 56 %. À l'inverse, les taux les plus faibles étaient observés en Grèce et en Turquie, où ceux des personnes âgées de 55 à 59 ans atteignaient 47 % et 38 %, respectivement.

En Allemagne, au Danemark et en Finlande, ils étaient nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE (69.6 %) pour les 55-59 ans (entre 75 % et 81 %). Ils diminuent toutefois rapidement avec l'âge, et se situent en deçà de cette moyenne pour les 65-69 ans. En France, le taux d'emploi est proche de la moyenne de l'OCDE pour la tranche des 55-59 ans, mais il diminue fortement et se situe nettement en dessous pour les personnes âgées de plus de 60 ans. En revanche, le taux d'emploi au Mexique est inférieur à la moyenne de l'OCDE pour les 55-59 ans, mais supérieur pour les tranches des 60-64 ans et des 65-69 ans.

Dans de nombreux pays européens de l'OCDE, les taux d'emploi sont inférieurs à la moyenne pour toutes les tranches d'âge considérées : c'est notamment le cas de l'Autriche, de la Belgique, de l'Espagne, de la Grèce, de l'Italie, du Luxembourg, de la Pologne, du Portugal, de la Slovénie et de la Turquie.

Les taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans ont augmenté dans la plupart des pays de l'OCDE depuis 2000. Globalement, ils ont progressé de 14 points de pourcentage, passant de 44.0 % en 2000 à 58.4 % en 2016. À titre de comparaison, le taux d'emploi des 25-54 ans est passé de 76.8 % en 2000 à 79.5 % en 2016. La hausse la plus forte concernant la classe d'âge des 55-64 ans est intervenue en Allemagne, où ce taux est passé du niveau relativement bas de 38 % en 2000 à 69 % en 2014. En Grèce et en Turquie, les taux d'emploi des 55-64 ans ont chuté entre 2000 et 2016, essentiellement sous l'effet de la crise économique.

Définition et mesure

Le taux d'emploi est défini comme une mesure de la proportion des ressources de main-d'œuvre disponibles (personnes disponibles pour travailler) réellement utilisée. Il correspond au rapport entre les actifs occupés et la population totale. Les actifs occupés sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui déclarent avoir travaillé en contrepartie d'une rémunération pendant au moins une heure au cours de la semaine précédente ou qui étaient temporairement absentes de leur travail pendant la semaine de référence.

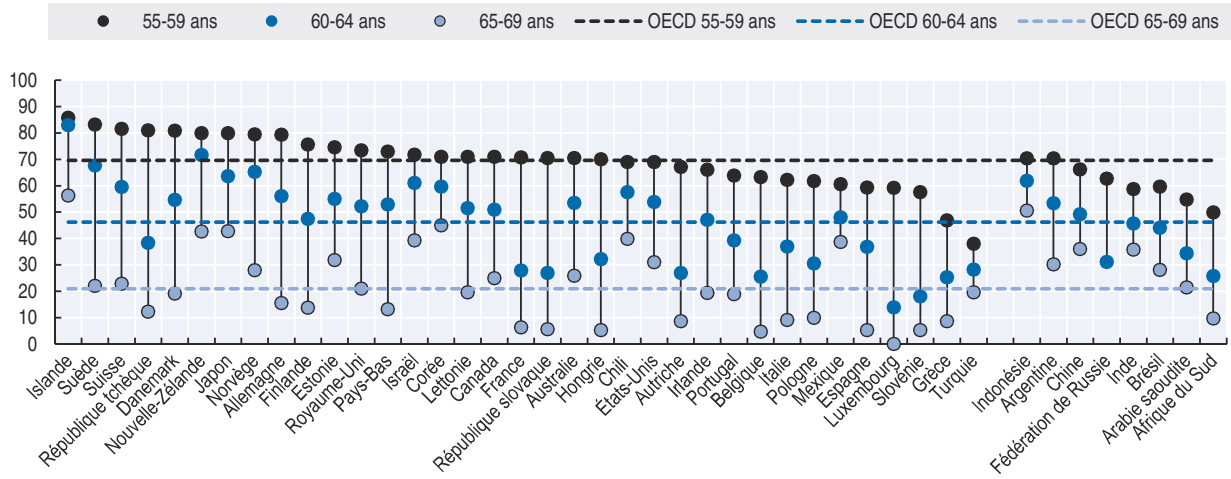
Pour en savoir plus

OCDE, Série Vieillissement et politiques de l'emploi, Mieux travailler avec l'âge, études de cas par pays – Danemark, France, Norvège, Pays-Bas, Pologne et Suisse, *www.oecd.org/fr/emploi/emp/vieillissementetpolitiquesdelemploi.htm*.

OCDE (2017), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-20-17-fr*.

Sonnet, A., H. Olsen et T. Manfredi (2014), « Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland », De Economist, vol. 162, décembre.

5.6. Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans en 2016

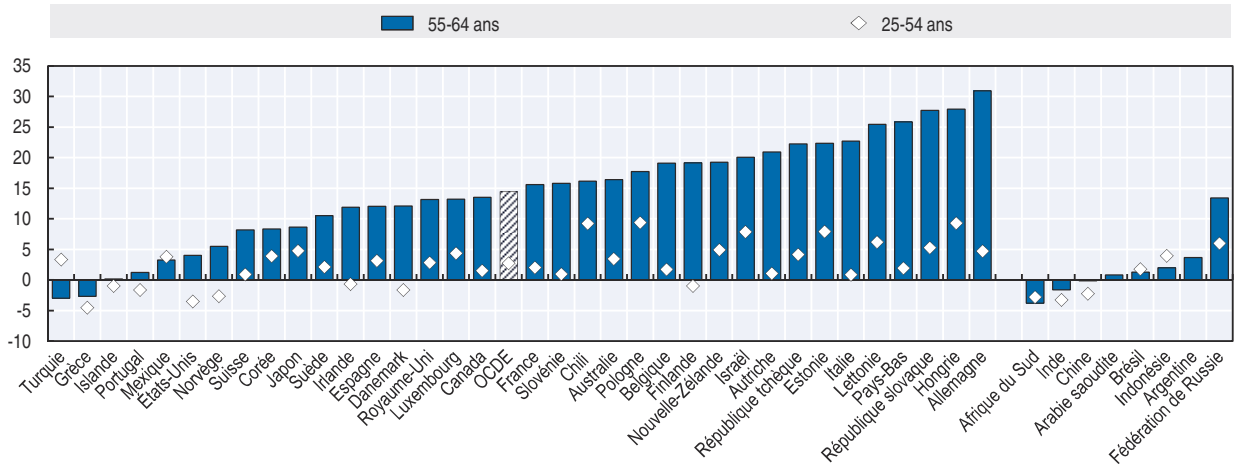


Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634325

5.7. Variations du taux d'emploi des travailleurs âgés, entre 2000 et 2016

Différences, en points de pourcentage, dans les taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, 2000-16



Source : OECD.Stat.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634344

ÂGE EFFECTIF DE SORTIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Principaux résultats

En 2016, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était de 65.1 ans pour les hommes et de 63.6 ans pour les femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Il y est supérieur de dix mois à l'âge normal de la retraite moyen pour les hommes, et de deux mois pour les femmes. C'est en France que l'âge effectif de sortie du marché du travail est le plus bas pour les hommes (60.0 ans), et en République slovaque pour les femmes (59.5 ans). À l'autre extrémité de l'échelle, c'est la Corée qui affiche les chiffres les plus élevés : 72.0 ans pour les hommes et 72.2 ans pour les femmes.

En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'âge normal de la retraite est inférieur de 0.8 an à l'âge effectif de sortie du marché du travail pour les hommes, et de 0.2 an pour les femmes. On constate néanmoins des variations considérables d'un pays à l'autre. L'âge effectif de sortie du marché du travail est inférieur de 4.4 ans à celui de la retraite en Italie pour les hommes et de 5.3 ans pour les femmes en Belgique. À l'inverse, il est beaucoup plus élevé (11 ans) que l'âge normal de la retraite en Corée, pour les hommes comme pour les femmes.

En 2016, l'âge normal de la retraite d'une personne entrée sur le marché du travail à 20 ans était de 64.3 ans pour les hommes et de 63.4 ans pour les femmes dans la zone OCDE. Dans 11 pays de l'OCDE, l'âge de la retraite des hommes et des femmes diffère. Dans la plupart, l'âge de la retraite des femmes sera relevé pour rejoindre celui des hommes ; les seuls pays où il restera inférieur pour les femmes sont le Chili, Israël, la Pologne et la Suisse.

L'âge effectif de sortie du marché du travail est inférieur à l'âge de la retraite dans 20 pays de l'OCDE pour les femmes et dans 15 pays pour les hommes ; dans 13 pays de l'OCDE, il est inférieur à l'âge de la retraite à la fois pour les hommes et pour les femmes. Par ailleurs, le lien entre l'âge de la retraite et l'âge de sortie du marché du travail n'est pas toujours direct. Au Chili, par exemple, les femmes travaillent en moyenne jusqu'à près de 68 ans, bien que l'âge légal de la retraite soit de 60 ans seulement. En Italie, les femmes quittent le marché du travail à 61 ans, alors que l'âge légal de la retraite est de 65 ans et 7 mois.

En moyenne, l'âge effectif de la retraite s'élève à 65.1 ans pour les hommes et à 63.6 ans pour les femmes. L'âge effectif de sortie du marché du travail des femmes est supérieur à celui des hommes dans cinq pays seulement : la Corée, l'Espagne, l'Estonie, la France et la Turquie. En Estonie, les femmes quittent le marché du travail six mois après les hommes, écart qui atteint trois à quatre mois en Corée, en Espagne, en France et en Turquie. Dans tous les autres pays de l'OCDE, les hommes quittent le marché du travail après les femmes, les écarts les plus importants étant observés au Mexique et au Portugal (4.2 ans).

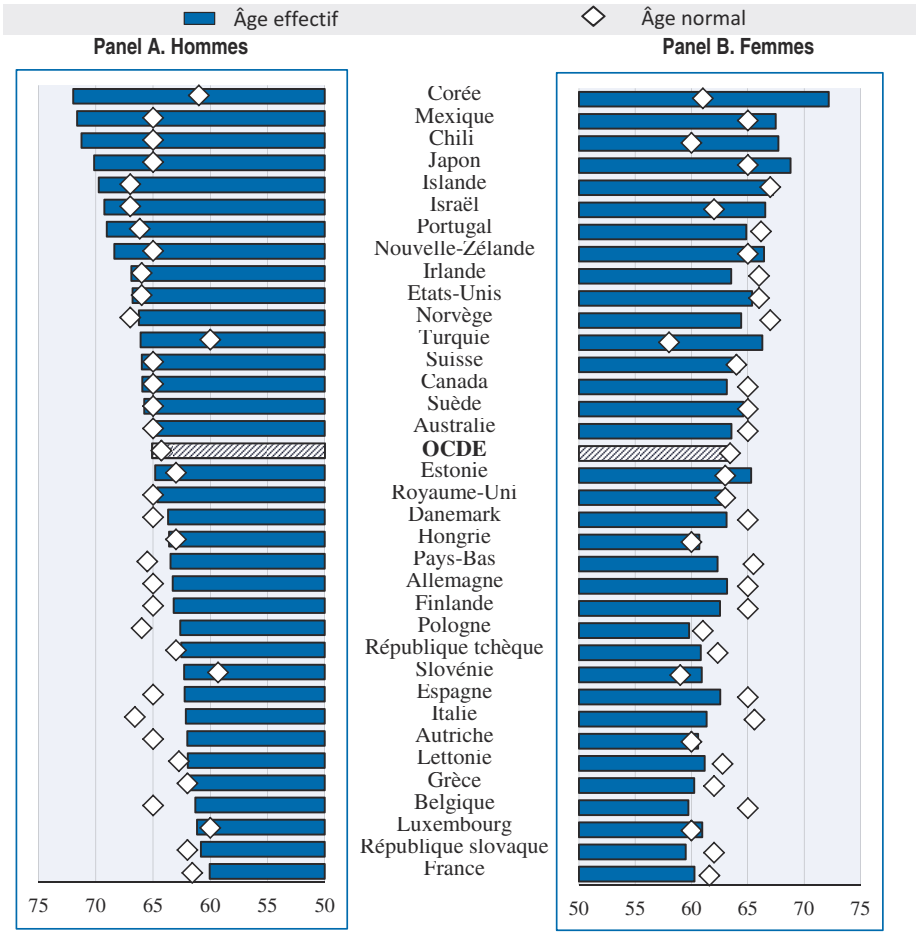
L'évolution dans le temps de l'âge effectif moyen de la sortie du marché du travail a atteint son plus bas à la fin des années 90 pour les femmes et au début des années 2000 pour les hommes, après une baisse continue pendant plusieurs décennies. En 1970, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail s'élevait à 68.4 ans pour les hommes et 66.5 ans pour les femmes, contre 63.1 et 61.0 ans respectivement en 2000, avec de fortes variations d'un pays à l'autre : il atteignait son niveau le plus bas (58.3 ans) en Hongrie, et le plus élevé (74.6 ans) au Mexique. Pour les femmes, il était compris, en 2000, entre 55.8 ans en Hongrie et 69.8 ans au Mexique également. Depuis 2000, l'âge effectif a augmenté de plus de cinq ans pour les hommes en Hongrie et au Portugal et d'un peu plus de six ans pour les femmes en Corée, en Estonie et en Nouvelle-Zélande ; en Turquie, il a augmenté de plus de neuf ans pour les femmes.

Définition et mesure

L'âge effectif moyen de la retraite est défini comme l'âge moyen de sortie du marché du travail pour les travailleurs âgés de 40 ans et plus. Pour s'affranchir des effets de composition démographique, on estime les sorties du marché du travail d'après la variation des taux d'activité plutôt que d'après celle de la population active. Cette évolution est calculée pour chaque cohorte (synthétique) divisée en tranches d'âge de cinq ans.

L'âge normal de la retraite est défini comme l'âge d'ouverture des droits à l'ensemble des composantes du système de retraite en 2016, en supposant une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans. Il correspond à l'indicateur 3.4 « Âge de la retraite actuel » au chapitre 3).

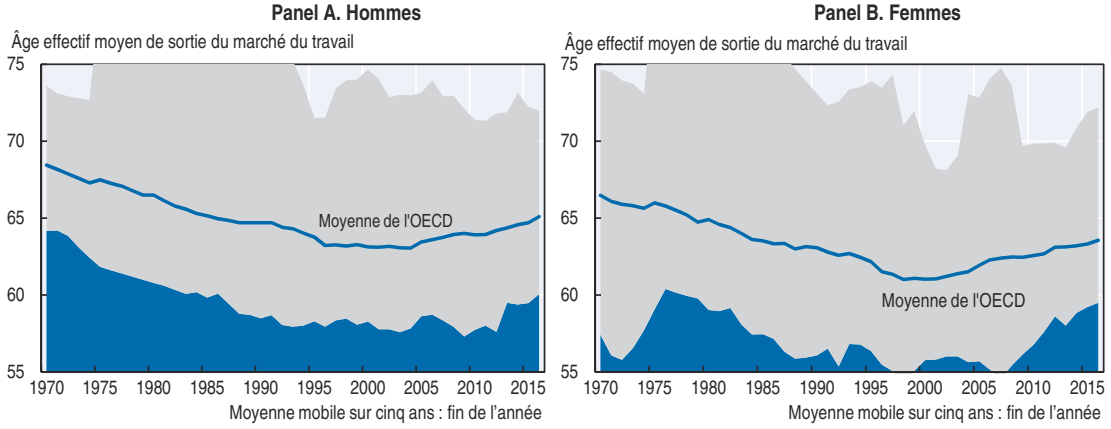
5.8. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail et âge normal de la retraite en 2016



Note : L'âge effectif de la retraite est calculé sur une période de cinq ans (2011-16). L'âge d'ouverture des droits à pension se rapporte aux individus qui ont pris leur retraite en 2016, et suppose une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans.
Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634363

5.9. Âge moyen de sortie du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1970-2016



Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active, de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, et, pour les années antérieures dans certains pays, des recensements nationaux.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634382

NOMBRE PRÉVU D'ANNÉES APRÈS LA SORTIE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Principaux résultats

L'indicateur du nombre prévu d'années après la sortie du marché du travail mesure l'espérance de vie restante à partir de l'âge moyen de sortie du marché du travail, par sexe. En 2016, la moyenne de l'OCDE s'établissait à 18.1 ans pour les hommes, et 22.5 ans pour les femmes. C'est la France qui affichait les chiffres les plus élevés, soit 23.6 ans pour les hommes et 27.6 ans pour les femmes, les plus faibles étant observés en Corée, à savoir 13.0 ans pour les hommes et 16.2 ans pour les femmes. Le nombre moyen prévu d'années à la retraite dans les pays de l'OCDE a augmenté au fil des ans ; en 1970, il était de 11 ans pour les hommes, et de 15 ans pour les femmes. En 2016, il avait progressé à 18 et 22 ans, respectivement.

Cet indicateur correspond à l'espérance de vie restante à partir de l'âge moyen de sortie du marché du travail. De manière générale, les hommes peuvent s'attendre à vivre moins longtemps que les femmes une fois sortis du marché du travail : 4.4 ans de moins, en moyenne, dans les pays de l'OCDE (graphique 5.10). Les femmes peuvent compter vivre plus de 25 ans après leur sortie du marché du travail en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie et au Luxembourg (graphique 5.10, partie A). Pour leur part, les hommes peuvent espérer vivre plus de 20 ans après leur sortie du marché du travail en Autriche, en Belgique, en Espagne, en Finlande, en France, en Grèce, en Italie et au Luxembourg (graphique 5.10, partie B). La durée prévue de la survie pour les femmes, mesurée à l'âge moyen de sortie du marché du travail, était inférieure à 20 ans au Chili, en Corée, en Islande, au Mexique, et en Turquie, et inférieure à 15 ans, pour les hommes, au Chili, en Corée, au Mexique et en Turquie.

En Hongrie, en Lettonie, en Pologne et au Portugal, l'écart constaté entre hommes et femmes dans la durée prévue de la survie s'établissait à six ans ou plus. La plus longue durée de leur retraite expose les femmes à la pauvreté monétaire durant la vieillesse car, dans certains pays, l'indexation sur les prix accentue l'incidence des écarts salariaux entre hommes et femmes, observés dans tous les pays de l'OCDE, sur les pensions de retraite, ainsi que celle de l'espérance de vie supérieure des femmes.

Dans les pays émergents, l'espérance de vie à partir de la sortie du marché du travail est relativement basse, puisqu'elle est comprise entre 15.6 ans en Afrique du Sud et 20.0 ans au Brésil pour les femmes, et entre 11.3 ans et 16.8 ans, respectivement, pour les hommes.

La durée moyenne de la retraite mesurée à la sortie du marché du travail a augmenté au fil du temps. En 1970, elle était de 11 ans, en moyenne, pour les hommes dans les pays de l'OCDE ; en 2016, ce chiffre était de 18 ans (graphique 5.11, partie B). La durée de la retraite des femmes, de 15 ans en moyenne en 1970, atteignait 22 ans en 2016 (graphique 5.11, partie A). La progression du nombre moyen prévu d'années à la retraite entre 1970 et 2014 tient à la fois à la baisse de l'âge effectif de sortie de la vie active et à l'accroissement de la longévité.

Le nombre prévu d'années à la retraite a progressivement augmenté entre 1970 et 2000 environ, sous l'effet d'une diminution graduelle de l'âge effectif de sortie du marché du travail et de l'allongement de l'espérance de vie. Après quelques années de stabilité relative, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail a amorcé une hausse à compter de 2004. Il a ainsi augmenté de deux ans pour les hommes comme pour les femmes entre 2004 et 2016.

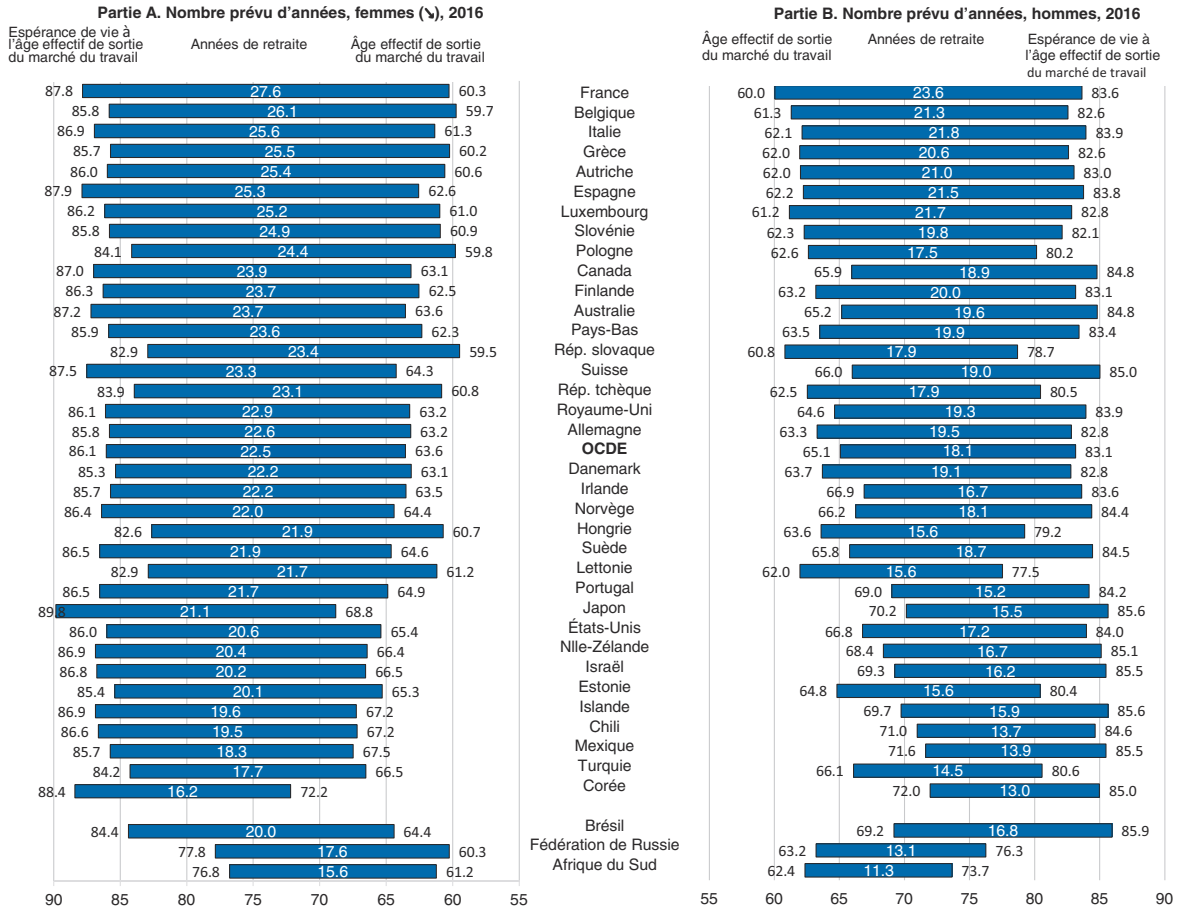
En dépit de l'allongement continu de l'espérance de vie, le nombre prévu d'années de retraite s'est stabilisé depuis le début des années 2000, l'allongement de l'espérance de vie des personnes âgées étant compensé par le report de la sortie du marché du travail à un âge ultérieur.

Définition et mesure

Le nombre prévu d'années après la sortie du marché du travail correspond à l'espérance de vie restante à partir de l'âge effectif de sortie de la vie active pour les hommes et les femmes. Les estimations de l'espérance de vie restante sont établies d'après les données de la révision de 2017 des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies.

L'âge effectif moyen de la retraite est défini comme l'âge moyen de sortie du marché du travail pour les hommes âgés de 40 ans et plus. Pour s'affranchir des effets de composition démographique, on estime les sorties du marché du travail d'après la variation des taux d'activité plutôt que d'après celle de la population active. Cette évolution est calculée pour chaque cohorte (synthétique) divisée en tranches d'âge de cinq ans.

5.10. Nombre prévu d'années après la sortie du marché du travail, par sexe, 2016

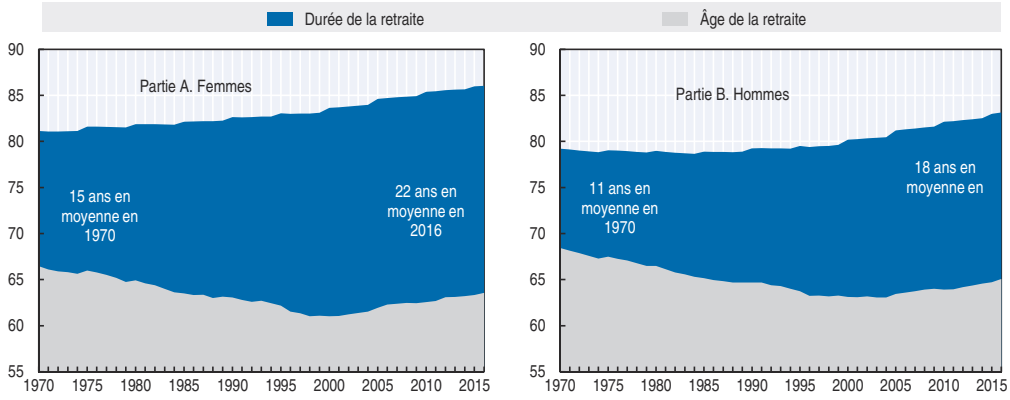


Note : L'âge effectif de la retraite présenté ici est calculé sur une période de cinq ans (2011-16). L'âge d'ouverture des droits à pension porte sur 2016.

Source : Estimations de l'OCDE fondées sur les résultats des enquêtes nationales sur la population active et de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne. Les estimations d'espérance de vie sont calculées à partir de la révision de 2017 des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634401

5.11. Nombre moyen d'années à la retraite dans l'ensemble des pays de l'OCDE, 1970-2016



Source : Estimations de l'OCDE réalisées sur la base des résultats des enquêtes nationales sur la population active, de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne, et, pour les années antérieures dans certains pays, des recensements nationaux. Les estimations d'espérance de vie sont calculées à partir de la révision de 2017 des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634420

© OCDE 2018

Chapitre 6

Revenus et pauvreté des personnes âgées

Les trois jeux d'indicateurs présentés dans ce chapitre portent sur la situation économique des personnes âgées ces dernières années. Le premier s'intéresse à leurs revenus, qu'il compare à ceux de la population dans son ensemble. Il met également en évidence leurs sources de revenus, qu'il s'agisse de prestations servies par les régimes publics, de pensions professionnelles, de salaires, de pensions privées ou d'autres formes d'épargne.

Le deuxième indicateur concerne la pauvreté des personnes âgées. Il fait apparaître la proportion de seniors qui vivent avec un revenu inférieur à la moitié du revenu médian national. Il compare également le taux de pauvreté des personnes âgées à celui de l'ensemble de la population.

Le dernier indicateur présente le salaire moyen, qui sert de base à la modélisation des pensions. Ces données sont largement utilisées dans la présente étude : de nombreux paramètres et tous les résultats des modélisations concernant les droits à retraite sont exprimés en pourcentage du salaire national moyen.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

REVENUS DES PERSONNES ÂGÉES

Principaux résultats

Le revenu des personnes âgées est généralement plus faible que celui de la population, même si l'on tient compte des différences dans la taille des ménages. En 2014, les plus de 65 ans percevaient un revenu égal à 88 % de celui de la population dans son ensemble. Les revenus des personnes âgées de 66 à 75 ans correspondaient à 93 % de ceux de la population totale, et ceux des plus de 75 ans à 80 %. Dans la plupart des pays de l'OCDE, les transferts publics constituent la principale source de revenu des personnes âgées.

Les plus de 65 ans percevaient un revenu correspondant à 88 % de celui de la population totale, en moyenne, en 2015 (ou dernière année disponible, voir le tableau 6.1). C'est en France, en Israël et au Luxembourg, où leur revenu égalait voire dépassait légèrement celui de la population globale, que les personnes âgées étaient les mieux loties. Elles affichaient aussi des revenus relativement élevés au Chili, en Espagne, en Grèce, en Italie et au Portugal, puisque ceux-ci correspondaient à plus de 95 % de la moyenne nationale. En Corée et en Estonie, par contre, leurs revenus s'établissaient à peine à 69 % et 67 % de cette moyenne, respectivement.

Les revenus moyens tendent à diminuer avec l'âge. Les personnes âgées de 66-75 ans et les plus de 75 ans ont des revenus relatifs qui représentent, en moyenne, 93 % et 80 % de ceux de la population totale, respectivement. Cette différence s'explique en partie par les effets de cohorte, comme l'augmentation des rémunérations réelles. À la longue, celle-ci se traduit par une hausse des revenus de chaque cohorte successive de retraités, laquelle entraîne à son tour une augmentation des retraites à chaque génération. Les principes d'indexation des pensions de retraite servies jouent aussi un rôle essentiel dans la protection du revenu des seniors sur des périodes plus longues. Cela concerne particulièrement les femmes, qui perçoivent généralement des salaires inférieurs pendant leur vie active, ont une espérance de vie supérieure aux hommes, et sont surreprésentées dans les classes d'âge les plus élevées. Par ailleurs, les personnes âgées vivent plus souvent seules, ce qui a pour effet de diminuer leur revenu disponible équivalent compte tenu de l'échelle d'équivalence utilisée pour calculer le revenu disponible des familles.

Sources de revenu

Parmi les quatre principales sources de revenu des personnes âgées, les transferts publics (retraites liées aux salaires, prestations soumises à conditions de ressources, etc.) et les pensions professionnelles représentent deux tiers du total (graphique 6.2), puisqu'ils correspondent respectivement, en moyenne, à 58 % et 8 % de ce revenu. C'est en Hongrie et en Belgique que les plus de 65 ans sont le plus tributaires des transferts publics : ces prestations y assurent respectivement 89 % et 84 % de leur revenu. Les transferts publics ne représentent que 8 % du revenu total au Mexique. Les pensions professionnelles revêtent une importance particulière dans 13 pays de l'OCDE, et affichent leur plus haut niveau aux Pays-Bas (38 %).

Dans l'OCDE, le travail compte en moyenne pour 24 % du revenu des personnes âgées, et le capital pour 10 % environ. Le travail occupe une place particulièrement importante au Mexique, où il contribue pour 57 % au revenu des seniors. Il joue aussi un rôle de premier plan au Chili, en Corée, en Estonie, aux États-Unis, en Israël, au Japon, en Lettonie, en Nouvelle-Zélande et en Turquie, où il contribue pour plus de 30 %. Plusieurs facteurs expliquent ces chiffres. Dans certains pays, comme Israël ou les États-Unis, l'âge normal de la retraite est supérieur à 65 ans. Dans d'autres, les salariés continuent de travailler parce qu'ils n'ont pas cotisé suffisamment pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ou pour améliorer le montant de leur retraite. Par ailleurs, comme le calcul des revenus se fait par ménage, on suppose que les personnes âgées bénéficient du salaire des membres plus jeunes de la famille avec lesquels elles vivent parfois. Par conséquent, il y a de grandes chances que le travail constitue une source de revenu plus importante pour les personnes âgées lorsque bon nombre d'entre elles vivent dans des ménages plurigénérationnels.

Le capital, qui provient principalement de régimes privés, représente 40 % des sources de revenu des seniors au Canada. Au Danemark et en Nouvelle-Zélande, il représente plus de 20 % du revenu total.

Définition et mesure

Le revenu des personnes âgées englobe les revenus du travail salarié et indépendant, du capital et des transferts publics. Les chiffres indiquent le revenu disponible (c'est-à-dire net de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociales). Il s'agit d'un revenu équivalent (calculé à l'aide de l'échelle d'équivalence reposant sur la racine carrée) par ménage qui tient compte de leur taille. Voir « Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous » (OCDE, 2015) pour de plus amples précisions sur les définitions et les sources de données. Le chapitre thématique sur « Les revenus et la pauvreté des personnes âgées » de l'édition 2013 du Panorama des pensions étudie ces questions plus en détail.

Pour en savoir plus

OCDE (2015), Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr*.

OCDE (2013), Panorama des pensions 2013 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr*.

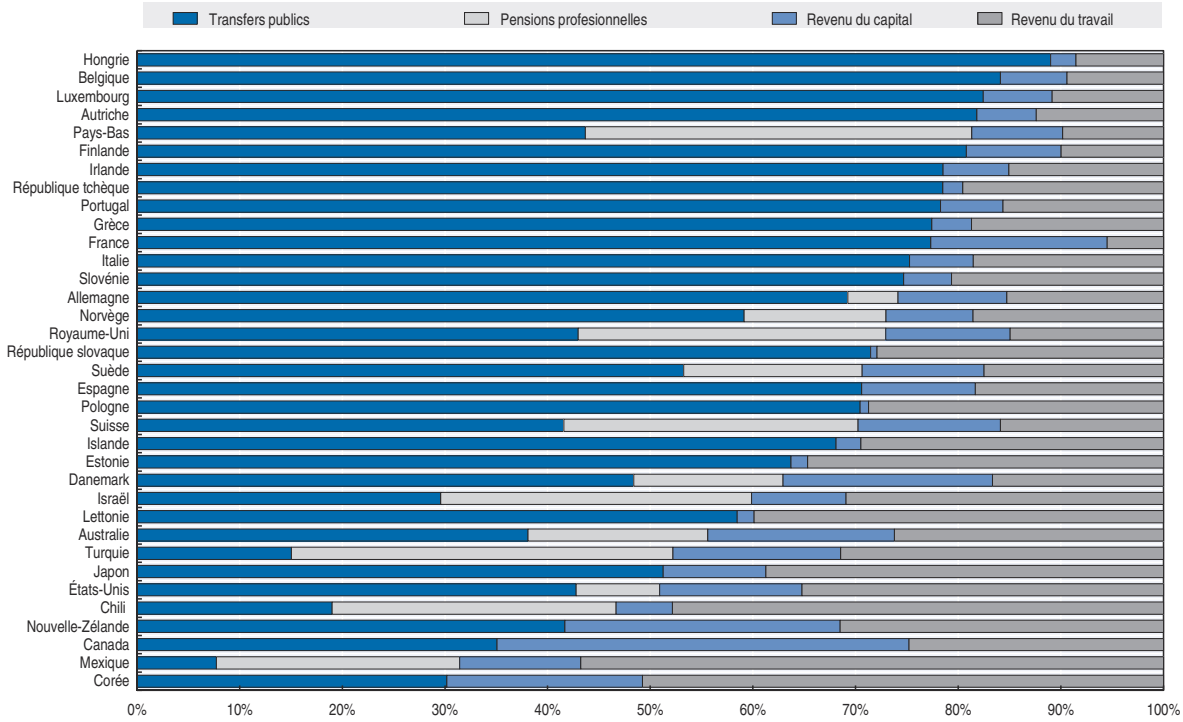
6.1. Revenus des personnes âgées, 2015 ou dernière année disponible

	Revenus des plus de 65 ans, % du revenu de la population totale					Revenus des plus de 65 ans, % du revenu de la population totale			
	Plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans			Plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans	
Australie	70.6	75.3	63.5	2014	Corée	68.8	68.8		2015
Autriche	93.4	97.9	86.7	2014	Lettonie	72.0	77.6	65.2	2014
Belgique	80.3	85.0	74.6	2014	Luxembourg	100.6	101.8	98.3	2014
Canada	91.1	94.8	85.6	2014	Mexique	89.1	94.0	81.4	2014
Chili	96.0	97.7	93.6	2015	Pays-Bas	83.4	89.4	74.1	2015
République tchèque	78.1	80.5	73.9	2014	Nouvelle-Zélande	86.2	95.5	71.1	2014
Danemark	79.5	84.9	71.0	2014	Norvège	90.4	100.3	75.7	2014
Estonie	66.5	71.5	60.7	2014	Pologne	91.5	91.1	91.9	2014
Finlande	85.7	94.1	74.0	2015	Portugal	95.0	103.4	85.6	2014
France	103.4	110.6	95.3	2014	République slovaque	87.5	90.8	80.9	2014
Allemagne	88.5	93.8	83.5	2014	Slovénie	90.6	94.4	85.4	2014
Grèce	97.0	103.0	90.0	2014	Espagne	98.8	106.2	90.9	2014
Hongrie	85.2	88.8	78.8	2014	Suède	85.9	97.7	68.0	2014
Islande	85.7	93.7	74.7	2014	Suisse	82.4	87.7	74.9	2014
Irlande	89.2	93.9	81.4	2014	Turquie	86.4	90.1	80.5	2014
Israël	99.9	105.9	91.5	2015	Royaume-Uni	82.6	90.2	72.3	2015
Italie	98.8	105.7	91.5	2014	États-Unis	94.5	102.8	82.1	2015
Japon	89.8	92.8	86.2	2012	**OCDE**	**87.6**	**92.9**	**80.4**	

Source : OCDE, *Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634439*

6.2. Sources de revenu des personnes âgées, 2015 ou dernière année disponible



Note : Le revenu du travail comprend à la fois le revenu tiré d'une activité salariée et celui tiré d'une activité indépendante. Le revenu du capital comprend les pensions privées et le rendement de l'épargne autre que l'épargne-retraite. Les données relatives au Japon portent sur 2012. Les données relatives au Chili, à la Corée, aux États-Unis, à la Finlande, à Israël, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni portent sur 2015.
Source : OCDE, *Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634458*

PAUVRETÉ MONÉTAIRE DES PERSONNES ÂGÉES

Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, 12.5 % en moyenne des plus de 65 ans vivent en situation de pauvreté monétaire relative, avec un revenu inférieur à la moitié du revenu médian équivalent national des ménages. La situation varie sensiblement d'un pays à l'autre. Le taux de pauvreté des personnes âgées est plus élevé que celui de la population totale, qui s'établit à 11.5 % en moyenne. Ce résultat tient toutefois à un petit nombre de pays. Dans 20 des 35 pays de l'OCDE, la pauvreté monétaire des personnes âgées est inférieure à celle de la population dans son ensemble.

Selon les derniers chiffres disponibles, les taux de pauvreté des personnes âgées de plus de 65 ans sont très élevés en Corée (27 %), en Lettonie (27 %), en Australie (26 %), et au Mexique (26 %). À l'inverse, le Danemark, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas, la République slovaque et la République tchèque affichent les taux de pauvreté des personnes âgées les plus bas, puisqu'ils y sont compris entre 3 et 4 %. Les taux de pauvreté avoisinent la moyenne de l'OCDE (12.5 %) en Slovénie et au Royaume-Uni.

La pauvreté dans les tranches d'âge supérieures

La pauvreté est moins fréquente parmi les jeunes retraités (66-75 ans) que parmi les retraités âgés (75 ans et plus), le taux de pauvreté moyen s'établissant respectivement à 10.7 % et 13.9 %. Aux États-Unis, en Israël, en Lettonie, au Royaume-Uni et en Suède, l'écart entre ces deux catégories est supérieur à huit points de pourcentage. De nombreux facteurs expliquent cette situation, à commencer par le fait que, les salaires réels ayant en général augmenté au fil du temps, chaque nouvelle cohorte de retraités bénéficie de prestations plus élevées lors de son départ en retraite. Par ailleurs, les personnes âgées sont majoritairement des femmes. Dans deux pays toutefois – le Luxembourg et la Pologne – les plus de 75 ans sont légèrement mieux lotis que leurs cadets.

Les différences de taux de pauvreté parmi les personnes âgées s'expliquent notamment par le montant des prestations relevant du filet de protection sociale (voir l'indicateur « Pensions de base, ciblées et minimum », dans le chapitre 3).

Pauvreté : disparités hommes-femmes

Dans tous les pays pour lesquels des données ventilées par sexe sont disponibles, on constate qu'au moment de la vieillesse, les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté que les hommes : le taux moyen de pauvreté des hommes est de 8.7 %, celui des femmes de 13.6 %. Les écarts les plus faibles (moins de 1 point) sont observés au Chili et aux Pays-Bas. Les écarts sont relativement limités, de l'ordre de 1.5 point de pourcentage, en Belgique, au Danemark, en France et au Luxembourg.

Les écarts les plus prononcés sont observés en Estonie et en Lettonie, où les taux de pauvreté des femmes sont supérieurs de 18 points de pourcentage environ à ceux des hommes, suivies par la Slovénie avec un écart de 11 points de pourcentage. On constate néanmoins d'importants écarts, de l'ordre de 7 points de pourcentage, aux États-Unis, en Israël, en Nouvelle-Zélande et en Suède.

Pauvreté en fonction de l'âge

Dans 15 des 35 pays de l'OCDE, les personnes âgées sont plus exposées à la pauvreté monétaire que la population (graphique 6.4). Dans ces pays, le taux de pauvreté moyen des personnes âgées s'élève à 21 %. C'est en Corée que l'on observe les écarts les plus notables, puisque le taux de pauvreté des personnes âgées est supérieur de 32 points de pourcentage à celui de la population globale, suivie par l'Australie et la Lettonie qui présentent des écarts de 13 et 10 points de pourcentage, respectivement. Dans les 20 autres pays, les personnes âgées sont donc moins susceptibles d'être pauvres que la population totale. C'est notamment le cas de l'Espagne et de la Grèce, où le taux de pauvreté des personnes âgées est inférieur de 10 et 7 points au taux de pauvreté global, respectivement. Dans ce groupe de pays, il s'établit à 6 %, alors que celui de la population est de 10 %.

Définition et mesure

Afin de faciliter les comparaisons entre pays, l'OCDE considère la pauvreté comme une notion « relative ». La référence est calculée en fonction du revenu médian des ménages dans un pays donné à un moment donné. Ici, le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu disponible équivalent médian des ménages. Pour plus d'informations sur les définitions et les sources de données, voir OCDE (2015).

Pour en savoir plus

OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr*.

6.3. Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge et du sexe

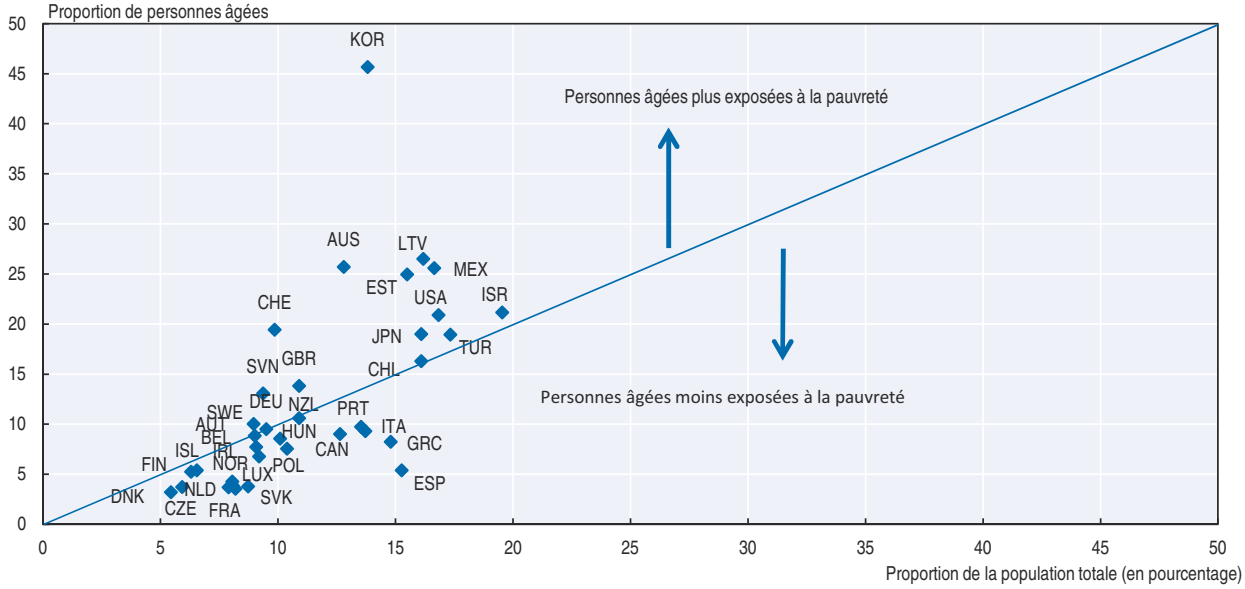
Pourcentage de personnes âgées dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu disponible médian des ménages

	2014 ou dernière année disponible							2014 ou dernière année disponible					
	Personnes âgées (plus de 65 ans)							Personnes âgées (plus de 65 ans)					
	En fonction de l'âge			En fonction du sexe				En fonction de l'âge			En fonction du sexe		
	66 ans et plus	66-75 ans	76 ans et plus	Hommes	Femmes	Population totale		66 ans et plus	66-75 ans	76 ans et plus	Hommes	Femmes	Population totale
Australie	25.7	23.4	29.2	23.6	27.5	12.8	Corée	45.7	38.8				13.8
Autriche	8.8	8.1	9.9	7.0	10.3	9.0	Lettonie	26.5	22.2	31.6	13.9	32.4	16.2
Belgique	7.7	7.0	8.6	7.0	8.3	9.1	Luxembourg	3.9	4.1	3.4	3.1	4.6	8.1
Canada	9.0	8.5	9.9	6.7	11.0	12.6	Mexique	25.6	22.6	30.3	23.9	27.0	16.7
Chili	16.3	16.2	16.4	16.1	16.4	16.1	Pays-Bas	3.7	2.5	5.5	3.4	3.9	7.9
République tchèque	3.7	3.5	4.1	1.5	5.3	5.9	Nouvelle-Zélande	10.6	7.7	15.2	6.6	14.0	10.9
Danemark	3.2	2.1	4.9	2.3	4.0	5.5	Norvège	4.3	2.2	7.3	1.9	6.3	8.1
Estonie	25.0	21.9	28.5	13.3	30.8	15.5	Pologne	7.6	8.3	6.7	4.6	9.3	10.4
Finlande	5.2	2.9	8.5	3.2	6.8	6.3	Portugal	9.7	8.5	11.2	7.1	11.6	13.5
France	3.6	2.8	4.5	2.7	4.2	8.2	République slovaque	3.8	3.3	4.8	1.9	4.9	8.7
Allemagne	9.5	8.4	10.3	6.8	11.5	9.5	Slovénie	13.1	10.3	16.9	6.4	17.8	9.4
Grèce	8.2	7.1	9.5	6.9	9.3	14.8	Espagne	5.4	4.7	6.2	3.7	6.7	15.3
Hongrie	8.6	7.8	9.9	5.0	10.6	10.1	Suède	10.0	6.6	15.2	6.4	13.1	9.0
Islande	5.4	4.9	6.1	3.5	7.1	6.5	Suisse	19.4	16.3	23.8	16.6	21.8	9.9
Irlande	6.8	5.2	9.3	5.7	7.7	9.2	Turquie	18.9	16.2	23.2	17.0	20.4	17.3
Israël	21.2	17.6	26.1	17.7	23.9	19.5	Royaume-Uni	13.8	10.4	18.5	11.1	16.0	10.9
Italie	9.3	8.9	9.7	6.7	11.2	13.7	États-Unis	20.9	17.6	25.7	17.2	23.9	16.8
Japon	19.0	17.0	21.3	15.1	22.1	16.1	**OCDE**	**12.5**	**10.7**	**13.9**	**8.7**	**13.6**	**11.5**

Note : 2012 pour le Japon. 2015 pour le Chili, la Corée, les États-Unis, la Finlande, Israël, les Pays-Bas, et le Royaume-Uni.
Source : OCDE, *Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634477

6.4. Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge



Source : OCDE, *Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634496

SALAIRE MOYEN

Principaux résultats

Le « salaire moyen » est un indicateur important puisque tous les résultats de la modélisation des retraites sont présentés sous forme de multiples de cette mesure. Celui de l'ensemble des pays de l'OCDE s'élevait à 36 622 USD en moyenne en 2016.

Le tableau 6.5rend compte des salaires moyens dans la zone OCDE en 2016. Le salaire s'entend ici comme le salaire brut avant tout prélèvement (y compris l'impôt sur le revenu des personnes physiques et les cotisations sociales), mais comprend les heures supplémentaires et les autres compléments de rémunération versés aux salariés.

Les salaires moyens sont exprimés en monnaie nationale et en dollars des États-Unis (aux taux de change du marché et à parités de pouvoir d'achat [PPA]). Le taux de change à PPA tient compte de ce que le pouvoir d'achat du dollar varie d'un pays à l'autre : il prend en considération les écarts de prix d'un panier de biens et de services entre les différents pays.

Le salaire moyen dans les pays de l'OCDE s'élevait à 36 622 USD en 2016, aux taux de change du marché. C'est en Suisse et en Islande qu'il est le plus élevé, à 83 908 USD et 74 862 USD, respectivement. C'est près de 15 fois supérieur au niveau enregistré au Mexique (5 441 USD), qui est inférieur de moitié environ à celui des autres pays les moins bien classés, à savoir la Turquie (10 438 USD) et la Lettonie (10 705 USD).

À PPA, le salaire moyen atteint 42 682 USD. C'est encore la Suisse qui se classe en tête des pays de l'OCDE dans ce domaine, à 69 268 USD, suivie par le Luxembourg à 64 007 USD. Le Mexique affiche une fois encore le salaire moyen à PPA le plus bas, à 13 166 USD, suivi par le Chili et la Lettonie à 20 600 USD environ. Ce chiffre plus élevé semble indiquer que le taux de change de la monnaie de nombreux pays de l'OCDE par rapport au dollar américain était inférieur à celui qui garantirait une égalité de prix pour un panier type de biens et de services.

Pour les autres grandes économies, le calcul du salaire moyen ne repose ni sur la définition du salaire moyen, ni sur un autre critère harmonisé, ces chiffres n'étant malheureusement pas disponibles. Les données ont été recueillies auprès de sources nationales et sont donc constituées, en fonction des statistiques disponibles, du revenu individuel moyen ou du salaire moyen couvert par le système de retraite, ou encore du salaire moyen d'une catégorie particulière de salariés. Les chiffres utilisés sont compris entre 1 462 USD en Inde et 24 949 USD en Arabie saoudite, aux taux de change du marché.

Définition et mesure

Depuis la deuxième édition du rapport « Les pensions dans les pays de l'OCDE » (OCDE, 2007), on utilise le concept de « salaire du travailleur moyen » (STM), qui correspond au salaire brut moyen d'un travailleur adulte occupant un emploi à temps plein. Cette notion est plus large que celle de l'« ouvrier moyen » (OM), car elle couvre un plus grand nombre de secteurs économiques et comprend à la fois les travailleurs manuels et intellectuels. Ce nouveau concept a été utilisé pour la première fois dans une publication de l'OCDE intitulée « Les impôts sur les salaires », puis repris à titre de critère de référence dans « Prestations et salaires ». En outre, la troisième édition du rapport « Les pensions dans les pays de l'OCDE » (OCDE, 2009) comparait les taux de remplacement obtenus avec l'ancien indicateur et ceux obtenus avec le nouveau pour huit pays pour lesquels les résultats étaient notablement différents.

Pour en savoir plus

OCDE (2017), *Les impôts sur les salaires 2017*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-fr*.

OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 – Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, *http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2009-fr*.

6.5. Salaire moyen, 2016

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

	Indicateurs du salaire moyen de l'OCDE			Taux de change par rapport au dollar américain	
	Monnaie nationale	USD, au taux du marché	USD, à PPA	Taux du marché	PPA
Membres de l'OCDE					
Australie	82 114	59 134	56 016	1.39	1.47
Autriche	44 409	46 730	55 685	0.95	0.80
Belgique	46 570	49 004	58 141	0.95	0.80
Canada	50 997	37 935	40 181	1.34	1.27
Chili	8 003 491	11 962	20 538	669.10	389.70
République tchèque	330 072	12 852	25 664	25.68	12.86
Danemark	412 555	58 383	57 015	7.07	7.24
Estonie	13 640	14 352	25 209	0.95	0.54
Finlande	43 816	46 105	48 425	0.95	0.90
France	38 049	40 038	47 355	0.95	0.80
Allemagne	47 809	50 307	61 451	0.95	0.78
Grèce	20 074	21 123	32 849	0.95	0.61
Hongrie	3 312 081	11 255	24 785	294.28	133.63
Islande	8 456 409	74 862	59 986	112.96	140.97
Irlande	35 592	37 452	44 020	0.95	0.81
Israël	142 247	36 930	37 642	3.85	3.78
Italie	30 642	32 243	42 370	0.95	0.72
Japon	5 110 601	43 692	50 086	116.97	102.04
Corée	43 857 243	36 328	49 071	1 207.26	893.75
Lettonie	10 173	10 705	20 674	0.95	0.49
Luxembourg	56 197	59 134	64 007	0.95	0.88
Mexique	112 827	5 441	13 166	20.74	8.57
Pays-Bas	50 853	53 511	63 210	0.95	0.80
Nouvelle-Zélande	57 649	39 912	39 756	1.44	1.45
Norvège	564 218	65 250	56 250	8.65	10.03
Pologne	47 782	11 414	27 240	4.19	1.75
Portugal	17 521	18 437	29 957	0.95	0.58
République slovaque	10 918	11 488	22 426	0.95	0.49
Slovénie	18 292	19 247	31 231	0.95	0.59
Espagne	26 710	28 106	40 439	0.95	0.66
Suède	423 065	46 453	47 090	9.11	8.98
Suisse	85 536	83 908	69 268	1.02	1.23
Turquie	36 806	10 438	27 389	3.53	1.34
Royaume-Uni	36 571	45 100	52 731	0.81	0.69
États-Unis	52 543	52 543	52 543	1.00	1.00
OCDE		**36 622**	**42 682**		
Argentine	276 224	17 424	29 969	15.85	9.22
Brésil	25 248	7 756	12 656	3.26	2.00
Chine	62 029	8 932	17 718	6.94	3.50
Inde	99 349	1 462	5 665	67.97	17.54
Indonésie	19 200 000	1 422	4 692	13 500	4 091.83
Fédération de Russie	440 948	7 197	17 410	61.27	25.33
Arabie saoudite	93 573	24 949	68 301	3.75	1.37
Afrique du Sud	112 488	8 189	19 219	13.74	5.85

Note : PPA = parités de pouvoir d'achat. Le taux de change de marché utilisé est celui du 31 décembre 2016. Les PPA utilisées sont celles de 2016.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634515

Panorama des pensions 2017
Les indicateurs de l'OCDE et du G20
© OCDE 2018

Chapitre 7

Équilibre financier des systèmes de retraite

Les indicateurs présentés dans ce chapitre portent sur les aspects financiers des régimes de retraite. Le premier donne un aperçu des cotisations de retraite obligatoires que les travailleurs doivent verser pour obtenir des droits à retraite futurs.

Le deuxième indicateur examine les dépenses publiques de retraite. Il indique la part du produit intérieur brut affectée au versement des prestations de retraite publiques et le pourcentage global des retraites publiques dans le budget de l'État. Le troisième indicateur s'intéresse aux dépenses de retraite privées et examine le total des dépenses de prestations des régimes privés obligatoires, quasi obligatoires et facultatifs.

Le dernier indicateur présente les projections à long terme des dépenses de retraite, notamment l'évolution des dépenses publiques de retraite sur la période comprise entre 2013-15 et 2050.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

COTISATIONS DE RETRAITE OBLIGATOIRES

Principaux résultats

Le taux de cotisation aux régimes de retraite obligatoires pour un salarié moyen s'élevait en moyenne à 18.4 % en 2016 dans les 22 pays de l'OCDE ayant des cotisations spécifiques pour la retraite uniquement. Dans 12 autres pays, les taux de cotisations sociales obligatoires et de cotisation aux régimes de retraite privés obligatoires de l'ensemble des salariés et des employeurs s'élevaient en moyenne à 22.9 %.

La plupart des indicateurs qui figurent dans le *Panorama des pensions* concernent le volet « prestations » des systèmes de retraite. Les indicateurs de la présente section s'intéressent au volet « cotisations ». Il s'agit ici de tenter de définir la part de leur rémunération que les salariés moyens ont consacrée à leur retraite en 2016. Les pensions de retraite financées par l'impôt ne sont pas prises en considération.

Comme, dans un pays, différentes composantes de la retraite peuvent être financées par des sources de revenu distinctes, l'exercice consistant à établir la cartographie des cotisations aux régimes de retraite revêt une grande importance, mais peut également s'avérer délicat. Cette présentation a pour objectif de décrire dans les grandes lignes les régimes de retraite modélisés ici, pour les pays pour lesquels des données sont disponibles.

Le premier tableau présente les 22 pays de l'OCDE où les cotisations à des régimes de retraite sont obligatoires, qu'ils soient publics ou privés. Les pays qui appartiennent à ce groupe ont des régimes où le taux de cotisation est plus directement associé aux pensions versées. Le taux de cotisation moyen s'élevait dans ce groupe à 18.4 % en 2016. Ce sont la Hongrie et l'Italie qui affichent les taux de cotisation obligatoire les plus élevés, avec respectivement 30.75 % et 33.0 %, aucun autre pays ne dépassant les 26 %. À l'opposé, le taux de cotisation au Mexique n'est que de 6.275 %. En Australie comme au Canada, les composantes financées par l'impôt jouent un rôle important, et les taux de cotisation sont par conséquent inférieurs à 10 %. Cela est également vrai pour la Nouvelle-Zélande, mais comme il n'y a pas dans ce pays de régime obligatoire lié à la rémunération, il ne figure pas dans les tableaux.

Le taux de cotisation moyen aux régimes publics est de 15.4 %, par rapport à 10.7 % pour les régimes privés. Pour ce qui est des régimes publics, les cotisations salariales avoisinent les deux tiers des cotisations patronales, représentant respectivement 6.0 % et 9.4 %. Pour ce qui est des régimes privés, l'écart est moindre entre les cotisations salariales et patronales, lesquelles s'élèvent à 4.5 % et 6.2 % respectivement.

Le second tableau rend compte des taux de cotisation aux régimes privés obligatoires et des taux de cotisations sociales obligatoires qui s'appliquent à un salarié du secteur privé. Dans ce groupe, il est difficile de distinguer les cotisations versées par les salariés et les employeurs au régime de retraite de celles versées aux autres branches de l'assurance sociale comme la pension de réversion, les prestations d'invalidité, les allocations de chômage, etc. En outre, les individus ne peuvent choisir les régimes auxquels ils souhaitent adhérer et doivent donc cotiser pleinement à tous ces dispositifs.

Dans ce groupe, le taux de cotisation moyen était de 22.9 % pour un salarié moyen en 2016. C'est en Lettonie que le taux de cotisation le plus élevé aux régimes privés obligatoires et à l'assurance sociale obligatoire est le plus élevé, avec 34.1 %, et aux États-Unis et en Irlande qu'il est le plus faible, avec respectivement 12.4 % et 14.75 %, tous les autres pays se situant entre 20.0 % et 28.3 %. En Lettonie, 20 % des cotisations financent des droits à pension futurs dans le cadre des régimes de retraite à cotisations définies financés ou non par capitalisation virtuelle, les 14.1 % restants servant à financer diverses indemnités : chômage, invalidité, maladie, accident, maternité, prestations parentales et pensions de réversion (pour les enfants).

En moyenne, les cotisations patronales sont deux fois plus élevées que les cotisations salariales, atteignant respectivement 15.3 % et 7.7 %, l'ensemble quasiment de ces cotisations étant versé au titre de régimes publics. La Slovénie fait toutefois figure d'exception à cet égard, avec un rapport presque inversé, les salariés versant 15.5 % et les employeurs 8.85 %.

Les pays où les taux de cotisation aux régimes de retraite sont élevés offrent souvent des prestations de retraite supérieures à la moyenne (c'est le cas de l'Islande, de l'Italie et des Pays-Bas) ou des retraites de plus longue durée, comme en France, où l'âge de la retraite est plus bas. Des taux de cotisation élevés aux régimes obligatoires peuvent avoir pour conséquence de diminuer l'emploi total et de développer le secteur informel.

Pour en savoir plus

OCDE (2017), Les impôts sur les salaires 2017, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2017-fr*.

7.1. Taux de cotisation aux régimes de retraite obligatoires pour un travailleur moyen en 2016

	Public		Privé		Total
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	
Australie	0.0	9.5			9.5
Belgique	7.5	8.86			16.4
Canada	4.95	4.95			9.9
Chili			11.23	1.15	12.4
Danemark	0.26	0.52	4	8	12.8
Finlande	7.20	18.00			25.2
France	7.25	10.40	3.10	4.65	25.40
Allemagne	9.35	9.35			18.7
Hongrie	10.0	20.75			30.75
Islande	0.0	7.35	4	8	19.35
Israël	3.75	3.75	5.5	12.0	25.0
Italie	9.19	23.81			33.0
Japon	8.914	8.914			17.828
Corée	4.5	4.5			9.0
Luxembourg	8.0	8.0			16.0
Pays-Bas	4.9		0.0	16	20.9
Mexique			1.125	5.15	6.275
Pologne	9.76	9.76			19.52
République slovaque	4.0	14.0			18.0
Suède	7.0	11.4	0.0	4.5	22.9
Suisse	4.2	4.2	3.9	3.9	16.2
Turquie	9.0	11.0			20.0

Note : Dans certains cas, les recettes tirées des cotisations de retraite ont été calculées en partant de l'hypothèse que ces recettes sont réparties entre différents programmes de protection sociale dans les mêmes proportions que les taux de cotisation. Les cotisations totales comprennent les sommes versées par des non-salariés (principalement les travailleurs indépendants). Au Danemark, le taux de cotisation à l'ATP est exprimé en pourcentage du salaire du travailleur moyen, soit 412 555 DNK.
Source : OCDE (diverses années), Les impôts sur les salaires ; OCDE (2016), Statistiques des recettes publiques ; Administration de la sécurité sociale, États-Unis (diverses années), Social Security Programs throughout the World ; modèles de retraite et modèles fiscaux de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634534

7.2. Taux de cotisations sociales et taux de cotisation aux régimes privés obligatoires pour un travailleur moyen en 2016

	Public		Privé		Total
	Salarié	Employeur	Salarié	Employeur	
Autriche	10.25	12.55			22.8
République tchèque	6.5	21.5			28.0
Estonie		16.0	2.0	4.0	22.0
Grèce	6.67	13.3			20.0
Irlande	4	10.75			14.75
Lettonie	10.5	23.59			34.09
Norvège	8.2	14.1		2.0	22.3
Portugal	6.4	13.8			20.2
Slovénie	15.5	8.85			24.4
Espagne	4.7	23.6			28.3
Royaume-Uni	12	13.8			25.8
États-Unis	6.2	6.2			12.4

Note : Dans certains cas, les recettes tirées des cotisations de retraite ont été calculées en partant de l'hypothèse que ces recettes sont réparties entre différents programmes de protection sociale dans les mêmes proportions que les taux de cotisation. Les cotisations totales comprennent les sommes versées par des non-salariés (principalement les travailleurs indépendants).
Source : OCDE (diverses années), Les impôts sur les salaires ; OCDE (2016), Statistiques des recettes publiques ; Administration de la sécurité sociale, États-Unis (diverses années), Social Security Programs throughout the World ; modèles de retraite et modèles fiscaux de l'OCDE.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634553

DÉPENSES PUBLIQUES DE RETRAITE

Principaux résultats

Au sein de l'OCDE, entre 2000 et 2013, les dépenses publiques au titre des pensions de retraite et de réversion en espèces sont passées d'une moyenne de 6.7 % du produit intérieur brut (PIB) à 8.2 %. Les régimes de retraite publics constituent souvent le plus gros poste de dépenses sociales ; elles représentaient en moyenne 18 % des dépenses publiques totales en 2013.

La Grèce est le pays de l'OCDE où le rapport des pensions publiques servies au revenu national était le plus élevé en 2013 : soit 17.4 % du PIB. Les autres pays où le niveau des dépenses brutes au titre des régimes publics de retraite est élevé se situent également en Europe continentale : il s'agit de l'Italie (16.3 % du PIB), et de l'Autriche, de la France et du Portugal (entre 13 % et 14 % du PIB environ). Les retraites publiques représentent en général entre un quart et un tiers des dépenses publiques totales dans ces pays.

L'Islande et le Mexique ont respectivement consacré 2.0 % et 2.3 % de leur PIB aux pensions de retraite publiques. Ces dépenses sont également peu élevées en Corée, avec 2.6 % du PIB. L'Islande et le Mexique sont des pays où la population est relativement jeune, et le régime de retraite coréen n'est pas encore arrivé à maturité : le régime public lié aux rémunérations n'a été établi qu'en 1988, et le nouveau dispositif de pensions de base ciblées n'a été institué qu'en 2014. Au Mexique, le faible niveau des dépenses témoigne de la couverture relativement limitée des dispositifs de retraite (quelque 35 % des salariés seulement). En Islande, le revenu des retraités provient en grande partie de plans de retraite professionnels obligatoires (voir l'indicateur suivant « Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés »), si bien que les régimes publics occupent une place plus marginale qu'ailleurs dans le revenu des personnes âgées. L'âge de la retraite y est en outre élevé (67 ans).

Les dépenses sont également peu élevées dans des pays qui bénéficient d'un contexte démographique favorable, comme l'Australie, le Canada, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande. Ce n'est toutefois pas toujours le cas : bien que se classant en deuxième position parmi les pays de l'OCDE les plus jeunes d'un point de vue démographique, la Turquie consacre 8.1 % de son PIB aux retraites publiques. Il s'agit d'une proportion supérieure à celle observée au Danemark, aux États-Unis, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, alors que ces pays comptent un pourcentage plus élevé de personnes âgées de plus de 65 ans que la Turquie.

Évolution

Les dépenses publiques de retraite ont représenté une part relativement stable du PIB au cours de la période 1990-2013 dans six pays : Canada, Irlande, Islande, Luxembourg, Norvège et Suède.

Dans deux autres pays, la Nouvelle-Zélande et les Pays-Bas, elles ont augmenté beaucoup plus lentement que le revenu national. Aux Pays-Bas, cette évolution tient à l'importance croissante des régimes de retraite professionnels, qui diminue le recours à des pensions publiques ciblées. En Nouvelle-Zélande, la baisse, d'environ 30 %, s'explique par deux mesures : le gel des retraites de base entre 1992 et 1994 et le relèvement de l'âge de la retraite de 60 à 65 ans. Souvent, la réduction des dépenses de retraite publiques est couverte par une hausse des dépenses de retraite privées et professionnelles.

Dans six pays de l'OCDE, les dépenses publiques de retraite ont plus que doublé par rapport au revenu national. Dans le cas de la Corée, du Mexique et, dans une moindre mesure, de la Turquie, cela tient au fait qu'elles étaient peu élevées en 1990. En Pologne et au Portugal, par contre, elles sont nettement supérieures à la moyenne de l'OCDE alors qu'elles lui étaient initialement inférieures. Au Japon, leur évolution est liée au vieillissement rapide de la population.

Dépenses brutes et nettes

L'avant-dernière colonne des tableaux présente les dépenses publiques en termes *nets*, c'est-à-dire après impôts et cotisations acquittés sur les prestations de retraite. Les dépenses nettes sont sensiblement inférieures aux dépenses brutes en Autriche, en France, en Italie, en Pologne, au Portugal, en Suisse et dans les pays nordiques, ce qui s'explique par les impôts relativement élevés appliqués aux prestations de retraite. Les dépenses brutes sont comparables aux dépenses nettes lorsque les retraites ne sont pas imposables, comme en République slovaque, ou quand les prestations publiques sont globalement inférieures aux allègements fiscaux de base (Australie, Irlande, République tchèque et Royaume-Uni).

Prestations en nature

La dernière colonne du tableau indique le total des dépenses publiques brutes en faveur des personnes âgées, prestations en nature comprises. Dans trois pays, les dépenses correspondant à ce type de prestations sont supérieures à 2 % du PIB. Au Danemark, en Norvège et en Suède, les plus importantes sont les allocations de logement. Elles sont définies comme des « prestations en nature » parce qu'elles sont fonction de dépenses particulières des individus. L'Australie, la Finlande, le Japon et les Pays-Bas affichent également des dépenses élevées de prestations en nature.

7.3. Dépenses publiques au titre des prestations de vieillesse et des pensions de réversion

	Dépenses publiques au titre des prestations de vieillesse et des pensions de réversion en espèces									Total, dont prestations en nature (en % du PIB)
	Niveau (en % du PIB)					Variation (%)	Niveau (en % du total des dépenses publiques)		Niveau en termes nets (en % du PIB)	
	1990	2000	2005	2010	2013	2000-13	2000	2013	2013	2013
Australie	3.1	4.7	3.7	3.8	4.3	-8.5	12.9	11.7	4.3	5.2
Autriche	11.3	12.0	12.0	13.1	13.4	11.7	23.8	26.2	11.4	14.0
Belgique	8.9	8.7	8.8	9.7	10.2	17.5	17.7	18.3	10.2	10.5
Canada	4.2	4.2	4.0	4.3	4.6	9.1	10.3	11.1	4.3	4.6
Chili		5.0	3.7	3.4	3.0	-40.6			2.9	3.0
République tchèque	5.6	6.9	6.7	8.1	8.7	26.0	17.1	20.4	8.7	8.9
Danemark	6.1	6.3	6.5	7.2	8.0	26.3	12.0	14.1	5.8	10.1
Estonie		6.0	5.3	7.6	6.4	6.9	16.5	16.8	6.3	6.5
Finlande	7.2	7.4	8.1	9.8	11.1	49.7	15.5	19.3	9.2	12.3
France	10.4	11.4	12.0	13.2	13.8	21.1	22.4	24.3	12.6	14.3
Allemagne	9.5	10.8	11.1	10.6	10.1	-6.5	24.2	22.7	9.7	10.1
Grèce	9.5	10.4	11.4	13.3	17.4	67.6	22.3	31.5	16.2	17.5
Hongrie		7.5	8.4	9.6	10.3	38.0	15.8	20.8	10.3	10.8
Islande	2.2	2.1	1.9	1.6	2.0	-3.1	5.1	4.6	2.0	2.5
Irlande	4.8	2.9	3.2	4.9	4.9	68.8	9.5	12.5	4.5	5.4
Israël		4.6	4.8	4.8	4.9	6.5	9.6	11.9	4.9	5.5
Italie	11.3	13.5	13.6	15.3	16.3	20.9	29.6	31.9	14.0	16.4
Japon	4.8	7.3	8.5	10.0	10.2	40.5	18.9	24.2	9.7	12.1
Corée	0.7	1.3	1.4	2.0	2.6	99.3	5.3	8.2	2.6	2.7
Lettonie		8.7	5.5	9.3	7.5	-13.7	23.2	20.3	7.2	7.7
Luxembourg	7.7	7.1	7.9	8.1	8.5	20.1	19.5	19.7	7.5	8.5
Mexique	0.4	0.8	1.2	1.8	2.3	175.4		8.9	2.3	0.2
Pays-Bas	6.3	4.7	4.7	5.0	5.4	16.1	11.2	11.7	4.9	6.4
Nouvelle- Zélande	7.2	4.9	4.2	4.6	5.1	4.0	14.3	14.3	4.4	5.1
Norvège	5.5	4.7	4.8	5.2	5.8	23.6	11.2	13.2	4.7	7.9
Pologne	5.0	10.5	11.3	11.1	10.3	-1.6	24.9	24.2	9.3	10.4
Portugal	4.8	7.8	10.0	12.0	14.0	78.4	18.3	27.9	13.0	14.0
République slovaque		6.3	6.1	6.8	7.2	15.0	12.0	17.5	7.2	7.5
Slovénie		10.3	9.7	11.0	11.8	14.3	22.4	19.6	11.8	12.0
Espagne	7.7	8.4	7.9	9.8	11.4	35.6	21.5	25.3	10.9	12.0
Suède	7.3	6.9	7.2	7.3	7.7	11.8	12.8	14.7	6.0	10.0
Suisse	5.2	6.0	6.2	6.1	6.4	5.9	17.6	18.7	5.2	6.6
Turquie	2.4	4.9	6.0	7.7	8.1	66.4			8.1	8.3
Royaume-Uni	4.5	5.1	5.3	6.1	6.1	20.9	13.3	13.8	5.9	6.6
États-Unis	5.8	5.6	5.7	6.6	7.0	24.6	16.7	18.4	6.5	7.0
OCDE	**6.1**	**6.7**	**6.8**	**7.7**	**8.2**	**21.8**	**16.5**	**18.1**	**7.6**	**8.6**

Note : Voir Adema, W. et M. Ladaique (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », Document de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations, n° 92, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052* pour de plus amples détails sur les données, les sources et la méthodologie.

Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX) ; OCDE, *Base de données des Principaux indicateurs économiques*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634572*

DÉPENSES DE RETRAITE : RÉGIMES PUBLICS ET RÉGIMES PRIVÉS

Principaux résultats

Les versements effectués par les régimes de retraite privés se sont élevés en moyenne à 1.5 % du produit intérieur brut (PIB) en 2013 dans les 24 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. Ce chiffre représente un cinquième de la moyenne des dépenses publiques de retraite. Les versements des régimes de retraite privés ont augmenté par rapport au niveau de 1990 (1.0 % du PIB), mais sont à peu près stables depuis 2000.

Les régimes privés de retraite sont obligatoires ou couvrent quasiment la totalité des salariés par l'intermédiaire de conventions collectives (régimes dits quasi-obligatoires) dans moins de la moitié des 35 pays de l'OCDE. Dans d'autres, la couverture des dispositifs privés facultatifs – qu'ils soient individuels ou professionnels (fournis par l'employeur) – est très étendue.

C'est aux Pays-Bas que le flux de pensions privées est le plus important : il s'établissait à 6.0 % du PIB en 2013. Si l'on y ajoute les dépenses publiques, les prestations totales représentent 11.5 % du PIB. Viennent ensuite les États-Unis, avec un taux de 5.0 % du PIB, puis la Suisse, avec 4.9 %. Si en Suisse les plans de retraite professionnels sont obligatoires, les données sur les pensions servies par les régimes privés comprennent les prestations au titre des régimes facultatifs qui sont supérieures au minimum légal.

Dans les quatre pays qui suivent – Canada, Islande, Suède et Royaume-Uni –, les pensions privées représentent entre 2.9 % et 4.4 % du PIB. Au Japon (où les régimes privés sont facultatifs), les prestations au titre des régimes privés sont également élevées, de l'ordre de 2.7 % du PIB. C'est l'Islande qui affiche le pourcentage de prestations privées le plus élevé sur l'ensemble des prestations de retraite, soit 65 %.

Dans les années 90, de nombreux pays – Australie, Estonie, Mexique, Pologne, République slovaque et Suède – ont mis en place des dispositifs privés obligatoires. Dans certains cas – notamment en Europe centrale et orientale –, ce sont surtout les salariés jeunes qui se sont affiliés à ces nouveaux régimes. Nombre de ces dispositifs n'ont pas encore commencé à verser des prestations. En Australie et en Suède, la plupart des prestations privées servies le sont par des régimes facultatifs dans le cas de l'Australie, et quasi-obligatoires dans le cas de la Suède, régimes qui existaient avant que les régimes privés ne soient rendus obligatoires. Dans tous ces cas de figure, il faudra plusieurs dizaines d'années pour que l'ensemble des retraités aient cotisé pendant toute leur carrière à des plans de retraite privés obligatoires.

Évolution

C'est dans les pays où les versements effectués par les régimes privés étaient initialement faibles (moins de 0.5 % du PIB) que l'on observe en général les progressions les plus rapides. Il existe toutefois des exceptions, comme l'Islande, la Suède et la Suisse. Dans ce dernier pays, les plans de retraite professionnels sont devenus obligatoires en 1985, ce qui a nettement étendu leur couverture. Il s'ensuit aujourd'hui une augmentation rapide des droits à retraite au titre des régimes privés, chaque nouvelle génération de retraités ayant été couverte par ces régimes plus longtemps en moyenne que la précédente.

Allègements fiscaux

De nombreux pays de l'OCDE accordent un régime fiscal avantageux à l'épargne-retraite constituée dans le cadre de plans de retraite privés. Souvent, les cotisations individuelles sont en tout ou en partie déductibles de l'impôt sur le revenu et les produits des placements sont totalement ou partiellement exonérés d'impôt. Certains pays prévoient des allègements fiscaux sur les pensions servies (voir « Régime fiscal des pensions et des retraités », chapitre 4).

Dans nombre de pays de l'OCDE, on calcule le coût de ces incitations fiscales en faisant appel à la notion de « dépenses fiscales », mise au point dans les années 60. Cette démarche vise à quantifier le coût du régime fiscal avantageux par rapport à un régime fiscal de référence, ce montant étant censé correspondre à ce que les pouvoirs publics devraient débourser sous forme d'aides – une dépense directe – pour obtenir le même effet.

Les données sur les dépenses fiscales liées à l'épargne-retraite sont disponibles pour 21 pays de l'OCDE. Dans plus des deux tiers des cas, ces dépenses représentent au plus 0.2 % du PIB. Elles ne s'élèvent à 1 % du PIB ou plus que dans quatre pays – Allemagne, Australie, Canada et Royaume-Uni.

Les chiffres relatifs aux dépenses fiscales doivent être interprétés avec prudence : ils ne sont pas comparables d'un pays à l'autre en raison de différences entre les régimes fiscaux de référence retenus. En dépit de leur nom, ces dépenses ne sont pas équivalentes à des dépenses directes et ne doivent donc pas être ajoutées aux chiffres des dépenses publiques de retraite.

Pour en savoir plus

Adema, W. et M. Ladaique (2009), « How Expensive is the Welfare State? Gross and Net Indicators in the OECD Social Expenditure Database (SOCX) », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 92, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/220615515052*.

OCDE (2010), *Les dépenses fiscales dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264076921-fr*.

7.4. Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés

	Type de régime	Dépenses de retraite des régimes privés						Dépenses de retraite des régimes publics et privés (en % du PIB)	Allègements d'impôts pour les régimes privés (en % du PIB)
		Niveau (en % du PIB)					Variation		
		1990	2000	2005	2010	2013	2000-13	2013	2013
Australie	f		2.5	1.4	1.5	1.7	-32.6	6.0	1.7
Autriche	f	0.4	0.6	0.5	0.6	0.7	14.5	14.0	0.0
Belgique	f	1.0	1.3	1.5	1.1	1.1	-14.1	11.3	0.2
Canada	f	2.5	3.9	4.2	3.4	3.2	-18.1	7.8	2.0
Chili	o			1.2	1.3	1.4		4.4	
République tchèque	o	0.0	0.2	0.2	0.4	0.3	40.2	9.0	0.0
	f	a	0.0	0.0	0.1	0.1	120.0		
Danemark	q/o	1.6	2.4	2.5	1.2	1.0	-60.4	8.9	
Estonie								6.4	
Finlande	f	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	-15.2	11.3	0.1
France	o	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	-71.0	14.1	0.1
	f	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	63.1		
Allemagne	f	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	17.6	10.9	1.1
Grèce	f	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	1.8	17.8	
Hongrie								10.3	
Islande	o	1.4	2.3	2.7	3.4	3.8	67.1	5.9	0.0
Irlande	f	0.9	0.8	0.8	0.8	0.8	-8.2	5.7	0.9
Israël								4.9	
Italie	o	1.0	0.9	1.0	0.5	0.4	-51.7	16.7	0.0
	f	0.1	0.3	0.2	0.3	0.4	52.3		
Japon	o	0.2	0.5	0.4	0.6	0.7	28.9	12.9	0.0
	f	a	2.9	2.2	2.7	2.7	-7.8		
Corée	f	o	0.0	0.0	0.0	0.0		2.6	
Lettonie								7.5	
Luxembourg	f	a	a					8.5	0.0
Mexique								2.3	0.2
Pays-Bas	o	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		11.5	
	q	3.6	4.5	4.9	5.3	6.0	34.2		
Nouvelle- Zélande								5.1	
Norvège	f/o	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	34.6	6.6	0.2
Pologne								10.3	0.0
Portugal	f	0.3	0.4	0.6	0.5	0.6	55.4	14.5	0.0
République slovaque	f	a	0.2	0.4	0.3	0.4	80.9	7.5	0.0
Slovénie								11.8	
Espagne								11.4	0.2
Suède	q/o	1.2	1.6	1.8	2.3	2.9	75.9	10.6	
Suisse[1]	o	2.2	4.0	4.5	4.7	4.9	22.3	11.2	
	f	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.6		
Turquie								8.1	
Royaume-Uni	f/o	4.0	5.8	4.5	4.3	4.4	-24.3	10.5	1.2
États-Unis	f	2.6	3.6	3.6	4.4	5.0	37.6	12.0	0.8
OCDE		**1.0**	**1.4**	**1.4**	**1.4**	**1.5**	**5.5**	**9.4**	**0.4**

o = obligatoire ; q = quasi-obligatoire ; et f = facultatif.

Source : Base de données de l'OCDE sur les dépenses sociales (SOCX) ; OCDE, Base de données des Principaux indicateurs économique. Pour plus d'informations sur les données, les sources et la méthodologie, voir Adema et Ladaique (2009).

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634591*

PROJECTIONS À LONG TERME DES DÉPENSES PUBLIQUES DE RETRAITE

Principaux résultats

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les dépenses publiques de retraite sont en hausse depuis plusieurs décennies, comme le montrent les deux précédents indicateurs. Les projections à long terme révèlent que ces dépenses devraient continuer à augmenter dans 21 pays de l'OCDE, et reculer dans 14 autres. En moyenne, les dépenses de retraite devraient passer de quelque 8.9 % du produit intérieur brut (PIB) en 2013-15 à 9.5 % du PIB en 2050.

La principale cause de la progression des dépenses de retraite est l'évolution démographique. Les projections ci-contre sont issues soit du rapport de la Commission européenne *2015 Ageing Report* – qui porte sur les 28 pays membres de l'UE plus la Norvège –, soit du rapport *Global Ageing 2016* de Standard & Poor's. Le tableau principal présente les données jusqu'en 2060 pour les pays pour lesquels les chiffres sont disponibles. Néanmoins, comme l'horizon est limité à 2050 pour onze pays de l'OCDE et pour toutes les autres grandes économies, c'est cette date qui constitue le principal point de comparaison dans le tableau.

Les projections à long terme sont un outil indispensable à l'élaboration des politiques de retraite, car il faut souvent du temps avant qu'une réforme ne commence à avoir un effet sur les dépenses publiques de retraite. On observe des différences entre les pays quant aux divers dispositifs pris en compte dans les prévisions, ce qui révèle la complexité et de la diversité des systèmes de retraite nationaux. Par exemple, selon les pays, les données comprennent ou non les régimes spéciaux des salariés du secteur public. De même, les projections incluent ou non les dépenses au titre des prestations soumises à conditions de ressources versées aux retraités. La couverture des données est également différente de celle de la Base de données sur les dépenses sociales (SOCX) de l'OCDE, d'où sont tirés les chiffres des deux précédents indicateurs sur l'évolution des dépenses. Pour les statistiques de 2013-15, des écarts entre la base de données SOCX et les sources utilisées ici sont possibles compte tenu de la diversité des prestations étudiées et des définitions utilisées.

Ces chiffres permettent toutefois de dégager de grandes tendances. Les dépenses de retraite devraient passer de 8.9 % du PIB à 9.5 % du PIB, en moyenne, à l'horizon 2050 dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Dans les 28 pays de l'UE, elles devraient passer de 11.2 % du PIB en 2020 à 11.7 % du PIB en 2035, avant de revenir aux niveaux actuels. Ce serait un résultat remarquable compte tenu de l'évolution démographique pendant toute la période. L'indicateur « Ratio de dépendance démographique des personnes âgées » figurant au chapitre 5 signale une hausse de près de 90 % de ce ratio (le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 personnes âgées de 20 à 64 ans) d'ici à 2050. La réduction des prestations versées aux futurs retraités, par le biais d'une indexation et d'une valorisation moindres ou des méthodes de calcul des prestations, associée au recul de l'âge ouvrant droit à la retraite, limiteront la progression des dépenses publiques de retraite.

Les dépenses publiques de retraite devraient augmenter dans 21 pays de l'OCDE d'ici à 2050. En Corée, les dépenses de retraite devraient plus que doubler sur cette période, à partir toutefois d'un faible niveau. Cette hausse rapide tient à la fois au vieillissement démographique et au fait que le régime de retraite n'est pas encore arrivé à maturité. En Slovénie, les dépenses publiques devraient encore s'accentuer, passant d'un niveau supérieur à la moyenne de l'OCDE, soit 12 % du PIB, à 16 % du PIB à l'horizon 2050.

Les dépenses publiques de retraite à long terme devraient progresser dans toutes les grandes économies sauf l'Inde, où elles restent stables, à 1 % du PIB, révélant un faible niveau de couverture. Ce sera tout particulièrement le cas au Brésil, où ces dépenses passeront de 9 % du PIB actuellement à 17 % du PIB d'ici 2050, et en Arabie saoudite, où elles augmenteront de 250 %, passant de 2.7 % en 2015 à 9.4 % en 2050.

Pour en savoir plus

Commission européenne (2015), *2015 Ageing Report*; Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060), Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Standard & Poor's (2016), *Global Aging 2016: 58 Shades of Gray*, McGraw Hill Financial.

7.5. Projections des dépenses publiques de retraite, 2013-60

	2013-15	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Pays de l'OCDE										
Australie	4.0								3.7	
Autriche	13.9	13.9	14.1	14.4	14.7	14.7	14.7	14.6	14.6	14.4
Belgique	11.8	11.8		12.3		13.0		12.9		13.0
Canada	5.5							6.9		
Chili	5.1							4.2		
République tchèque	9.0	9.0	9.1	9.0	8.8	9.0	9.3	9.6	9.8	9.7
Danemark	10.3	8.7	8.4	8.3	8.2	8.0	7.7	7.5	7.3	7.2
Estonie	7.6	7.6	7.3	7.1	7.0	6.9	6.8	6.7	6.6	6.3
Finlande	12.9	14.2	14.9	15.0	14.4	13.6	13.0	12.8	12.8	12.9
France	14.9	14.6	14.9	14.7	14.2	13.8	13.3	12.8	12.3	12.1
Allemagne	10.0	10.3	10.9	11.6	12.1	12.2	12.3	12.5	12.6	12.7
Grèce	16.2	15.5	15.0	14.4	14.1	14.1	14.1	14.4	14.2	14.3
Hongrie	11.5	9.8	9.3	8.9	9.1	9.6	10.4	10.7	11.0	11.4
Islande	3.3							3.5		
Irlande	7.4	8.0	8.7	9.1	9.6	10.0	10.2	10.0	9.3	8.4
Israël	5.3							6.2		
Italie	15.7	15.3	15.5	15.7	15.8	15.8	15.5	14.8	14.2	13.8
Japon	10.2							9.5		
Corée	2.6							6.3		
Lettonie	7.7	5.9	5.5	5.5	5.5	5.4	5.3	5.2	5.0	4.6
Luxembourg	9.4	10.6	11.2	11.9	12.4	12.7	12.7	12.5	12.4	13.4
Mexique	1.8							3.0		
Pays-Bas	6.9	7.1	7.4	7.7	8.1	8.3	8.3	8.1	7.9	7.8
Nouvelle- Zélande	4.7							7.2		
Norvège	9.9	10.7	11.1	11.3	11.4	11.4	11.4	11.6	11.9	12.4
Pologne	11.3	10.6	10.5	10.4	10.1	10.0	10.1	10.4	10.7	10.7
Portugal	13.8	14.6	14.9	15.0	15.0	14.8	14.6	14.4	13.8	13.1
République slovaque	8.1	8.0	7.9	7.6	7.7	8.1	8.6	9.1	9.7	10.2
Slovénie	11.8	11.1	11.4	12.3	13.3	14.3	15.1	15.6	15.6	15.3
Espagne	11.8	11.8	11.4	11.2	11.5	11.9	12.5	12.3	11.4	11.0
Suède	8.9	8.3	8.1	7.9	7.8	7.5	7.3	7.2	7.4	7.5
Suisse	9.8							10.7		
Turquie	7.2							5.6		
Royaume-Uni	7.7	7.4	7.8	7.9	8.2	8.4	8.1	8.1	8.3	8.4
États-Unis	4.9							5.9		
OCDE	**8.9**							**9.5**		**10.9**
Argentine	7.8							10.4		
Brésil	9.1							16.8		
Chine	4.1							9.5		
Inde	1.0							1.0		
Indonésie	0.8							1.2		
Fédération de Russie	9.1							12.4		
Arabie saoudite	2.7							9.4		
Afrique du Sud	2.2							3.3		
UE28	11.3	11.2	11.4	11.6	11.7	11.7	11.6	11.4	11.3	11.2

Note : Le chiffre pour l'OCDE28 ne prend en compte que les pays pour lesquels on dispose de données complètes entre 2010-2015 et 2050. Pour ce qui est de l'UE28, le chiffre correspond à la moyenne simple des données des États membres (et non à la moyenne pondérée publiée par la Commission européenne). Les régimes de retraite des fonctionnaires et des autres salariés du secteur public sont généralement inclus dans les calculs relatifs aux États membres de l'UE : voir Commission européenne (2015), *2015 Ageing Report*.

Source : Commission européenne (2015), *2015 Ageing Report*; Standard & Poor's (2016), *Global Aging 2016: 58 Shades of Gray: Argentina, Brazil, Canada, Chile, China, India, Indonesia, Israel, Japan, Korea, Mexico, New Zealand, Russian Federation, Saudi Arabia, South Africa, Switzerland, Turkey and the United States*; Standard & Poor's (2013), *Global Aging 2013: Rising to the Challenge: Iceland; Australia: 2015 Intergenerational Report Australia in 2055*. Les chiffres se fondent sur les mesures qu'il était proposé de mettre en œuvre au moment de la publication de ce rapport. Des modifications importantes ont depuis été apportées aux mesures proposées sur les pensions de vieillesse et d'invalidité, lesquelles pourraient avoir un impact sur ces projections.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634610

Panorama des pensions 2017
Les indicateurs de l'OCDE et du G20
© OCDE 2018

Chapitre 8

Pensions privées et fonds de réserve publics pour les retraites

La série d'indicateurs sur les pensions privées et les fonds de réserve publics suit le même modèle que dans la dernière édition du Panorama des pensions.

Le premier de ces sept indicateurs porte sur la proportion de la population active qui est couverte par les régimes de retraite privés. Il établit une distinction entre régimes obligatoires, quasi obligatoires et facultatifs, et entre dispositifs professionnels, qu'ils soient fournis par l'employeur ou correspondent à un régime de branche, et dispositifs individuels, convenus entre un particulier et un prestataire de produits de retraite.

Le deuxième indicateur examine la diversité des régimes de retraite et montre les différents types de dispositifs qui existent dans les pays de l'OCDE. Il présente une ventilation des actifs de retraite par type de plan (plans professionnels à prestations définies, plans professionnels à cotisations définies et plans individuels).

Le troisième indicateur porte sur les actifs des régimes de retraite privés et des fonds de réserve au cours de la dernière année disponible. Les supports d'investissement de ces actifs sont étudiés dans le quatrième indicateur. Vient ensuite une analyse du rendement des placements effectués par les régimes de retraite privés et les fonds de réserve publics, respectivement en 2016 et 2015.

Le sixième indicateur s'intéresse aux charges d'exploitation des dispositifs privés et aux frais facturés aux adhérents par les prestataires de retraite dans certains plans de retraite à cotisations définies.

Le dernier indicateur porte sur les coefficients de capitalisation des régimes à prestations définies pour la période 2012-16.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

COUVERTURE DES PLANS DE RETRAITE PRIVÉS

Principaux résultats

En 2016, les régimes de retraite privés assuraient une couverture quasi universelle à travers des plans obligatoires ou quasi obligatoires (c'est-à-dire qu'ils couvraient les salariés de nombreux secteurs par le biais de conventions collectives) dans 17 pays de l'OCDE. Dans dix autres pays, les régimes privés facultatifs (professionnels ou individuels) couvraient plus de 40 % de la population d'âge actif.

En 2016, 17 des 35 pays de l'OCDE étaient dotés à des degrés divers de régimes privés obligatoires ou quasi obligatoires auxquels adhérait une part importante de la population active. En Finlande, en Islande et en Suisse, les plans de retraite professionnels sont obligatoires et couvrent plus de 70 % de la population d'âge actif : les employeurs doivent gérer un régime de retraite et les taux de cotisation sont définis par les pouvoirs publics. D'autres plans de retraite professionnels peuvent être qualifiés de quasi-obligatoires : en application de conventions collectives de branche ou nationales, les employeurs doivent mettre en place des dispositifs auxquels les salariés sont tenus d'adhérer. Étant donné que certains secteurs d'activité peuvent ne pas être couverts par de tels accords, ces régimes ne sont pas considérés comme obligatoires (c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas et de la Suède). Dans ces pays, la couverture est proche de celle que connaissent les pays dotés de régimes obligatoires.

Les dispositifs obligatoires bâtis autour de comptes individuels sont très répandus en Amérique latine et en Europe centrale et orientale, où ils se sont en partie substitués aux régimes de sécurité sociale. Ils sont en place au Chili, en Estonie, au Mexique et en République slovaque. Parmi les autres pays de l'OCDE qui les ont aussi adoptés, on peut citer le Danemark, Israël et la Suède (régime public par capitalisation). Alors qu'au Chili, au Danemark, en Estonie, en Israël et en Suède, la couverture est quasiment universelle, ce n'est pas encore le cas dans les autres pays, où les salariés âgés ne sont généralement pas couverts par ces nouveaux régimes. Le taux de couverture, qui est compris entre 40 % et 60 %, va donc continuer d'augmenter au fur et à mesure que de nouveaux salariés adhéreront à ces plans de retraite individuels. Dans certains de ces pays, le travail informel est très développé, ce qui limite la couverture de ces régimes.

La couverture des plans de retraite professionnels facultatifs varie suivant les pays. Ces mécanismes sont qualifiés de facultatifs en ce sens que les employeurs, dans certains pays en commun avec les salariés, sont libres d'établir des plans de retraite. Les plans de retraite individuels sont facultatifs lorsqu'une personne peut librement décider d'y adhérer ou non. La couverture des régimes facultatifs (professionnels ou individuels) est supérieure à 40 % en Allemagne, en Belgique, aux États-Unis, en Irlande, en Islande, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Pologne, au Royaume-Uni et en République tchèque. En revanche, elle est très limitée (inférieure à 5 %) dans des pays comme la Grèce, où le taux de chômage relativement élevé peut en partie expliquer la faible couverture des régimes privés.

L'Italie, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la Turquie ont mis en place, à l'échelle nationale, une affiliation automatique (avec clause dérogatoire) aux régimes de retraite privés. Les résultats sont contrastés. La Nouvelle-Zélande a atteint un taux de couverture de 75 % pour son dispositif KiwiSaver (introduit en 2007). En Italie, depuis 2007, les indemnités de fin de contrat (perçues dans le cadre du régime dénommé *Trattamento di Fine Rapporto* – TFR) des employés du secteur privé sont automatiquement versées sur un plan de retraite professionnel, à moins que l'employé ne choisisse expressément de conserver le régime TFR. En dépit de cette disposition, 20 % seulement de la population en âge de travailler sont couverts par un plan de retraite facultatif dans ce pays. Au Royaume-Uni, la couverture de la population d'âge actif s'est substantiellement accrue, passant de 34 % en 2012/13 à 43 % en 2015/16. Néanmoins, la proportion de travailleurs indépendants couverts par un plan au Royaume-Uni va décroissant car ces actifs ne sont pas concernés par le système d'affiliation automatique. La Turquie vient elle aussi d'introduire un système d'affiliation automatique en 2017. Les employeurs qui emploient au moins cinq salariés sont tenus d'affilier tous leurs salariés de moins de 45 ans à un régime de retraite. L'affiliation automatique est également encouragée par la réglementation au Canada et aux États-Unis.

Définition et mesure

Le terme « régimes privés » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (fonds de pension et plans provisionnés) mais aussi les régimes publics capitalisés (par exemple l'ATP au Danemark).

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer la couverture des régimes de retraite (voir OCDE, 2012, pour les diverses méthodes et leurs limites). Dans le calcul effectué ici, pour être adhérent à un plan de retraite, une personne doit disposer d'actifs dans un tel plan ou de droits à prestations à ce titre.

Il peut arriver que l'on comptabilise une personne plus d'une fois lorsqu'on utilise des données administratives, dans la mesure où certains individus sont susceptibles d'adhérer à la fois à un plan de retraite professionnel et à un plan individuel, tous deux facultatifs. De ce fait, la couverture totale des régimes facultatifs ne peut être obtenue en additionnant les chiffres de couverture des dispositifs professionnels et individuels.

Pour en savoir plus

OCDE (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, Éditions OCDE, Paris, *http://dx.doi.org/10.1787/9789264169401-en*.

8.1. Couverture des plans de retraite privés, par type de dispositif, 2016

En pourcentage de la population d'âge actif (15-64 ans)

	Obligatoire/quasi obligatoire	Facultatif		
		Professionnel	Individuel	Total
Australie	75.7	x	..	..
Autriche	x	13.9	18.0	..
Belgique	x	59.6	..	..
Canada	x	26.3	25.2	..
Chili	84.3	..	..	..
République tchèque	x	x	52.6	52.6
Danemark	ATP : 84.0 PQO : 63.4	x	18.0	18.0
Estonie	81.4	x	12.3	12.3
Finlande	89.8	6.6	19.0	25.6
France	x	24.5	5.7	..
Allemagne	x	57.0	33.8	70.4
Grèce	x	1.3	..	..
Hongrie	x	..	18.4	..
Islande	85.1	x	45.2	45.2
Irlande	x	38.3	12.6	46.7
Israël	91.1	..	..	..
Italie	x	9.2	11.5	20.0
Japon	..	45.4	13.4	50.8
Corée	17.1	x	24.0	24.0
Lettonie	~100	0.3	11.4	..
Luxembourg	x	5.1	..	..
Mexique	61.4	1.7	..	..
Pays-Bas	88.0	x	28.3	28.3
Nouvelle-Zélande	x	6.8	74.8	..
Norvège	56.3	..	26.7	..
Pologne	x	1.6	66.6	..
Portugal	x	3.7	4.5	..
République slovaque	36.1	x	19.0	19.0
Slovénie	x	..	..	37.8
Espagne	x	3.3	15.7	18.6
Suède	RPC : ~100 PQO : ~90	x	24.2	24.2
Suisse	73.7	x	..	..
Turquie	1.5	1.0	13.9	..
Royaume-Uni	x	..	..	43.0
États-Unis	x	40.8	19.3	..

Note : PQO = professionnel quasi obligatoire ; RPC = régime par capitalisation ; .. = non disponible ; x = non applicable ; ~ = environ. Les taux de couverture sont fournis par rapport à la population active totale (personnes de 15 à 64 ans), sauf indication contraire dans les notes détaillées correspondant au présent tableau.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634629

STRUCTURE DES SYSTÈMES DE RETRAITE PRIVÉS

Principaux résultats

Il existe divers types de régimes de retraite dans le monde. Dans la plupart des pays de l'OCDE, plans professionnels et dispositifs individuels se côtoient. En 2016, l'ampleur des plans professionnels en termes d'actifs était très variable d'un pays à l'autre. Le plus souvent, ces plans sont gérés par des fonds de pension, à quelques exceptions notables près (le Danemark ou la France par exemple). Les dispositifs individuels et les régimes professionnels à cotisations définies gagnent en importance, aux dépens des régimes professionnels à prestations définies.

Il existe divers types de régimes de retraite dans le monde. Ainsi, certains sont réservés aux travailleurs salariés, quand d'autres peuvent être souscrits directement par les personnes, sans l'intervention de l'employeur, par exemple. Lorsque l'accès à un plan de retraite est lié à l'existence d'une relation d'emploi et que le plan en question a été établi par un employeur ou des partenaires sociaux pour le compte des salariés, il s'agit d'un régime professionnel. Selon la taxonomie de l'OCDE, on parle de plan individuel lorsque l'accès à ce plan n'est pas automatiquement lié à l'existence d'une relation d'emploi et que le plan est établi directement par un fonds de pension ou une institution financière agissant en qualité de prestataire de produits de retraite, sans aucune intervention de la part de l'employeur.

Dans la plupart des pays ayant communiqué des données, plans professionnels et plans individuels se côtoient. C'est le cas dans 32 des 35 pays de l'OCDE. Les personnes peuvent être affiliées à plusieurs régimes de retraite professionnels du fait des divers emplois qu'elles ont exercés au cours de leur vie, et à plusieurs plans individuels souscrits directement auprès d'un prestataire de retraites. En 2016, l'importance des régimes professionnels en termes d'actifs était très variable d'un pays à l'autre.

Les régimes professionnels sont très majoritairement financés par le biais de fonds de pension dans la plupart des pays de l'OCDE, les principales exceptions étant la Belgique, la Corée, le Danemark, la France, la Norvège et la Suède, où les contrats d'assurance retraite jouent un rôle important, et l'Allemagne et l'Autriche, où les plans provisionnés – provisions inscrites au bilan de l'entreprise qui finance le dispositif – constituent l'un des principaux instruments de financement des plans de retraite professionnels. Les dispositifs individuels sont souvent financés par des contrats d'assurance retraite ou des produits financiers proposés par des banques ou des gérants de portefeuille.

Suivant la façon dont les prestations de retraite sont calculées et suivant la personne qui supporte les risques, les plans de retraite professionnels sont soit à prestations définies, soit à cotisations définies. Dans les plans à cotisations définies, ce sont les participants qui supportent l'essentiel des risques, tandis que dans les plans à prestations définies classiques, c'est l'employeur promoteur qui assume tous les risques. Dans certains pays, les employeurs ont mis en place des plans à prestations définies hybrides ou mixtes qui prennent des formes diverses, mais s'accompagnent toujours d'un certain partage des risques entre employeur et salariés. Aux Pays-Bas par exemple, le montant des prestations peut dépendre de la solvabilité de l'organisme de retraite. Les plans sur solde de trésorerie (« cash balance plans », une autre sorte de dispositif hybride à prestations définies) versent des prestations basées sur un taux de cotisation fixe et un taux de rendement garanti (la garantie est assurée par l'employeur, c'est pourquoi ces plans de retraite rentrent dans la catégorie des dispositifs à prestations définies). Ce type de régime existe en Belgique (où les employeurs sont légalement tenus de garantir un rendement minimum), aux États-Unis et au Japon. Les dispositifs sont dits mixtes lorsqu'ils sont constitués de deux composantes distinctes (l'une à prestations définies, l'autre à cotisations définies) regroupées dans le même plan de retraite. Dans ce type de plan, les prestations peuvent ainsi être calculées en utilisant une formule à cotisations définies jusqu'à un certain âge avant le départ en retraite et en appliquant une formule à prestations définies au-delà. Il existe également des dispositifs à cotisations définies, par exemple au Danemark, qui garantissent les prestations ou les rendements. Ils rentrent dans la catégorie des dispositifs à cotisations définies, car il n'y a aucun recours possible contre l'employeur en cas de sous-capitalisation.

Dans la plupart des pays ayant transmis des informations, la part d'actifs détenue dans le cadre de régimes à cotisations définies et de dispositifs individuels est plus importante que celle détenue dans le cadre de régimes à prestations définies : cette part dépasse 50 % dans 18 des 23 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données.

Les régimes à cotisations définies et les plans individuels gagnent en importance, aux dépens des régimes à prestations définies, même dans les pays où, historiquement, une grande partie des actifs est détenue dans le cadre de ce dernier type de dispositif (les États-Unis par exemple). Dans d'autres pays également, les régimes à prestations définies cèdent progressivement la place aux régimes à cotisations définies et aux plans individuels. En Irlande par exemple, le montant des actifs détenus dans le cadre de régimes à prestations définies a chuté de 62 146 millions EUR en 2015 à 61 465 millions EUR en 2016.

Définition et mesure

Le terme « régimes privés » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (fonds de pension et plans provisionnés) mais aussi les régimes publics capitalisés (par exemple l'ATP au Danemark).

L'OCDE a établi un ensemble de principes de classification pour les pensions privées (voir OCDE, 2005). C'est ce cadre conceptuel qui est utilisé ici.

Pour en savoir plus

OCDE (2005), *Les pensions privées : classification et glossaire de l'OCDE*, OCDE, Paris, *www.oecd.org/finance/private-pensions/38356329.pdf*.

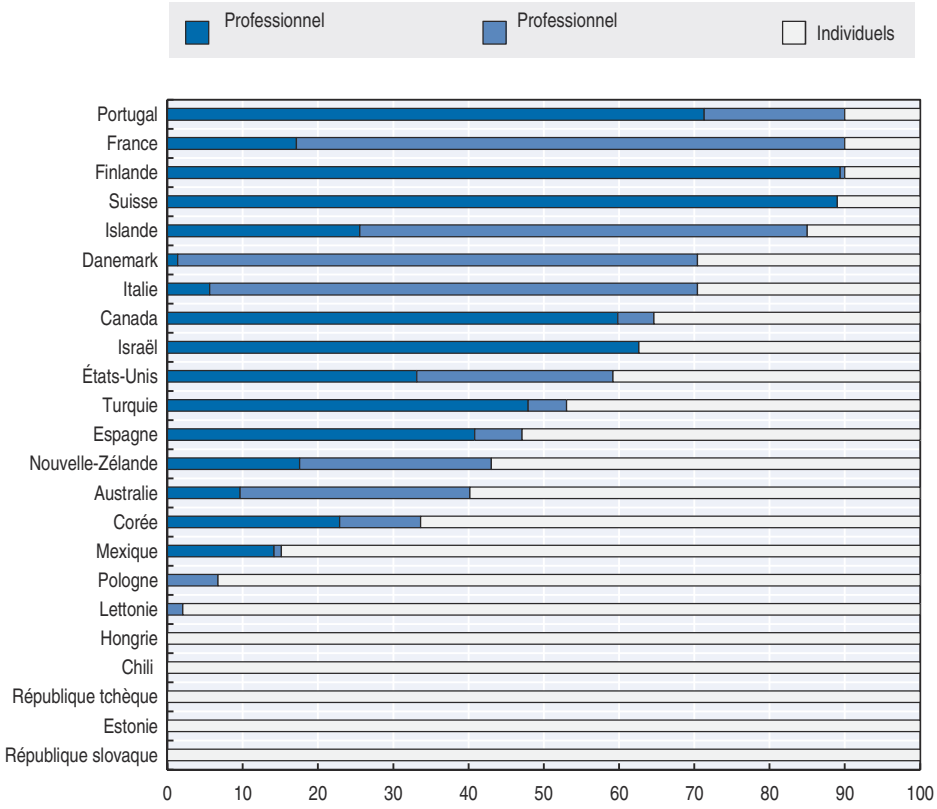
8.2. Types de régime de retraite disponibles dans la zone OCDE, selon la taxonomie de l'OCDE, 2016

		Plans de retraite professionnels			
		Prestations définies uniquement	Prestations définies et cotisations définies	Cotisations définies uniquement	Néant
Plans individuels	**Oui**	Finlande, Allemagne, Israël, Suisse	Australie, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, France, Islande, Irlande, Italie, Japon, Corée, Luxembourg, Mexique, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Turquie, Royaume-Uni, États-Unis	Chili, Grèce, Hongrie, Lettonie, Pologne, Slovénie	République tchèque, Estonie, République slovaque
	Non				

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634648

8.3. Répartition des actifs de retraite par type de plan de retraite privé dans certains pays de l'OCDE, 2016

En pourcentage du montant total des investissements



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634667

ACTIFS DES PLANS DE RETRAITE PRIVÉS ET DES FONDS DE RÉSERVE PUBLICS

Principaux résultats

La plupart des pays de l'OCDE ont accumulé une grande quantité d'actifs afin de faire face aux engagements de retraite futurs. La moyenne pondérée des actifs des plans de retraite privés de l'OCDE représentait 83 % du produit intérieur brut (PIB) en 2016 (les PIB nationaux servant de coefficients de pondération). Dix-huit pays de l'OCDE ont également créé des fonds de réserve publics en vue de financer les retraites publiques. Dans ces pays, les recettes constituées à cet effet atteignaient en moyenne 19 % du PIB en 2015.

Les actifs des plans de retraite privés atteignaient 38 100 milliards USD en 2016 dans la zone OCDE. C'est aux États-Unis que le marché des retraites privées est le plus développé parmi les pays membres de l'OCDE, avec 25 100 milliards USD d'actifs accumulés, ce qui représente 65.9 % de l'ensemble des pays de l'OCDE. Les autres pays membres où les systèmes de retraite privés occupent une place importante sont notamment le Canada, avec 2 400 milliards USD d'actifs et 6.3 % du marché de l'OCDE en 2016, le Royaume-Uni (2 300 milliards USD et 6.0 % du marché), l'Australie (1 500 milliards USD et 4.0 % du marché), le Japon (1 400 milliards USD et 3.6 %) et les Pays-Bas (1 300 milliards USD et 3.5 %).

Le ratio moyen actifs/PIB de l'OCDE, pondéré en fonction du PIB de chaque pays, s'établissait à 83.0 % en 2016. Sept pays de l'OCDE affichaient un ratio actifs/PIB supérieur à 100 % : le Danemark (209.0 %), les Pays-Bas (180.3 %), le Canada (159.2 %), l'Islande (150.7 %), la Suisse (141.6 %), les États-Unis (134.9 %) et l'Australie (123.9 %). Ces pays ont mis en place des régimes de retraite privés depuis longtemps et, à l'exception du Canada et des États-Unis, disposent de systèmes obligatoires ou quasi obligatoires.

Dans les autres pays, l'importance des actifs des plans de retraite par rapport au PIB était assez variable. Neuf pays de l'OCDE enregistraient des ratios actifs/PIB inférieurs à 100 % mais supérieurs à 20 %. Il s'agit de pays qui ont établi des régimes de retraite par capitalisation obligatoires au cours des dernières années. Parmi ceux-ci, le régime du Chili est le plus ancien et ses actifs accumulés représentent 69.6 % de son PIB. Par ailleurs, les perspectives de croissance sont excellentes dans des pays comme l'Estonie et le Mexique, qui ont instauré des dispositifs privés obligatoires à la fin des années 90 et au début des années 2000. Les actifs y ont depuis augmenté rapidement et représentent, respectivement, 15 % et 20 % du PIB à fin 2016. Ces chiffres vont rester orientés à la hausse dans les années et les décennies à venir, puisque de nouveaux salariés vont adhérer à ces régimes et que les adhérents actuels vont continuer à cotiser.

On trouve également une dose de capitalisation dans les régimes de pensions d'État, qui sont généralement financés par répartition. Les fonds de réserve publics devraient jouer à l'avenir un rôle majeur dans le financement de certains régimes de retraites publics, en atténuant l'impact du vieillissement de la population sur les finances publiques. Fin 2015, le montant total des actifs de ces fonds s'établissait à 5 100 milliards USD pour les 18 pays de l'OCDE pour lesquels les chiffres sont connus. Les réserves les plus importantes étaient détenues par le Social Security Trust Fund (États-Unis) avec 2 800 milliards USD, ce qui représente 54.7 % du total des actifs détenus par ce type de fonds dans l'OCDE, même si ces actifs consistent en titres de créance non négociables émis par le ministère des Finances américain en faveur du Social Security Trust. Le Fonds d'investissement des pensions (Japon) se situait en deuxième position, avec 1 100 milliards USD (22.1 % de l'ensemble de l'OCDE). Parmi les autres pays, la Corée, le Canada et la Suède ont également accumulé des réserves importantes qui représentent respectivement 8.5 %, 4.8 % et 2.9 % du total de l'OCDE.

Pour ce qui est de leur poids dans l'économie nationale, les actifs des fonds de réserve publics s'élevaient en moyenne à 13.9 % du PIB dans la zone OCDE en 2015. C'est le fonds de pension national coréen qui affichait le ratio le plus élevé (32.8 % du PIB). Celui-ci est également important au Luxembourg (30.2 %), en Suède (29.5 %) et au Japon (25.8 %). En Australie, en Belgique, au Chili et en Pologne, ces fonds ont été créés assez récemment (entre 2001 et 2006), ce qui explique le faible niveau des actifs accumulés jusqu'à présent. Ce panier d'actifs devrait continuer à se développer dans les prochaines années, même si certains pays comme l'Espagne ont déjà commencé à retirer une partie de l'épargne pour couvrir les déficits de la sécurité sociale. Le *National Pension Reserve Fund* irlandais, rebaptisé *Ireland Strategic Investment Fund* en 2014, n'entre plus dans la catégorie des fonds de réserve publics pour les retraites car son mandat dépasse désormais le financement des régimes de retraite par répartition.

Définition et mesure

Le terme « régimes privés » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (fonds de pension et plans provisionnés) mais aussi les régimes publics capitalisés (par exemple l'ATP au Danemark).

Les plans de retraite privés sont des plans de retraite administrés par une institution distincte des administrations publiques. Ils sont gérés par l'employeur, agissant en tant que promoteur du plan, par un fond de pension ou par un prestataire de services du secteur privé. Dans certains pays, ils peuvent prévoir des plans pour les salariés du secteur public.

Les plans de retraite publics capitalisés sont des plans de retraite gérés par une institution publique.

Les fonds de réserve publics sont des réserves constituées par les États ou les organismes de sécurité sociale afin de financer les systèmes publics de retraite, qui sont autrement financés par répartition. Les actifs de ce fonds de réserve font partie du secteur public au sens large.

8.4. Actifs des plans de retraite privés et des fonds de réserve publics dans les pays de l'OCDE et dans d'autres grandes économies, dernière année disponible

En pourcentage du PIB et en millions USD

	Plans de retraite privés, 2016		Fonds de réserve publics, 2015	
	En % du PIB	Millions USD	En % du PIB	Millions USD
Pays de l'OCDE				
Australie	123.9	1 523 302	7.3	90 026
Autriche	6.0	21 980	x	x
Belgique	6.9	30 612	5.2	23 439
Canada	159.2	2 403 874	17.0	249 215
Chili	69.6	174 480	3.6	8 112
République tchèque	8.4	15 684	x	x
Danemark	209.0	611 895	x	x
Estonie	16.4	3 656	x	x
Finlande	59.3	134 867	8.8	20 416
France	9.8	230 184	2.5	59 552
Allemagne	6.8	223 906	1.1	37 055
Grèce	0.7	1 254	x	x
Hongrie	4.3	5 105	x	x
Islande	150.7	32 359	x	x
Irlande	40.7	118 322	x	x
Israël	55.7	177 293	x	x
Italie	9.4	165 238	x	x
Japon	29.4	1 354 754	25.8	1 137 247
Corée	26.9	364 634	32.8	436 950
Lettonie	12.7	3 340	x	x
Luxembourg	2.9	1 659	30.2	17 215
Mexique	16.7	156 503	0.1	1 511
Pays-Bas	180.3	1 335 227	x	x
Nouvelle- Zélande	24.4	45 109	11.8	19 974
Norvège	10.2	36 899	6.9	24 269
Pologne	9.3	41 038	1.1	4 984
Portugal	10.8	21 092	7.9	15 350
République slovaque	11.2	9 523	x	x
Slovénie	7.0	2 963	x	x
Espagne	14.0	164 241	3.0	35 362
Suède	80.6	389 264	29.5	147 883
Suisse	141.6	904 380	x	x
Turquie	4.8	35 217	x	x
Royaume-Uni	95.3	2 273 713	x	x
États-Unis	134.9	25 126 592	15.4	2 812 510
OCDE	**Simple : 50.0 % Pondéré : 83.0 %**	**Total : 38 140 159**	**Simple : 11.7 % Pondéré : 13.9 %**	**Total : 5 141 071**
Argentine	..	..	10.3	50 689
Brésil	22.9	439 507	x	x
Chine (République populaire de)	1.5	159 357	2.7	294 820
Inde	1.1	23 472	4.6	101 247
Indonésie	1.8	17 035	..	..
Fédération de Russie	6.1	87 038	x	x
Arabie saoudite	..	..	..	..
Afrique du Sud	100.6	259 622	x	x

Note : .. = non disponible ; x = non applicable ; simple = moyenne simple ; pondéré = moyenne pondérée. La ligne « OCDE » indique le montant total des actifs en millions USD ainsi que les moyennes arithmétique et pondérée des actifs en pourcentage du PIB (le PIB exprimé en USD servant à calculer la pondération) pour les pays de la zone OCDE ayant communiqué des données.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial et *Annual Survey of Public Pension Reserve Funds*.

StatLink *http://dx.doi.org/10.1787/888933634686*

RÉPARTITION DES ACTIFS DES PLANS DE RETRAITE PRIVÉS ET DES FONDS DE RÉSERVE PUBLICS

Principaux résultats

Les prestataires de produits de retraite et les fonds de réserve publics continuaient, respectivement fin 2016 et fin 2015, d'investir essentiellement dans les catégories d'actifs classiques (principalement actions et obligations). La part des actions et des obligations varie considérablement suivant les pays, même si, d'une manière générale, la préférence va aux obligations.

Dans la plupart des pays de l'OCDE pour lesquels les chiffres de 2016 sont disponibles, les actions et les obligations demeurent les deux catégories d'actifs les plus importantes : fin 2016, elles représentaient plus de 80 % du portefeuille des prestataires de retraites dans 16 pays de l'OCDE. La part conjuguée des actions et obligations dans le portefeuille total des prestataires de retraites s'élevait fin 2016 à 99.2 % au Chili, 97.4 % au Mexique, 92.6 % en Pologne, 91.9 % en Hongrie, 91.4 % en Grèce, 91.1 % en Norvège, 90.4 % en République tchèque, 89.4 % au Luxembourg, 86.4 % en Suède, 83.9 % en Lettonie et aux Pays-Bas, 82.5 % en République slovaque, 81.6 % aux États-Unis, 81 % en Islande et 80.5 % en Slovénie. À l'autre extrémité, elle était inférieure ou proche de 50 % pour un petit nombre de pays, dont le Royaume-Uni (53 %).

La proportion des actions et des obligations dans le portefeuille des prestataires de retraites varie considérablement suivant les pays. Même si, d'une manière générale, la préférence allait fin 2016 aux obligations, l'inverse se vérifie dans certains pays de l'OCDE, comme l'Australie, où les actions (51.1 %) l'emportaient sur les obligations (10.2 %), la Finlande (37.1 % contre 30.6 %) ou les États-Unis (46.4 % contre 35.2 %).

Pour ce qui est des obligations, les titres du secteur public – par opposition à ceux des sociétés – constituaient dans de nombreux pays une part importante des portefeuilles obligataires détenus directement par les prestataires de retraites (à l'exclusion des investissements dans les fonds commun de placement). Ils représentaient ainsi 91.8 % de l'ensemble des portefeuilles d'obligations détenus directement en Hongrie, 88.3 % en Israël, 84.6 % en République tchèque et 82.2 % en Turquie, mais seulement 26.4 % en Norvège, 17.8 % en Nouvelle-Zélande et 11.9 % en Pologne.

Les liquidités et dépôts constituaient également une part non négligeable des portefeuilles des prestataires de retraites dans certains pays de l'OCDE. Leur part dans le portefeuille total atteignait fin 2016 23.3 % en Estonie et 24.5 % en Turquie.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les prêts, l'immobilier (terrains et constructions), les contrats d'assurance non imputés et les fonds d'investissement privés (désignés par « autres actifs » dans le graphique) ne constituaient qu'une part relativement faible des investissements des prestataires de retraites, malgré quelques exceptions. L'immobilier, par exemple, occupait une place importante dans le portefeuille de ces organismes (soit directement, soit indirectement par le biais d'organismes de placement collectif) en Australie, au Canada, en Finlande, au Portugal et en Suisse (de 5 % à 20 % de l'ensemble des actifs).

Fin 2015, les titres à revenu fixe et les actions étaient également les catégories d'actifs prédominantes au sein des portefeuilles des fonds de réserve publics. Certains fonds privilégiaient en outre nettement les actions, signe de leurs perspectives d'investissement à long terme et, en général, d'une plus grande autonomie en matière de placements. Ainsi, en 2015, le Fonds de pension d'État norvégien a investi 55.2 % de ses actifs en actions et 40.1 % en placements à revenu fixe, alors que les chiffres se situaient autour de, respectivement, 45 % et 30 % pour les fonds AP suédois (fonds AP1, AP2, AP3 et AP4) et de 42.0 % et 21.5 % pour le Régime de rentes du Québec. Les réserves de l'Office d'investissement du régime de pensions du Canada (OIRPC) étaient à peu près également réparties entre actions (32.3 %) et titres à revenu fixe (26.7 %). En revanche, au Chili, au Portugal et en Pologne, les fonds de réserve étaient beaucoup plus investis en obligations qu'en actions en 2015.

Les fonds de réserve de la Belgique, de l'Espagne et des États-Unis constituent des cas à part car ils sont, de par la loi, entièrement investis en obligations d'État.

Certains fonds de réserve ont également commencé à investir dans l'immobilier et dans des catégories d'actifs non traditionnels comme le capital-investissement ou les fonds d'arbitrage. Les fonds de réserve qui ont le plus lourdement investi dans ces deux dernières catégories d'actifs sont ceux du Mexique (45.6 % au total en 2015) et de l'Australie (23.5 %).

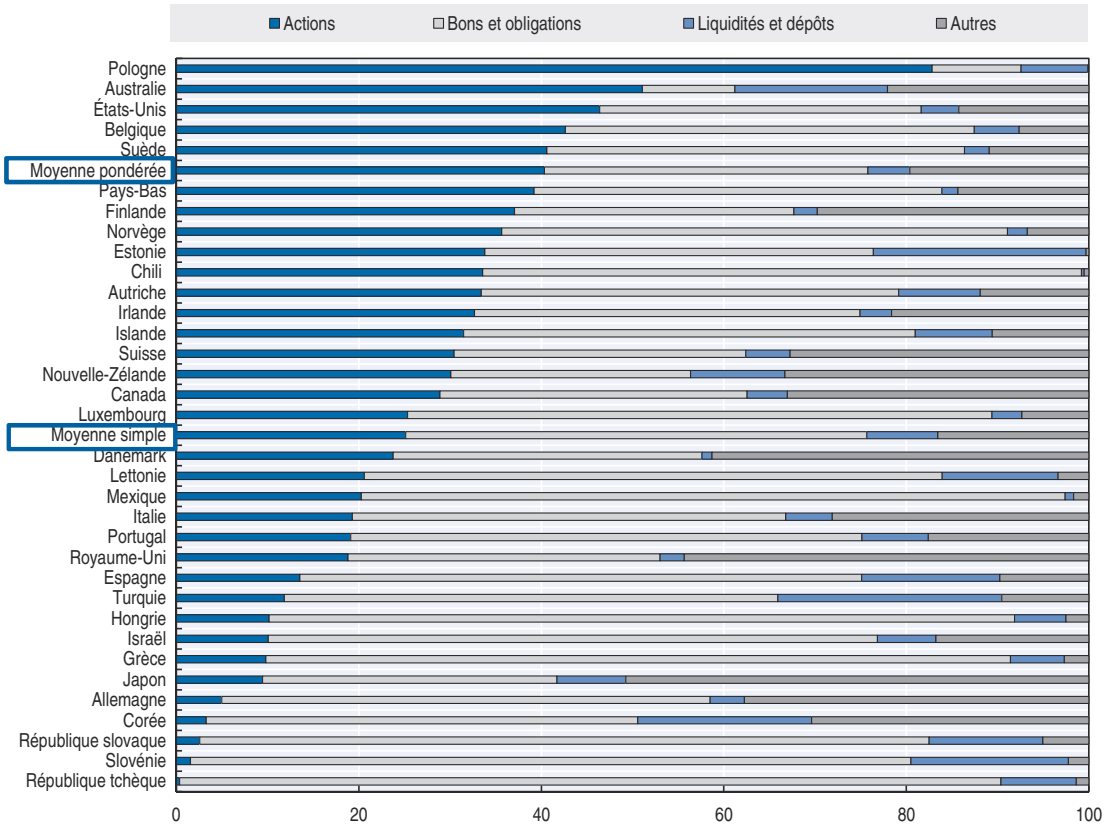
Définition et mesure

Le terme « régimes privés » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (fonds de pension et plans provisionnés) mais aussi les régimes publics capitalisés (par exemple l'ATP au Danemark).

Les données sur la répartition des actifs comprennent à la fois les investissements directs en actions, bons et obligations et en liquidités et dépôts et les investissements indirects effectués par le biais des organismes de placement collectif. Les Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial collectent des informations sur les investissements réalisés dans les organismes de placement collectif et le type de placements effectués par ces organismes (liquidités et dépôts, bons et obligations, actions, etc.). Lorsque la répartition par type de placement n'a pas été fournie par les pays, des estimations ont été réalisées en supposant que la répartition des investissements des organismes de placement collectifs en liquidités et dépôts, bons et obligations, actions et autres était identique à celle des investissements directs des prestataires de retraites dans ces catégories de placements.

8.5. Répartition des actifs des plans de retraite privés dans certains pays de l'OCDE, 2016

En pourcentage du montant total des investissements

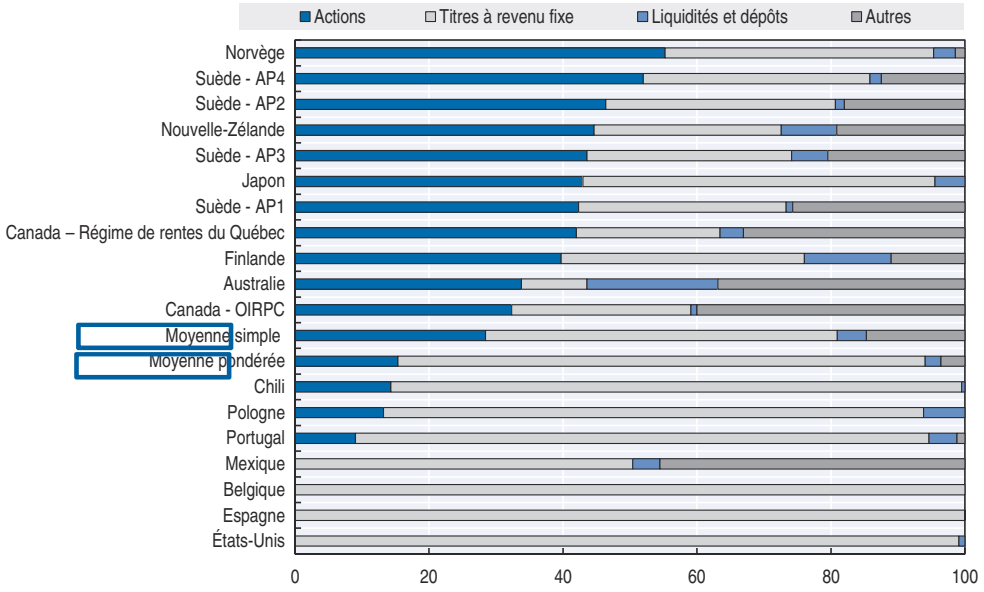


Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634705

8.6. Répartition des actifs des fonds de réserve publics dans certains pays de l'OCDE, 2015

En pourcentage du montant total des investissements



Source : OCDE, *Annual Survey of Public Pension Reserve Funds.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634724

RENDEMENT DES PLANS DE RETRAITE PRIVÉS ET DES FONDS DE RÉSERVE PUBLICS

Principaux résultats

Malgré la volatilité des marchés financiers du fait de l'évolution de la situation internationale, les plans de retraite privés ont affiché des taux de rendement positifs dans la plupart des pays de l'OCDE en 2016. Les prestataires de retraites ont enregistré des taux de rendement réels positifs, avec une moyenne pondérée de 2.4 %. Les fonds de réserve publics ont tous enregistré des rendements positifs en 2015.

Malgré la volatilité causée par l'évolution de la situation internationale (le vote sur le Brexit par exemple), les plans de retraite privés ont enregistré des rendements positifs dans la plupart des pays de l'OCDE en 2016.

En 2016, les plans de retraite privés ont connu un taux de rendement moyen de leurs investissements de plus de 2 % en termes réels dans la zone OCDE. Ceux qui ont obtenu les meilleurs rendements se situent en Europe, en particulier en Pologne (8.3 %), en Irlande (8.1 %), aux Pays-Bas (7.2 %) et en Slovénie (6.9 %). Les plans de retraite privés au Danemark ont également enregistré un taux de rendement réel de plus de 5 %, du fait du placement des actifs de retraite en actions, d'autres formes d'investissement et de créances à haut rendement, d'après les autorités danoises. Seuls trois pays ont fait état de rendements négatifs en termes réels en 2016 : l'Islande (-0.3 %), le Mexique (-0.4 %) et la République tchèque (-1.2 %). Le taux de rendement net réel des investissements étant établi à partir du rendement nominal des plans et de l'inflation, un chiffre bas peut s'expliquer soit par des gains et des revenus faibles, soit par l'inflation. En 2016, les plans de retraite privés en République tchèque, en Islande et au Mexique ont tous enregistré des taux de rendement positifs en termes nominaux (respectivement, 0.8 %, 1.6 % et 2.9 %), mais néanmoins inférieurs au taux d'inflation (respectivement, 2.0 %, 1.9 % et 3.4 %).

Tous les fonds de réserve publics ont connu des rendements positifs au cours de la dernière année pour laquelle des informations sont disponibles (2015), avec un taux de rendement net moyen (pondéré par les actifs gérés à la fin de l'année) de 3.2 % en termes réels. Les fonds qui ont enregistré les meilleurs résultats en 2015 sont ceux du Canada (14.1 % pour l'OIRPC, 8.8 % pour le Régime de rentes du Québec), du Chili (8.1 %) et de la Suède (12.1 % pour l'AP6, 6.7 % pour l'AP3 et l'AP4). Seul le Fonds de réserve démographique de la Pologne a affiché un rendement inférieur à 1 % en 2015 (0.5 %).

Définition et mesure

Le terme « régimes privés » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (fonds de pension et plans provisionnés) mais aussi les régimes publics capitalisés (par exemple l'ATP au Danemark).

Les rendements réels (après inflation) ont été calculés en monnaie nationale, avant impôt mais déduction faite des frais de gestion financière.

Le rendement nominal net moyen des investissements des plans de retraite privés est calculé à l'aide d'une formule commune à tous les pays, à l'exception de l'Irlande, d'Israël, de la Suède, de la Turquie et des États-Unis. Pour ces pays, en effet, soit les autorités ont communiqué les rendements nominaux établis à l'aide de leur propre formule, soit ces rendements figurent dans des publications officielles nationales. La formule commune correspond au rapport entre le revenu net des investissements à la fin de l'année et le volume moyen des actifs durant l'année.

En ce qui concerne les fonds de réserve publics, les rendements nominaux ont été communiqués directement par les fonds, qui ont employé leur propre formule et leur propre méthodologie.

Il est possible que les rendements sur une année ne reflètent pas avec exactitude la performance sur le long terme. En effet, les actifs des plans de retraite privés sont investis sur 30 ou 40 ans et il importe par conséquent d'évaluer leur rendement sur une période plus longue qu'une année. Pour connaître les rendements annuels moyens sur une plus longue période, on se référera à d'autres publications de l'OCDE (OCDE, 2017a, 2017b).

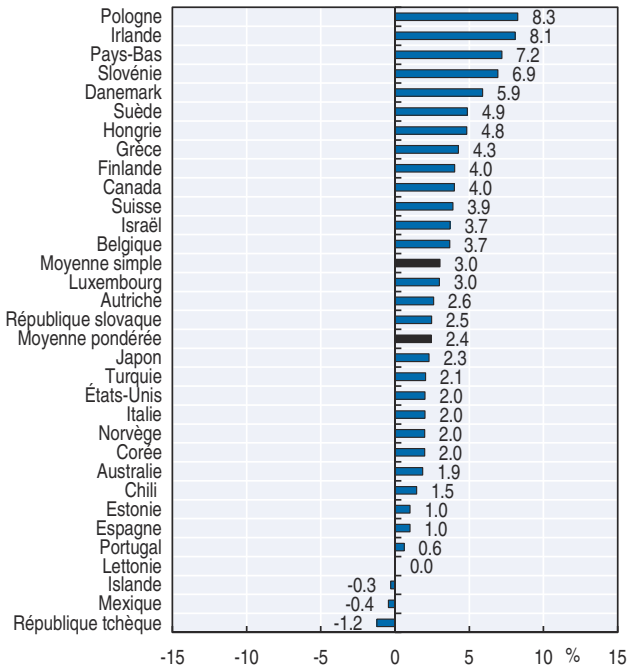
Pour en savoir plus

OCDE (2017a), « Pension Markets in Focus 2017 », OCDE, Paris, *www.oecd.org/pensions/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2017.pdf*.

OCDE (2017b), « Annual Survey of Large Pension Funds and Public Pension Reserve Funds. Report on Pension Funds' Long-term Investments », OCDE, Paris, *www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/2015-Large-Pension-Funds-Survey.pdf*.

8.7. Taux de rendement réels des plans de retraite privés, nets des charges de placement, décembre 2015-décembre 2016

En pourcentage

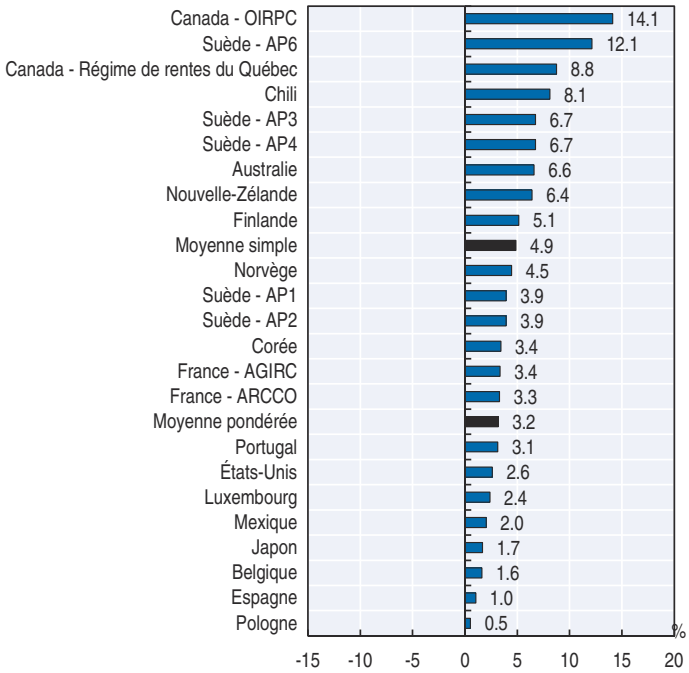


Source : OCDE, Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634743

8.8. Taux de rendement réels des fonds de réserve publics, nets des charges de placement, décembre 2014-décembre 2015

En pourcentage



Source : OCDE, *Annual Survey of Public Pension Reserve Funds.*

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634762

COÛTS D'EXPLOITATION DES RÉGIMES DE RETRAITE PRIVÉS ET FRAIS FACTURÉS AUX MEMBRES

Principaux résultats

L'efficience des dispositifs de retraite privés, mesurée en rapportant l'ensemble des coûts d'exploitation aux actifs gérés, différait considérablement d'un pays à l'autre en 2016 et était comprise entre 0.1 % et 1.5 % des actifs sous gestion chaque année. Les frais facturés aux membres des plans pour couvrir ces coûts variaient aussi substantiellement, en termes de structure ou de montant, suivant les pays.

On peut juger de l'efficience des prestataires de retraites en termes d'offre et de gestion des plans de retraite privés en comparant l'ensemble des coûts d'exploitation avec les actifs sous gestion. L'ensemble des coûts d'exploitation de ces dispositifs comprend tous les coûts administratifs et de gestion financière qu'implique le processus de transformation des cotisations en prestations de retraite.

Les coûts d'exploitation des régimes de retraite privés communiqués par certains pays de l'OCDE étaient compris entre 0.1 % et 1.5 % des actifs en 2016. D'une manière générale, les pays dotés de dispositifs à cotisations définies et de plans individuels et ceux où coexistent un grand nombre de fonds de petite taille paraissent avoir des coûts d'exploitation supérieurs aux pays qui comptent un nombre restreint de fonds proposant des plans de retraite à prestations définies, hybrides ou encore collectifs à cotisations définies. Ainsi, les coûts d'exploitation représentaient 1.5 % des actifs sous gestion en Lettonie, 1.3 % en République tchèque, 1.1 % en Espagne, 1.0 % en Estonie, 0.8 % en Australie et 0.7 % en Grèce et en République slovaque. En revanche, ils ressortaient à moins de 0.3 % de l'ensemble des actifs en Belgique (0.3 %), au Portugal (0.3 %), en Italie (0.2 %), en Norvège (0.2 %), en Islande (0.2 %), au Chili (0.2 %, dépenses d'investissement uniquement), au Danemark (0.2 %), au Luxembourg (0.2 %), au Royaume-Uni (0.2 %), en Allemagne (0.2 %) et aux Pays-Bas (0.1 %).

Dans les régimes à cotisations définies et les plans de retraite privés individuels, les prestataires couvrent leurs coûts d'exploitation par les frais qu'ils facturent à leurs membres. La structure de ces commissions dans chacun des pays considérés est assez complexe. L'analyse porte uniquement sur certains pays. Si la structure des commissions est généralement analogue entre les pays d'une même région (Amérique latine ou Europe centrale et orientale par exemple), elle peut varier considérablement entre des régions géographiques plus vastes.

Les frais peuvent être fixes ou variables. Les frais fixes se caractérisent par le fait que leur montant ne dépend ni des salaires, ni des fonds. Les frais variables peuvent prendre la forme d'un pourcentage sur les cotisations, sur le montant des actifs gérés ou sur le rendement des actifs sous gestion.

Les frais variables facturés sur les cotisations peuvent être exprimés en pourcentage du salaire ou des cotisations. C'est par exemple le cas au Chili (pour les régimes obligatoires), en Hongrie, en Israël, en Lettonie, en Pologne, en République slovaque (plans du deuxième pilier), en Slovénie et en Turquie. Aucun frais de ce type n'est facturé en Espagne, en Estonie, au Mexique et en République tchèque. Au Mexique, depuis mars 2008, les Afores ne peuvent plus facturer que des frais sur encours, alors qu'auparavant, ils pouvaient également facturer des frais sur cotisations.

Des frais variables sur encours peuvent être prélevés en fonction de la valeur du fonds ou du rendement. Ce type de commission peut inciter les caisses de retraite à chercher des investissements plus rémunérateurs. Tous les pays figurant dans le tableau facturent des frais en fonction de la valeur du fonds, au moins pour certains types de plans. Certains pays facturent des frais à la fois sur les encours et sur les rendements. C'est le cas par exemple de la Pologne, de la République slovaque et de la République tchèque.

Outre les frais réguliers, dans certains pays, les membres des plans de retraite doivent parfois s'acquitter de frais lorsqu'ils adhèrent au dispositif, en changent ou en sortent (en République slovaque, en Slovénie et en Turquie par exemple).

Définition et mesure

Le terme « régimes privés » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (fonds de pension et plans provisionnés) mais aussi les régimes publics capitalisés (par exemple l'ATP au Danemark).

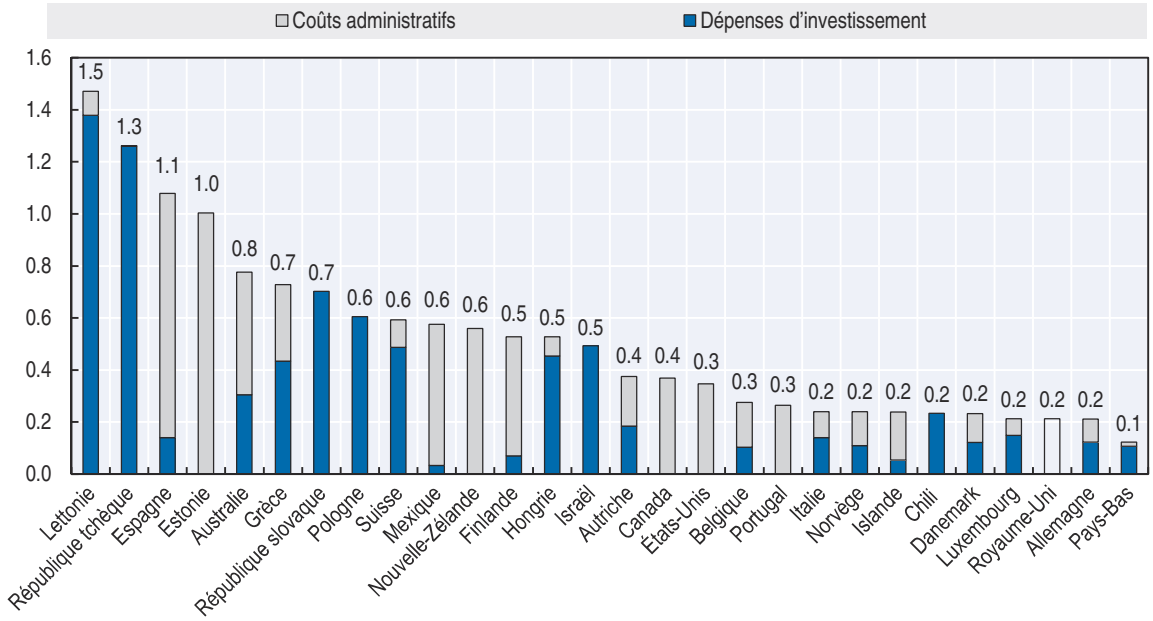
Les coûts d'exploitation comprennent la commercialisation auprès des participants potentiels, la perception des cotisations, l'envoi des cotisations aux gestionnaires des fonds d'investissement, la tenue des comptes, l'envoi des rapports aux participants, l'investissement des actifs, la conversion du capital en rentes et le versement des rentes.

La comparabilité des données relatives aux coûts dépend des types de coûts pour lesquels des données sont disponibles dans chaque pays. Il peut être difficile d'effectuer des comparaisons lorsque certains coûts ne sont pas communiqués, par exemple les frais indirects (commissions versées aux intermédiaires, etc.), parfois plus difficiles à recueillir.

Parfois également, certains frais peuvent ne pas être intégralement déclarés. Au Chili par exemple, les fonds de pension qui investissent dans des fonds communs de placement internationaux prélèvent directement les frais de gestion sur le fonds. Ces frais sont présentés séparément par chaque administrateur de fonds de pension au Superviseur des pensions, mais ils ne sont pas inclus dans les frais facturés aux membres.

8.9. Charges d'exploitation des régimes de retraite privés dans certains pays de l'OCDE, 2016

En pourcentage du montant total des investissements



Source : OCDE, Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634781

8.10. Frais ou commissions facturés aux membres, par type de plan et par type de frais, dans certains pays de l'OCDE, 2016

En pourcentage du montant total des investissements

	Commissions sur les salaires	Commissions sur les cotisations	Commissions sur les actifs	Commission sur le rendement/ les résultats	Autres frais (frais de sortie frais d'entrée frais d'arbitrage par exemple)
Chili – Plans de retraite individuels obligatoires	0.6	x	x	x	x
Chili – Plans de retraite individuels facultatifs	x	x	0.8	x	x
République tchèque	x	x	0.7	0.1	..
Estonie – Régimes obligatoires	x	x	1.2	x	0
Hongrie – Plans individuels facultatifs dans des fonds de pension	x	0.4	0.4	x	..
Israël – Plans à cotisations définies	x	0.4	0.3	x	x
Lettonie – Régimes de retraite obligatoires à financement public	x	0	1.4	..	x
Lettonie – Plans professionnels facultatifs	x	0.5	0.3	..	x
Lettonie – Plans individuels facultatifs	x	0.8	1.2	..	x
Mexique – Plans individuels	x	x	1	x	x
Pologne – Fonds de pension ouverts	x	0	0.5	0	x
République slovaque – Deuxième pilier	x	0.1	0.3	0.2	x
République slovaque – Troisième pilier	x	x	1.3	0	0.1
Slovénie – Fonds communs de placement	x	..	0.8	x	0.5
Slovénie – Organismes d'assurance et de retraite	x	1.2	x	x	0.2
Espagne – Plans professionnels dans des fonds de pension	x	x	0.2	x	x
Espagne – Plans individuels dans des fonds de pension	x	x	1.3	x	x
Turquie – Plans individuels	x	0.3	1.5	x	0.4

Note : .. = non disponible ; x = non applicable.
Source : OCDE, Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634800

COEFFICIENTS DE CAPITALISATION DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉFINIES

Principaux résultats

Malgré le maintien à un bas niveau des taux d'intérêt, les coefficients de capitalisation moyens des régimes de retraite à prestations définies sont demeurés relativement stables ces dernières années. Toutefois, fin 2016, ils restaient toujours inférieurs à 100 % au Canada, en Islande, au Mexique, au Royaume-Uni et aux États-Unis, ce qui semble indiquer que la valeur des actifs des régimes à prestations définies ne permettra pas de faire face aux engagements de retraite. Les niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires), il est impossible de faire des comparaisons entre pays.

Les prestataires de retraites qui proposent des plans professionnels à prestations définies ont connu des difficultés du fait du maintien à un bas niveau, voire de la baisse, des taux d'intérêt au cours des dernières années. Une part importante des actifs de retraite des pays de l'OCDE est toujours détenue dans le cadre de régimes à prestations définies et d'autres dispositifs qui offrent des garanties quant au rendement ou aux prestations. La baisse des taux d'intérêt peut entraîner une augmentation de la valeur des passifs des organismes qui garantissent les prestations (sur la base d'un taux d'actualisation généralement fondé sur les rendements à long terme des obligations d'État) et peut faire baisser le montant des actifs accumulés, les titres à revenu fixe (y compris les obligations d'État à long terme) représentant une part importante des portefeuilles des prestataires de retraites.

Les coefficients de capitalisation, qui mesurent le ratio actif/passif, sont demeurés relativement stables au cours des dernières années dans la plupart des pays dotés de régimes à prestations définies. En Belgique, au Canada et en Irlande, les prestataires de régimes à prestations définies ont amélioré leurs niveaux de financement, augmentant le coefficient de capitalisation moyen de 27 points de pourcentage en Belgique (de 126 % en 2012 à 153 % en 2015), de 26 points au Canada (de 69 % en 2012 à 95 % en 2016) et de 9 points en Irlande (de 96 % en 2013 à 104.5 % en 2016). On observe en revanche une évolution inverse au Mexique et au Portugal, où les prestataires de régimes à prestations définies ont vu leurs coefficients de capitalisation baisser de 2 points de pourcentage au Mexique (de 54.9 % en 2014 à 52.9 % en 2016) et de 3 points au Portugal (de 106 % en 2012 à 103 % en 2016). Le coefficient de capitalisation dans les autres pays ayant communiqué des données s'est amélioré de moins de 4 points de pourcentage par rapport à 2012.

Fin 2016, les niveaux de financement se situaient toujours en deçà de 100 % dans cinq pays pour lesquels des données sont disponibles. Les prestataires de régimes à prestations définies étaient sous-capitalisés au Canada, aux États-Unis, en Islande, au Mexique et au Royaume-Uni. Pour ce qui est de l'Islande, le faible coefficient de capitalisation correspond aux fonds de pension des salariés du secteur public. Fin 2016, ce pays a adopté un projet de loi visant à convertir les fonds de pension à prestations définies des fonctionnaires de catégorie A en régimes à cotisations définies.

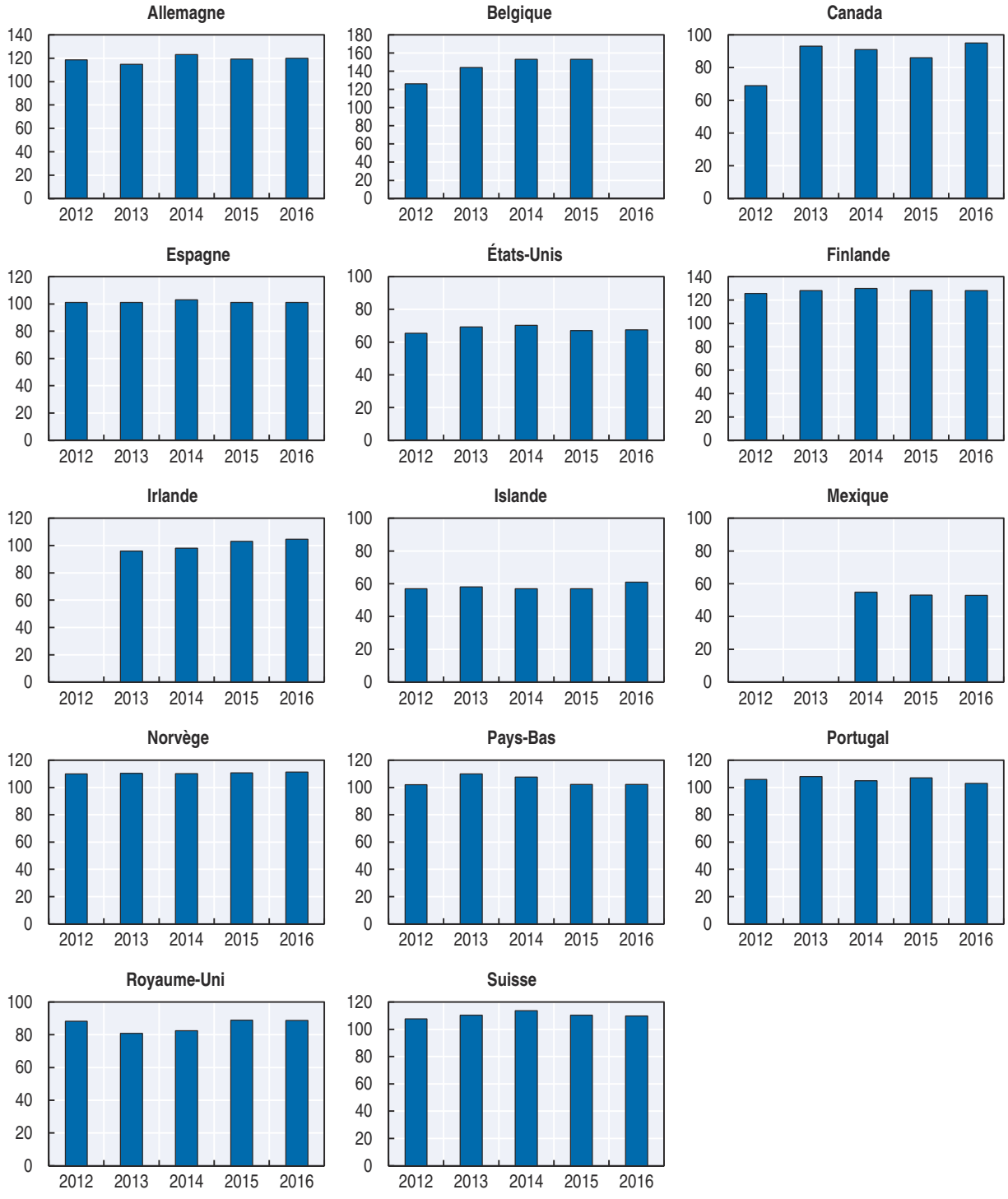
Les niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires), il est impossible de faire des comparaisons entre pays. Les différences de méthodologies sont marquées entre les pays, certains comme l'Allemagne utilisant des taux d'actualisation fixes, tandis que d'autres comme les Pays-Bas retiennent les taux du marché. Les taux d'actualisation peuvent avoir des effets majeurs sur les niveaux de financement. Aux Pays-Bas, les fonds de pension peuvent utiliser comme taux d'actualisation pour des échéances longues un taux à terme ultime (TTU). Depuis 2015, ce TTU correspond à la moyenne mobile sur dix ans du taux d'intérêt à terme à 20 ans et est donc lié aux anticipations du marché concernant les futurs taux d'intérêt à long terme.

Définition et mesure

Le niveau de financement, c'est-à-dire le ratio actifs/passifs du plan de retraite, est estimé à l'aide de méthodes propres à chaque pays. Les méthodes diffèrent selon les pays en ce qui concerne la formule utilisée, le taux d'actualisation (taux du marché ou taux fixe par exemple) ou la façon dont les salaires futurs sont pris en compte (ainsi, les passifs peuvent être fonction des salaires actuels ou des salaires prévus à la date à laquelle les participants sont censés prendre leur retraite). De plus, certains pays calculent un coefficient de capitalisation pour chaque prestataire de retraites et une moyenne (simple ou pondérée) par la suite, tandis que d'autres calculent uniquement un coefficient de capitalisation global pour tout le secteur.

8.11. Coefficient de capitalisation moyen des plans de retraite professionnels à prestations définies dans certains pays de l'OCDE, 2012-16

En pourcentage



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial et autres sources.

StatLink http://dx.doi.org/10.1787/888933634819

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux liés à la mondialisation. À l'avant-garde des efforts engagés pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles suscitent, l'OCDE aide les gouvernements à y faire face en menant une réflexion sur des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et la problématique du vieillissement démographique. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de confronter leurs expériences en matière d'action publique, de chercher des réponses à des problèmes communs, de recenser les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lituanie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovénie, la Suède, la Suisse et la Turquie. L'Union européenne participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

ÉDITIONS OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
(81 2017 68 2 P) ISBN 978-92-64-30467-3 – 2018

Panorama des pensions 2017

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

L'édition 2017 du *Panorama des pensions* met en lumière les réformes des retraites introduites par les pays de l'OCDE au cours des deux dernières années. Elle comprend de plus un chapitre spécialement consacré aux possibilités de retraites flexibles offertes par ces pays, dans lequel il est également question des préférences des individus en la matière, du recours effectif aux dispositifs proposés et des répercussions sur le montant des prestations. La présente édition contient en outre des informations actualisées sur les principales caractéristiques des pensions servies dans les pays de l'OCDE, ainsi que des projections des revenus que percevront demain les travailleurs d'aujourd'hui. Elle propose des indicateurs concernant la conception des systèmes de retraite, les droits à la retraite, le contexte démographique et économique dans lequel s'inscrivent les systèmes de retraite, les revenus et la pauvreté chez les personnes âgées, l'équilibre financier des systèmes de retraite et les pensions privées.

Veuillez consulter cet ouvrage en ligne : ***https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-fr***.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.
Rendez-vous sur le site ***www.oecd-ilibrary.org*** pour plus d'informations.

ISBN 978-92-64-30467-3
81 2017 68 2 P

éditionsOCDE
www.oecd.org/editions

Avec le concours financier
de l'Union européenne