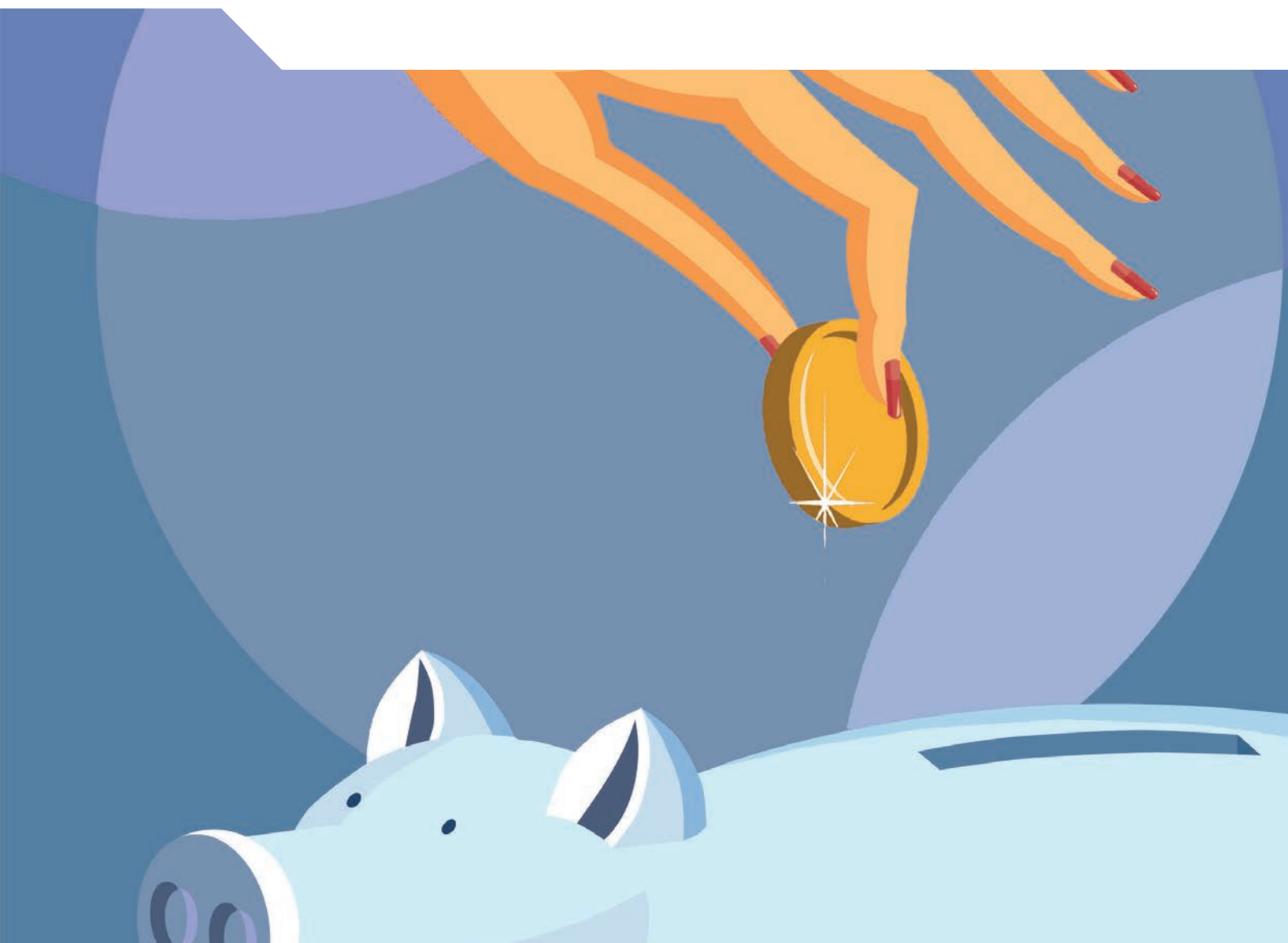




Panorama des pensions 2019

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20



Les pensions dans les pays de l'OCDE

Panorama des pensions 2019

LES INDICATEURS DE L'OCDE ET DU G20

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

Ce document, 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.

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.

Note de la Turquie

Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Turquie maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne
La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2020), *Panorama des pensions 2019 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b88511bc-fr>.

ISBN 978-92-64-53460-5 (imprimé)
ISBN 978-92-64-76963-2 (pdf)
ISBN 978-92-64-53656-2 (HTML)
ISBN 978-92-64-81865-1 (epub)

Les pensions dans les pays de l'OCDE
ISSN 1995-4034 (imprimé)
ISSN 1999-1371 (en ligne)

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm.

© OCDE 2020

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Remerciements

Cette huitième 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. Trois chapitres spéciaux offrent des analyses approfondies portant sur les réformes récentes des retraites (chapitre 1) et les régimes de retraite des pays de l'OCDE pour les personnes qui occupent des formes d'emploi atypiques (chapitres 2 et 3).

Ce rapport a été préparé, 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, et par la Division Assurance, pensions privées et marchés financiers de la Direction des affaires financières et des entreprises de l'OCDE. Des fonctionnaires nationaux – et en particulier les délégués du Groupe de travail de l'OCDE sur la politique sociale et les membres du Groupe d'experts de l'OCDE sur les pensions – ont apporté un concours extrêmement précieux à la réalisation de ce rapport.

Le Chapitre 1, « Réformes récentes des régimes de retraite », a été rédigé par Boele Bonthuis et Tomoko Onoda. Le chapitre 2, intitulé « Formes d'emploi atypique et pensions », a été rédigé par Maciej Lis, Marius Lüske et Tomoko Onoda. Le chapitre 3, intitulé « Est-ce que les retraites par capitalisation sont bien conçues pour s'adapter aux formes d'emploi atypique? », a été rédigé par Stéphanie Payet et Pablo Antolin, grâce au soutien financier de la Commission européenne et de Principal International Group. Les chapitres 4 à 8 ont été rédigés par Christian Geppert et Andrew Reilly, qui ont également calculé les indicateurs qui y figurent. Le chapitre 9 a été préparé par Romain Despalins, Stéphanie Payet et Pablo Antolin, qui ont aussi fourni les indicateurs qui y sont présentés. Responsable de l'équipe, Hervé Boulhol a été chargé de réviser ces chapitres. Maxime Ladaïque a apporté une aide précieuse pour les tableaux et les graphiques. Lauren Thwaites a assuré la préparation des textes pour publication. Fatima Perez a fourni un soutien technique.

Nous tenons à adresser nos remerciements aux nombreux fonctionnaires nationaux, y compris aux délégués du Comité ELSA et aux collègues du Secrétariat de l'OCDE, pour leurs commentaires utiles, notamment à Andrea Garnero, Herwig Immervoll, Marguerita Lane, Horacio Levy, Mark Pearson, Monika Queisser et Stefano Scarpetta (ELS), Anna Milanez (CTP) et Stéphanie Payet (DAF). L'OCDE est particulièrement reconnaissante à l'Union européenne pour le soutien financier qu'elle lui a apporté, en cofinçant ce projet.

Table des matières

Remerciements	3
Éditorial – Travailleurs dans des formes d’emploi atypique : l’enjeu des retraites	9
Résumé	13
Chapitre 1. Réformes récentes des retraites	17
Introduction.....	18
Vieillesse de la population : évolutions démographiques, revenus et emploi ..	21
Les réformes des retraites de ces deux dernières années.....	27
Évolutions à long terme des réformes des retraites.....	41
Chapitre 2. Formes d’emploi atypique et pensions	55
Introduction.....	56
Tendances et caractéristiques du travail atypique.....	57
Pourquoi le travail atypique crée-t-il des problèmes au regard de la retraite ?.....	64
Règles régissant les retraites pour les formes de travail atypiques.....	72
Améliorer les dispositions relatives aux retraites des travailleurs atypiques.....	85
Conclusion.....	92
Chapitre 3. Les retraites par capitalisation sont-elles conçues pour s’adapter aux formes d’emploi atypiques ?	103
Introduction.....	104
Accès formel et effectif aux retraites par capitalisation.....	105
Niveau des cotisations.....	114
Montant des revenus au titre de la retraite.....	118
Conclusion.....	124
Chapitre 4. La conception des systèmes de retraite	129
Architecture des systèmes de retraite nationaux.....	130
Pensions de base, ciblées et minimums.....	134
Régimes obligatoires de retraite liée à la rémunération antérieure.....	136
Âge de la retraite actuel.....	138
Âge de la retraite futur.....	140
Chapitre 5. Les droits à la retraite	145
Méthodologie et hypothèses.....	146
Taux de remplacement bruts.....	148
Taux de remplacement bruts pour différents âges d’entrée dans la vie active.....	150
Taux de remplacement bruts : régimes de retraite publics et privés, obligatoires et facultatifs.....	152
Régime fiscal des pensions et des retraités.....	154
Taux de remplacement nets.....	156
Taux de remplacement nets : régimes obligatoires et facultatifs.....	158

Patrimoine retraite brut.	160
Patrimoine retraite net.	162
Droits à pension bruts pour les couples.	164
Incidence des interruptions d'activité liées aux enfants sur les droits à pension. ...	166
Incidence des périodes de chômage sur les droits à pension.	168
Chapitre 6. Contexte démographique et économique.	171
Fécondité.	172
Espérance de vie.	174
Ratio démographique population d'âge avancé versus en âge de travailler.	176
Taux d'emploi des travailleurs âgés.	178
Âge effectif de sortie du marché du travail.	180
Nombre d'années de vie prévu après la sortie du marché du travail.	182
Chapitre 7. Les revenus et la pauvreté des personnes âgées.	185
Les revenus des personnes âgées.	186
La pauvreté monétaire des personnes âgées.	188
Les inégalités de revenus des personnes âgées.	192
Salaire moyen.	194
Chapitre 8. Équilibre financier des systèmes de retraite.	197
Cotisations de retraite obligatoires.	198
Dépenses publiques de retraite.	202
Dépenses privées de retraite.	204
Projections à long terme des dépenses publiques de retraite.	206
Chapitre 9. Retraites par capitalisation et fonds de réserve publics pour les retraites. ...	209
Couverture des plans de retraite par capitalisation et privés.	210
Cotisations aux plans de retraite par capitalisation et privés.	212
Actifs des plans de retraite par capitalisation et privés et des fonds de réserve publics pour les retraites.	214
Répartition des actifs.	216
Rendement des investissements.	218
Structure des systèmes de retraite par capitalisation et privés.	220
Frais facturés aux adhérents aux plans à cotisations définies.	222
Coefficients de capitalisation des régimes à prestations définies.	224

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/oecdlibrary>



<http://www.oecd.org/oecdirect/>

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 – Travailleurs dans des formes d'emploi atypique : l'enjeu des retraites

Le monde du travail évolue. Les mégatendances, comme la transformation numérique, la mondialisation, les évolutions démographiques et le changement climatique, transforment nos économies et nos sociétés. Si de nouvelles perspectives s'ouvrent en termes de croissance et de développement, des difficultés émergent aussi, liées au nombre de plus en plus important de personnes qui pâtissent de conditions de travail précaires, souvent dans des emplois temporaires ou à temps partiel, offrant des revenus bas et irréguliers. Grâce aux nouvelles technologies, il est aujourd'hui plus facile et moins cher de proposer et de trouver du travail en ligne, et les plateformes ont enregistré une croissance exponentielle ces dernières années, même si elles ne représentent encore qu'une petite partie des emplois actuels dans les pays de l'OCDE. Dans l'ensemble, l'emploi atypique, travail indépendant compris, représente plus d'un emploi sur trois dans les pays de l'OCDE. Les travailleurs ayant des formes d'emploi atypique constituent une catégorie de population très hétérogène ; néanmoins, en moyenne, leur rémunération horaire, et surtout annuelle, est inférieure à celles des autres travailleurs. Ainsi, en moyenne dans la zone OCDE, un travailleur indépendant médian qui travaille à temps plein gagne 16 % de moins qu'un salarié à temps plein.

Qu'est-ce que cela implique pour la protection sociale des travailleurs ? La plupart des systèmes de protection sociale actuels reposent sur le principe de carrières stables et linéaires, souvent réalisées auprès d'un seul employeur. Dans ces conditions, ils ne sont pas en mesure d'assurer la sécurité des revenus dont les travailleurs atypiques ont besoin. Nombre d'entre eux, qu'ils soient travailleurs indépendants ou temporaires, qu'ils travaillent à la demande ou par l'intermédiaire de plateformes, risquent donc de ne pas être couverts par les systèmes de protection sociale en place.

Ces évolutions représentent un véritable défi à relever pour toutes les branches du système de protection sociale, mais plus particulièrement pour l'une d'entre elles en raison de son incidence à long terme : celle de l'assurance vieillesse. Pour les retraites, les enjeux liés à l'avenir du travail se jouent aujourd'hui. De nombreux pays ont resserré le lien entre les cotisations versées et les pensions de retraite ; dans ces conditions, pour percevoir une pension convenable, il faut commencer à cotiser tôt et ne pas connaître d'interruption dans son parcours professionnel. Conscients de cette problématique depuis longtemps, les pouvoirs publics ont rendu obligatoire l'adhésion aux régimes de retraite pour la plupart des travailleurs, et ils encouragent la participation aux régimes de retraite professionnels et individuels facultatifs.

Mais, comme toujours, tout est dans les détails. En théorie, les travailleurs qui occupent des emplois à durée déterminée doivent être couverts par le régime de retraite, étant donné que la plupart des pays leur applique le même traitement qu'aux autres travailleurs. Le problème tient, dans une large mesure, au montant des prestations de retraite attendues compte tenu de leurs cotisations plus irrégulières et, souvent, moins élevées. Toutefois, dans certains pays et pour certains groupes en particulier, des

cotisations de retraite réduites voire nulles sont imposées pour les travailleurs indépendants, les travailleurs temporaires, les jeunes, les travailleurs saisonniers, les apprentis et/ou les stagiaires.

Il est beaucoup plus difficile d'assurer la couverture retraite des travailleurs indépendants. En l'absence de relation d'emploi formalisée, il est compliqué de déterminer sur quelle base établir les cotisations de retraite. Pour les salariés, les cotisations sont souvent assises sur le salaire brut, qui ne correspond à aucune des catégories de revenu des travailleurs indépendants. Par ailleurs, il est très difficile, si ce n'est impossible, de faire la distinction entre revenu du travail et revenu du capital. Néanmoins, la plupart des pays de l'OCDE imposent aux travailleurs indépendants de cotiser à leurs régimes de retraite obligatoires. Dans ces conditions, pourquoi la couverture retraite reste-t-elle problématique ?

Même lorsqu'ils sont affiliés à un régime de retraite, les travailleurs indépendants se voient souvent appliquer un taux de cotisation inférieur à celui des salariés ayant une rémunération comparable. Ils ont en outre plus de contrôle sur la définition de l'assiette de leurs cotisations, ce qui se traduit souvent par des cotisations retraite plus faibles. Si l'on ajoute à cela des revenus moindres et une corrélation plus étroite entre cotisations et prestations, de nombreux travailleurs indépendants peuvent s'attendre à percevoir des pensions de retraite sensiblement inférieures à celle des travailleurs qui occupent un emploi traditionnel.

Dans certains cas, la réduction de la charge que représentent les cotisations de retraite pour les travailleurs indépendants est un moyen utilisé pour atteindre d'autres objectifs de l'action publique, comme la promotion de l'entrepreneuriat ou la hausse du revenu disponible de différents groupes, comme les agriculteurs ou les artistes. Dans la présente édition du Panorama des pensions, des simulations comparent les règles qui s'appliquent aux travailleurs indépendants et celles qui prévalent pour les travailleurs salariés, dans l'hypothèse d'un niveau de salaire moyen. Même dans l'hypothèse de carrières complètes, la pension de retraite des travailleurs indépendants au titre des régimes obligatoires correspond à 79 % de celle des travailleurs salariés en moyenne dans la zone OCDE.

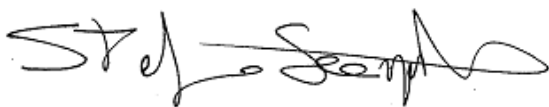
Dans les régimes professionnels aussi, les travailleurs ayant des formes d'emploi atypique sont désavantagés : ils sont souvent exclus des plans d'entreprise, les périodes d'acquisition de droits pénalisent les travailleurs qui changent souvent d'emploi, et les droits à pension acquis dans le cadre d'une relation d'emploi ne peuvent souvent pas être transférés en totalité lorsqu'un travailleur change d'emploi. Les travailleurs indépendants n'ont évidemment pas accès aux régimes d'entreprise et ne peuvent s'appuyer que sur les minimum vieillesse et leur épargne retraite individuelle.

Pour résoudre les difficultés posées par les retraites des travailleurs atypiques, une approche globale s'impose. Dans cette optique, il est crucial d'adopter une vision couvrant l'ensemble du cycle de vie : cela suppose de commencer par améliorer les perspectives de revenu et la stabilité et la progression des parcours professionnels, afin que chacun puisse accumuler des droits à pension. Les régimes de retraite obligatoires et facultatifs doivent s'efforcer de réserver le même traitement aux travailleurs indépendants et aux travailleurs salariés, et d'harmoniser les règles qui encadrent leur participation. Si les pouvoirs publics entendent offrir des conditions de cotisation plus favorables à certaines catégories de travailleurs, cela ne doit pas se faire au détriment de leurs droits à pension ; les cotisations de retraite pourraient plutôt être subventionnées à partir d'autres sources, du moins pour les travailleurs à bas revenus.

Dans l'édition 2019 des Perspectives de l'emploi, entièrement consacrée à l'avenir du travail, l'OCDE a appelé de ses vœux l'élaboration d'un *Programme de transition vers un monde du travail qui profite à tous*, fondé sur une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration qui cible les interventions sur les populations qui en ont le plus besoin. Un programme de ce type implique une approche embrassant l'ensemble du cycle de vie, qui couvre à la fois l'éducation et les compétences, les services publics de l'emploi, les politiques de la protection sociale et de la famille, mais aussi la réglementation du marché du travail, la fiscalité et même le logement, les transports, le droit de la concurrence et la politique industrielle.

Toutes ces mesures permettront aux travailleurs non seulement d'améliorer leurs revenus mais aussi leurs droits à pension. Dans son enquête « Des risques qui comptent » réalisée en 2018 dans 21 pays, l'OCDE a interrogé les citoyens sur leurs principales inquiétudes pour l'avenir. Pour 82 % environ des répondants âgés de 55 à 70 ans en moyenne, la situation financière à la retraite se classe parmi les trois premières préoccupations à long terme. De nombreuses personnes plus jeunes partagent aussi ces craintes.

Il est important que les pouvoirs publics entendent cet appel et agissent dès aujourd'hui pour améliorer les perspectives de retraite de tous les travailleurs, dans le cadre du *Programme de transition*. Les mesures adoptées pour assurer le caractère inclusif et la coordination des régimes de retraite obligatoires et facultatifs, qu'ils soient publics, professionnels ou individuels, contribuent à assurer le bien-être de tous pendant la vieillesse. De la créativité et des solutions inédites seront nécessaires pour faire face aux enjeux spécifiques auxquels sont confrontés les travailleurs ayant des formes d'emploi atypique. La présente édition du Panorama des pensions contribue au débat en présentant une série de mesures propres à atteindre cet objectif.



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

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 fait voter entre septembre 2017 et septembre 2019. Comme les éditions précédentes, elle comprend une batterie complète d'indicateurs en matière de retraites dans les pays de l'OCDE et du G20. Par ailleurs, cette édition propose un examen approfondi des différentes approches relatives à la retraite des travailleurs ayant des formes d'emploi atypique.

La vigilance est de mise pour ne pas compromettre les progrès accomplis dans l'amélioration de la viabilité des régimes de retraite

Des pressions continuent de s'exercer pour assurer un niveau élevé et la viabilité financière des pensions dans la mesure où le vieillissement des populations s'accélère dans la plupart des pays de l'OCDE. En 1980, on dénombrait 2 personnes de plus de 65 ans pour 10 personnes d'âge actif dans la zone OCDE. Cette proportion passera à un peu plus de 3 pour 10 en 2020, et devrait atteindre près de 6 pour 10 d'ici à 2060. Selon les projections, la population d'âge actif, mesurée à l'aide de seuils d'âge fixes, diminuera de plus d'un tiers d'ici à 2060 dans plusieurs pays.

Plusieurs mesures adoptées depuis septembre 2017 sont venues annuler des réformes antérieures. Dernièrement, diverses mesures ont assoupli les critères d'âge, augmenté les prestations et élargi la couverture des régimes. Les taux de cotisation ont été modifiés en Hongrie, en Islande et en Lituanie ; les minimums vieillesse et les pensions minimums ont été revus à la hausse en Autriche, en France, en Italie, au Mexique et en Slovaquie, de même que les prestations versées aux personnes faiblement rémunérées en Allemagne ; l'Espagne a quant à elle mis en suspens certaines mesures (coefficient de viabilité et indice de revalorisation) afin de faire face aux pressions financières engendrées par le vieillissement démographique. Seule l'Estonie a relevé l'âge de la retraite. À l'inverse, l'Italie, les Pays-Bas et la République slovaque ont élargi les possibilités de retraite anticipée ou sont revenus sur le relèvement précédemment annoncé de l'âge de la retraite.

Avec l'embellie économique, les pressions financières incitant à réformer les régimes de retraite se sont atténuées et l'on peut comprendre que certains pays souhaitent revenir sur certaines mesures impopulaires adoptées dans un contexte de crise. Pour autant, si la crise a accentué les pressions financières sur les régimes de retraite, ces dernières résultaient souvent aussi de faiblesses structurelles. En revenant sur des réformes engagées pour répondre à des besoins à long terme, les pouvoirs publics pourraient affaiblir la résilience des régimes de retraite face à de futurs chocs économiques et compromettre leur aptitude à faire face au vieillissement démographique.

Si l'on s'appuie sur les mesures déjà adoptées, un peu plus de la moitié des pays de l'OCDE relèvent actuellement l'âge de la retraite, qui passera de 63,8 ans en moyenne aujourd'hui à 65,9 ans d'ici 2060 environ. Cela représente la moitié des gains d'espérance de

vie attendus à l'âge de 65 ans sur la même période, ce qui signifie qu'à elles seules, ces mesures ne suffiront pas à stabiliser durée de la vie active et temps passé à la retraite.

Au vu des réformes adoptées récemment, les taux de remplacement nets futurs des régimes obligatoires pour les travailleurs au salaire moyen ayant accompli une carrière complète s'établissent à 59 % en moyenne ; ils sont compris entre près de 30 % en Lituanie, au Mexique et au Royaume-Uni et 90 % ou plus en Autriche, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Turquie. Les taux de remplacement après une carrière complète devraient diminuer au cours des prochaines décennies dans la plupart des pays de l'OCDE.

Pourquoi le travail atypique suscite-t-il des inquiétudes en matière de retraite ?

Les travailleurs ayant des formes d'emploi atypique constituent une population très hétérogène, qui regroupe les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs indépendants et représente plus d'un tiers de l'emploi total dans les pays de l'OCDE. L'essor de nouvelles formes de travail pourrait assombrir les perspectives de revenus des générations futures de retraités.

D'une manière générale, les travailleurs indépendants s'acquittent de cotisations de retraite inférieures à celles des salariés, à revenu imposable égal. Il n'y a que dans dix pays de l'OCDE que leurs cotisations sont équivalentes à celles des salariés. Un fort degré de latitude dans la définition de l'assiette des cotisations, le caractère facultatif de la participation aux régimes liés à la rémunération, de faibles incitations à cotiser à des régimes facultatifs et des taux de cotisation nominaux plus bas figurent parmi les principaux facteurs qui expliquent le plus faible niveau des cotisations de retraite. Or ce phénomène peut avoir de graves conséquences pour les pensions de retraite des travailleurs indépendants aujourd'hui et demain, et pour la capacité globale du régime à financer un niveau de retraites adéquat.

Une fois à la retraite, les anciens travailleurs indépendants perçoivent en général des pensions inférieures à celles des salariés au titre du régime public de retraite ; les travailleurs atypiques en général bénéficient d'un accès plus limité aux régimes de retraite par capitalisation. Sur la base des cotisations obligatoires, les travailleurs indépendants toucheront, dans les pays de l'OCDE, une pension de retraite inférieure d'environ 20 % à celle perçue par les travailleurs salariés ayant un revenu imposable équivalent tout au long de leur vie active.

Dans de nombreux pays, certaines mesures pourraient améliorer les perspectives de retraite des travailleurs atypiques

La mise en œuvre de réformes visant à atténuer les inégalités entre les travailleurs traditionnels et les travailleurs atypiques en matière de couverture, de cotisations et de droits déboucherait sur une protection plus équitable, une réduction des inégalités, une mutualisation optimale des risques et une mobilité accrue de la main-d'œuvre entre différents types d'emplois.

En fixant des critères de revenu minimum suffisamment bas, il serait possible d'éliminer certains des obstacles rencontrés par les travailleurs temporaires et à temps partiel pour pouvoir prétendre à une pension. La nécessité d'assurer le même traitement à tous les revenus du travail suppose de ne pas exclure les contrats de travail temporaire, quelle que soit leur durée, de la protection offerte par le régime de retraite obligatoire, et de supprimer les critères d'ancienneté ou de période de cotisation minimum pour l'acquisition des droits à la retraite.

Le plein accès de tous les travailleurs atypiques au régime de retraite obligatoire, au même titre que les travailleurs occupant des emplois traditionnels, réduit les incitations financières susceptibles de pousser les employeurs et les travailleurs à abuser des modalités de travail atypiques. Si la transférabilité des droits à pension est assurée, les individus peuvent changer d'emploi tout en continuant de cotiser au même régime, ou ils peuvent transférer leurs droits à pension déjà acquis. Pour améliorer la couverture des régimes et la sécurité des revenus pendant la vieillesse, il conviendrait en outre de limiter les pertes dans les régimes par capitalisation liées aux changements d'emplois et aux possibilités de retraits anticipés. Par ailleurs, les régimes professionnels facultatifs et les régimes à affiliation automatique devraient être accessibles par défaut à tous les types d'emplois dans les pays où ils sont déjà à la disposition des salariés.

Les raisons qui justifient l'affiliation obligatoire des travailleurs salariés au régime de retraite valent aussi pour les travailleurs indépendants. L'harmonisation des règles applicables aux pensions quelle que soit la forme d'emploi occupée signifie l'égalisation des taux de cotisation totaux – c'est-à-dire la somme de ceux des employeurs et de ceux des salariés – pour tous les travailleurs. Le degré de latitude important dans la définition de l'assiette des cotisations des travailleurs indépendants, notamment, aboutit généralement à un faible niveau de cotisations. Toutefois, il ne suffit peut-être pas de limiter cette flexibilité pour remédier à ce problème : des mesures de conformité adaptées pourraient être nécessaires. Si des taux de cotisations obligatoires inférieurs pour les travailleurs indépendants sont utilisés comme moyen de promouvoir le travail indépendant ou de venir en aide à ceux qui exercent des activités faiblement rémunérées, il faut alors éviter que cela ne pèse sur les droits à pension en complétant ces cotisations par des subventions, du moins pour les bas revenus.

Chapitre 1

Réformes récentes des retraites

Le présent chapitre se penche sur les réformes des retraites intervenues dans les pays de l'OCDE depuis deux ans (entre septembre 2017 et septembre 2019). Un essoufflement est observable, dû à la fois au redressement de la situation économique et aux pressions politiques croissantes dans certains pays pour que les mesures précédemment adoptées ne soient pas appliquées. Au cours des deux dernières années, la plupart des réformes des retraites ont consisté à assouplir les critères d'âge, à augmenter les prestations, y compris celles du premier pilier, à élargir la couverture des régimes ou à encourager l'épargne privée. Certaines des interventions récentes sont revenues sur des réformes antérieures.

Introduction

Le vieillissement démographique s'accélère dans les pays de l'OCDE. Au cours des quarante dernières années, le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans) est passé de 20 à 31. D'ici à 2060, il devrait doubler pour atteindre 58 personnes. Le vieillissement de la population devrait notamment être très rapide en Corée, en Espagne, en Grèce, en Pologne, au Portugal, en République slovaque et en Slovénie, le Japon et l'Italie continuant pour leur part de figurer parmi les pays les plus âgés.

Ce vieillissement rapide exerce des pressions permanentes sur les régimes de retraite. La grande crise financière a laissé de nombreux pays aux prises avec une dette publique élevée ; leur marge de manœuvre est donc limitée. De surcroît, le risque d'un creusement des inégalités entre les personnes âgées (OCDE, 2017[1]), le développement des formes atypiques de travail (chapitres 2 et 3) et la faiblesse générale des taux de croissance et d'intérêt constituent de nouveaux défis pour des régimes de retraite déjà très sollicités. À vrai dire, la faiblesse des taux d'intérêt présente à la fois des problèmes et des avantages. Le bas niveau des taux des obligations d'État diminue considérablement le coût de la dette publique, surtout quand ils sont inférieurs au taux de croissance du PIB (Blanchard, 2019[2]), ce qui a été le cas dans de nombreux pays de l'OCDE ces dernières années. En même temps, la faiblesse des taux d'intérêt limite le rendement des actifs des régimes de retraite par capitalisation et augmente la valeur actualisée des passifs, ce qui risque de diminuer le montant futur des retraites versées par les régimes par capitalisation à cotisations définies, et de compromettre la solvabilité des régimes par capitalisation à prestations définies (Rouzet et al., 2019[3]). Le faible niveau des taux d'intérêt tient peut-être aussi à des perspectives de croissance modérée, éventuellement influencées par le vieillissement démographique lui-même, qui font que les régimes de retraite, quelle que soit leur forme, éprouveront des difficultés à assurer des pensions convenables et financièrement viables.

La solution aux problèmes posés par le vieillissement des sociétés pourrait consister à augmenter les cotisations, ce qui risquerait d'entraîner une baisse des salaires nets et une hausse du chômage, et/ou une réduction des promesses de pension. Dans ce contexte, il est indispensable de prolonger la durée de la vie active pour maintenir les retraites à un niveau suffisant et préserver la viabilité financière des régimes. Or, l'expérience montre que le report de l'âge de la retraite est souvent l'une des réformes les plus contestées.

Au lendemain de la crise financière mondiale, de nombreux pays ont pris des mesures pour améliorer la viabilité financière de leurs régimes de retraite. Ces deux dernières années, la plupart des réformes ont consisté à assouplir les critères d'âge, à augmenter les prestations, y compris celles du premier pilier, à élargir la couverture des régimes ou à encourager l'épargne privée.

Malgré la nécessité persistante de s'adapter aux évolutions démographiques, le risque que les pays ne mettent pas en œuvre les réformes votées augmente. En effet, un essoufflement des réformes des retraites est observable, dû à la fois au redressement de la

situation économique et aux pressions politiques croissantes pour que les mesures précédemment adoptées ne soient pas appliquées. Récemment, certaines des principales interventions ont consisté à revenir en partie sur des réformes antérieures. Compte tenu de l'embellie économique, il peut sembler logique d'assouplir les mesures prises pour améliorer les équilibres financiers à court terme. Néanmoins, les difficultés de courte durée mettent souvent en lumière des faiblesses structurelles. Une marche arrière risque donc de poser des problèmes si elle suppose de ne pas appliquer des réformes qui prennent effectivement en compte les besoins à long terme, comme ceux dérivant des mutations démographiques.

La République slovaque a décidé de supprimer le lien entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie, revenant ainsi sur une réforme de 2012, et s'est en revanche engagée à relever l'âge de la retraite à 64 ans selon des augmentations discrétionnaires. L'Italie a assoupli les conditions de préretraite et reporté à 2026 l'indexation de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie pour certaines catégories de travailleurs. L'Espagne a suspendu en 2018 et 2019 le mécanisme d'indexation des pensions, fondé sur les cotisations totales, le nombre de retraités et l'équilibre financier des régimes de retraite et de sécurité sociale. Elle a aussi reporté à 2023 l'application du coefficient de soutenabilité (destiné à assurer la viabilité financière du système) qui aurait, à compter de 2019, ajusté le montant initial des pensions au départ en retraite en fonction des gains d'espérance de vie. Aux Pays-Bas, l'âge légal de départ à la retraite a été provisoirement gelé, et un projet de loi visant à revoir son lien avec l'espérance de vie devrait prochainement être soumis au parlement. Au cours des quatre dernières années, des remises en cause similaires des réformes sont intervenues au Canada, en Pologne et en République tchèque.

Principaux résultats

Les mesures récemment adoptées en matière de retraites dans les pays de l'OCDE ont principalement consisté en ce qui suit :

- limiter l'augmentation de l'âge de la retraite ou élargir les possibilités de préretraite (Italie, Pays-Bas et République slovaque) ;
- relever l'âge de la retraite (Estonie) ;
- renforcer les incitations au travail (Belgique, Canada et Danemark) ;
- accroître le montant ou étendre la couverture des pensions du premier pilier, le premier niveau de protection sociale des personnes âgées (Autriche, France, Mexique et Slovaquie) ;
- augmenter les prestations et réduire en parallèle les cotisations des faibles revenus (Allemagne) ;
- suspendre l'ajustement des prestations de retraite en fonction des évolutions démographiques (Espagne) ;
- rapprocher les prestations de retraite du secteur public de celles du secteur privé (Norvège) ;
- modifier les taux de cotisation (Hongrie, Islande et Lituanie) ou offrir davantage de formules de cotisation (Nouvelle-Zélande) ;
- élargir la couverture du régime de retraite obligatoire (Chili) ou mettre en place des régimes à affiliation automatique (Lituanie et Pologne) ;
- réformer les règles fiscales applicables aux retraités (Suède).

Autres résultats :

- Les personnes âgées de plus de 65 ans perçoivent actuellement moins de 70 % du revenu disponible moyen à l'échelle nationale en Estonie et en Corée, mais légèrement plus de 100 % en Israël, en France et au Luxembourg. En moyenne, dans l'OCDE, leur revenu représente 87 % de celui de la population totale.
- Globalement, dans l'OCDE, le taux de pauvreté relative des personnes âgées de plus de 65 ans – à savoir celles disposant d'un revenu inférieur à la moitié du revenu médian équivalent national des ménages – est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population (13.5 % et 11.8 % respectivement). Il est inférieur à 4 % au Danemark, en France, en Islande et aux Pays-Bas, mais supérieur à 20 % en Australie, en Corée, en Estonie, aux États-Unis, en Lettonie, en Lituanie et au Mexique.
- Un peu plus de la moitié des pays de l'OCDE vont relever l'âge de la retraite. En moyenne, dans l'OCDE, l'âge normal de la retraite va augmenter d'environ 1.9 an d'ici à 2060 pour les hommes, passant de 64.2 ans aujourd'hui à 66.1 ans selon les législations actuelles. Ce chiffre représente près de la moitié des gains d'espérance de vie à 65 ans prévus au cours de cette période, et il se compare à une hausse moyenne de l'âge normal de la retraite d'environ 1.5 an enregistré au cours des 15 dernières années.
- En 2018, l'âge normal de la retraite – l'âge donnant droit à une retraite à taux plein au titre de tous les régimes après une carrière complète entamée à l'âge de 22 ans – était de 51 ans pour les hommes en Turquie, alors qu'en Islande, en Italie et en Norvège, il était de 67 ans pour les hommes et pour les femmes. Compte tenu des législations en vigueur, cet âge sera à l'avenir compris entre 62 ans en Grèce, au Luxembourg, en Slovaquie et en Turquie et 71 ans ou plus au Danemark, en Estonie, en Italie et aux Pays-Bas.
- L'écart entre hommes et femmes existant dans 18 pays pour les personnes nées en 1940 est progressivement supprimé ; font exception la Hongrie, Israël, la Pologne et la Suisse.
- La part de la vie passée à la retraite continue d'augmenter dans la grande majorité des pays de l'OCDE. La cohorte qui entre aujourd'hui dans la vie active devrait passer 33.6 % de sa vie adulte à la retraite, contre 32.0 %, en moyenne, pour celle qui la prend actuellement.
- Les taux de remplacement nets futurs des régimes obligatoires pour les travailleurs à salaire moyen ayant accompli une carrière complète se montent à 59 % en moyenne ; ils sont compris entre près de 30 % en Lituanie, au Mexique et au Royaume-Uni et 90 % ou plus en Autriche, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Turquie, à l'âge normal de la retraite.
- Dans les pays où la couverture des régimes facultatifs est importante - Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, Irlande, Japon, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni –, l'affiliation à un régime facultatif accroît le taux de remplacement futur des travailleurs rémunérés au salaire moyen qui ont cotisé durant toute leur carrière de 26 points en moyenne, et de 10 points environ pour ceux qui n'ont cotisé qu'à partir de 45 ans, d'après les hypothèses utilisées dans les projections de l'OCDE.
- Globalement, dans l'OCDE, les travailleurs rémunérés au salaire moyen qui connaissent une période de chômage de cinq ans au cours de leur carrière voient leur pension au titre des régimes obligatoires diminuée de 6.3 % par rapport à une carrière complète. Cette réduction est supérieure à 10 % en Australie, au Chili, en Corée, en Estonie, en Islande, en Lettonie, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Turquie. En Espagne et aux États-Unis, une interruption de carrière de cinq ans n'influe pas sur les prestations de retraite car le régime lié à la rémunération antérieure accorde la retraite à taux plein après 38.5 et 35 ans de cotisation, respectivement.

- Les taux de remplacement après une carrière complète des personnes récemment entrées sur le marché du travail devraient diminuer de 6 points en moyenne (soit un peu plus de 10 %) par rapport à ceux des personnes parties à la retraite il y a une quinzaine d'années. Ils reculeront dans 60 % environ des pays de l'OCDE, augmenteront dans 30 % d'entre eux, et resteront à peu près stables dans les 10 % restants.

La suite du chapitre s'articule comme suit. La deuxième section brosse le contexte général et présente quelques indicateurs fondamentaux du vieillissement démographique. La troisième section décrit en détail les dernières réformes des retraites, et la quatrième section se penche sur leurs évolutions à long terme.

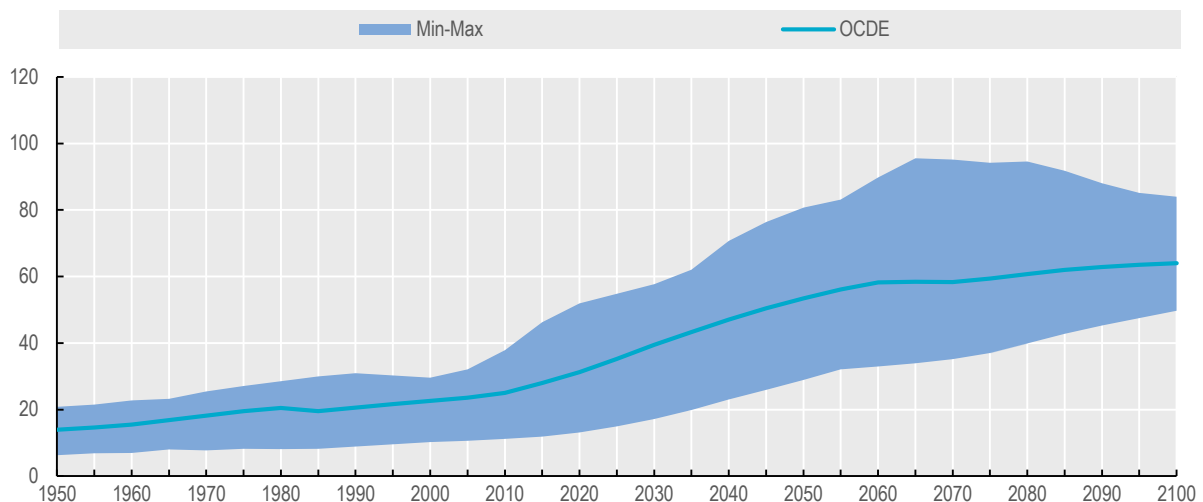
Vieillessement de la population : évolutions démographiques, revenus et emploi

Vieillessement démographique

Le vieillissement démographique s'accélère. Au cours des 40 dernières années, le ratio de dépendance démographique – le nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans) – a progressé d'un peu plus de 50 % dans l'OCDE en moyenne, passant de 20 en 1980 à 31 en 2020 (Graphique 1.1). Au cours des quatre prochaines décennies, il devrait quasiment doubler pour atteindre 58 en 2060. Cette hausse rapide tient à l'augmentation considérable de la durée de vie et au repli des taux de natalité. Un élément frappant du graphique ci-dessous est la dispersion croissante des ratios de dépendance démographique projetés des pays de l'OCDE durant la première moitié du XXI^e siècle : les populations vieillissent partout, mais à des rythmes variables qui se traduisent par des structures démographiques divergentes.

Graphique 1.1. L'augmentation du taux de dépendance démographique s'intensifie

Nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans), 1950-2100



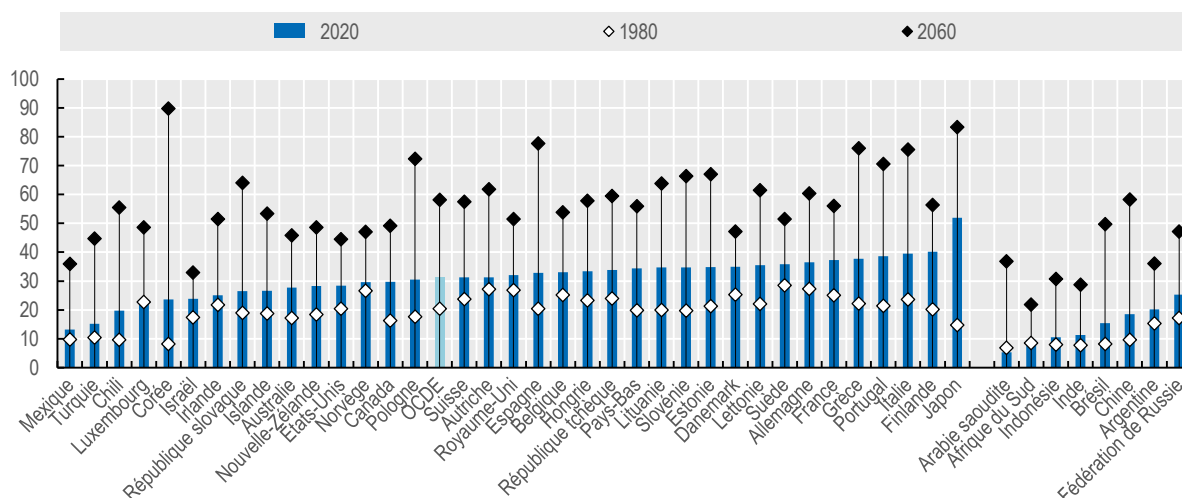
Note : la ligne centrale correspond au ratio de dépendance démographique moyen de l'OCDE. La partie grisée illustre l'écart entre les pays affichant les ratios inférieur et supérieur.

Source : Perspectives de la population mondiale des Nations Unies : Révision de 2019.

Les ratios du Danemark, de la Finlande et de la Suède, aujourd'hui relativement élevés, seront inférieurs à la moyenne en 2060 (Graphique 1.2). En Corée et en Pologne, au contraire, la population est actuellement plus jeune que la moyenne – d'après cet indicateur – mais vieillira rapidement, et ces deux pays afficheront à terme des ratios de

Graphique 1.2. Le taux de dépendance démographique va quasiment doubler au cours des 40 prochaines années

Nombre de personnes âgées de plus de 65 ans pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans), 1980-2060



Source : Perspectives de la population mondiale des Nations Unies : Révision de 2019.

dépendance démographique supérieurs à la moyenne. Selon les évolutions prévues d'ici 2060, ce sont la Corée, l'Espagne, la Grèce, la Pologne, le Portugal, la République slovaque et la Slovaquie qui vieilliront le plus rapidement, le Japon et l'Italie restant pour leur part parmi les pays comptant les populations les plus âgées¹. Parmi les pays du G20 non-membres de l'OCDE, le rythme de vieillissement de la population est supérieur à la moyenne de l'OCDE en Arabie saoudite, au Brésil et en Chine, mais ces pays ont aujourd'hui des populations plus jeunes.

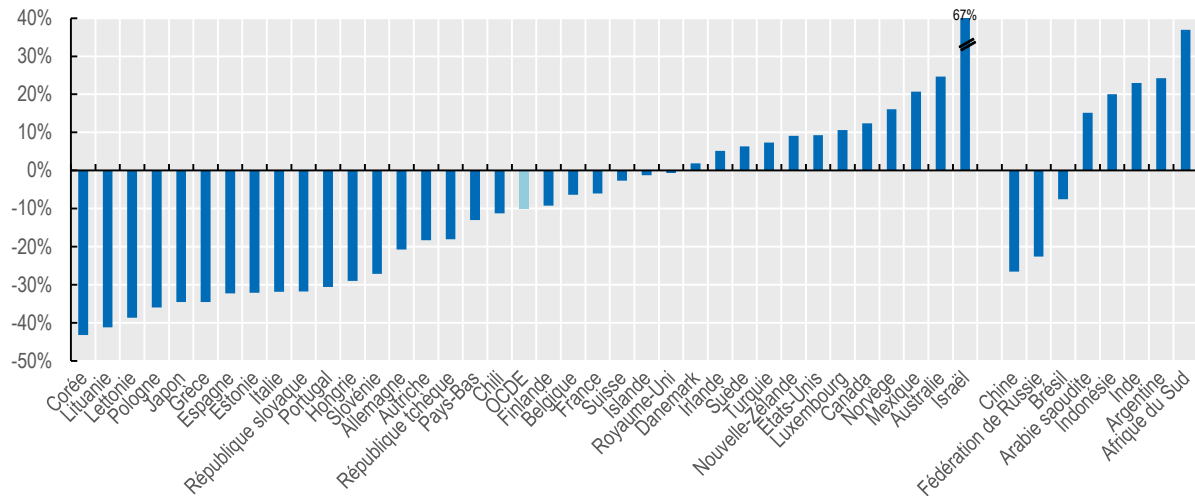
Selon les projections, la population d'âge actif (20-64 ans) de l'OCDE va globalement diminuer de 10 % d'ici à 2060, autrement dit de 0.26 % par an. Elle reculera de 35 % ou plus en Corée, en Grèce, au Japon, en Lettonie, en Lituanie et en Pologne, et augmentera de plus de 20 % en Australie, en Israël et au Mexique (Graphique 1.3). Cette évolution aura des conséquences notables sur le financement des régimes de retraite par répartition car celui-ci est étroitement corrélé à leur taux de rendement interne. Le recul rapide de la population d'âge actif aura même des retombées négatives sur les régimes par capitalisation compte tenu de ses effets sur l'offre de main d'œuvre, ce qui risque de freiner la croissance de la production et d'abaisser le taux d'intérêt d'équilibre.

L'espérance de vie résiduelle à 65 ans va augmenter un peu moins rapidement. Elle est passée de 13.7 ans en 1960 à 15.9 ans en 1990 avant de bondir à 19.8 ans en 2020, en moyenne, dans l'OCDE (Graphique 1.4). Elle devrait continuer de progresser pour atteindre 22.6 ans en 2050. Les écarts d'espérance de vie entre pays sont et demeureront substantiels. En Hongrie (pays où l'espérance de vie est la plus faible), l'espérance de vie résiduelle à 65 ans est actuellement de 17.2 ans, alors qu'au Japon (pays qui affiche l'espérance de vie la plus haute), elle est de 22.4 ans. L'écart entre les espérances de vie résiduelle à 65 ans des pays de l'OCDE devrait se maintenir, avec 19.8 ans pour la Lettonie et 25.0 ans pour le Japon en 2050.

La fécondité a considérablement diminué, passant en moyenne de 3.2 enfants par femme âgée de 15 à 49 ans en 1955 à 1.6 en 2005 (Graphique 1.4, partie A). Depuis le début du siècle, elle est restée assez stable, le taux de fécondité moyen s'établissant actuellement à

Graphique 1.3. La population d'âge actif va reculer dans de nombreux pays de l'OCDE

Variation de la population d'âge actif (20-64 ans), 2020-2060

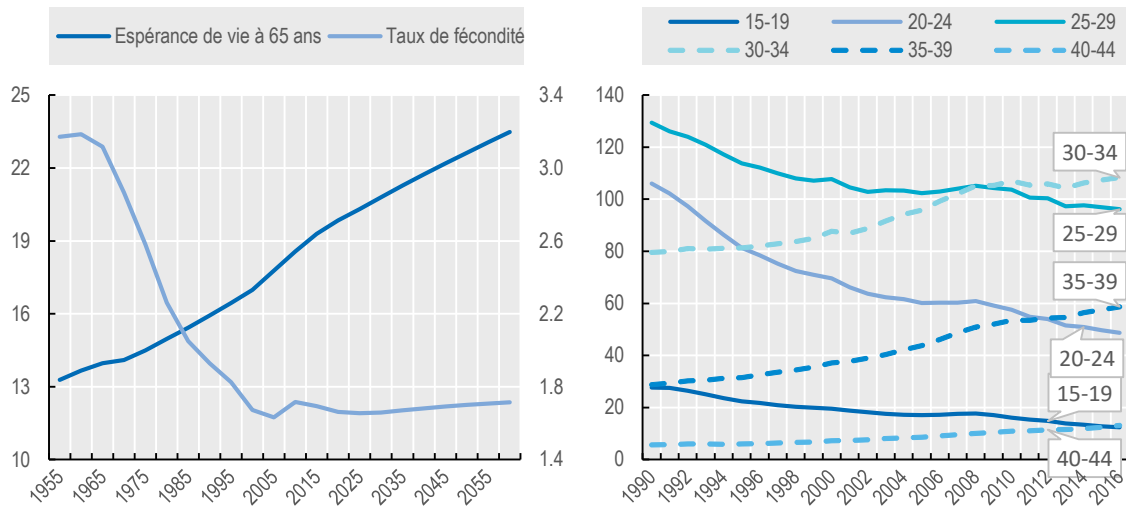


Source : Perspectives de la population mondiale des Nations Unies : Révision de 2019.

Graphique 1.4. L'espérance de vie projetée à 65 ans continue d'augmenter alors que le taux de fécondité reste bas

A. Durée de vie résiduelle à 65 ans, en années, et indice synthétique de fécondité par femme, moyenne de l'OCDE

B. Taux de fécondité par tranche d'âge, nombre de naissances pour 1 000 femmes, moyenne de l'OCDE



Source : Perspectives de la population mondiale des Nations Unies : Révision de 2019 Source : base de données de l'OCDE sur la famille.

1.7. Sa baisse initiale peut être attribuée au recul de la mortalité infantile et à l'augmentation du coût d'opportunité de l'enfant, qui peut lui-même être lié aux incitations financières croissantes pour les femmes à travailler et à faire carrière (OCDE, 2018[4]).

Par ailleurs, l'âge de la maternité est en moyenne plus tardif, et le taux d'emploi des femmes a sensiblement augmenté (OCDE, 2018[4]). Le taux de fécondité des femmes âgées de moins de 30 ans a plus ou moins diminué de moitié depuis 1990, alors que celui des femmes dans la trentaine a substantiellement progressé (partie B), l'effet du premier

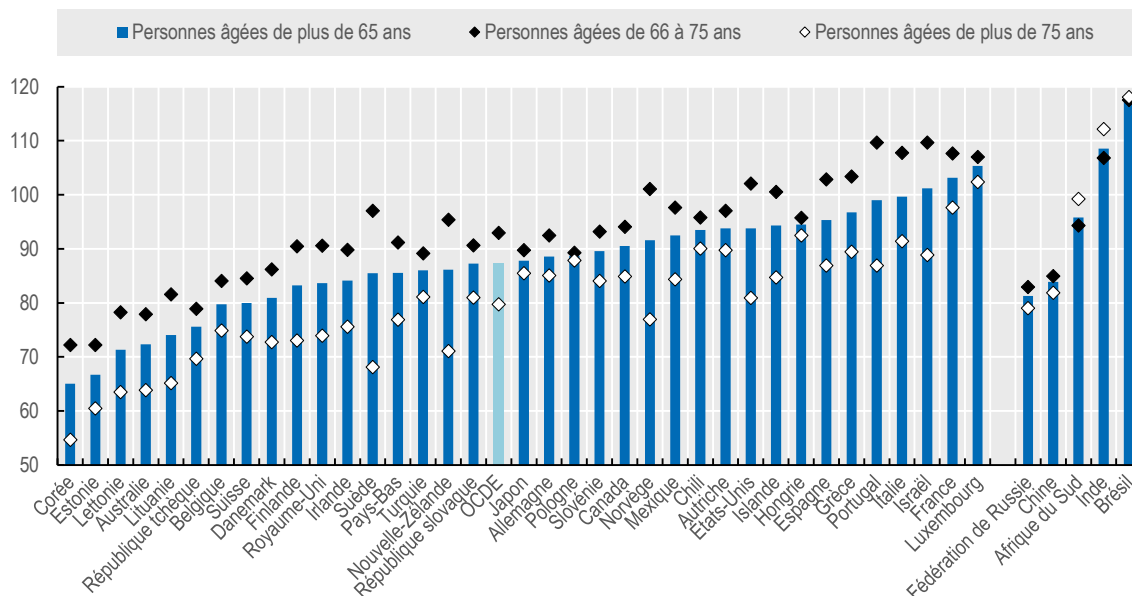
l'emportant toutefois sur celui du second. Dans l'ensemble, le taux de fécondité des femmes âgées de 30 à 34 ans est supérieur à celui des femmes âgées de 25 à 29 ans, et celui de la tranche des 35-39 ans est supérieur à celui de la tranche des 20-24 ans. Si le taux de fécondité globalement faible peut mettre à rude épreuve la viabilité financière des régimes de retraite, sa baisse chez les femmes très jeunes, ainsi que l'augmentation du niveau d'instruction et des taux d'emploi des femmes sont des acquis majeurs qui améliorent leur bien-être et réduisent leur risque de pauvreté à la vieillesse (section suivante ci-dessous).

Revenu des personnes âgées

Globalement, dans les pays de l'OCDE, le revenu disponible des personnes âgées de plus de 65 ans représente 87 % de celui de l'ensemble de la population. Il est inférieur à 70 % de la moyenne nationale en Corée et en Estonie, mais légèrement supérieur à 100 % en France, en Israël et au Luxembourg (Graphique 1.5). En outre, le revenu diminue encore avec l'âge à la vieillesse, celui des personnes âgées de plus de 75 ans étant sensiblement inférieur à celui des personnes de la tranche des 66-75 ans dans tous les pays de l'OCDE, avec un écart de 14 points en moyenne. Le contraire est observable dans la plupart des pays du G20 non-membres de l'OCDE : le revenu à la vieillesse augmente légèrement avec l'âge, sauf en Chine et en Fédération de Russie.

Graphique 1.5. **Revenu disponible des personnes âgées**

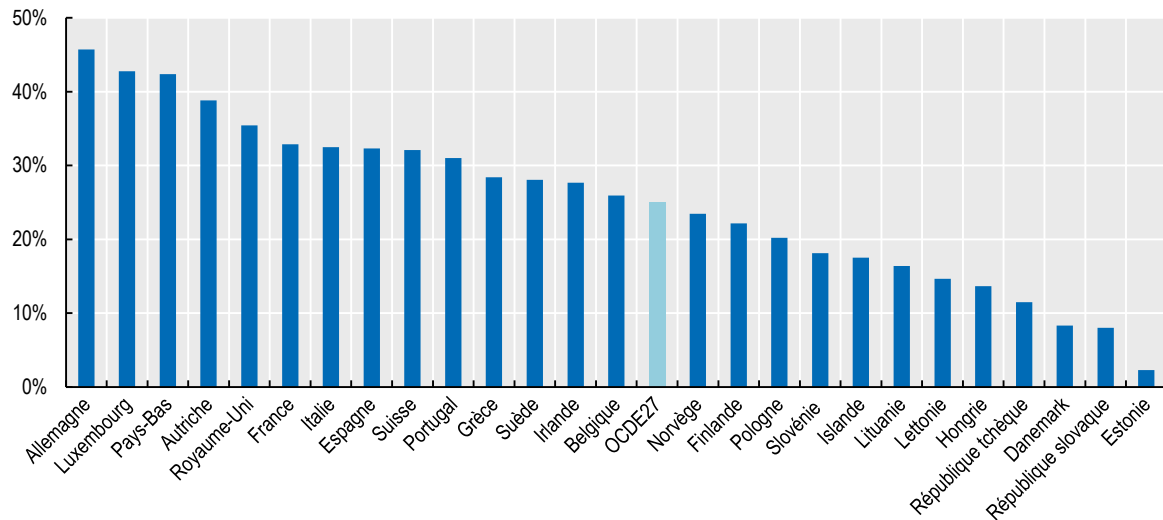
Revenu des personnes âgées de plus de 65 ans, en pourcentage du revenu de la population totale



Note : 2016 ou dernière année disponible. Sont compris les revenus du travail salarié et indépendant, du capital et des transferts publics. Les revenus sont mesurés par ménage et ajustés à l'aide de l'échelle d'équivalence reposant sur la racine carrée pour tenir compte des différences de taille des ménages.

Source : Tableau 7.1, Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

Les femmes perçoivent des retraites inférieures à celles des hommes (Lis et Bonthuis, 2019[5]). Les femmes âgées ont souvent eu des carrières brèves et des salaires inférieurs à ceux des hommes, d'où des droits à prestations plus faibles. Dans l'UE-28, le montant moyen de leur retraite était inférieur de 25 % à celui des hommes en 2015 (Graphique 1.6).

Graphique 1.6. **L'écart entre le montant des retraites des hommes et des femmes demeure important**

Note : écart entre le montant des retraites des hommes et des femmes âgés de 65 ans et plus calculé au moyen de la formule suivante : $1 - \text{retraite moyenne des femmes} / \text{retraite moyenne des hommes}$. Comprend les personnes qui bénéficient de prestations vieillesse (publiques ou privées), de pensions de réversion ou de pensions d'invalidité.

Source : EU-SILC, 2016, version : mars 2018.

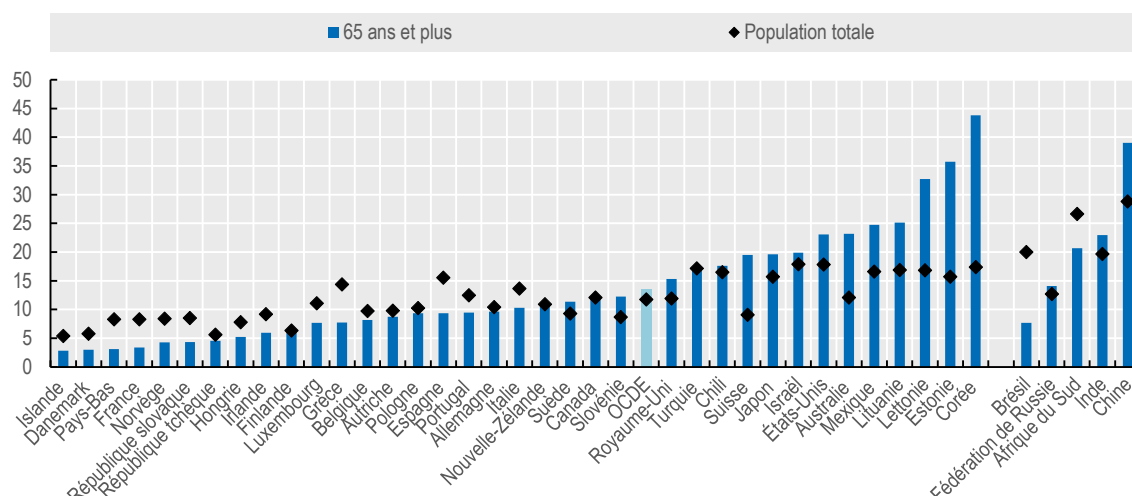
Cet écart était supérieur à 40 % en Allemagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas, et inférieur à 10 % au Danemark, en Estonie et en République slovaque. Une autre conséquence en est le pourcentage disproportionné de femmes parmi les personnes âgées pauvres (chapitre 7, tableau 7.2). Si, compte tenu des mesures récemment adoptées dans de nombreux pays pour resserrer le lien entre le revenu du travail et les retraites (section 1.4), l'écart entre les sexes risque de demeurer élevé, l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail contribuera en revanche à le résorber.

Depuis le milieu des années 90, le risque de pauvreté s'est déplacé des groupes âgés vers les plus jeunes (chapitre 7, tableau 7.3). Selon certains indicateurs, comme celui portant sur les « personnes en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale » de la Commission européenne (2018[6]), le taux de pauvreté serait même inférieur chez les plus âgés que parmi la population d'âge actif dans l'UE². Quoi qu'il en soit, le taux de pauvreté relatif, qui correspond à un revenu inférieur à la moitié du revenu médian équivalent national des ménages, des personnes âgées (65 ans et plus) demeure supérieur à celui de la population dans son ensemble (13.5 % et 11.8 % respectivement) (Graphique 1.7) car leur taux de pauvreté est très élevé dans certains pays. Plus d'une personne de plus de 65 ans sur cinq est relativement pauvre en Australie, en Corée, en Estonie, aux États-Unis, en Lettonie, en Lituanie et au Mexique³. S'agissant des pays du G20 non-membres de l'OCDE, c'est aussi le cas en Afrique du Sud, en Chine et en Inde. À l'inverse, moins de 4 % des personnes âgées de plus de 65 ans vivent dans une pauvreté relative au Danemark, en France, en Islande et aux Pays-Bas.

Les taux de pauvreté des tranches d'âge supérieures (75 ans et plus) demeurent sensiblement plus élevés (chapitre 7, tableau 7.2), ce qui tient à plusieurs raisons. D'abord, la proportion de femmes dans cette tranche d'âge est plus importante ; au montant inférieur de leur retraite s'ajoute une espérance de vie plus longue que celle des hommes. Ensuite, les régimes de retraite de certains pays ne sont pas encore arrivés à maturité, de sorte que tous les seniors n'ont pas été couverts pendant leur vie active. Enfin, les

Graphique 1.7. **Taux de pauvreté des tranches d'âge supérieures et de la population totale**

Taux de pauvreté relatifs, 2016



Note : la pauvreté relative correspond à un revenu inférieur à la moitié du revenu médian équivalent national des ménages.
Source : tableau 7.2.

prestations de retraite sont souvent indexées sur les prix, ce qui fait qu'elles sont appelées à diminuer par rapport aux salaires.

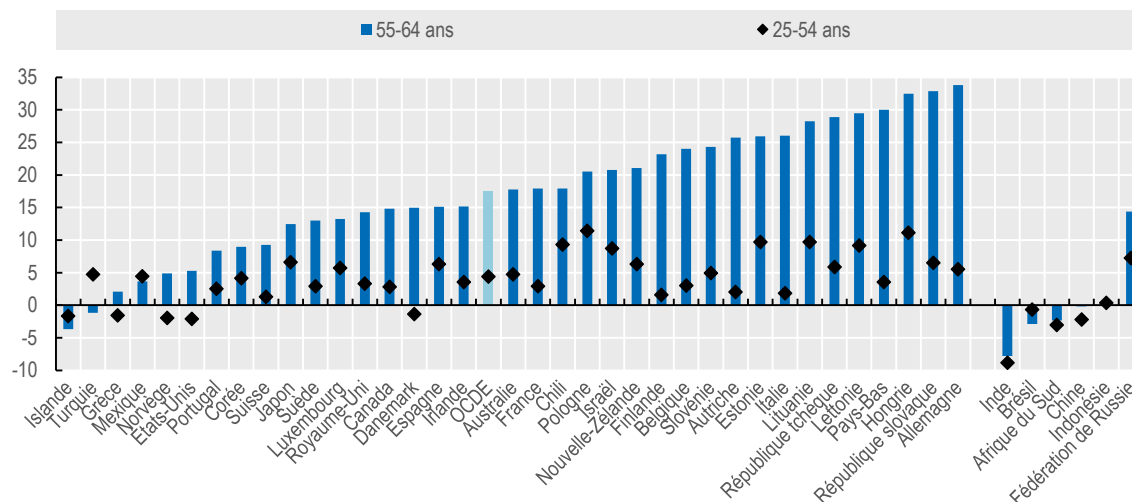
Emploi des seniors

Depuis 2000, le taux d'activité des seniors a sensiblement progressé alors que leur taux de chômage est resté faible dans la plupart des pays de l'OCDE. C'est là un progrès majeur. Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de plus de 17 points, passant de 43.9 % en 2000 à 61.5 % en 2018, en moyenne, dans l'OCDE ; il a nettement moins progressé dans les pays émergents (Graphique 1.8). Sa hausse a été substantielle, de plus de 28 points, en Allemagne, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, aux Pays-Bas, en République slovaque et en République tchèque. Sur la même période, le taux d'emploi de la tranche des 25-54 ans a beaucoup moins augmenté – il est passé de 76.8 % à 81.2 %. Les travailleurs âgés comblent donc leur écart, bien que leur taux d'emploi diminue très fortement après 60 ans dans de nombreux pays – de plus de 22 points entre la tranche des 55-59 ans et celle des 60-64 ans en moyenne, et de plus de 40 points en Autriche, en France, en République slovaque et en Slovaquie (chapitre 6, graphique 6.6).

Dans l'ensemble, le taux d'emploi de la tranche des 55-64 ans, tous niveaux d'instruction confondus, a substantiellement progressé entre 2000 et 2017, les personnes au niveau d'instruction moyen affichant globalement de meilleurs résultats que les personnes peu ou très instruites (Graphique 1.9). S'agissant de l'évolution des taux d'emploi, celui des seniors peu instruits est resté très en retrait par rapport à celui des très instruits en Belgique, en Corée, en Italie, en Lituanie, en Pologne, en Slovaquie et en Turquie, l'inverse se vérifiant en Australie, au Danemark, au Luxembourg et au Mexique.

Graphique 1.8. **Les taux d'emploi des seniors ont fortement progressé**

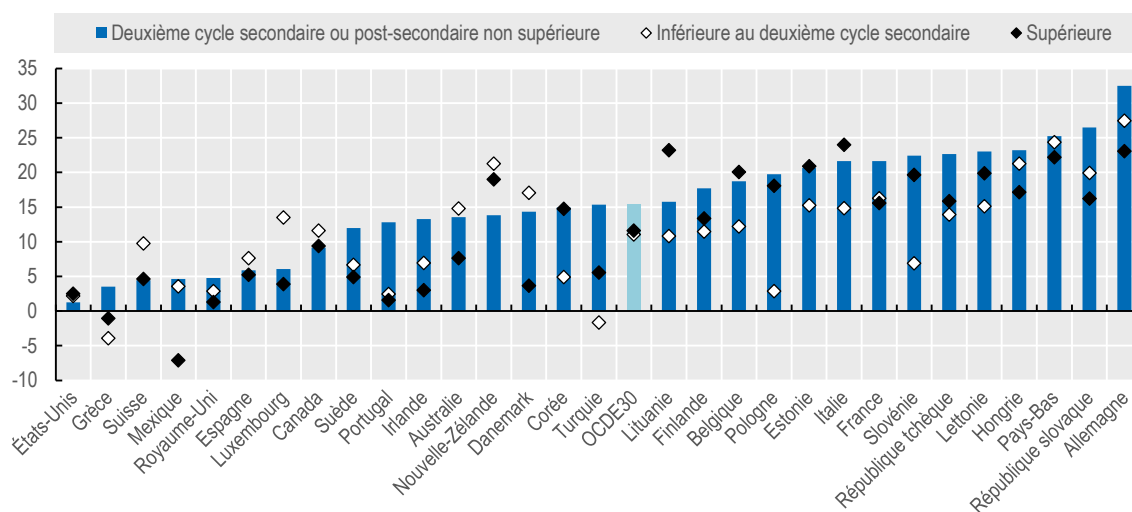
Évolution des taux d'emploi, 2000-18, en points de pourcentage



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

Graphique 1.9. **Augmentation des taux d'emploi des seniors par niveau d'instruction**

Évolution des taux d'emploi, 2000-18, en points de pourcentage



Source : Base de données OECD.Stats, Enquête sur les forces de travail.

Les réformes des retraites de ces deux dernières années

Depuis la grande vague de réformes intervenue au lendemain de la crise économique et financière, celles des retraites ont ralenti dans les pays de l'OCDE. Plusieurs des mesures adoptées entre septembre 2017 et septembre 2019 ont même annulé des réformes antérieures qui visaient à renforcer la viabilité financière du régime de retraite.

Tour d'horizon des réformes récentes

La plupart des réformes des retraites de ces deux dernières années ont dans l'ensemble consisté à assouplir les critères d'âge, à augmenter les prestations, y compris celles du premier pilier, à élargir la couverture des régimes ou à encourager l'épargne privée. Les réformes menées dans les pays de l'OCDE sont principalement les suivantes :

- limite à l'augmentation de l'âge de la retraite ou élargissement des possibilités de préretraite (Italie, Pays-Bas et République slovaque) ;
- relèvement l'âge de la retraite (Estonie) ;
- renforcement des incitations au travail (Belgique, Canada et Danemark) ;
- augmentation du montant ou extension de la couverture des pensions au titre du premier pilier, le premier niveau de protection sociale des personnes âgées (Autriche, France, Mexique et Slovénie) ;
- hausse des prestations et diminution parallèle des cotisations des faibles revenus (Allemagne) ;
- suspension de l'ajustement des prestations de retraite en fonction des évolutions démographiques (Espagne) ;
- rapprochement entre les prestations de retraite du secteur public et celles du secteur privé (Norvège) ;
- modification des taux de cotisation (Hongrie, Islande et Lituanie) ou élargissement des formules de cotisation (Nouvelle-Zélande) ;
- extension de la couverture des pensions du régime obligatoire (Chili) ou mise en place de régimes à affiliation automatique (Lituanie et Pologne) ;
- réforme des règles fiscales applicables aux retraités (Suède).

L'annexe décrit dans le détail les mesures adoptées pays par pays.

Age de la retraite et incitations au travail

Ces deux dernières années, l'Estonie, les Pays-Bas et la République slovaque ont décidé de modifier l'âge légal de la retraite. L'Estonie est le seul pays à l'avoir relevé, de 63 ans et 4 mois aujourd'hui à 65 ans en 2026, et à l'avoir ensuite corrélé à l'espérance de vie.

À l'inverse, la République slovaque, qui avait voté en 2012 une loi en vue d'indexer l'âge de la retraite sur l'espérance de vie à compter de 2017, a décidé d'abolir ce lien, et s'est à la place engagée à porter l'âge de la retraite à 64 ans moyennant des augmentations discrétionnaires. En Italie, la réforme de 2019 a instauré jusqu'à 2021 le « quota 100 », autrement dit la possibilité de partir à la retraite à 62 ans sous réserve d'avoir cotisé 38 ans. Le cumul travail-retraite est possible, mais le revenu d'activité est plafonné, ce qui limite l'incitation à travailler des bénéficiaires d'une pension.

Aux Pays-Bas, les syndicats et les employeurs ont conclu en juin 2019 un accord qui interrompt temporairement le relèvement de l'âge de la retraite. Jusqu'en 2021, celui-ci restera fixé à 66 ans et 4 mois, après quoi il recommencera à augmenter pour atteindre 67 ans en 2024 au lieu de 2021. Sa hausse devrait être plus lente après 2024, mais cette partie de l'accord n'a pas encore été votée par le parlement. Plus précisément, l'augmentation de l'âge de la retraite serait limitée à huit mois, et non d'un an, par année d'espérance de vie supplémentaire à 65 ans. En Suède, l'âge auquel les employeurs peuvent mettre terme aux contrats des salariés seniors aux termes de la loi sur la protection de l'emploi – dit âge obligatoire de la retraite – passera de 67 à 68 ans en 2020 et à 69 ans en 2023. Les autorités

ont également présenté un projet qui vise à encourager le report de la retraite par l'instauration d'un âge recommandé. Celui-ci serait indexé sur l'espérance de vie moyenne à 65 ans et servirait de référence pour décider quand partir à la retraite de manière à bénéficier d'une pension suffisante. L'âge recommandé sera calculé chaque année à partir de 2020. Les autorités ont aussi proposé de relever l'âge minimum de la retraite pour les pensions liées à la rémunération, de 61 à 62 ans en 2020 et à 63 ans en 2023, puis de l'associer à l'âge recommandé, et donc, indirectement, à l'espérance de vie. À compter de 2026, tous les âges de référence du régime-vieillesse de la sécurité sociale seront corrélés à l'âge recommandé de la retraite, qui pourrait alors être proche de 67 ans.

Parmi les pays du G20, la Fédération de Russie a relevé l'âge légal de la retraite. Celui-ci augmentera chaque année d'un an à compter de 2019, passant de 60 à 65 ans pour les hommes et de 55 à 60 ans pour les femmes. La nouvelle loi donnera aussi le droit aux hommes ayant cotisé 42 ans au moins et aux femmes ayant cotisé 37 ans au minimum de prendre leur retraite à taux plein deux ans avant l'âge légal (mais pas avant 60 ans pour les hommes ou 55 ans pour les femmes). Au Brésil, une réforme des retraites a été définitivement adoptée par le Sénat en octobre 2019. Elle vise à augmenter le taux de cotisation au régime, à réduire les prestations pour certaines catégories de travailleurs et à fixer l'âge minimum de la retraite à 65 ans pour les hommes et à 62 ans pour les femmes⁴.

Quelques pays ont renforcé les incitations à travailler plus longtemps ou élargi les options de retraite flexible. La Belgique a aboli le plafond sur le nombre d'années d'acquisition de droits. Auparavant, aucun droit supplémentaire n'était acquis après 45 ans de cotisations. Le Canada a augmenté l'exemption des gains de la composante soumise à conditions de ressources des prestations au titre du premier pilier (SGR) pour permettre aux personnes âgées à faible revenu de travailler sans que cela donne lieu à une diminution de leurs prestations. Le Danemark a décidé d'accorder une somme forfaitaire ponctuelle de 30 000 DKK (7 % du salaire moyen) aux personnes occupant un emploi pendant au moins 1 560 heures au cours des 12 mois suivant l'âge légal du départ à la retraite, actuellement fixé à 67 ans. L'Estonie a élargi les options de retraite flexible, et permet de cumuler pensions de retraite et revenu d'activité trois ans avant l'âge légal de la retraite⁵. Les travailleurs peuvent également liquider la moitié de leur retraite seulement, ce qui leur permet de bénéficier par la suite des pensions plus élevées que s'ils avaient liquidé leur retraite à taux plein.

Le relèvement de l'âge légal de la retraite est généralement une mesure indispensable pour renforcer la viabilité financière des régimes sans abaisser le montant des pensions malgré l'accroissement de la longévité. Selon la conception de chaque régime, il peut même augmenter le revenu à la retraite par rapport à la rémunération antérieure, ou au moins limiter sa diminution. Dans les régimes à prestations définies, par exemple, il a pour effet d'élargir l'assiette des cotisations et, généralement, de diminuer les dépenses au titre des pensions en écourtant la période de retraite. En même temps, le prolongement de la vie active permet normalement de cumuler de nouveaux droits, ce qui augmente les prestations.

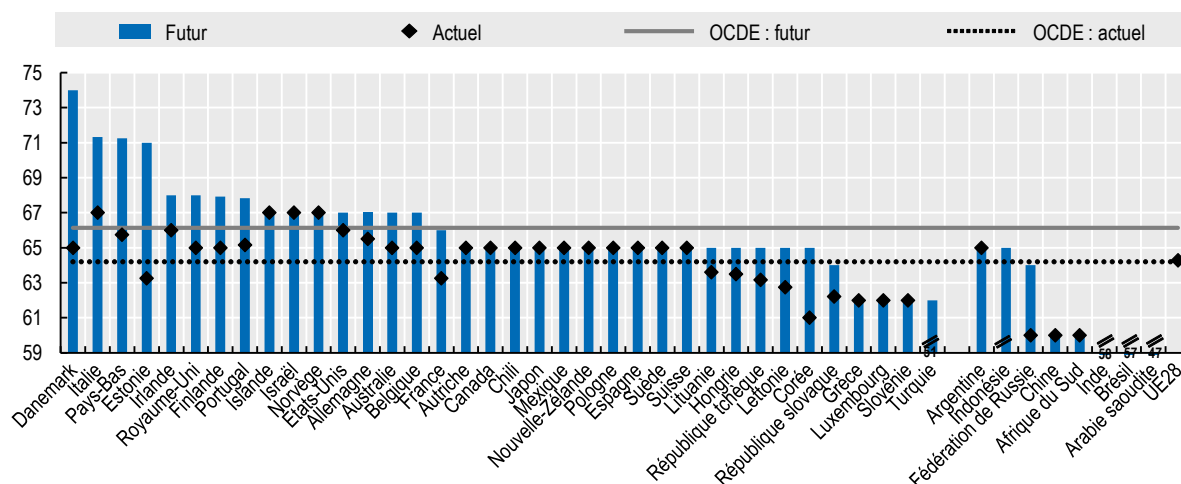
L'âge normal de la retraite –c'est-à-dire l'âge auquel les individus peuvent prétendre aux prestations de retraite au titre de l'ensemble des composantes de la retraite sans pénalité, dans l'hypothèse d'une carrière complète commencée à 22 ans– varie sensiblement dans les pays de l'OCDE. En 2018, il était de 51 ans pour les hommes et de 48 ans pour les femmes en Turquie, alors qu'il était de 67 ans, pour les deux sexes, en Islande, en Italie et en Norvège (Graphique 1.10 et Graphique 4.4). Compte tenu des législations actuelles, il sera ultérieurement compris (pour les hommes) entre 62 ans en

Grèce, au Luxembourg, en Slovénie et en Turquie et 74 ans au Danemark⁶. Dans les pays de l'OCDE, il passera en moyenne de 64.2 ans en 2018 à 66.1 ans par la suite—pour les personnes entrées sur le marché du travail en 2018 qui partiront donc à la retraite après 2060 (chapitre 4, Graphique 4.5). Au cours de la même période, l'espérance de vie à 65 ans devrait progresser de 4.1 ans.

L'âge normal de la retraite pour les personnes qui entrent aujourd'hui dans la vie active devrait augmenter de plus de cinq ans au Danemark, en Estonie et aux Pays-Bas (et en Turquie, mais à partir d'un faible niveau) par rapport à celles qui prennent leur retraite actuellement (Graphique 1.10). En revanche, seize pays de l'OCDE n'ont pas voté de loi en ce sens. D'après les législations en vigueur, le futur âge normal de la retraite ne sera inférieur à 65 ans qu'en Grèce, au Luxembourg, en République slovaque, en Slovénie et en Turquie. Il sera en outre de 65 ans ou moins dans tous les pays du G20 non-membres de l'OCDE. En Arabie saoudite, il sera de 47 ans à peine.

Graphique 1.10. L'âge normal de la retraite augmente dans de nombreux pays de l'OCDE

Âge normal de la retraite pour les hommes entrés dans la vie active à 22 ans et ayant effectué une carrière complète



Note : L'âge normal de la retraite est calculé pour un homme ayant effectué une carrière complète à partir de l'âge de 22 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, dans l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2018, cette année variant selon les pays. L'âge de la retraite actuel pour l'Italie ne tient pas compte du « quota 100 », celui-ci ayant été adopté en 2019. Au Brésil, une réforme des retraites a été définitivement votée par le Sénat en octobre 2019 (voir la note 4).

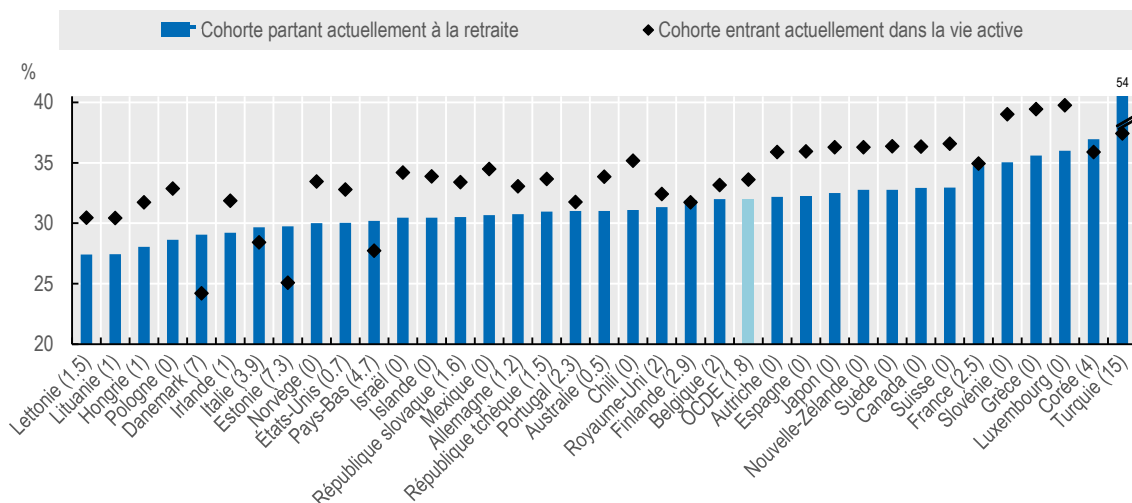
Source : Graphique 4.5.

Si l'on observe son évolution sur une longue période, on constate que l'âge de la retraite a lentement diminué à partir du milieu du XXe siècle, atteint son plus bas niveau au milieu des années 90, et qu'il remonte depuis lors, ne renouant qu'aujourd'hui avec son niveau de 1950. Dans le même temps (depuis le milieu du XXe siècle), l'espérance de vie à 65 ans a progressé d'environ 6½ ans en moyenne, ce qui s'est traduit par des pressions sur le financement des retraites. Dans l'OCDE, l'âge normal de la retraite des hommes nés en 1956 (qui partent maintenant à la retraite) ayant accompli une carrière complète sans interruption a progressé en moyenne de 1.3 an par rapport à ceux nés en 1940 (OCDE, 2019[7]) ; autrement dit, l'âge normal de départ à la retraite de ceux qui sont nés un an plus tard est supérieur d'un mois.

Dans la moitié des pays de l'OCDE, l'âge normal de la retraite est le même pour les deux sexes, tout au moins pour les personnes nées après 1940. Des 18 pays où il différait selon le sexe, six ont déjà supprimé cet écart et sept sont en train de le faire (Autriche, Italie, Japon, Lituanie, République tchèque, Royaume-Uni et Slovaquie). D'après les législations en vigueur, seuls la Hongrie, Israël, la Pologne, la Suisse et la Turquie maintiendront un âge de la retraite inférieur pour les femmes qui entrent maintenant dans la vie active ; la Turquie supprimera toutefois progressivement cet écart d'ici à 2028 (chapitre 4)⁷.

Même avec le relèvement de l'âge de la retraite, le temps passé à la retraite en pourcentage de la vie adulte devrait augmenter dans la vaste majorité des pays de l'OCDE. La cohorte qui entre aujourd'hui dans la vie active devrait en moyenne y passer 33.6 % de sa vie adulte, contre 32.0 % pour celle qui la prend actuellement (Graphique 1.11). Les seuls pays où ce pourcentage devrait diminuer au vu de la législation en vigueur sont la Corée, le Danemark, l'Estonie, la Finlande, l'Italie, les Pays-Bas et la Turquie. Partout ailleurs, la durée de la retraite progresse de 3.1 points en moyenne, soit 10 % environ du temps passé à la retraite.

Graphique 1.11. **Durée de la retraite en pourcentage de la durée de vie adulte**



Note : la durée de la retraite est mesurée par l'espérance de vie résiduelle à partir de l'âge normal de départ à la retraite ; la durée de vie adulte est mesurée à partir de l'âge de 20 ans à condition de vivre jusqu'à l'âge de la retraite. Pour les périodes futures, le calcul repose sur les projections de la mortalité moyenne par cohorte des Nations Unies, à partir de l'année de référence 2015. Par souci de clarté, l'échelle du diagramme exclut la valeur observée la plus élevée, qui est de 55.2 % en Turquie pour la cohorte partant aujourd'hui à la retraite.

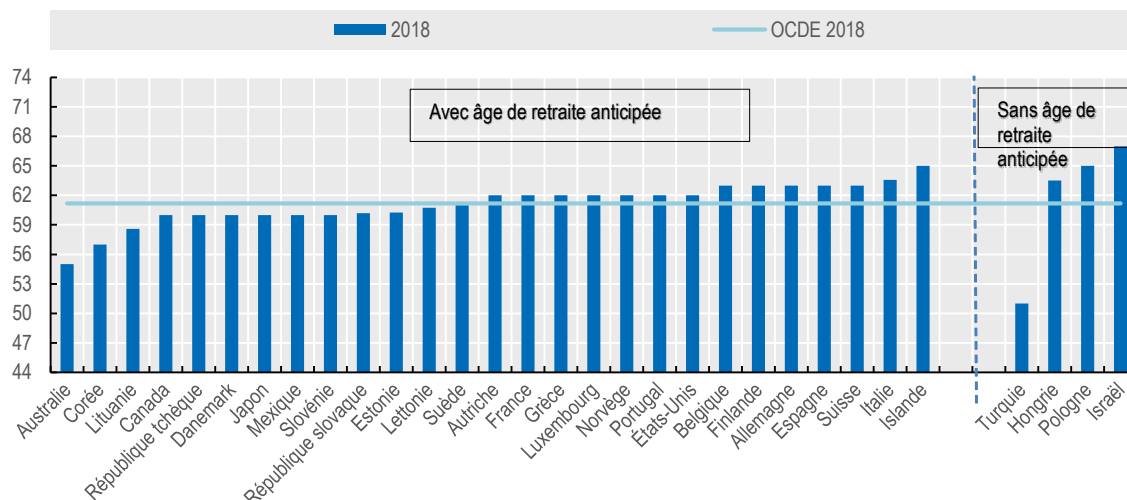
Explication : pour l'Autriche, par exemple, le pourcentage de vie adulte passé à la retraite d'une personne partant aujourd'hui à la retraite est estimé à 31.6 %. Ce chiffre est calculé comme suit : à 65 ans (âge normal de la retraite en Autriche), l'espérance de vie est de 20.8 ans. À condition de vivre jusqu'à 65 ans, cela représente 31.6 % of de la vie adulte depuis l'âge de 20 ans. $(20.8 / (20.8 + 65 - 20) * 100 = 31.6)$.

Source : calculs de l'OCDE basés sur les Perspectives de la population mondiale des Nations Unies : Révision de 2019.

La réforme des dispositifs de retraite anticipée influe aussi substantiellement sur l'âge effectif de départ à la retraite. Pour un individu entrant sur le marché du travail à 22 ans, l'âge de retraite anticipée étaient de 61.2 ans en 2018 en moyenne dans les 31 pays de l'OCDE où les régimes obligatoires de retraite liée à la rémunération antérieure fixent un âge minimum de départ (Graphique 1.12). Vingt-sept pays ont un âge de retraite anticipée inférieur à l'âge normal de la retraite. Il existe un âge de départ anticipé à la retraite (avant l'âge normal) dans 27 des 31 pays de l'OCDE. Le durcissement des conditions permettant de bénéficier d'une retraite anticipée, que ce soit par une augmentation de l'âge minimum de

Graphique 1.12. **L'âge de la retraite anticipée augmente lentement dans certains pays**

Âge de départ à la retraite anticipée (hommes) dans les régimes liés à la rémunération



Note: l'âge de la retraite anticipée pour les régimes liés aux revenus est défini comme l'âge minimum à partir duquel il est possible de percevoir une pension (possiblement avec pénalités), en faisant l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à 22 ans et d'une carrière sans interruption. Au Chili et aux Pays-Bas, la retraite anticipée est en principe possible à n'importe quel âge. Au Chili, la pension doit être supérieure à 80 % de la PMAS (31 % du salaire moyen) et à 70 % du salaire moyen des dix dernières années de travail. Aux Pays-Bas, l'âge minimum de départ à la retraite varie selon les secteurs. Au Mexique, la partie liée aux salaires est accessible si l'annuité perçue excède 30 % de la retraite minimum et si 1250 semaines de contributions ont été effectuées, sinon l'âge minimum est de 60 ans. En Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, il n'existe qu'un régime de base, et pas de régime obligatoire lié à la rémunération. En Belgique, en France, en Italie, au Luxembourg et au Portugal, la retraite est possible avant l'âge statutaire pour des très longues carrières précoces, commençant bien avant 22 ans.

Source : Fiches pays de l'OCDE, *Panorama des pensions*.

la retraite ou d'une décote pour départ anticipé, est l'une des évolutions marquantes de ces dernières décennies. L'âge moyen de la retraite anticipée a augmenté d'un peu moins d'un an entre 2004 et 2018.

Ces deux dernières années, deux pays, l'Italie et le Portugal, ont assoupli les conditions d'accès à la retraite anticipée⁸. En 2019, l'Italie a suspendu jusqu'à 2026 le lien automatique entre l'espérance de vie et les conditions d'admissibilité à la retraite anticipée en fonction de la durée de carrière (42.8 ans pour les hommes et 41.8 ans pour les femmes) d'une part, l'âge légal de départ à la retraite pour certaines catégories de travailleurs seulement, notamment ceux exerçant des métiers pénibles, d'autre part. De plus, la réforme a instauré le « quota 100 » (voir plus haut) et un dispositif qui permet aux femmes ayant cotisé 35 ans de prendre une retraite anticipée à 58 ans si elles s'affilient complètement au NCD (régime notionnel à cotisations définies)⁹. Ces mesures reviennent partiellement et provisoirement sur les réformes de 2011 qui avaient sensiblement durci les conditions d'ouverture des droits à la retraite (Section 1.4.3).

Le Portugal a étendu l'admissibilité à la retraite anticipée sans décote à partir de 60 ans aux personnes qui ont effectué une longue carrière et ont cotisé à partir de l'âge de 16 ans (ou avant) pendant 46 ans au moins, alors que l'âge légal de la retraite est de 66 ans et 4 mois. La France et l'Allemagne avaient adopté des mesures similaires précédemment (OECD, 2017^[11]). Par ailleurs, à compter de 2019, le coefficient de soutenabilité qui pénalise spécifiquement et lourdement la retraite anticipée au Portugal - au-delà de la décote normale de 0.5 % par mois de retraite anticipée - ne sera pas appliquée aux travailleurs âgés de 60 ans ou plus qui auront cotisé au moins 40 ans au régime à 60 ans.

Premier pilier

Le Mexique a réformé son filet de protection en faveur des personnes âgées par la mise en place d'un nouveau programme de pension universel (*Programa Pensión para el Bienestar de las Personas Adultas Mayores*) destiné aux personnes de 68 ans ou plus. Ce programme remplace l'ancien programme d'assistance sociale visant les personnes de 65 ans ou plus dont la pension contributive ne dépasse pas 1 092 MXN (*Programa Pensión para Adultos Mayores*, PPAM). Les personnes âgées de 65 à 67 ans qui perçoivent une pension au titre du PPAM seront automatiquement bénéficiaires de la nouvelle pension universelle. Le montant des prestations est sensiblement supérieur à celui du PPAM (de près de 120 %), et n'est plus assujéti à une condition de ressources. L'objectif consiste à porter la population admissible à 8.5 millions de personnes en 2019, au lieu des 5.5 millions admissibles au titre du PPAM en 2018. Néanmoins, l'augmentation du montant des prestations et la suppression du critère de ressources s'accompagnent d'une hausse de l'âge d'ouverture des droits.

En 2019, l'Italie a instauré le « revenu de citoyenneté » qui s'ajoute aux prestations de protection sociale existantes en faveur des personnes âgées. Cette nouvelle prestation se monte à 630 EUR (24.2 % du salaire moyen, contre 18.8 % auparavant, soit une hausse importante de près de 30 %) pour une personne seule. En France, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) est progressivement revalorisée entre avril 2018 et janvier 2020, d'environ 12.5 % en termes nominaux. L'Autriche a décidé d'introduire un complément pour les longues périodes de cotisation (généralement dit « régime de pension minimum » selon la terminologie de l'OCDE, si ce n'est que le dispositif autrichien est subordonné à un critère de ressources). Les assurés célibataires ayant cotisé 30 (40) ans au régime percevront 1.080 (1.315) EUR au moins, soit 29 % (36 %) du salaire moyen brut. Les couples percevront une somme supérieure. La Slovénie a introduit une nouvelle pension minimum pour les travailleurs ayant effectué une carrière complète (40 ans). La prestation se montait à 516 EUR par mois (31.5 % du salaire minimum) en 2018, les travailleurs ayant cotisé 15 ans percevant pour leur part 216 EUR mensuels (13.2 % du salaire moyen).

Prestations des régimes liés à la rémunération

Un petit nombre de pays ont décidé d'ajuster le montant des prestations des régimes liés à la rémunération. En Espagne, des mesures adoptées dans le cadre de la réforme de 2013 pour assurer la viabilité financière du régime ont été suspendues. L'application de l'indice de revalorisation des pensions (IRP) qui, depuis 2014, revalorisait les pensions servies en fonction de l'équilibre financier des régimes de retraite et de sécurité sociale, a été interrompue. Les pensions servies ont été relevées suivant l'IPC, soit 1.6 % en 2018 et 2019, alors qu'elles n'auraient augmenté que de 0.25 % si l'IRP avait été appliqué. Le coefficient de soutenabilité, qui devait être appliqué à compter de janvier 2019 pour ajuster les pensions initiales en fonction de l'évolution de l'espérance de vie, a été reporté à 2023. Par ailleurs, le taux de remplacement des pensions de réversion a été relevé de 52 % à 60 % de la pension du défunt pour les bénéficiaires âgés de 65 ans ou plus. Une commission décidera de la marche à suivre concernant le coefficient de soutenabilité après 2023 et le nouveau mécanisme d'indexation.

L'Allemagne a pris des mesures en faveur des bas revenus. Elle a diminué le taux de cotisation effectif des personnes faiblement rémunérés en relevant le plafond de revenu mensuel, passé de 21 % à 32 % du salaire moyen brut (de 850 EUR à 1300 EUR), au-dessous duquel le taux de cotisation réduit s'applique. Ce taux donne en outre droit à une retraite à taux plein, alors qu'auparavant il donnait droit à une retraite à taux réduit. En France, les

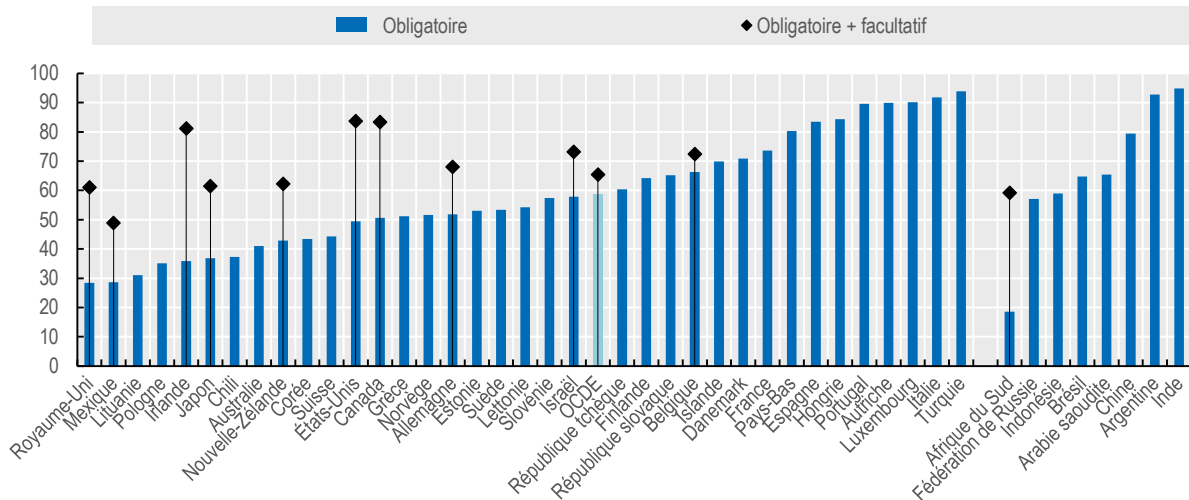
partenaires sociaux sont convenus des règles d'indexation de la valeur et du coût des points jusqu'à 2033 dans le cadre du régime professionnel obligatoire. Le coût du point auparavant utilisé pour calculer le nombre de points acquis par les cotisations sera indexé sur l'augmentation des salaires, tandis que sa valeur, qui détermine directement le montant des prestations, sera indexé sur le taux d'inflation jusqu'à 2022, et sur la progression des salaires moins 1.16 point de pourcentage entre 2023 et 2033.

En Norvège, les règles régissant les pensions des salariés du secteur public sont désormais plus en phase avec celles qui s'appliquent au secteur privé. La Norvège a appliqué une nouvelle règle aux régimes contractuels de retraite anticipée (AFP) des employés du secteur public nés après 1963. L'AFP du secteur public, qui était un régime de retraite anticipée subventionné destiné aux personnes âgées de 62 à 66 ans, est devenu un complément de retraite vieillesse à vie, comme c'est le cas dans le secteur privé¹⁰. De surcroît, les retraites du secteur public seront fondées sur les revenus perçus tout au long de la vie active, au lieu d'être basées sur les dernières rémunérations et de donner droit à une pension à taux plein après 30 ans de cotisation. Ces dernières décennies, les pays de l'OCDE ont entrepris de supprimer les régimes spéciaux ; par exemple, les régimes couvrant les salariés des secteurs public et privé sont entièrement intégrés ou le seront progressivement en Israël, au Japon, en Nouvelle-Zélande et dans les pays d'Europe du Sud (OCDE, 2016[8]).

L'OCDE calcule les futurs taux de remplacement théoriques de manière à dégager les principaux résultats des régimes de retraite dans les différents pays. Un indicateur fondamental est le taux de remplacement net dans le cas le plus favorable, qui suppose une carrière complète commencée à 22 ans en 2018 et poursuivie jusqu'à l'âge normal de la retraite dans le pays considéré. L'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 décote). Le taux de remplacement théorique correspond au montant de la pension à l'âge de la retraite en pourcentage de la dernière rémunération.

On observe pour la période à venir une forte dispersion des taux de remplacement des retraites dans les différents pays. Le Graphique 1.13 montre les taux de remplacement nets dans les pays de l'OCDE et du G20 pour un salaire moyen. Ceux des régimes obligatoires se montent à 59 % en moyenne et sont compris entre près de 30 % en Lituanie, au Mexique et au Royaume-Uni et 90 % ou plus en Autriche, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Turquie à l'âge normal de la retraite. Sur la base des hypothèses habituellement utilisées par l'OCDE pour établir les projections des retraites (chapitre 5), les futurs taux de remplacement nets seront également faibles (moins de 40 %), même dans le cas le plus favorable, au Chili, en Irlande, au Japon et en Pologne. Dans les pays où la couverture des régimes privés facultatifs est étendue – Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, Irlande, Japon, Nouvelle-Zélande et Royaume-Uni – l'affiliation à un régime facultatif augmente le taux de remplacement futur des salaires moyens de 26 points en moyenne d'après les hypothèses modélisées dans les projections de l'OCDE (voir le chapitre 5 pour une description détaillée). L'affiliation à un régime facultatif à partir de 45 ans le relèverait en moyenne de 10 points environ.

Les interruptions de carrière ont généralement pour effet de diminuer les pensions mais, dans l'OCDE, n'influent pas partout de la même manière sur les droits à la retraite. En moyenne, dans l'OCDE, les travailleurs au salaire moyen qui connaissent une période de chômage de cinq ans au cours de leur vie professionnelle voient leur retraite au titre des régimes obligatoires diminuer de 6.3 % par rapport au scénario fondé sur une carrière complète examiné ci-dessus (Graphique 1.14). Un rapport de un pour un entre le salaire et

Graphique 1.13. **Taux de remplacement nets futurs pour un travailleur ayant effectué une carrière complète à un niveau de salaire moyen**

Note : calculs de l'OCDE fondés sur le modèle de retraite. Le calcul des droits se fonde sur la législation en vigueur dans les pays de l'OCDE. Les valeurs de tous les paramètres des régimes de retraite rendent compte de la situation à partir de l'année 2018. Les calculs donnent les prestations de retraite d'un travailleur ayant adhéré au régime à 22 ans qui prend sa retraite après avoir effectué une carrière complète. Les résultats de référence concernent des personnes seules. Voir le chapitre 5 pour une description détaillée.

Source : tableau 5.6.

les droits à la retraite supposerait une réduction d'environ 13 % (chapitre 5). Autrement dit, les instruments comme la validation de trimestres pour prendre en compte les périodes de chômage amortissent en moyenne d'un peu plus de moitié la baisse des prestations de retraite due au chômage. Celle-ci est supérieure à 10 % en Australie, au Chili, en Corée, en Estonie, en Islande, en Lettonie, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Turquie. En revanche, en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, ces interruptions de carrière n'ont aucune incidence sur les pensions au titre des régimes obligatoires qui, dans ces pays, se limitent à la retraite de base¹¹. En Espagne et aux États-Unis, une interruption de cinq ans n'influe pas non plus sur les prestations de retraite puisque le régime lié à la rémunération donne respectivement droit à une retraite à taux plein après 38.5 et 35 ans de cotisations.

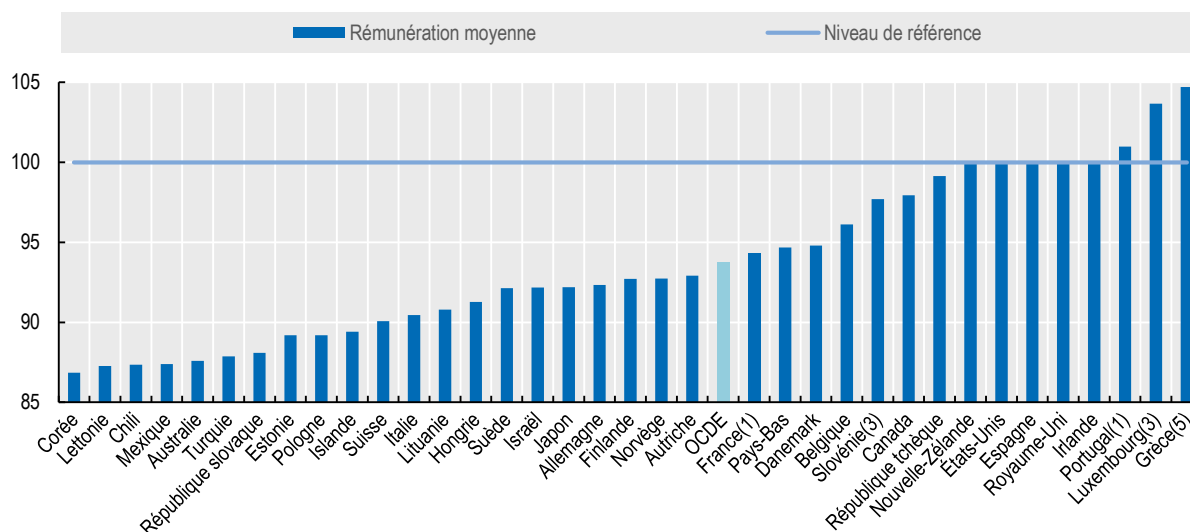
Cotisations

Ces deux dernières années, l'Islande et la Suisse ont augmenté les taux de cotisation. L'Islande a relevé le taux de cotisation patronale de 8 % à 11.5 %. La Suisse a relevé les taux de cotisation au régime public de retraite (AVS) de 0.3 point. Par ailleurs, les subventions publiques à son financement ont été portées de 19.6 % à 20.2 % des recettes totales.

En revanche, la Hongrie a progressivement réduit le taux de cotisation patronale, passé de 15.75 % en janvier 2018 à 12.29 % en juillet 2019. La Lituanie a transféré la charge des cotisations de sécurité sociale de l'employeur à l'employé. Le taux de cotisation patronale a été ramené de 31 % à 1.5 % des dépenses de personnel mensuelles, celui des salariés est passé de 9 % à 19.5 % du salaire mensuel ; le déficit restant sera financé par les impôts. En parallèle, le plafond des revenus est progressivement abaissé, passant de dix fois le salaire moyen en 2019 à 7 fois ce niveau en 2020 et 5 fois à compter de 2021. L'Allemagne a établi de nouveaux taux de cotisation minimum et maximum. Jusqu'à 2025, le taux de cotisation

Graphique 1.14. Les interruptions de carrière diminuent sensiblement les droits à la retraite dans la plupart des pays

Droits à pension bruts au titre des régimes obligatoires d'un travailleur au salaire moyen ayant connu une période de chômage de cinq ans par rapport à ceux d'un travailleur ayant effectué une carrière complète



Note : les chiffres entre parenthèses se rapportent à la hausse de l'âge de la retraite permettant d'obtenir une retraite à taux complet compte tenu de l'interruption de carrière. Voir le chapitre 5 pour une explication détaillée.

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

total ne peut dépasser 20 % ou diminuer en dessous de 18.6 %, alors qu'auparavant le taux de cotisation maximum était fixé à 20 % jusqu'en 2020 et à 22 % entre 2020 et 2030.

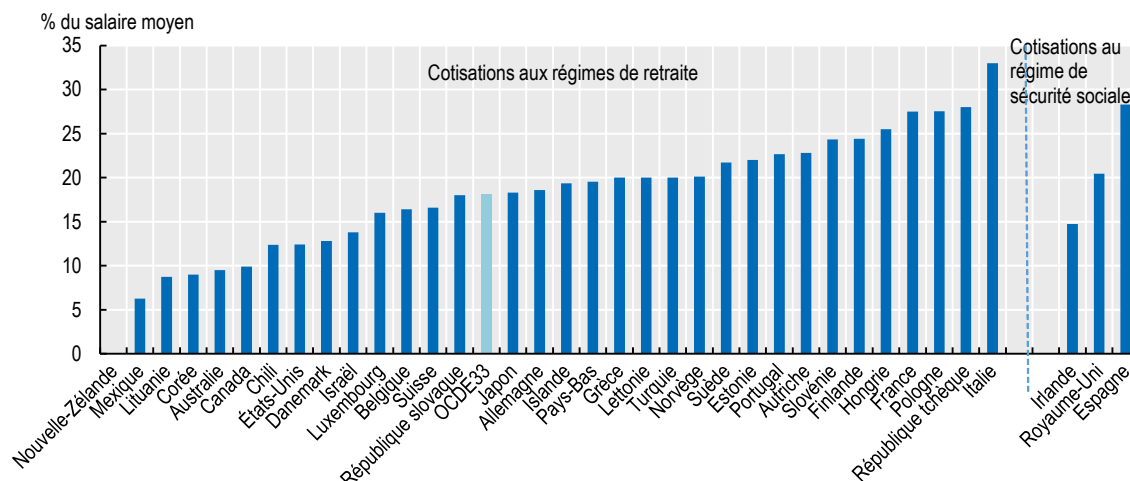
Les taux de cotisation au régime de retraite obligatoire varient considérablement selon les pays de l'OCDE. La Nouvelle-Zélande finance le régime de base par l'impôt ; le taux de cotisation est donc nul. En 2018, pour un salaire moyen, le taux de cotisation effectif total est de 18.1 % en moyenne dans l'OCDE (Graphique 1.15). Les taux les plus faibles (moins de 10 %) sont observés en Australie, au Canada, en Corée, en Lituanie et au Mexique, tandis que la France, l'Italie, la Pologne et la République tchèque appliquent des taux de 27 % ou plus. Les taux en vigueur en Espagne sont également élevés, mais ces cotisations ne sont pas limitées au régime de retraite ; elles couvrent tous les régimes de sécurité sociale, à l'exception de l'assurance chômage.

S'agissant des régimes facultatifs, la Nouvelle-Zélande a élargi le choix concernant les taux de cotisation au régime KiwiSaver. Depuis avril 2019, il est possible d'opter pour un taux de cotisation de 6 % ou de 10 %, outre ceux déjà proposés (3 %, 4 % et 8 %). La Norvège a également mis en place un nouveau dispositif offrant de plus fortes incitations à l'épargne-retraite qui autorise les individus à cotiser davantage en contrepartie d'un abattement sur l'impôt sur le revenu.

En Estonie un projet a été présenté au parlement en août 2019 qui vise à remplacer les régimes de retraite privés obligatoires par des dispositifs à affiliation automatique. Si un assuré choisit de se retirer du régime privé, les cotisations de son employeur seront versées au régime de retraite par répartition par points, ce qui augmentera le montant total des points cumulés, le salarié conservant pour sa part ses cotisations. Cela signifie que le salaire net augmentera, tandis que le taux de cotisation obligatoire et le total des droits à pension diminueront. Lorsqu'il quittera le régime privé, l'assuré pourra demander à ce que tous les actifs cumulés dans ce cadre lui soient versés sous forme de somme forfaitaire¹².

Graphique 1.15. Les taux de cotisation au régime de retraite varient considérablement d'un pays à l'autre

Taux de cotisation total aux régimes de retraite obligatoires et quasi-obligatoires des travailleurs salariés, rémunération moyenne, 2018



Note : En Allemagne, en Autriche, au Danemark, aux États-Unis, en Finlande, en Islande, en Italie, au Luxembourg, en Pologne, en République tchèque et en Slovaquie, les cotisations financent également les prestations d'incapacité ou d'invalidité.

Source : chapitre 8, tableaux 8.1 et 8.2.

Couverture

Ces deux dernières années, seul le Chili a étendu la couverture des régimes obligatoires liés à la rémunération. Entre 2012 et 2018, les autorités se sont efforcées d'intégrer les travailleurs indépendants au régime obligatoire des salariés par le biais d'une affiliation automatique, mais ceux-ci ont en majorité choisi d'en sortir. En conséquence, depuis 2019, les travailleurs indépendants qui émettent des factures, à l'exception des plus âgés et de ceux qui ont de faibles revenus, sont obligés de cotiser au régime de retraite (chapitre 2).

La couverture des régimes facultatifs a été élargie en Allemagne, en Belgique, en Lituanie, au Luxembourg, en Nouvelle-Zélande, en Norvège, en Pologne et en Turquie. En Belgique et au Luxembourg, cet élargissement s'applique aux travailleurs indépendants. En Belgique, un nouveau régime de retraite privé a été créé pour ces derniers en 2018, qui s'ajoute aux deux dispositifs existants, fondés sur un plafond relativement bas de salaires ouvrant droit à pension. Les participants à ce régime auront droit à un crédit d'impôt de 30 % sur leurs cotisations, aucun plafond n'étant explicitement prévu. Une possibilité similaire est offerte aux salariés qui n'ont pas accès à un régime de retraite professionnel financé par leur employeur. Au Luxembourg, l'accès aux régimes de retraite facultatifs auparavant réservés aux seuls salariés a été élargi aux travailleurs indépendants selon les mêmes conditions que celles appliquées aux employés.

Depuis 2018, l'Allemagne autorise les employeurs à proposer des régimes à cotisations définies sans retraite minimum garantie si les salariés l'acceptent dans le cadre d'une négociation collective. La Nouvelle-Zélande a autorisé les personnes de plus de 65 ans à adhérer au régime d'épargne facultatif (KiwiSaver) à partir de 2019, la Turquie ayant pour sa part étendu l'affiliation automatique aux régimes privés (instaurée en 2017) aux petits employeurs (5 à 99 salariés). La Pologne a mis en place un nouveau régime de retraite professionnel à cotisations définies et affiliation automatique qui comblera en partie le

vide créé par le démantèlement du régime à plusieurs piliers en 2014. Les employeurs qui ne proposent pas déjà un régime facultatif à leurs salariés sont tenus de le faire. La Lituanie a transformé le régime par capitalisation volontaire établi en 2004 en un régime à affiliation automatique pour les salariés âgés de moins de 40 ans¹³.

Enfin, en juillet 2019, l'Union européenne a mis en place un programme d'épargne-retraite facultatif (le produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle) afin d'encourager l'épargne-retraite et de renforcer les marchés financiers dans l'UE. Le programme permet aux résidents européens d'ouvrir des comptes individuels qui seront gouvernés par les mêmes règles de base et seront transférables dans tous les pays membres.

Autres

Deux pays ont modifié la fiscalité des retraités. En 2019, la Suède a étendu le seuil du crédit d'impôt sur les revenus d'activité des retraités aux pensions comprises entre 17 000 SEK et 98 000 SEK (entre 45 % et 260 % environ du salaire brut moyen). En 2018, la France a relevé de 6.6 % à 8.3 % le taux d'un impôt sur le revenu, la contribution sociale généralisée (CSG), applicable aux retraités – le taux normal applicable aux salaires est passé de 7.5 % à 9.2 % - et décidé en 2019 d'en exempter 30 % environ des retraités disposant des plus faibles revenus.

En septembre 2018, l'Agence suédoise des pensions a durci les règlements régissant les fonds de pension qui administrent la composante capitalisée du régime obligatoire lié à la rémunération (régime PPM). Le nouveau règlement exige entre autres que ceux-ci gèrent au moins 500 millions SEK en dehors du PPM et qu'ils aient au minimum 3 ans d'expérience en la matière. Les fonds qui ne satisfont pas à ces nouvelles exigences devaient être exclus du réseau PPM. En conséquence, en janvier 2019, 553 fonds en faisaient encore partie, et 269 en avaient été exclus. Par ailleurs, les règles d'investissement applicables aux quatre principaux fonds de régulation des pensions ont été assouplies¹⁴. S'agissant des régimes de retraite privés en Turquie, pour stimuler la concurrence et améliorer les résultats des sociétés de gestion d'actifs, un plafond de 40 % a été instauré sur la part du portefeuille des prestataires de retraites que celles-ci peuvent gérer.

Afin de réduire les coûts administratifs des prestataires de retraite, les Pays-Bas ont établi pour les régimes professionnels de nouvelles règles qui autorisent les prestataires à transférer automatiquement la totalité des droits des participants qui ont acquis des droits limités à un nouveau prestataire en cas de changement d'employeur et de prestataire de retraite. Une réforme importante du régime de retraite professionnel devrait en outre être engagée d'ici à 2022. En juin 2019, un accord a été conclu entre les syndicats, les organisations patronales et le gouvernement qui vise à intégrer davantage d'éléments à cotisations définies dans le régime de retraite professionnel (autrement dit, les droits à la retraite seront plus sensibles aux rendements des fonds de pension), à limiter la hausse de l'âge de la retraite tout en maintenant le lien avec l'espérance de vie, et à établir des règles particulières pour les personnes exerçant une profession pénible.

En septembre 2017, le gouvernement français a créé le Haut-commissariat à la réforme des retraites, qui a pour mission de préparer la réforme instaurant un régime de retraite universel par points (Boulhol, 2019[9]). Celui-ci a publié en juillet 2019 ses recommandations pour la mise en œuvre du nouveau régime. Le régime proposé modifierait en profondeur le paysage des retraites français, qui est très fragmenté. Il serait fondé sur des règles communes de cotisation et de calcul des droits à la retraite, ce qui simplifierait considérablement le système actuel tout en réduisant la sensibilité des

équilibres financiers aux évolutions de la productivité du travail. La concertation avec les principales parties prenantes se poursuit afin de préparer la phase législative, l'objectif étant qu'un projet de loi soit voté en 2020.

Des pressions montantes en faveur d'une marche arrière et d'une non-application des réformes antérieures

Les réformes revenant sur des décisions antérieures et la non-application de lois précédemment votées figurent parmi les politiques de retraite les plus marquantes de ces deux dernières années. On citera notamment les mesures adoptées par l'Espagne, l'Italie, les Pays-Bas et la République slovaque pour modifier les mécanismes d'ajustement automatique en fonction de l'espérance de vie ou d'autres évolutions démographiques. Plus précisément, comme analysé plus haut, l'Italie a adopté le « quota 100 », facilité la retraite anticipée et suspendu les dispositifs d'ajustement automatique. La République slovaque a mis terme à l'indexation de l'âge de la retraite sur l'espérance de vie en 2019, et instauré à la place un plafond, fixé à 64 ans, sur le premier. Pour sa part, l'Espagne a suspendu l'ajustement automatique des pensions initiales au moment de la retraite et l'indexation des pensions servies. Les Pays-Bas ont reporté la hausse de l'âge de la retraite à moyen terme et prévoient d'opter pour un mécanisme d'ajustement plus lent à long terme. Le nouveau dispositif empêcherait que tous les gains d'espérance de vie se traduisent par une augmentation de l'âge de la retraite. Au Danemark également, la révision du lien entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie fait actuellement l'objet de discussions. Néanmoins, ni le Danemark, ni les Pays-Bas ne prévoient de le supprimer.

Ces quatre dernières années, le Canada, la Pologne et la République tchèque ont également décidé de revenir sur des réformes précédemment adoptées (OCDE, 2018[10]). Le Canada a choisi de ne pas appliquer le relèvement prévu à 67 ans pour la retraite de base et le filet de protection sociale en faveur des personnes âgées, et la République tchèque a renoncé à reporter l'âge de la retraite au-delà de 65 ans. La Pologne est revenue sur sa décision de repousser l'âge de la retraite à 67 ans, et l'a ramené à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes.

Durant la crise économique et pendant la période qui l'a immédiatement suivie, il s'agissait avant tout de redresser la situation des finances publiques. Entre 2011 et 2014, par exemple, la plupart des mesures adoptées en matière de retraite dans les pays européens ont consisté à maîtriser les dépenses à ce titre et à prolonger la durée de vie active moyennant le relèvement de l'âge d'ouverture des droits et le durcissement des règles de retraite anticipée. Lorsque la situation économique s'améliore, les pressions sur les finances publiques s'atténuent, et les mesures dictées par les difficultés immédiates perdent totalement ou en partie leur nécessité. Bien entendu, la situation n'est pas toujours aussi simple ; dans certains cas, les difficultés à court terme stimulent la mise en œuvre de réformes nécessaires à long terme. Dans certains pays, les tensions créées par la crise financière mondiale ont en fait accentué et mis en évidence des faiblesses structurelles.

La non-application des mesures votées pourrait soulever de graves difficultés dans les cas où celles-ci sont destinées à remédier à des problèmes associés à des évolutions à long terme. Les courbes du vieillissement sont un parfait exemple d'un phénomène à longue échéance qui ne va pas seulement perdurer mais, comme indiqué à la section 2, a commencé à s'accélérer dans de nombreux pays. Face à ce défi, de nombreuses mesures ont été prises pour améliorer la viabilité financière des régimes. Autrement dit, un retour en arrière risque de mettre la stabilité macroéconomique en péril. Dans ces cas, la non-application des réformes nécessite l'adoption d'autres mesures, car il existe assurément

différents moyens d'assurer la viabilité financière. Le relèvement de l'âge de la retraite est toujours mal accueilli, pour des raisons que chacun comprend bien. Certaines des réactions hostiles récemment observées sont dues à l'application des règles adoptées, qui attise le mécontentement. Or, en simplifiant la question, pour permettre aux régimes de retraite par répartition de faire face à l'accroissement de la longévité, il faut soit diminuer les prestations de retraite, soit augmenter les ressources financières, ou encore faire les deux à la fois ; chacune de ces solutions ne mobilise généralement qu'un soutien limité de la population.

Les vives réactions soulevées par les réformes votées tiennent aussi peut-être à la lassitude à l'égard des réformes ou à l'évolution du paysage politique. Les retombées parfois importantes des mesures qui diminuent les prestations des programmes sociaux et la progression spectaculaire des partis protestataires n'ont fait qu'alimenter l'opposition croissante à la discipline budgétaire et aux réformes corollaires des retraites, ce qui a pour effet d'altérer l'équilibre politique et risque de fragiliser le compromis sur lequel étaient initialement fondées ces réformes. La politique de retraite risque toujours d'être utilisée au profit d'intérêts politiques à court terme, suscitant des revendications en faveur d'une hausse des prestations de retraite ou d'une annulation des réformes antérieures (Natali, 2018[11]).

Une stratégie à long terme doit cependant être en place pour garantir le revenu des retraités. Les autorités doivent constamment et régulièrement veiller à ce que les mesures en vigueur permettent aux retraités de bénéficier de revenus sûrs dans des conditions financièrement viables et efficaces sur le plan économique, quelle que soit la conjoncture économique et politique.

En particulier, l'opposition aux mécanismes d'ajustement automatique s'est renforcée. Les évolutions démographiques, économiques et financières pèsent sur la viabilité financière des régimes de retraite par répartition courants, et sur la solvabilité des régimes par capitalisation. Des ajustements discrétionnaires doivent donc y être périodiquement apportés, qui ébranlent la confiance dans le régime de retraite et sont politiquement coûteux. Il est impossible de mettre les régimes de retraite en pilotage automatique, mais la mise en relation de certains paramètres avec des variables clés permet aux autorités de ne pas avoir à prendre sans cesse des mesures. Ces dispositifs automatiques leur permettent en outre de résister à la tentation de prendre des décisions qui seront éventuellement bien accueillies, mais insoutenables à terme, comme celle de diminuer l'âge de la retraite lorsque celui-ci n'est pas particulièrement élevé alors que l'espérance de vie augmente.

À titre d'exemple, le lien avec l'espérance de vie offre une règle prévisible pour ajuster les prestations qui seront versées à un âge donné ou pour relever l'âge de la retraite à mesure que la longévité augmente. Par ailleurs, si l'évolution de l'espérance de vie est prévisible, elle est entachée d'un degré d'incertitude, et ces règles sont intéressantes parce que leurs effets dépendent des évolutions démographiques réelles.

Les mécanismes d'ajustement automatique sont généralement critiqués au motif qu'ils seraient anti-démocratiques : ils empêcheraient les gouvernements futurs d'adopter des mesures conformes au mandat qui leur est confié et différentes de celles résultant des règles automatiques en place. C'est là une interprétation restrictive des visées de ces dispositifs. Si un gouvernement dispose du capital politique nécessaire, il peut toujours modifier les règles de manière à ce qu'elles correspondent mieux à son programme d'action. En outre, des modifications fréquentes des mesures en matière de retraite pourraient aussi se traduire par des prestations très faibles en temps de pressions

budgétaires, ce qui accentuerait l'instabilité de la trajectoire d'ajustement et l'ampleur des cycles économiques.

Évolutions à long terme des réformes des retraites

Au cours du demi-siècle écoulé, les règles régissant les retraites ont changé dans tous les pays de l'OCDE. Certains ont pris des mesures visant à améliorer la viabilité financière des régimes compte tenu des enjeux liés au vieillissement démographique. Quelques-uns ont procédé à des réformes qui ont modifié de fond en comble la nature du système ; d'autres ont en revanche opté pour des réformes paramétriques. Les régimes de retraite se sont individualisés, les prestations étant plus étroitement liées au revenu. Les réformes peuvent créer des critères d'admissibilité et des niveaux de prestations très différents selon les générations.

Des prestations définies aux cotisations définies

Auparavant, les systèmes de retraite étaient dominés par les régimes à prestations définies par répartition en vertu desquels les prestations de retraite sont généralement fonction du nombre d'années cotisées, des taux auxquels les droits à la retraite sont accumulés (taux d'acquisition des pensions) et d'un indicateur des revenus individuels (salaire de référence). C'est surtout au cours de la deuxième moitié du XXe siècle que les pays de l'OCDE ont établi ou étendu ces régimes. À l'époque, la croissance démographique était forte et l'économie se développait rapidement, deux évolutions qui ont augmenté les taux de rendement internes des régimes à prestations définies. Ces régimes présentent une caractéristique intéressante en ce qu'ils permettent d'assurer des prestations de retraite aux personnes âgées qui n'ont pas cotisé.

Dans divers pays de l'OCDE, dont le Canada, le Danemark, les États-Unis, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suisse, les régimes professionnels par capitalisation se sont développés au fil du temps, s'ajoutant aux régimes par répartition. Sauf au Danemark, il s'agissait aussi de régimes à prestations définies, ou bien, comme en Suisse, de régimes à cotisations définies intégrant des éléments des régimes à prestations définies.

Ces dernières décennies, toutefois, un changement de paradigme s'est opéré des régimes à prestations définies vers les régimes à cotisations définies, qui vise à remédier aux problèmes de viabilité financière des régimes par répartition, compte tenu notamment du vieillissement des populations. Le Chili en 1981 et le Mexique en 1997 ont remplacé leurs régimes publics, par répartition et à prestations définies, par des régimes privés obligatoires par capitalisation et à cotisations définies. Plus récemment, en complément à leurs régimes de retraite publics, l'Estonie, la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la Suède ont soit institué des régimes par capitalisation et à cotisations définies privés et obligatoires, soit relevé les taux des cotisations qui les financent. Aux Pays-Bas, des ajustements consécutifs des règles ont transformé le régime par capitalisation à prestations définies en un régime plus hybride mêlant cotisations et prestations définies ; comme signalé à la section précédente, un projet ambitieux prévoit de renforcer l'individualisation des comptes¹⁵. Dans d'autres pays, comme les États-Unis, la part des régimes à prestations définies dans les retraites professionnelles a lentement reculé en faveur de régimes à cotisations définies (OCDE, 2016[8]).

Dernièrement toutefois quelques pays, comme la Pologne et la Hongrie, ont supprimé leurs régimes obligatoires par capitalisation et à cotisations définies ; la République slovaque a successivement instauré un régime obligatoire par capitalisation et à cotisations définies, un système d'affiliation automatique et des régimes facultatifs

(actuellement, les actifs peuvent choisir avant l'âge de 35 ans d'affecter un tiers des cotisations obligatoires au régime par points ou au régime par capitalisation à cotisations définies). L'intégration d'une composante par capitalisation dans un régime à répartition entraîne des coûts de transition élevés (Boulhol et Lüske, 2019[12]). Le financement des retraites doit être suffisamment important pour payer les pensions servies dans le cadre du régime par répartition, mais aussi pour acquérir de nouveaux droits par le biais de l'épargne dans la composante par capitalisation. Dans les périodes difficiles pour les finances publiques, ces coûts peuvent constituer un problème dans la mesure où ni les actifs, ni les retraités ne peuvent supporter cette charge financière sans de gros sacrifices, et où la capacité de l'État à financer la transition moyennant une hausse de la dette est parfois limitée. Si la diversification des sources de financement des pensions reste un argument essentiel à l'appui des régimes à plusieurs piliers, la conjoncture actuelle de rendements faibles à long terme pourrait imposer un réexamen des arbitrages entre les composantes par répartition et par capitalisation (Boulhol et Lüske, 2019[12]).

Dans un mouvement analogue, dans les années 90, l'Italie, la Lettonie, la Pologne et la Suède ont radicalement réformé leur régime public de retraite par répartition, passant d'un système à prestations définies à un système notionnel à cotisations définies (NCD). C'est ce qu'a fait la Norvège en 2011. L'adoption des régimes NCD s'inscrit dans la tendance observée vers l'individualisation des prestations de retraite. La conception fondamentale de ces régimes s'inspire de celle des régimes à cotisations définies et prévoit une forte corrélation entre les cotisations individuelles tout au long de la vie et les prestations. Y sont en outre intégrées des incitations à travailler plus longtemps compte tenu de l'accroissement de la longévité : pour un montant donné de cotisations accumulées, la hausse de l'espérance de vie réduit les pensions à tout âge.

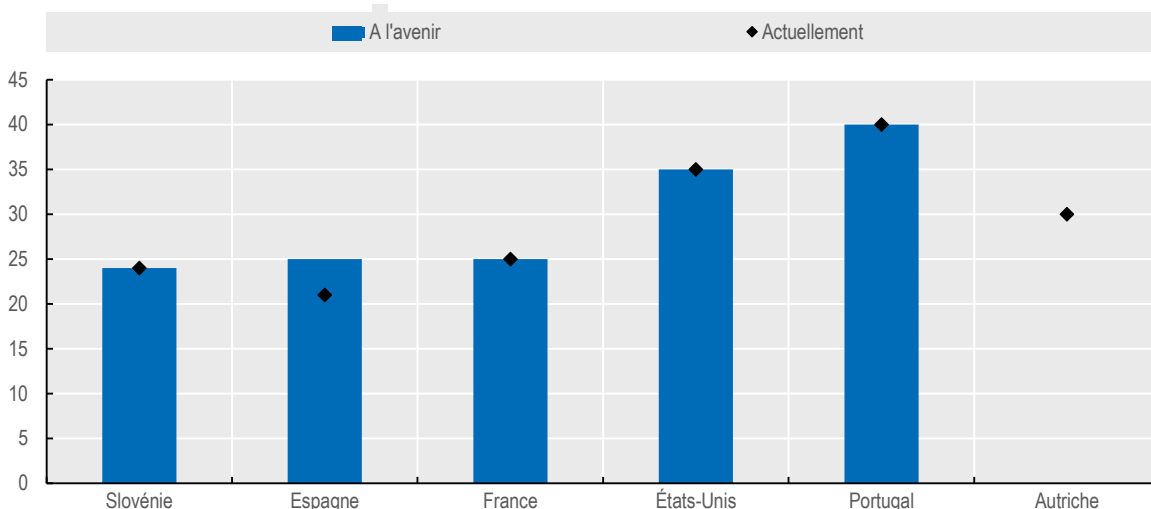
Resserrer le lien entre revenu et prestations

Quelques pays ont également resserré le lien entre revenus et prestations dans le cadre de leurs régimes à prestations définies par répartition. L'Estonie, la Lituanie et la République slovaque, par exemple, sont passés d'un régime à prestations définies classique à un système par points, dans lequel les prestations sont proportionnelles aux cotisations versées tout au long de la vie. Comme indiqué plus haut, la France prévoit d'instaurer un régime par points universel, et en Belgique, le gouvernement envisage d'étudier la mise en œuvre de régimes par points distincts pour les salariés du secteur privé, du secteur public et les travailleurs indépendants.

Un autre facteur qui influence fortement le lien entre la rémunération perçue sur l'ensemble de la carrière et les pensions est la mesure du salaire individuel utilisée dans la formule de calcul des prestations. La façon précise dont ce salaire de référence dépend des rémunérations antérieures des individus varie selon les pays ; si le régime à prestations définies général se fonde sur le revenu d'activité moyen sur l'ensemble de la carrière, valorisé suivant le taux de croissance moyen des salaires, d'autres mesures pourraient être utilisées, comme les dernières années de rémunération, ou la rémunération des meilleures années de carrière. Certains pays, dont l'Autriche, l'Espagne, la Finlande, la France, la Hongrie et le Portugal ont allongé la période prise en compte pour le calcul du salaire de référence. Actuellement, la plupart des pays calculent les prestations de retraite à partir des rémunérations perçues sur l'ensemble de la vie active ; seuls l'Autriche, l'Espagne, les États-Unis, la France et la Slovaquie, et, dans une moindre mesure, le Portugal, ne prennent pas en compte l'ensemble de la carrière – l'Autriche le fera cependant à partir de la cohorte née en 1955 (Graphique 1.16)¹⁶.

Graphique 1.16. **Seuls quelques pays ne prennent pas actuellement en compte l'ensemble de la carrière pour établir le salaire de référence des salariés du secteur privé**

Nombre d'années utilisées pour calculer le salaire de référence



Note : En Autriche, l'assiette de cotisations va progressivement augmenter, et atteindra 40 ans pour les cohortes nées en 1954 ; pour les générations nées après 1955, elle correspondra à l'ensemble de la carrière.

Source : Fiches pays de l'OCDE, *Panorama des pensions*.

Mécanismes d'ajustement automatique

Les mécanismes d'ajustement automatique, en vertu desquels les paramètres des systèmes de retraite sont automatiquement corrigés en fonction des variations de divers indicateurs, comme l'espérance de vie, d'autres ratios démographiques ou les équilibres financiers, font désormais partie des instruments couramment utilisés dans le cadre de la politique de retraite. La moitié des pays de l'OCDE y font appel (Tableau 1.1). Dans certains cas, ils ne couvrent pas toutes les composantes du système. Leur importance globale dans un pays donné dépend donc de la structure de ce dernier (dernière colonne du tableau).

Régimes par capitalisation à cotisations définies

Les régimes par capitalisation à cotisations définies transfèrent automatiquement aux retraités le risque lié aux effets de l'évolution de la longévité sur les différentes générations puisque les investissements accumulés doivent couvrir des périodes de retraite globalement plus longues à un âge d'ouverture des droits donné. Ils prévoient donc des ajustements automatiques du montant des pensions selon l'espérance de vie. Lorsque les droits à la retraite sont convertis en rente, l'allongement de la durée de vie peut être synonyme d'augmentation du coût des rentes et, partant, d'une baisse des prestations mensuelles, même si les risques liés à la longévité individuelle restent répartis entre tous les bénéficiaires. En cas de paiement forfaitaire, c'est l'individu qui supporte la totalité du risque. Avec l'allongement de la durée de vie, ces sommes forfaitaires doivent financer la consommation sur une période plus longue en moyenne, et incertaine sur le plan individuel.

Neuf pays de l'OCDE ont mis en place des régimes obligatoires par capitalisation et à cotisations définies (Tableau 1.1, colonne 1). Si la viabilité financière de ces régimes est généralement garantie, le niveau des retraites risque d'être insuffisant en l'absence d'ajustements automatiques. Le montant des prestations diminuera sans doute progressivement si l'âge d'ouverture des droits reste le même, à moins que les actifs ne

choisissent d’eux-mêmes de reporter leur départ à la retraite. De plus, nombreux sont ceux qui partent le plus tôt possible et risquent de mal évaluer leurs futurs besoins financiers, surtout dans un contexte d’allongement de la durée de vie. Ainsi, même dans le cadre des régimes par capitalisation à cotisations définies, un lien devrait être établi entre l’âge minimum de la retraite ou les cotisations au régime et l’espérance de vie de manière à maintenir les retraites à un niveau adéquat à terme.

Tableau 1.1. **Ajustements automatiques dans les régimes obligatoires, pays de l’OCDE**

	Régime par capitalisation à cotisations définies (1)	Régime notionnel à cotisations définies (2)	Prestations corrélées à l’espérance de vie dans les régimes à prestations définies ou par points (3)	Prestations corrélées aux équilibres financiers, aux ratios démographiques ou à la masse salariale (4)	Âge de la retraite lié à l’espérance de vie (5)	Pourcentage du taux de remplacement sur lequel joue le lien automatique ¹ (6)
Australie	●					99.8 %
Autriche						
Belgique						
Canada						
Chili	●					100 %
République tchèque						
Danemark	●				●	100 %
Estonie	●			●	●	100 %
Finlande			●		●	100 %
France						
Allemagne				●		100 %
Grèce						
Hongrie						
Islande						
Irlande						
Israël	●					71.4 %
Italie		●			● ²	100 %
Japon			●	●		100 %
Corée						
Lettonie	●	●				100 %
Lituanie				●		100 %
Luxembourg				●		83.3 %
Mexique	●					100 %
Pays-Bas				●	●	100 %
Nouvelle-Zélande						
Norvège	●	●				100 %
Pologne		●				100 %
Portugal			3		●	100 %
République slovaque	4					
Slovénie						
Espagne			● ⁵	●		100 %
Suède	●	●		●		100 %
Suisse						
Turquie						
Royaume-Uni						

Tableau 1.1. **Ajustements automatiques dans les régimes obligatoires, pays de l'OCDE (suite)**

	Régime par capitalisation à cotisations définies (1)	Régime notionnel à cotisations définies (2)	Prestations corrélées à l'espérance de vie dans les régimes à prestations définies ou par points (3)	Prestations corrélées aux équilibres financiers, aux ratios démographiques ou à la masse salariale (4)	Âge de la retraite lié à l'espérance de vie (5)	Pourcentage du taux de remplacement sur lequel joue le lien automatique ¹ (6)
États-Unis						
Nombre de pays	9	5	3	8	6	Moyenne : 51.5 %

Note : 1. Pour une rémunération moyenne dans le cas le plus favorable. 2. Mesure suspendue jusqu'en 2026 pour certaines professions. 3. Le Portugal a introduit un coefficient de soutenabilité mais celui-ci ne s'applique qu'à la retraite anticipée. 4. La République slovaque a successivement instauré un régime par capitalisation à cotisations définies obligatoire, un système d'affiliation automatique et des régimes facultatifs (actuellement, les actifs peuvent choisir avant l'âge de 35 ans d'affecter un tiers des cotisations obligatoires au régime par points ou au régime par capitalisation à cotisations définies). 5. Mesure suspendue jusqu'à 2023 ou jusqu'à ce qu'une nouvelle décision soit prise.

Source : Fiches pays de l'OCDE, *Panorama des pensions*.

Régimes notionnels à cotisations définies

Les régimes NCD sont des régimes par répartition, mais le calcul des retraites y est très semblable à celui des rentes dans les régimes par capitalisation à cotisations définies, qui établit un lien automatique entre les prestations et l'espérance de vie. Les régimes NCD ne permettent généralement pas de liquider les droits à la retraite sous forme de somme forfaitaire. L'Italie, la Lettonie, la Norvège, la Pologne et la Suède sont les cinq pays de l'OCDE où ces systèmes existent, et intègrent donc ce lien automatique (Tableau 1.1, colonne 2)¹⁷. Le taux d'intérêt notionnel retenu pour valoriser les droits y est cependant différent. Si le taux d'intérêt notionnel ne tient pas compte de l'évolution à long terme du nombre de cotisants, comme en Suède, un autre mécanisme d'équilibre sera éventuellement nécessaire pour garantir la viabilité financière du régime (voir ci-après).

Indexation des prestations sur l'espérance de vie dans les régimes à prestations définies

Assez récemment, l'Espagne, la Finlande, et le Japon ont intégré des coefficients de soutenabilité à leur régime de retraite à prestations définies (Tableau 1.1, colonne 3) afin d'en assurer la viabilité financière et, dans certains cas, de prévenir une baisse prononcée du montant des retraites. Il s'agit de mécanismes d'ajustement automatique qui indexent les prestations de retraite sur l'espérance de vie (OCDE, 2018[10]). En Espagne et en Finlande, seules sont concernées les prestations initiales, alors qu'au Japon, les pensions servies le sont également. Le Portugal a également introduit un coefficient de soutenabilité, mais celui-ci ne s'applique qu'à la retraite anticipée (OCDE, 2019[13]).

En Finlande, depuis 2010, le montant initial (au moment du départ en retraite) des pensions liées à la rémunération des régimes par répartition a été ajusté de manière à tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie à 62 ans. Le coefficient d'espérance de vie diminue le montant initial de la retraite du ratio de l'espérance de vie moyenne à 62 ans en 2005-09 à l'espérance de vie à 62 ans au cours des cinq années précédant le départ en retraite. Il était de 0.957 en 2019, et devrait s'établir à 0.867 en 2064 (l'année où un individu entrant aujourd'hui dans la vie active aura droit à la retraite).

En Espagne, le coefficient de soutenabilité était censé ajuster les nouvelles prestations moyennant un coefficient fondé sur l'espérance de vie à l'âge de la retraite, mesurée deux

années avant la liquidation des droits, divisée par l'espérance de vie au même âge en 2012. Cette mesure devait entrer en vigueur en 2019, mais a été suspendue jusqu'à 2023. Une commission va déterminer comment procéder avec le coefficient de soutenabilité après 2023.

Au Japon, le mécanisme d'ajustement des prestations de retraite, dit mécanisme d'indexation macroéconomique, mis en place en 2004 est fondé sur l'évolution du nombre de cotisants et de l'espérance de vie. Le coefficient de soutenabilité est la somme de deux composantes : un indice de l'espérance de vie (actuellement - 0.3 %) et la variation moyenne du nombre de cotisants au cours des trois dernières années (0.1 % en 2019). Le mécanisme ne s'applique cependant pas en période d'inflation négative. Un système de rattrapage a donc été introduit en 2018, qui reporte à des années ultérieures les révisions à la baisse des années d'inflation négative. En 2019, les prix et les salaires ayant augmenté, le mécanisme a été appliqué, et la réduction des prestations non réalisées l'année précédente a été prise en compte au moyen du mécanisme de report¹⁸.

Lier les prestations aux équilibres financiers, aux ratios démographiques ou à la masse salariale

En Allemagne, en Espagne, en Estonie, au Japon (comme expliqué ci-dessus), en Lituanie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède, les prestations sont fonction de l'équilibre financier du système de retraite, des ratios démographiques ou de la masse salariale. Tous les retraités sont concernés, pas uniquement les nouveaux.

En Allemagne, le coefficient de soutenabilité mesure la variation du nombre de cotisants par rapport au nombre de retraités¹⁹. Il est en place depuis 2005, et sert à indexer la valeur du point de retraite (Tableau 1.1, colonne 4). En 2018, le coefficient a été positif, d'où un relèvement de 0.3 % du montant des retraites. À compter de 2020, il devrait être négatif, entraînant une baisse moyenne des retraites de 0.5 % par an jusqu'à 2032²⁰. Néanmoins, les prestations ne peuvent diminuer en termes nominaux par suite des ajustements. Dans ce cas, l'ajustement à la baisse induite par le coefficient de soutenabilité ne s'applique que si d'autres facteurs définissant la valeur du point de retraite (comme la croissance des salaires) sont positifs. Les ajustements négatifs non appliqués sont toutefois reportés à des années ultérieures, comme cela s'est produit par le passé. En Lituanie, la valeur du point de retraite et la retraite de base sont toutes deux liées aux variations de la masse salariale. Si cette dernière diminue en termes nominaux (ce qui entraînera une baisse des cotisations), l'indexation des prestations et des droits à la retraite ne s'applique pas. En Estonie, la valeur du point de retraite est également fonction des recettes provenant des cotisations.

En Suède, il existe aussi un ajustement automatique des retraites en fonction du ratio d'équilibre du régime NCD car la seule indexation automatique à l'espérance de vie ne suffit pas (Boulhol, 2019[9]). L'Agence suédoise des pensions calcule un ratio d'équilibre en divisant les actifs notionnels (les actifs du fonds de régulation plus les recettes des cotisations) par les passifs (droits virtuels acquis et retraites servies). Si un déficit apparaît, un frein est activé, qui ramène le taux d'intérêt notionnel en deçà du taux de croissance salariale de manière à rétablir la solvabilité du régime en limitant le capital accumulé dans les comptes notionnels et en diminuant l'indexation des pensions servies²¹. Une fois le rééquilibrage effectué, les excédents éventuels peuvent être utilisés pour augmenter les taux d'intérêt et d'indexation pendant la phase de rattrapage. La Suède s'est heurtée à quelques difficultés pour appliquer la règle du frein pendant la Grande récession, et l'a amendée de manière à éviter des ajustements brutaux. Surtout, le mécanisme suédois, mis

à l'épreuve, s'est avéré résilient à un choc économique de cette ampleur ; seul un léger ajustement a été nécessaire, ses principes fondamentaux n'ayant pour l'essentiel pas été remis en cause.

Aux Pays-Bas, un mécanisme similaire est en place pour les régimes par capitalisation à prestations définies. La revalorisation des droits à la retraite et l'indexation des pensions servies sont directement fonction du ratio de financement. En cas de sous-financement persistant, même le montant des prestations de retraite est directement lié à ce dernier. Un fonds de pension ne peut décider d'augmenter les prestations et les droits antérieurs à la retraite en termes nominaux que si son ratio de financement est supérieur à 110 %²². Un ratio de financement inférieur à 110 % entraîne un gel des prestations et des droits à la retraite. Un ratio de financement inférieur à 104.2 % pendant plus de cinq ans se traduit par une baisse des droits et prestations. Dans ce cas, le ratio doit être ramené à 104.2 %, les baisses qui lui sont associées étant réparties sur un maximum de 10 ans. Au Luxembourg les pensions servies sont généralement indexées à la fois sur les prix et sur les salaires. Néanmoins, seule l'indexation sur les prix intervient si le pourcentage des dépenses annuelles divisé par l'assiette de cotisations est supérieur à 24 %²³. En Espagne, l'application de l'Indice de revalorisation des pensions (IRP) qui, depuis 2014, indexait les pensions servies en fonction des cotisations totales, du nombre de retraités et de l'équilibre financier du régime de sécurité sociale, a été suspendue. En 2018 et 2019, les pensions servies ont été revalorisées de 1.6 %, selon le taux d'inflation de l'IPC, alors qu'elles ne l'auraient été que de 0.25 % si la formule de l'IRP avait été appliquée.

Établir un lien entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie

Plutôt que de relever l'âge de la retraite selon un calendrier prédéterminé, comme le font quelques pays, d'autres sont allés plus loin et ont associé l'âge de la retraite à l'espérance de vie. C'est le cas du Danemark, de l'Estonie, de la Finlande, de l'Italie, des Pays-Bas et du Portugal (Tableau 1.1, colonne 5). La Grèce aussi a établi un lien entre l'âge légal de la retraite et l'espérance de vie. Néanmoins, il sera encore possible de prétendre à une retraite complète (sans décote) à tout âge sous réserve d'avoir cotisé 40 ans au régime, ce qui implique un âge normal de la retraite fixé à 62 ans selon les projections de l'OCDE. L'Italie et la République slovaque avaient associé l'âge de la retraite à l'espérance de vie mais ont récemment fait marche arrière : la République slovaque a complètement aboli ce lien, et l'Italie l'a temporairement suspendu pour certaines professions.

La façon précise dont les pays indexent l'âge de la retraite sur l'espérance de vie diffère. Le Danemark, l'Estonie, l'Italie et les Pays-Bas établissent un rapport de un pour un ; autrement dit, une augmentation d'un an de l'espérance de vie à 65 ans (60 pour le Danemark) se traduit par une hausse d'un an de l'âge de la retraite²⁴. Cette formule est peut-être nécessaire pour assurer la viabilité financière du régime, mais elle suppose fondamentalement que chaque année de vie supplémentaire prévue est passée à travailler, la durée de la retraite restant constante ; cela se traduit par une baisse régulière du nombre d'années passées à la retraite par rapport à celles passées à travailler. L'Italie a suspendu jusqu'à 2026 les liens automatiques avec l'espérance de vie de la durée de carrière donnant droit à la retraite anticipée (42.8 ans pour les hommes et 41.8 ans pour les femmes), et de l'âge obligatoire de la retraite pour certaines catégories de travailleurs seulement, notamment ceux exerçant des professions pénibles. Au Danemark, le parlement doit voter tous les cinq ans pour confirmer ce lien.

En Finlande et au Portugal, l'âge légal de la retraite augmente de deux tiers de l'espérance de vie à 65 ans ; la Suède prévoit d'établir un lien similaire. En Finlande, cette

méthode a pour objectif spécifique de maintenir à niveau constant le ratio du nombre prévu d'années passées à la retraite au nombre d'années de vie active. Au Portugal, en outre, une personne ayant cotisé plus de 40 ans a droit à une réduction de quatre mois de l'âge de la retraite pour chaque année de cotisation supplémentaire. Autrement dit, la moitié seulement des gains d'espérance de vie sont pris en compte pour établir l'âge normal de la retraite (OCDE, 2019[13]).

À l'évidence, tous les liens à l'espérance de vie ne garantissent pas à eux seuls la viabilité financière des régimes par répartition à prestations définies. En premier lieu, par exemple, la croissance de la population d'âge actif due aux taux de fécondité enregistrés par le passé a une incidence, indépendamment de la longévité. Ensuite, dans la plupart des pays, les années supplémentaires de vie active entraînent aussi une hausse des droits à la retraite. Or, dans les régimes à prestations définies, ces droits supplémentaires ne sont généralement pas neutres en termes actuariels, ce qui signifie qu'à long terme, l'accroissement de l'âge de la retraite se traduit pour le prestataire de retraite par une épargne nette. Dès lors que le ratio retraités/cotisants reste constant, un taux de remplacement stable peut être financé durablement par un taux de cotisation stable. En revanche, le non-relèvement de l'âge de la retraite en fonction des gains d'espérance de vie entraîne une dégradation des équilibres financiers due à l'augmentation de ce ratio, à moins qu'une baisse du taux de remplacement ou une hausse du taux de cotisation ne viennent compenser l'effet des évolutions démographiques.

Par ailleurs, l'inégalité d'espérance de vie soulève des difficultés complexes pour la politique de retraite. Il convient ici d'établir une distinction entre les facteurs statiques et dynamiques. Un système de retraite général sans composante redistributive manifeste (par exemple un régime simple par répartition à prestations définies fondé sur un taux d'acquisition de droits donné ou un régime par capitalisation à cotisations définies qui convertit les droits acquis en rente au moyen de tables de mortalité communes) qui semblerait neutre est en fait régressif : les personnes à hauts revenus ont généralement une vie plus longue et bénéficient donc plus longtemps de retraites plus élevées ; celles-ci sont en partie financées par les personnes qui meurent tôt, et qui sont généralement celles qui ont perçu des revenus plus bas sur l'ensemble de leur carrière. Cet effet peut être important compte tenu de l'influence des disparités socioéconomiques sur l'espérance de vie (OCDE, 2017[1]). L'inégalité d'espérance de vie est donc un élément qui plaide en faveur de l'intégration de composantes redistributives aux systèmes de retraite.

Le même mécanisme fait que le relèvement de l'âge de la retraite est en soi régressif : comme les travailleurs à faible revenu vivent généralement moins longtemps, une hausse d'un an de l'âge de la retraite représente une réduction proportionnelle plus importante du montant total des prestations qui leur sont versées pendant la retraite que pour les personnes à haut revenu. OECD (2017[1]) montre que cet effet est probablement faible en termes quantitatifs.

Quoi qu'il en soit, le lien entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie est une politique qui vise essentiellement à tenir compte des gains globaux de longévité. Suivant le même argument, les gains de longévité largement répartis sans modification de l'âge de la retraite sont progressifs : ils bénéficient relativement plus aux personnes dont la durée de vie escomptée est plus courte. En ce sens, un relèvement de l'âge de la retraite pour accompagner des gains d'espérance de vie bien répartis contribue à rétablir la neutralité (OCDE, 2017[1]).

Une question importante pour la pertinence du lien entre l'âge de la retraite et l'espérance de vie a donc trait à la façon dont l'écart d'espérance de vie entre les catégories

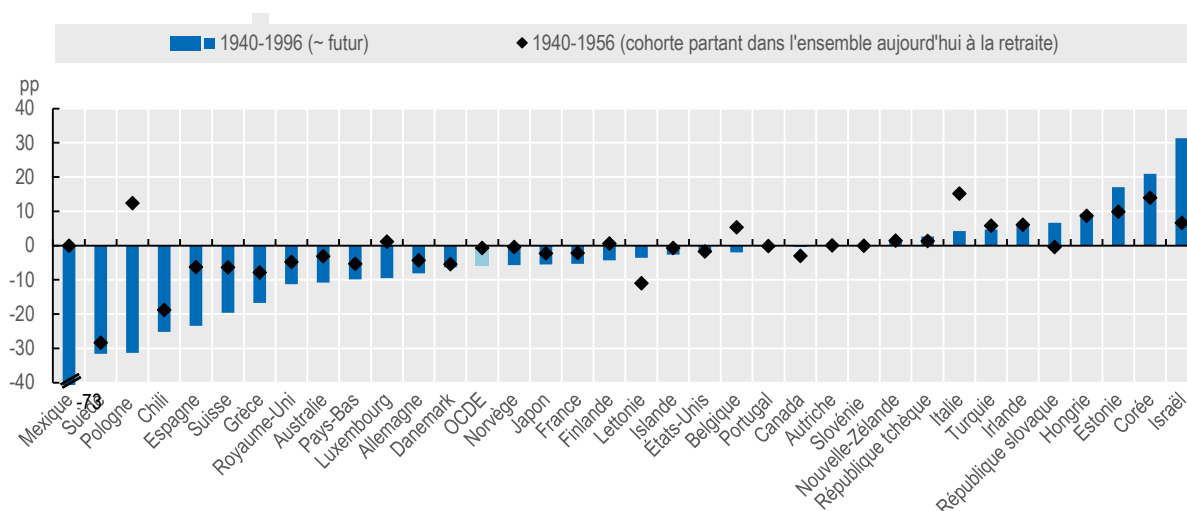
socioéconomiques évolue. Si les gains de longévité ne sont pas également répartis et favorisent les catégories à haut revenu, accentuant ainsi l'inégalité d'espérance de vie, une hausse de l'âge de la retraite créerait des problèmes d'équité. Les données concernant l'évolution de cette inégalité sont contradictoires. Néanmoins, dans certains pays, comme le Danemark et les États-Unis, elle s'est accentuée. Dans tous les cas, que l'on se place d'un point de vue statique ou dynamique, des politiques de santé optimales devraient s'attaquer à ce problème.

Évolutions des taux de remplacement des pensions

Les réformes des retraites des dernières décennies se sont traduites par un léger recul, d'un point de pourcentage en moyenne pour l'OCDE, des taux de remplacement des pensions entre les personnes nées en 1940 et celles qui partent aujourd'hui à la retraite (cohorte née en 1956), mais par des changements substantiels dans un petit nombre de pays (OCDE, 2019[7]). Selon les législations en vigueur, les personnes nées en 1996 – qui entrent maintenant sur le marché du travail – subiront des modifications plus importantes. Les taux de remplacement des travailleurs nés en 1996 ayant effectué une carrière complète seront inférieurs à ceux des travailleurs nés en 1940 dans 60 % environ des pays de l'OCDE, mais supérieurs dans 30 % d'entre eux ; ils seront stables dans les 10 % restants. La moyenne de l'OCDE devait diminuer de 5.8 points (soit un peu plus de 10 %) pour la cohorte née en 1996 par rapport à celle née en 1940 (Graphique 1.17).

Graphique 1.17. **Les taux de remplacement vont baisser dans la majorité des pays**

Variation du taux de remplacement brut théoriques, 1940-56 et 1940-96



Note : La Lituanie ne figure pas dans le tableau car les données sont manquantes pour la cohorte de 1940, et n'est pas prise en compte dans la moyenne de l'OCDE.

Source : OCDE (2019[7]).

Une baisse considérable des taux de remplacement (plus de 30 points) est observable dans les pays où ils étaient relativement élevés au départ pour la cohorte née en 1940, comme le Mexique, la Pologne et la Suède. Si l'ancien régime à prestations définies du Mexique versait des pensions élevées, qui assuraient un remplacement quasi intégral de la rémunération antérieure aux personnes nées avant 1977 ayant accompli une carrière

complète, le régime à cotisations définies actuel devrait assurer des taux de remplacement bas compte tenu du faible taux de cotisation.

L'introduction des régimes NCD en Suède et en Pologne a sensiblement diminué les taux de remplacement des cohortes de retraités concernés par la réforme ; elle a eu une incidence nettement moindre en Norvège (6 points). En Lettonie, les retombées des nouveaux régimes NCD ont également été notables, mais la cohorte de 1940 était déjà affectée. Comme ces régimes sont par définition censés assurer l'équité actuarielle, la chute des taux de remplacement témoigne essentiellement de la non-viabilité des régimes antérieurs aux réformes. En Italie, l'autre pays de l'OCDE ayant institué un régime NCD, seule la forte augmentation de l'âge de la retraite due à son indexation à l'espérance de vie a permis d'éviter une baisse du taux de remplacement.

Outre les pays évoqués ci-dessus, le taux de remplacement de référence diminuera de plus de 15 points au Chili, en Espagne, en Grèce et en Suisse. Le Chili a remplacé son régime public complexe de retraite à prestations définies par un régime par capitalisation à cotisations définies privé basé sur un taux de cotisation faible qui émet des obligations de validation pour tenir compte des droits acquis dans le cadre du régime à prestations définies. La Grèce a diminué le taux d'acquisition de droits du régime à prestations définies et modifié l'indexation des retraites de base ; auparavant indexées sur la croissance salariale, elles le sont désormais sur l'inflation des prix. En 2013, l'Espagne a instauré un coefficient de soutenabilité qui réduirait automatiquement les pensions en fonction des gains de longévité²⁵. En Suisse, les composantes de la retraite de base et les seuils de revenus ouvrant droit à pension sont indexés sur la croissance moyenne des salaires et l'inflation des prix, et diminuent donc, à la longue, par rapport aux salaires. Par ailleurs, en ce qui concerne les retraites professionnelles, l'accroissement de la longévité conjugué à la faiblesse des taux d'intérêt a conduit à une réduction du taux de rendement minimum légal, désormais contraignant.

Les taux de remplacement ont augmenté de plus de 15 points dans les pays où ils sont relativement faibles pour la cohorte née en 1940. La Corée, l'Estonie et Israël en particulier ont étendu leur régime de retraite. L'Estonie et Israël ont mis en place des régimes par capitalisation à cotisations définies obligatoires au cours de la première décennie du siècle ; la Corée a institué un régime public obligatoire à prestations définies en 1988.

La variation absolue du taux de remplacement entre les cohortes de 1940 et de 1996 est inférieure à 5 points de pourcentage dans 13 pays de l'OCDE. Cela tient à ce que les réformes des retraites y ont été plus limitées ou, comme aux États-Unis, en Finlande, en France, en Lettonie, au Portugal ou en République tchèque, à ce que la hausse de l'âge de la retraite a compensé, en partie au moins, l'incidence des réformes concernant les générations nées après 1940. En fait, au Danemark, en Italie et en Turquie, les variations comparativement faibles du taux de remplacement s'accompagnent d'une augmentation importante de l'âge normal de la retraite, ce qui implique que les jeunes générations ne peuvent compter sur des pensions de même montant que les plus anciennes, en pourcentage de la dernière rémunération, que si elles travaillent plus longtemps et partent beaucoup plus tard à la retraite.

Notes

1. Lorsque l'on calcule les ratios de dépendance démographique à partir de l'âge normal de la retraite selon la législation en vigueur au lieu de l'âge de 65 ans, l'augmentation projetée est moindre (<https://voxeu.org/article/effect-population-ageing-pensions>).

2. Cet indicateur résume le nombre de personnes qui sont menacées par la pauvreté et/ou vivent dans le dénuement matériel et/ou vivent dans des ménages à très faible intensité de travail. ([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:At_risk_of_poverty_or_social_exclusion_\(AROPE\)/fr](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:At_risk_of_poverty_or_social_exclusion_(AROPE)/fr)).
3. Dans certains pays, comme l'Australie, cela tient en partie au fait que de nombreux retraités ont perçu le montant cumulé de leur retraite sous la forme d'une somme forfaitaire, qui n'est pas comptabilisée en tant que revenu courant, plutôt que sous forme de rentes visant à assurer un revenu régulier. Il existe par ailleurs des écarts considérables entre pays en termes de patrimoine (immobilier ou autre) des personnes âgées, dont ne rend pas compte la pauvreté monétaire.
4. La seule condition actuellement en vigueur a trait à la longueur de la carrière ou à l'âge légal de la retraite. L'incidence de la nouvelle réforme n'a pas été prise en compte dans les indicateurs de l'OCDE car elle a été définitivement adoptée par le Sénat après la date limite fixée pour la publication. Suite à la réforme, l'âge normal de la retraite passera de 57 à 65 ans pour les hommes, et de 52 à 62 ans pour les femmes.
5. Il sera également possible d'interrompre le versement des pensions et de le reprendre ultérieurement. Pendant la période d'interruption, celles-ci augmenteront de manière neutre sur le plan actuariel.
6. L'objectif déclaré de la législation en en vigueur est de maintenir la période de retraite à 14.5 ans en moyenne en fonction de l'espérance de vie à 60 ans. Tous les cinq ans, l'âge de la retraite à un horizon de 15 ans est défini et voté par le parlement danois. Si celui-ci vote dans le respect de la loi et si les estimations courantes de l'espérance de vie moyenne future se vérifient, l'âge légal de la retraite passera à terme à 74 ans.
7. Dans certains pays, l'âge d'ouverture des droits à la retraite diminue en fonction du nombre d'enfants, pour les femmes notamment. En République slovaque, par exemple, les femmes peuvent valider un semestre par enfant, dans la limite de trois enfants.
8. Le Danemark a durci les règles relatives à la retraite anticipée des régimes facultatifs en relevant l'âge minimum de la retraite de 60 à 62 ans ; les participants peuvent différer la liquidation des droits de 20 ans maximum (auparavant 15 ans) après l'âge légal de la retraite.
9. Cela n'influe pas sur l'âge normal de la retraite en 2018 indiqué au Graphique 1.10.
10. L'accès à l'AFP demeure flexible entre 62 et 70 ans, le complément à vie étant ajusté de manière actuarielle en fonction de l'âge de la retraite et cumulable avec un revenu d'activité (comme dans le secteur privé).
11. En Irlande et au Royaume-Uni, les prestations des retraites de base sont liées à la période de cotisation, mais une interruption de carrière de cinq ans permet d'atteindre le nombre minimum d'années ouvrant droit à une retraite de base complète.
12. Dans ce cas, les actifs retirés seront assujettis à l'impôt sur le revenu.
13. Depuis 2019, les salariés y cotisent à hauteur de 3 %, l'État ajoutant 1.5 %. La procédure d'affiliation automatique est renouvelée tous les trois ans, mais les salariés ont le droit de se retirer du régime ou d'interrompre temporairement les cotisations.
14. Premièrement, la restriction sur les titres non cotés a été supprimée et remplacée par un plafond d'investissement pour les actifs non liquides, à savoir 40 % des actifs du fonds. La définition des actifs non liquides est plus large que celle des titres non cotés, et comprend aussi les actifs immobiliers. Deuxièmement, la part minimum de valeurs mobilières rémunérées présentant de faibles risques de crédit et de liquidité dans le portefeuille a été ramenée de 30 % à 20 %. Troisièmement, la condition selon laquelle 10 % des actifs du fonds devaient être gérés par des gérants externes a été levée. Enfin, un nouvel objectif a été défini, suivant lequel les actifs du fonds doivent être gérés de manière exemplaire moyennant des investissements et des participations responsables. Il s'agit notamment de trouver le moyen de favoriser un développement durable sans pour autant compromettre l'objectif global des opérations de placement.
15. La revalorisation des pensions servies par les fonds de retraite est directement liée aux coefficients de capitalisation, eux-mêmes directement influencés par les rendements.
16. De même que la France, si la réforme proposée est adoptée.
17. L'Italie prend en considération les dépenses totales projetées au titre des pensions de réversion pour calculer la rente, ce qui diminue le montant des retraites en comparaison aux pays qui ne prennent que l'espérance de vie en compte au moment du départ en retraite.
18. En 2019, les salaires nominaux ont progressé de 0.6 %. En l'absence de coefficient de viabilité, les retraites auraient donc augmenté dans la même proportion. Mais compte tenu de

- l'accroissement du nombre de cotisants (0.1 %), et de l'indice d'espérance de vie (- 0.3 %, qui devrait rester à ce niveau à échéance prévisible), le coefficient de viabilité s'est établi à -0.2 % (=0.1 %-0.3 %). Par ailleurs, la réduction des prestations non effectuée (- 0.3 %) l'année précédente a été appliquée. En conséquence, si l'on prend en compte la croissance salariale, le coefficient de viabilité et le mécanisme de report, les prestations de retraite ont augmenté de 0.1 % (=0.6 %-0.2 %-0.3 %).
19. Il mesure le nombre de retraités exprimé en « équivalent retraites », soit le total des dépenses de retraite divisé par la retraite perçue par un individu ayant cumulé 45 points. De manière similaire, le nombre de cotisants est exprimé sous forme « d'équivalent cotisations », à savoir le total des cotisations divisé par les cotisations d'un individu qui acquerrait exactement un point de retraite.
 20. Rentenversicherungsbericht 2018 : https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=4
 21. La revalorisation en fonction du taux de croissance salariale est corrigée du déficit du ratio d'équilibre. Par exemple, si le ratio est de 97 % et le taux de croissance nominale des salaires de 3.275 %, la revalorisation est calculée comme suit : $97 \% \times 103.275 \% - 100 \% = 0.17675 \%$ - au lieu de 3.275 % sans l'incidence du ratio d'équilibre.
 22. Sous réserve que l'indexation et la revalorisation ne ramènent pas le ratio de financement en deçà de 110 %.
 23. Au Portugal, l'indexation est fonction de la croissance du PIB réel. Si la croissance économique est inférieure à 2 %, les pensions servies sont seulement indexées sur les prix. Si elle est supérieure à 2 %, certains niveaux de pensions servies sont indexés sur les prix et sur un pourcentage de la croissance du PIB réel.
 24. Aux Pays-Bas, un projet de loi visant à ajuster le lien est sur le point d'être présenté au parlement.
 25. D'après la législation en vigueur, selon laquelle l'application du coefficient n'est suspendue que jusqu'à 2023.

Références

- [2] Blanchard, O. (2019), *Public debt and low interest rates*, American Economic Association, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.109.4.1197>.
- [9] Boulhol, H. (2019), « Objectives and challenges in the implementation of a universal pension system in France », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1553, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5a476f15-en>.
- [12] Boulhol, H. et M. Lüske (2019), « What's new in the debate about pay-as-you-go vs funded pensions? », dans Nazaré, D. et N. Cunha Rodrigues (dir. pub.), *The Future of Pension Plans in the EU Internal Market : Coping with Trade-Offs Between Social Rights and Capital Markets*, Springer, <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-29497-7>.
- [6] Commission européenne (2018), *The 2018 Pension Adequacy Report*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- [5] Lis, M. et B. Bonthuis (2019), « Drivers of the Gender Gap in Pensions: Evidence from EU-SILC and the OECD Pension Model », *Social Protection and Jobs Discussion Papers*, n° 1917, Groupe de la Banque mondiale, <http://www.worldbank.org> (consulté le 26 mai 2019).
- [11] Natali, D. (2018), « Recasting Pensions in Europe: Policy Challenges and Political Strategies to Pass Reforms », *Swiss Political Science Review*, vol. 24/1, pp. 53-59, <http://dx.doi.org/10.1111/spsr.12297>.
- [13] OCDE (2019), *OECD Reviews of Pension Systems: Portugal*, *OECD Reviews of Pension Systems*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264313736-en>.
- [7] OCDE (2019), *Will future pensioners work for longer and retire on less?*, <https://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECD-Policy-Brief-Future-Pensioners-2019.pdf> (consulté le 19 août 2019).
- w[4] OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264203426-fr> (consulté le 24 septembre 2018).
- [10] OCDE (2018), *Panorama des pensions 2017 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-fr.
- [1] OCDE (2017), *Preventing Ageing Unequally*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>.

- [8] OCDE (2016), *OECD Pensions Outlook 2016*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/pens_outlook-2016-en.
- [3] Rouzet, D. et al. (2019), « Fiscal challenges and inclusive growth in ageing societies », *OECD Economic Policy Papers*, n° 27, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/c553d8d2-en>.

Chapitre 2

Formes d'emploi atypique et pensions

Ce chapitre s'intéresse aux dispositifs de retraite destinés aux travailleurs atypiques dans les pays de l'OCDE. On entend par travailleurs atypiques ceux qui ne bénéficient pas de contrats à temps plein et à durée indéterminée, autrement dit les travailleurs à temps partiel, temporaires, ou indépendants, en particulier ceux qui exercent de nouvelles formes de travail. L'analyse présente dans un premier temps les caractéristiques propres à ces travailleurs, explique les problèmes liés à leur retraite, et décrit ensuite les règles auxquels ils sont assujettis à cet égard. La dernière section porte sur les moyens de renforcer le caractère inclusif des régimes de retraite compte tenu de la transformation des marchés du travail. Le chapitre s'inscrit dans le cadre de travaux plus généraux de l'OCDE sur l'avenir du travail et celui de la protection sociale.

Introduction

Le travail atypique est un terme générique qui désigne des formes de travail très diverses. Les travailleurs qui occupent un emploi atypique peuvent être des contractants indépendants travaillant seuls, des travailleurs indépendants employant, le cas échéant, d'autres personnes, des salariés qui travaillent à temps partiel, des travailleurs en contrat d'intérim, des travailleurs occasionnels, des travailleurs de plateforme ou toute autre personne exerçant un emploi qui n'est pas « traditionnel », c'est-à-dire un emploi à temps plein et en contrat à durée indéterminée auprès d'un seul employeur (OCDE, 2019[1]). Selon le type de travail atypique, les conditions de travail, la sécurité de l'emploi et les règles de protection sociale varient considérablement, ce qui montre que les travailleurs atypiques sont loin de constituer une catégorie homogène.

De nombreux types de travail atypique soulèvent des préoccupations en termes de protection sociale en général et de protection au titre de la retraite en particulier (chapitre 7, OCDE (2019[1])). Dans plusieurs pays de l'OCDE, la totalité ou certains types de travailleurs indépendants sont dispensés de s'affilier aux régimes de retraite liés à la rémunération qui sont obligatoires pour les travailleurs salariés, ce qui accroît le risque de faibles revenus pour les personnes âgées. De plus, dans certains pays, les travailleurs à temps partiel et temporaires n'ont pas accès, pour leur retraite, à la même protection que les travailleurs qui occupent un emploi traditionnel.

Si le débat sur les retraites des travailleurs atypiques n'a rien d'inédit, ce sujet revêt une importance croissante. La mondialisation, l'automatisation et l'évolution démographique transforment les marchés du travail à un rythme soutenu, et peuvent conduire à une expansion du travail atypique. Il est très difficile de savoir quel aspect ces marchés présenteront à l'avenir, mais on pourrait observer une augmentation du nombre de travailleurs atypiques. Les pays doivent se préparer à cette éventualité, car les marchés du travail changent rapidement, alors que l'intervention des pouvoirs publics, en particulier dans le domaine des retraites, est souvent un processus délicat et que ses effets peuvent ne pas se manifester avant longtemps.

L'émergence de « nouvelles » formes de travail suscite des inquiétudes quant à la façon dont les travailleurs qui se livrent à de telles activités sont couverts pour leur retraite future. Ces « nouvelles » formes de travail désignent le travail de plateforme, les contrats à très court terme, les contrats dits zéro heure, c'est-à-dire les contrats sans nombre d'heures de travail garanti et, plus généralement, les autres types de travail à compte propre. De nombreux travailleurs titulaires de contrats de ce type bénéficient d'une grande souplesse pour organiser leur travail, mais d'une faible sécurité de l'emploi et de maigres revenus d'activité. De plus, les gouvernements peinent à organiser la protection des nouvelles formes de travail au titre de la retraite ; en effet, aux termes de ces contrats, il est parfois difficile de dire dans quelle mesure ces travailleurs sont des indépendants ou des salariés, alors qu'une partie de leur activité continue parfois de relever du secteur informel. Si elles ne représentent aujourd'hui qu'une faible part de l'emploi total, les nouvelles formes de travail risquent de concerner à l'avenir un grand nombre de travailleurs.

Tous types d'activités confondus, l'emploi atypique représente plus d'un tiers de l'emploi dans les pays de l'OCDE (section 1). De nombreux travailleurs restent dans cette situation pendant une période prolongée. Les travailleurs atypiques gagnent souvent moins que les travailleurs traditionnels, encourent des risques de chômage accrus et affichent des carrières incomplètes. De plus, ils sont moins bien couverts par les systèmes de retraite. Tous ces facteurs s'additionnent, de sorte qu'un nombre substantiel de personnes âgées risquent de percevoir une maigre retraite.

Le présent chapitre fait le point sur les différentes approches adoptées pour organiser les retraites des travailleurs qui occupent un emploi atypique dans les pays de l'OCDE. La section 2 présente le contexte à travers une synthèse des tendances du marché du travail dans l'emploi atypique, en montrant qu'il ne s'agit pas d'un phénomène isolé. La section 3 explique pourquoi le travail atypique crée des problèmes en matière de retraite, en soulignant que des types de travail atypique différents suscitent des difficultés diverses. La section 4 décrit les règles qui régissent la retraite des travailleurs atypiques, en les distinguant de celles qui s'appliquent aux indépendants, aux travailleurs à temps partiel et temporaires. La section 5 analyse les possibilités d'amélioration des retraites des travailleurs atypiques. La section 6 conclut.

Tendances et caractéristiques du travail atypique

Le travail atypique représente une part considérable de l'emploi

Si l'emploi salarié à temps plein reposant sur un contrat à durée indéterminée – qualifié de travail traditionnel – est la forme de travail la plus répandue, le travail atypique est relativement fréquent et loin de constituer un phénomène isolé. Dans les pays de l'OCDE, quelque 15 % des travailleurs exerçaient en tant qu'indépendant en 2017, et 13 % et 15 % des salariés, respectivement, étaient titulaires de contrats d'intérim ou travaillaient à temps partiel, soit moins de 30 heures par semaine, la moitié d'entre eux travaillant moins de 20 heures par semaine. Certains travailleurs conjuguent différentes formes de travail atypique, par exemple en travaillant à temps partiel et en intérim. Dans l'ensemble, le travail atypique représente plus d'un tiers de l'emploi total dans les pays de l'OCDE.

Le travail à temps partiel

Dans de nombreux pays de l'OCDE, le travail à temps partiel a progressé au fil des ans. Dans les deux tiers des pays de l'OCDE environ, sa part dans l'emploi salarié total est plus élevée aujourd'hui qu'il y a 20 ans (OCDE, 2019[1]). De plus, les temps partiels courts (soit 20 heures de travail par semaine au plus) ont aussi grimpé de 6 % de l'emploi salarié en 1985 à 9 % en 2005 dans les 13 pays pour lesquels des données sont disponibles et ils sont restés globalement stables depuis. Ces hausses à long terme sont dues à plusieurs facteurs, dont le nombre plus élevé de femmes ayant fait leur entrée sur le marché de l'emploi à temps partiel, l'évolution des modes de vie et, peut-être, celle de la demande de main d'œuvre.

Si dans les pays de l'OCDE, deux travailleurs à temps partiel sur trois travaillaient à mi-temps par choix en 2017, un sur trois aurait préféré travailler plus longtemps, ce qui indique qu'il était sous-employé (OCDE, 2019[1]). L'ampleur du sous-emploi variait considérablement d'un pays à l'autre, de moins de 2 % de l'emploi salarié en Estonie, au Japon, en Hongrie, en République tchèque et en Turquie à plus de 10 % en Australie, en Espagne et en Italie. Par rapport à 2006, le sous-emploi a progressé dans les deux tiers des pays de l'OCDE, passant de 4.3 % à 5.4 % de l'emploi salarié en moyenne dans l'ensemble des pays. Bien qu'elle ait été particulièrement marquée dans les pays qui ont été durement touchés par la crise économique, la hausse du sous-emploi ne peut pas être attribuée en

totalité à des fluctuations temporaires et à un fort chômage conjoncturel, mais elle s'explique aussi par des changements structurels.

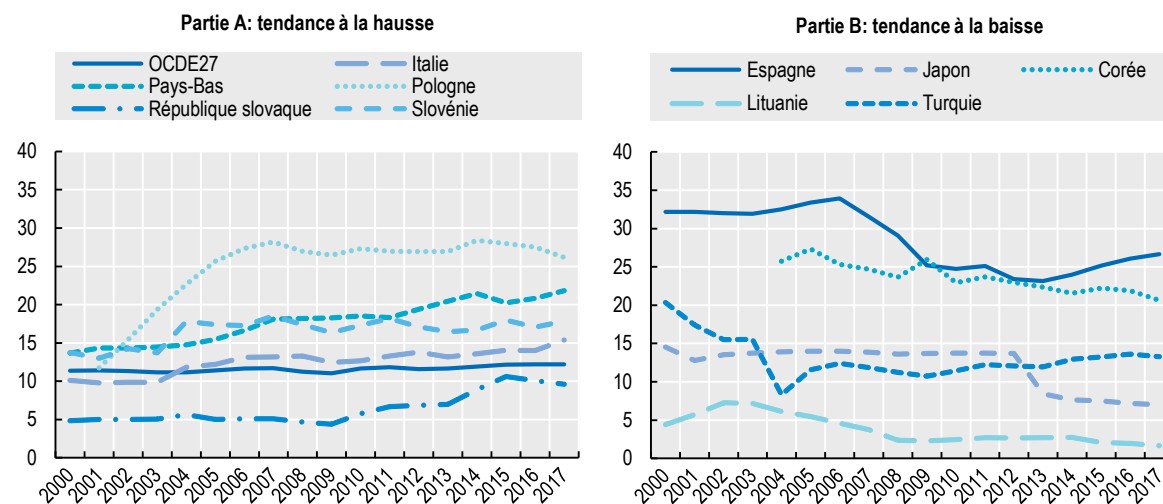
Le travail temporaire

Le travail temporaire a suivi une tendance à la hausse à long terme. Parmi les 14 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, il a grimpé de quelque 10 % du travail salarié au milieu des années 1980 à 13 % en 2000 et à 14 % en 2017. Une augmentation moyenne de 1 point de pourcentage entre 2000 et 2017, soit de 11 % à 12 %, est également constatée pour un plus grand groupe de pays de l'OCDE, soit 27 pays. Cette tendance à long terme est attribuable à des évolutions progressives et à des changements rapides.

En Pologne, l'emploi temporaire a explosé pendant la période de forte croissance économique qu'a connue le pays entre 2001 et 2007, bondissant ainsi de 12 % de l'emploi total à 28 %, avant de se stabiliser à ce niveau très élevé (Graphique 2.1, partie A). D'autres pays ont fait état de hausses durables, bien que moins prononcées, comme l'Italie, le Luxembourg, la République slovaque et la Slovaquie. En revanche, après deux décennies de niveaux record, la part des contrats d'intérim est revenue en Espagne de 34 % à 26 % entre 2006 et 2009 (partie B). Des diminutions similaires se sont produites en Turquie et au Japon. En Lituanie, après avoir atteint un sommet à 7 % en 2002, la part des travailleurs temporaires dans l'emploi est revenue à 2 % en 2008 et est restée globalement stable par la suite.

Graphique 2.1. L'évolution du travail temporaire varie selon les pays de l'OCDE

Évolution du travail temporaire en pourcentage de l'emploi total dans certains pays de l'OCDE, 2000-17, % de l'emploi salarié



Note : Pays sélectionnés en fonction de leur dynamique exceptionnelle.
Source : Statistiques de la population active de l'OCDE.

La tendance à la hausse du travail temporaire coïncide avec un recul de l'ancienneté dans l'emploi. Corrigée des variations de la structure démographique de la main-d'œuvre, l'ancienneté moyenne dans l'emploi a diminué dans les pays de l'OCDE de 5 %, soit de près de cinq mois, entre 2006 et 2017, ce phénomène touchant principalement les travailleurs ayant un faible niveau d'instruction (OCDE, 2019[1]). Les États-Unis constituent néanmoins une exception notable, puisqu'ils ont enregistré une augmentation de l'ancienneté moyenne dans l'emploi au cours des 20 dernières années, sous l'effet principalement d'une diminution des durées d'emploi très brèves (Pries et Rogerson, 2019[2]). Néanmoins,

l'ancienneté dans l'emploi et le recours aux contrats d'intérim ont évolué dans la même direction ces dix dernières années en Australie, au Canada, en Estonie, en Grèce et en Lituanie (OCDE, 2019[1]).

Le travail indépendant

La part du travail indépendant dans l'emploi total a reculé de 17 % à 15 % entre 2000 et 2017, dans les pays de l'OCDE, en moyenne. Ce repli n'est pas un phénomène nouveau, mais plutôt l'épisode le plus récent d'une tendance à long terme persistante. Plusieurs dynamiques ont contribué à cette tendance. Le secteur agricole, par exemple, a connu une forte concentration au cours des dernières décennies et de nombreux agriculteurs indépendants ont changé d'emploi pour devenir salarié, souvent dans d'autres secteurs. En revanche, dans le secteur des médias, la numérisation a pesé sur les prestataires traditionnels en facilitant la coopération à distance et s'est traduite par un grand nombre de contrats de travail en freelance apportant une souplesse accrue, mais une moindre protection.

La contraction de la part du travail indépendant a été particulièrement forte dans les pays qui étaient en phase de rattrapage économique, comme la Corée, la Hongrie, la Pologne, le Portugal et la Turquie. Toutefois, la situation est contrastée, et la part du travail indépendant dans l'emploi total a progressé dans certains pays de l'OCDE, dont l'Estonie, les Pays-Bas, la République slovaque et la République tchèque. Dans certains cas, des facteurs clairement identifiables expliquent cette tendance à la hausse, du moins en partie, comme l'allégement des impôts et des cotisations de sécurité sociale aux Pays-Bas (Milanez et Bratta, 2019[3]) et en Italie ([Encadré 2.1](#) ci-dessous).

Le travail atypique subit une transformation

Le travail atypique subit une profonde transformation. Ces dernières années, le reflux de certains types de travail indépendant, dans l'agriculture notamment, a été en partie compensé par l'émergence et l'expansion des nouvelles formes de travail atypique, en particulier les métiers reposant sur les nouvelles technologies, comme les travailleurs de plateforme du secteur des VTC (voitures de tourisme avec chauffeur). S'il ne représente pour l'heure que 0.5 % à 3 % de l'emploi total dans les pays développés, ce type de travail revêt une importance considérable pour les jeunes qui recourent plus fréquemment aux nouvelles formes de travail que les générations plus âgées et qui, pour certains, semblent accorder une plus grande valeur à l'autonomie professionnelle (OCDE, 2019[1]).

Du fait de ces nouvelles organisations du travail, la frontière entre le travail salarié et le travail indépendant est encore plus floue qu'auparavant. Ainsi, certains indépendants présentent de très nombreuses similitudes avec les travailleurs salariés, dans le sens où ils n'ont qu'un seul client, manquent d'indépendance financière et n'ont qu'une maîtrise limitée de leurs conditions de travail, et notamment de leurs horaires. En moyenne, dans les pays de l'OCDE, 16 % des travailleurs à leur propre compte ont un client principal, ce taux variant de 6 % au Danemark à 29 % en République slovaque (OCDE, 2019[1]). Le fait de n'avoir qu'un seul client ne signifie pas nécessairement qu'une personne est classée à tort parmi les travailleurs indépendants, mais le faux travail indépendant pourrait être fréquent dans cette catégorie. Les cotisations de retraite, et plus généralement les cotisations de sécurité sociale, qui sont bien plus faibles pour les travailleurs indépendants que pour les salariés, pourraient en effet encourager le dumping social, certains employeurs cherchant ainsi à abaisser leurs coûts de main-d'œuvre en externalisant le travail au lieu de recruter des salariés (Milanez et Bratta, 2019[3]).

Les nouvelles technologies peuvent faciliter la formalisation des activités à domicile qui n'étaient pas classées dans l'emploi formel par le passé, comme les tâches ou les missions de très courte durée réalisées via Internet. Les plateformes en ligne ont la possibilité – bien que celle-ci ne soit guère exploitée pour l'instant – d'améliorer la formalisation du travail réalisé par les contractants indépendants, par exemple en notant leurs heures de travail et leur revenu réel, et en offrant ainsi une base fiable pour leurs cotisations de retraite. Néanmoins, il peut être particulièrement difficile de distinguer ces tâches du travail à domicile non commercial, notamment parce que certaines plateformes rémunèrent les travailleurs en points propres à la plateforme, en présents, ou en cryptomonnaie (Mineva et Stefanov, 2018[4]).

Au sein du travail salarié lui-même, de nouvelles formes de travail ont aussi émergé et se sont développées ces 20 dernières années (OCDE, 2019[1]). Comme pour le travail indépendant, dans ces nouveaux modes d'organisation du travail, les risques sont transférés en plus grand nombre des employeurs vers les salariés ou vers d'autres parties. Dans le cas des agences de travail intérimaire, l'agence engage des travailleurs et les met à la disposition d'une entreprise utilisatrice. Ainsi, contrairement à la majeure partie du travail de plateforme, il existe un contrat de travail, mais l'agence et un principal effectif se partagent le rôle de l'employeur. Les contrats à la demande et zéro heure ne garantissent pas le nombre d'heures de travail, de telle sorte que le revenu mensuel du travailleur n'est pas prévisible. Les contrats de cette nature existent dans certains pays de l'OCDE, notamment l'Australie, l'Irlande, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas et le Royaume-Uni.

Le travail atypique est fréquent chez les travailleurs de plus de 65 ans et les femmes

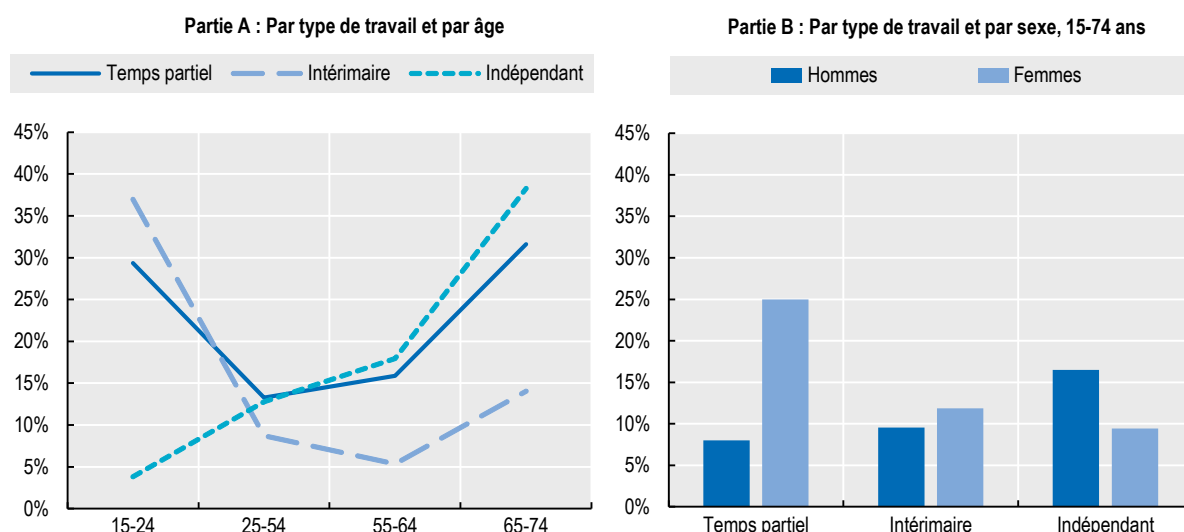
Le travail atypique est courant parmi les travailleurs âgés. Si le taux d'emploi global diminue à un âge avancé, la part du travail atypique est particulièrement élevée parmi les travailleurs de plus de 65 ans : seuls 15 % environ des travailleurs âgés de 65 à 74 ans occupent un emploi traditionnel, contre plus de 60 % pour les 55-64 ans et les 25-54 ans (Graphique 2.2, partie A).

Un tiers des travailleurs âgés de 65 à 74 ans sont des salariés travaillant à temps partiel, contre 16 % pour les 55-64 ans et 13 % pour les 25-54 ans. Le travail à temps partiel permet aux plus âgés de se retirer progressivement du marché du travail, notamment lorsque la baisse de leurs revenus d'activité est compensée par des prestations de retraite à taux plein ou à taux réduit (OCDE, 2018[5]). Cela dit, le cumul emploi-retraite est rare dans les pays de l'OCDE : il n'est pratiqué par plus de 5 % des personnes âgées de 60 à 69 ans qu'au Danemark, en Estonie, aux États-Unis, en Israël, en Suède et en Suisse (OCDE, 2019[6]). Contrairement au travail à temps partiel, l'emploi intérimaire n'est pas particulièrement répandu chez les travailleurs âgés, seuls 5 % des 55-64 ans et 14 % des 65-74 ans travaillant en tant que salariés en contrat d'intérim, contre 9 % pour les 25-54 ans et 37 % pour les 15-24 ans.

Le travail indépendant est également fréquent chez les travailleurs âgés. De nombreux travailleurs indépendants n'optent pour ce statut qu'à un stade avancé de leur carrière, ce qui explique en partie pourquoi les indépendants ont tendance à quitter le marché du travail plus tard que les autres types de travailleurs. La part des travailleurs indépendants dans l'emploi total s'élève à 38 % pour les 65-74 ans, contre 18 % pour les 55-64 ans et 13 % pour les 25-54 ans (Graphique 2.2, partie A). Les indépendants travaillent aussi plus longtemps parce qu'ils se heurtent moins directement aux obstacles juridiques et institutionnels à l'allongement de la vie active, comme l'âge obligatoire de la retraite et les pressions exercées par les employeurs pour que les travailleurs partent en retraite à un âge

Graphique 2.2. Le travail indépendant et l'emploi à temps partiel sont plus courants parmi les travailleurs âgés

% de l'emploi, en moyenne dans 26 pays de l'OCDE, 2018



Notes : Pour l'emploi temporaire et à temps partiel, les données concernent les plus de 65 ans et non les 65-74 ans pour des raisons de disponibilité des données. La définition du travail à temps partiel varie légèrement entre l'OCDE et Eurostat.

Source : Eurostat.

donné, ce qui est courant en Corée, par exemple (OCDE, 2018[7]). Aux États-Unis, sept travailleurs indépendants sur dix comptent prendre leur retraite après 65 ans, voire pas du tout, et six sur dix ont l'intention de travailler pendant leur retraite (Transamerica, 2019[8]). Le travail indépendant permet d'effectuer une transition en douceur entre la vie active et la retraite, les travailleurs pouvant ainsi réduire leurs heures de travail à leur discrétion.

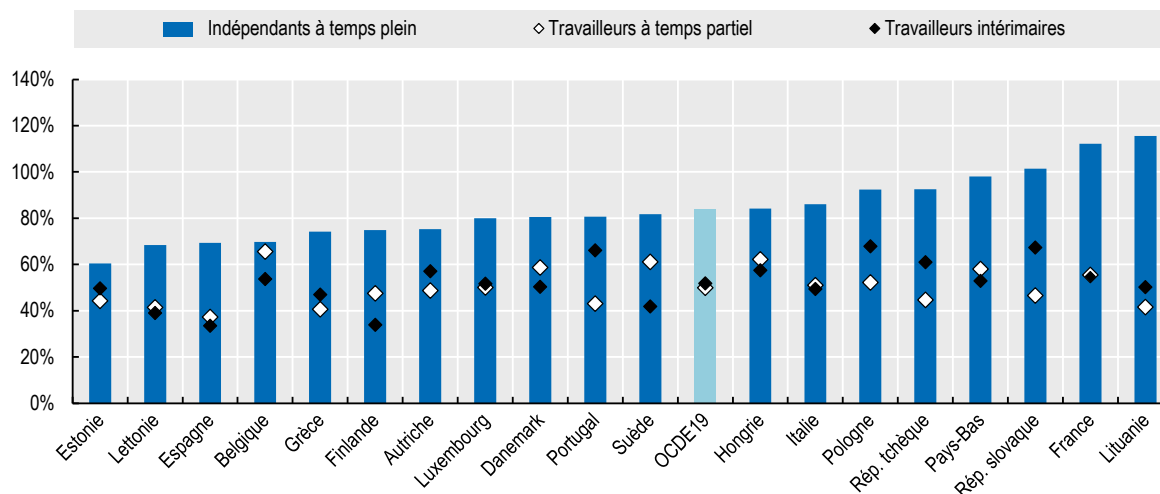
Le travail atypique est aussi courant parmi les femmes, en particulier le travail à temps partiel. Cela tient en partie au fait que le travail à temps partiel permet de concilier la garde des enfants et les responsabilités professionnelles et que la garde des enfants est aujourd'hui encore principalement assurée par les femmes (OCDE, 2018[9]). Le travail à temps partiel est trois fois plus élevé chez les femmes actives que chez les hommes actifs, et une femme active sur quatre travaille à temps partiel dans les pays de l'OCDE (Graphique 2.2, partie B). Le travail à temps partiel peut néanmoins compromettre les perspectives d'évolution professionnelle et être un obstacle à l'indépendance économique des femmes dans le cercle familial (OCDE, 2019[10]). En revanche, le travail indépendant est plus fréquent chez les hommes.

Le travail atypique génère de faibles revenus d'activité et est souvent persistant

Les travailleurs atypiques perçoivent, en moyenne, des revenus d'activité inférieurs à ceux des salariés à temps plein en contrat permanent. Dans les 19 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, les travailleurs à temps partiel et temporaires gagnent environ 50 % de moins par an que les travailleurs à temps plein, cette différence étant bien plus forte dans des pays comme l'Espagne ou la Lettonie (Graphique 2.3). Cet écart s'explique par un salaire horaire plus bas, par un nombre d'heures de travail moins élevé (pour les travailleurs à temps partiel, par exemple) et par des périodes d'inactivité (pour les travailleurs temporaires, notamment). Une fois prises en compte les

Graphique 2.3. Les revenus des travailleurs atypiques sont sensiblement inférieurs à ceux des travailleurs traditionnels

Revenu du travail médian annuel des travailleurs atypiques et traditionnels, 20-60 ans, 2016



Note : Les travailleurs indépendants à temps plein et les travailleurs à temps partiel sont pris en compte dans les calculs uniquement lorsqu'ils sont dans la même situation au regard de l'emploi depuis 12 mois au moins. Ils sont comparés aux salariés qui ont travaillé à temps plein au cours des 12 derniers mois. Le revenu médian des temporaires est comparé au revenu des travailleurs permanents. On entend par revenu le revenu annuel total en numéraire. Seules les observations correspondant à un revenu positif sont prises en considération.

Source : UE-SILC, 2017.

caractéristiques des salariés et des employeurs, OECD (2015[11]) constate un désavantage salarial de 12 % pour les temporaires.

Les indépendants à temps plein médians gagnent en moyenne, dans les pays de l'OCDE, 16 % de moins que les salariés à temps plein, mais on observe de fortes variations d'un pays à l'autre¹. En Espagne, en Estonie et en Lettonie, les indépendants à temps plein gagnent moins de 70 % du salaire d'un salarié à temps plein, à la médiane, tandis qu'en France, en Lituanie et en République slovaque, ils gagnent plus de 100 % de sa rémunération.

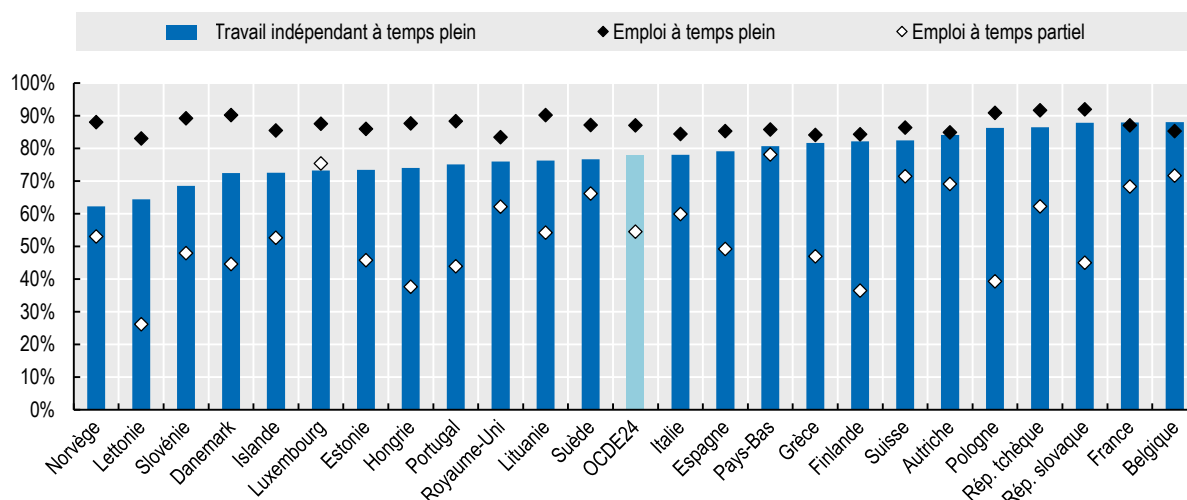
Dans bien des cas, l'emploi atypique ne correspond pas à une brève interruption de carrière dans l'emploi traditionnel. Dans l'OCDE, en moyenne, 87 % des salariés traditionnels restent dans cette forme d'emploi ou y reviennent dans un délai de deux ans, alors que 78 % des travailleurs indépendants à temps plein et 54 % des travailleurs à temps partiel conservent leur statut (Graphique 2.4)². OECD (2015[11]) indique que même lorsque l'on tient compte d'autres caractéristiques, le taux de transition d'un emploi temporaire à un emploi permanent demeure souvent inférieur à 50% sur trois ans. Dans de nombreux pays, le travail temporaire améliore les chances de trouver un emploi permanent, ce qui est moins souvent le cas de l'emploi indépendant et à temps partiel³.

Il est courant de cumuler travail indépendant et travail salarié

Le travail indépendant n'est pas la seule source de revenus d'un grand nombre de travailleurs indépendants. En moyenne, dans l'ensemble des pays, il représente plus de deux tiers des revenus d'activité de 59 % des personnes qui touchent un revenu en tant que travailleur indépendant au cours d'une année donnée (Graphique 2.5)⁴. Pour 14 % d'entre elles, les revenus tirés du travail salarié et indépendant sont d'une importance similaire, et

Graphique 2.4. **La période passée dans une forme d'emploi atypique peut être longue**

Probabilité de rester dans une catégorie professionnelle donnée pendant deux ans, 22-55 ans



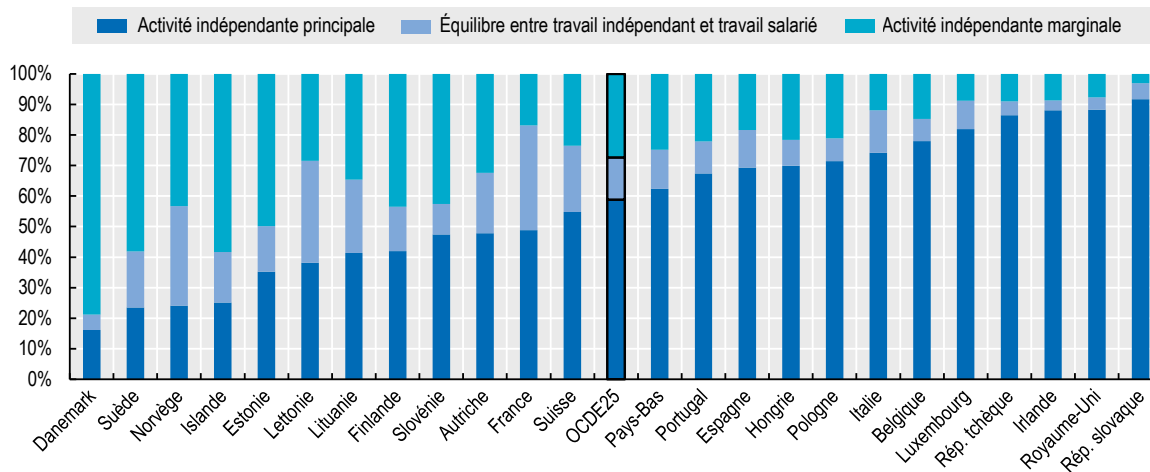
Note : Sur la base de la variable PL031 : situation économique actuelle auto-définie.

Source : données longitudinales, UE-SILC 2017.

pour 27 %, le travail indépendant représente plutôt une activité complémentaire, qui leur procure moins d'un tiers de leur revenu d'activité total⁵.

Graphique 2.5. **Il est courant de cumuler travail indépendant et travail salarié dans de nombreux pays**

En % des travailleurs percevant des revenus annuels en tant qu'indépendant, 2015



Notes : Données basées sur le revenu annuel tiré du travail indépendant (PY050) et du travail salarié (PY010). La catégorie « Activité indépendante principale » regroupe les travailleurs indépendants dont deux tiers au moins du revenu annuel proviennent du travail indépendant et moins d'un tiers d'un travail salarié. En cas d'« équilibre » entre le travail indépendant et le travail salarié, 1/3 au moins du revenu du travail total provient de l'une de ces sources ; « activité indépendante marginale » indique que le revenu tiré du travail indépendant a été inférieur à un tiers du revenu du travail total.

Source : UE-SILC, 2016.

Pourquoi le travail atypique crée-t-il des problèmes au regard de la retraite ?

À l'heure qu'il est, le montant des retraites des travailleurs atypiques pourrait être relevé dans de nombreux pays. Toutefois, améliorer les règles régissant ces retraites est une gageure. Par rapport aux salariés à temps plein en contrat à durée déterminée, les travailleurs atypiques présentent un certain nombre de caractéristiques qui rendent complexe le traitement de leur retraite. Les travailleurs indépendants, en particulier, sont la catégorie qui suscite les plus grandes difficultés en termes de couverture retraite parce qu'à l'inverse des autres types de travailleurs, ils n'ont pas une relation de travail formalisée (contrat de travail) pouvant servir de base vérifiable pour les cotisations de retraite. L'émergence et l'expansion des nouvelles formes de travail ont amplifié les problèmes que pose le travail atypique au regard des retraites, en particulier pour les bas revenus. La plupart des systèmes de retraite étant fondés sur l'hypothèse de carrières stables, linéaires, le développement de nouvelles formes de travail suscite des inquiétudes quant aux perspectives de revenus des futures générations de retraités.

Les contrats d'intérim et à temps partiel soulèvent des difficultés quant à l'adéquation des retraites

Les contrats temporaires assurent souvent une protection moins étendue de l'emploi que les contrats à durée indéterminée, et les travailleurs temporaires atteignent moins souvent l'ancienneté nécessaire dans l'emploi pour bénéficier d'une protection complète. Il est en général relativement aisé et peu coûteux pour les employeurs de mettre fin à un contrat à durée déterminée à son terme – c'est-à-dire de ne pas le renouveler –, alors qu'ils sont tenus de respecter des préavis et de verser des indemnités lorsqu'ils licencient des travailleurs en contrat permanent. Dans de nombreux pays, les personnes sans emploi continuent d'acquérir des droits à retraite tant qu'elles perçoivent des allocations de chômage. S'il atténue les effets des pertes d'emploi sur les retraites, cet instrument n'a qu'une efficacité partielle pour les travailleurs temporaires. En raison de fréquents changements de poste et pertes d'emploi, les temporaires ont généralement une ancienneté dans l'emploi relativement brève, ce qui se traduit souvent par des périodes d'assurance chômage plus courtes ou un accès restreint aux allocations de chômage.

Plus directement, en cas de périodes d'activité très brèves, les travailleurs risquent de ne pas atteindre le nombre minimum de jours de travail requis pour valider ces périodes (un mois ou un trimestre, souvent) et donc leurs droits à des prestations de retraite contributives. En outre, dans plusieurs pays, certains types de contrats d'intérim ne confèrent pas de droits à retraite⁶. En particulier, le travail temporaire, occasionnel et saisonnier ainsi que les stages sont exclus de la couverture retraite dans certains pays, même s'ils sont couverts par des contrats de travail.

Dans le travail temporaire, des changements de poste fréquents conduisent également à une moindre couverture des plans de retraite professionnels. Les périodes d'acquisition des droits à retraite peuvent produire des effets négatifs sur les droits des travailleurs temporaires en raison de leur brève ancienneté. Faute de portabilité, les périodes d'activité effectuées dans différentes entreprises ne s'additionnent pas toujours, et les changements de poste fréquents se traduisent par des droits à retraite moins élevés. De plus, les droits peuvent être versés sous forme de capital à la fin du contrat (chapitre 3), ce qui va à l'encontre de l'objectif consistant à leur assurer une protection à la vieillesse.

Le travail à temps partiel crée lui aussi des difficultés au regard de la retraite. Dans certains cas, il donne droit à une validation intégrale des périodes de cotisation. Dans d'autres, les périodes de travail à temps partiel ne sont pas prises en compte pour le calcul des droits à retraite et, dans certains pays notamment, la validation d'une période spécifique nécessite un nombre de jours de travail ou un revenu d'activité minimum. Ces exclusions accroissent le risque que les travailleurs ne parviennent pas à satisfaire aux conditions d'admission au bénéfice des retraites contributives du premier pilier et de celles qui sont liées à la rémunération, ou qu'ils ne les remplissent qu'en prenant leur retraite plus tardivement.

Le travail temporaire et à temps partiel est souvent associé à des revenus peu élevés, en raison notamment de périodes d'inactivité plus longues ou d'un nombre d'heures de travail inférieur. Le fait de percevoir de faibles revenus pendant la vie active se traduit par de faibles revenus à la retraite. De plus, l'existence de liens ténus avec l'employeur en raison des contrats d'intérim ou du travail à temps partiel réduit les possibilités d'acquérir des compétences propres à un emploi et limite l'accès à la formation professionnelle. En conséquence, de faibles revenus d'activité sont corrélés à des carrières plus fragmentées et des périodes de cotisations totales plus brèves, ce qui diminue en outre le revenu des bas salaires à la retraite (Valdés-Prieto et Leyton, 2019[12]). L'obligation de cotiser dix ans ou plus pour bénéficier d'une retraite liée à la rémunération risque donc de diminuer substantiellement le montant des retraites des travailleurs atypiques à faible revenu.

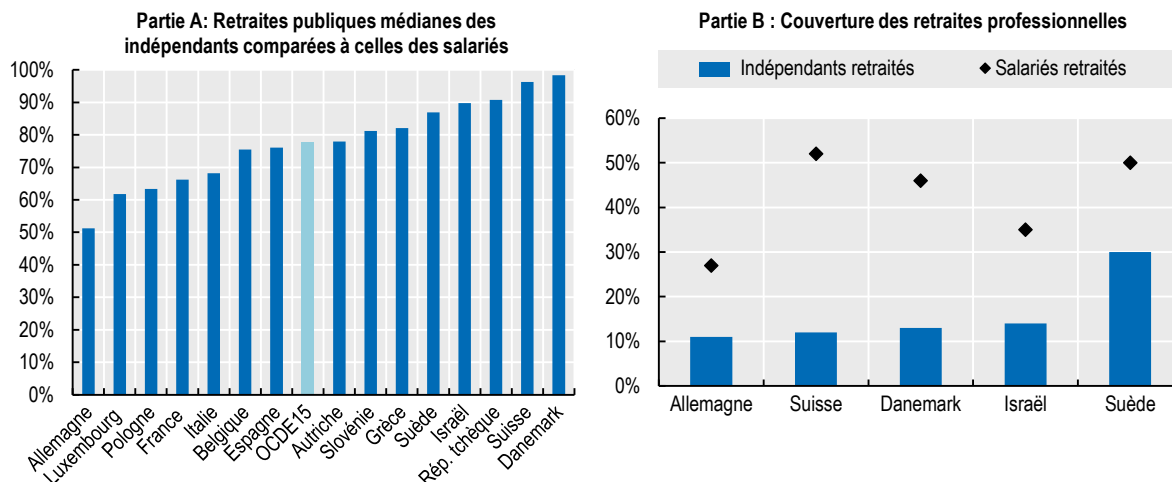
Les indépendants touchent des pensions moins élevées que les salariés

Les retraites des anciens travailleurs indépendants sont généralement inférieures à celles des anciens salariés⁷. En moyenne, dans 15 pays de l'OCDE, les indépendants retraités perçoivent, à la valeur médiane, des retraites publiques inférieures de 22 % à celles des salariés retraités (Graphique 2.6, partie A). L'écart est nettement plus mince, soit moins de 10 % en général, dans les pays où les retraites forfaitaires sont élevées, comme le Danemark, Israël, la République tchèque et la Suisse. En revanche, les retraités qui étaient indépendants en Allemagne, en France, en Italie, au Luxembourg et en Pologne perçoivent des retraites médianes inférieures de plus 30 % à celles des anciens salariés.

Le faible montant des retraites publiques des indépendants n'est pas compensé par les régimes privés de retraite professionnelle. Les anciens indépendants touchent une retraite professionnelle au titre de régimes *ad hoc* ou des droits acquis en tant que salariés. Selon l'enquête SHARE, dans les cinq pays où les plans professionnels privés couvrent au moins 10 % des retraités, soit l'Allemagne, le Danemark, Israël, la Suède et la Suisse, le taux de couverture des retraités est nettement plus élevé pour les anciens salariés que pour les anciens travailleurs indépendants (Graphique 2.6, partie B). C'est en Suède que le taux de couverture des plans de retraite professionnels privés est le plus élevé pour les anciens travailleurs indépendants (28 %)⁸. La faible couverture des indépendants creuse l'écart de revenus qui les sépare des salariés pendant la retraite.

Le plus faible niveau des retraites publiques et la couverture plus étroite des régimes professionnels expliquent en partie que, dans de nombreux pays, les travailleurs indépendants perçoivent généralement à la retraite des revenus plus bas que ceux des salariés. Le travailleur indépendant retraité médian bénéficie d'un revenu disponible qui, dans les 14 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, est en moyenne inférieur de 16 % à celui des salariés retraités (Pettinicchi et Börsch-Supan, 2019[14])⁹, et de plus de 20 % en Espagne, en Finlande, en France et en Pologne.

Graphique 2.6. Les indépendants retraités touchent des pensions publiques moins élevées et sont moins souvent couverts par des plans de retraite professionnels privés



Note : Population âgée de plus de 50 ans, en 2017 ou 2015. La couverture des plans de retraite professionnels n'apparaît pas lorsqu'elle est inférieure à 10 % pour les salariés retraités.

Source : Calculs de l'OCDE fondés sur des données extraites de Pettinicchi et Börsch-Supan (2019[13]), initialement réalisés à partir des données de l'enquête SHARE.

Dans la majorité des pays, l'écart de revenus entre indépendants et salariés est plus marqué pour les retraités que pour les travailleurs âgés (de plus de 50 ans). Globalement, dans l'ensemble des pays, il atteint 6 % pour les travailleurs (valeur médiane) contre 16 % pour les retraités, comme on l'a vu précédemment, soit un écart de 10 points de pourcentage. En Espagne et en Italie, cet écart est actuellement supérieur de plus de 30 points de pourcentage pour les retraités que pour les travailleurs¹⁰. Cela semble paradoxal étant donné que les mécanismes redistributifs des régimes de retraite ont pour objectif de réduire les inégalités entre les personnes âgées. L'une des explications possibles pourrait tenir au fait que les indépendants cotisent moins aux régimes de retraite (cf infra).

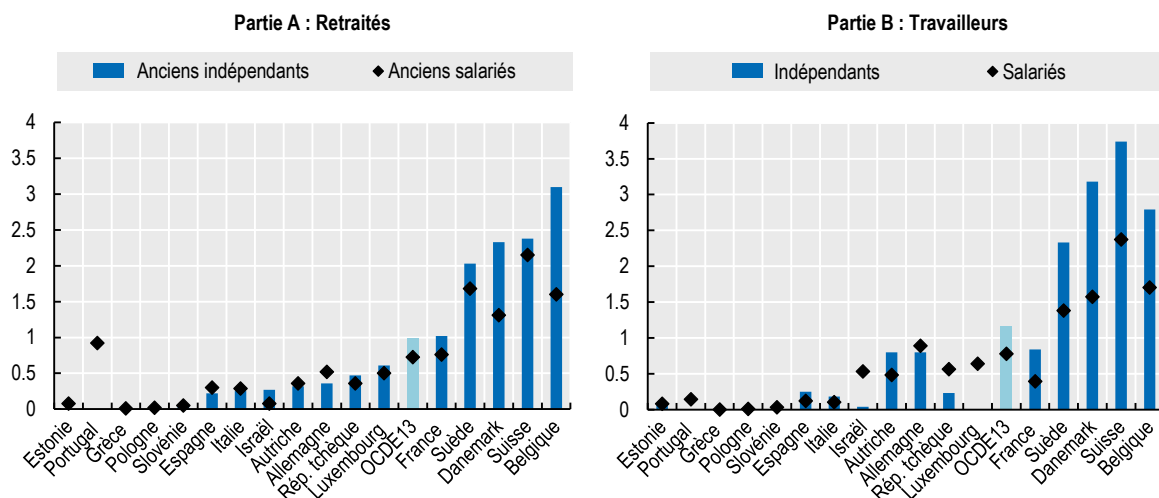
Le patrimoine ne compense pas le niveau moins élevé des retraites pour la plupart des indépendants

On fait couramment valoir que le niveau de protection dont les travailleurs indépendants ont besoin au titre des retraites obligatoires est moindre parce qu'ils disposent d'une épargne privée plus importante, sous forme d'épargne liquide ou de capital investi dans leur entreprise. Or, si la situation peut être très diverse selon les indépendants, leurs actifs médians ne sont que légèrement supérieurs à ceux des salariés. Cela vaut même pour les anciens indépendants retraités qui, en général, ont déjà liquidé le capital investi dans leur entreprise.

Comparé au salarié médian (en termes d'actifs), le travailleur indépendant médian affiche en moyenne, dans les pays de l'OCDE, un ratio actifs liquides nets¹¹-revenus annuels plus élevé, à la fois pendant sa vie active (1.2 contre 0.8) et après son départ en retraite (1.0 contre 0.7) (Graphique 2.7). Ces chiffres montrent que les actifs liquides d'un indépendant retraité médian correspondent à 12 mois de revenu au titre de la retraite, contre 9 pour les salariés. Les indépendants retraités possèdent des actifs relativement plus importants que les salariés retraités dans 10 des 17 pays pris en compte, mais leurs actifs supplémentaires sont supérieurs à 12 mois de revenu uniquement en Belgique et au Danemark : l'incidence sur la capacité à financer la consommation durant toute la retraite

Graphique 2.7. Les indépendants possèdent des actifs légèrement plus importants que les salariés lors de leur départ en retraite

Ratio actifs liquides-revenus médian, revenus annuels, travailleurs de plus de 50 ans, 2017 ou 2015



Source : Calculs de l'OCDE fondés sur des données extraites de Pettinicchi et Börsch-Supan (2019[13]), initialement réalisés à partir des données de l'enquête SHARE.

n'est donc pas substantielle dans la plupart des pays (partie A). De plus, pendant leur activité, les travailleurs indépendants affichent des ratios actifs-revenus supérieurs à ceux des salariés dans tous les pays figurant dans la partie B, à l'exception de l'Allemagne, d'Israël et de la République tchèque, les différences étant moins marquées entre les retraités.

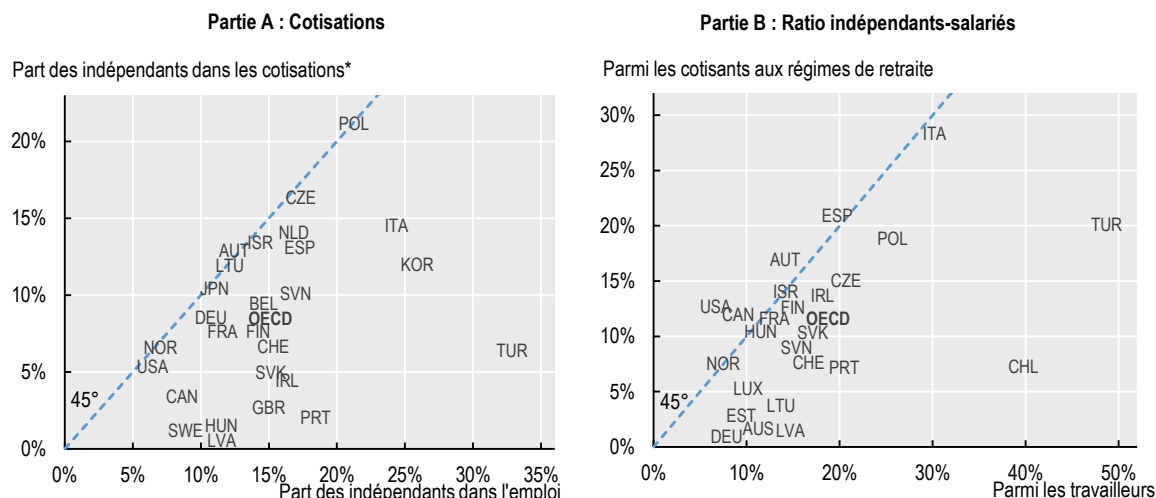
L'exemple des États-Unis donne à penser que parmi les propriétaires d'entreprise, dont les entrepreneurs individuels, l'épargne-retraite facultative et l'accession à la propriété se complètent plus qu'elles ne s'excluent : les propriétaires d'entreprise ont en effet plus de chances d'adhérer à des plans de retraite facultatifs s'ils sont propriétaires de leur logement (Lichtenstein, 2010[15]). De ce fait, les travailleurs indépendants retraités touchant des retraites peu élevées ont aussi moins de chances de disposer d'un patrimoine sous la forme d'un logement, ce qui en fait une catégorie vulnérable sur le plan financier. De nombreux anciens indépendants ne disposent pas d'un niveau d'actifs suffisant pour compenser la faiblesse de leurs droits à retraite et justifier qu'on les dispense de s'affilier à des régimes de retraite¹². Par ailleurs, aux Pays-Bas, les indépendants sont plus souvent propriétaires de leur logement que les salariés, ce qui n'amortit que partiellement l'incidence du plus faible niveau de leur retraite sur la consommation¹³.

Les travailleurs indépendants cotisent moins pour les pensions de vieillesse que les salariés

Dans de nombreux pays, les travailleurs indépendants sont moins bien couverts par les retraites obligatoires que les salariés. Selon un certain nombre d'indicateurs, les indépendants verseraient des cotisations de retraite moins élevées que les salariés pour des revenus d'activité similaires. Dans bien des pays, la part des cotisations de sécurité sociale versées par les indépendants dans les cotisations totales est sensiblement inférieure à celle du travail indépendant dans l'emploi total (Graphique 2.8, partie A) – indépendants et salariés du secteur informel compris –, ce qui ne peut être attribué à des

Graphique 2.8. Les indépendants cotisent peu aux systèmes de sécurité sociale

Part des cotisations de sécurité sociale versées par les indépendants* et part des indépendants dans l'emploi total**, 2015, et ratio indépendants-salariés dans les données administratives et les données d'enquête** en 2017



Notes : (*) La part des cotisations versées par les travailleurs indépendants comprend aussi les cotisations versées par les inactifs dans certains pays, car seule cette valeur globale est disponible. (**) Les chiffres relatifs aux travailleurs indépendants et aux salariés se fondent sur des données d'enquête (enquête sur les forces de travail) ; autrement dit, ils rendent compte du travail informel, contrairement aux données administratives concernant ces catégories.

Source : Informations communiquées par les pays, et statistiques de l'OCDE sur les recettes fiscales et la population active.

différences dans les cotisations d'assurance chômage. Ces différences notables semblent témoigner d'un profond écart de la couverture de retraite publique entre les indépendants et les salariés.

La part des cotisations versées par les indépendants équivaut à moins de la moitié de celle du travail indépendant dans l'emploi total au Canada, en Corée, en Hongrie, en Irlande, en Lettonie, au Portugal, en République slovaque, au Royaume-Uni, en Suède, en Suisse et en Turquie. En Corée, en Italie, et en Turquie, pays où les travailleurs indépendants représentent environ un quart de l'emploi total au moins, les écarts de couverture risquent de concerner un nombre particulièrement important de personnes, lesquelles toucheraient des retraites moins élevées à l'avenir. Dans les pays dotés de retraites forfaitaires contributives, comme l'Irlande et le Royaume-Uni, il n'existe pas de lien étroit entre le montant des cotisations et les droits, et les répercussions sur les retraites futures seront probablement moins importantes.

Un faible nombre de cotisants aux régimes de retraite témoigne aussi de l'existence d'écarts de cotisations entre les travailleurs indépendants et les salariés. Ce critère présente l'avantage de concerner uniquement les retraites (et non la sécurité sociale), mais il est disponible pour un nombre limité de pays. Le ratio indépendants-salariés est en général nettement plus bas pour les cotisants que pour l'ensemble des travailleurs : la différence est particulièrement marquée au Chili, en Lettonie, au Portugal et en Turquie (partie B). Dans ces pays, le faible nombre des travailleurs indépendants cotisant au régime de retraite est probablement la principale raison expliquant les écarts de cotisations, c'est-à-dire que les indépendants sont nombreux à ne pas cotiser du tout aux retraites liées à la rémunération. Inversement, le nombre de cotisants ne témoigne pas d'écarts substantiels au Canada, en Hongrie et en Irlande, ce qui semble indiquer que les écarts de cotisations sont principalement dus à des cotisations plus faibles par cotisant.

L'exemple d'autres pays de l'OCDE semble indiquer que les travailleurs indépendants versent des cotisations de retraite relativement faibles. En Espagne, en Pologne, en République slovaque et en Slovénie, 70 % au moins des indépendants règlent uniquement les cotisations minimum obligatoires (Spasova et al., 2017[16]). Au Royaume-Uni, 27 % des hommes indépendants à temps plein possédaient des comptes de retraite actifs en 2012-13, contre 51 % des hommes salariés à temps plein (D'Arcy, 2015[17]).

Une grande latitude quant à la fixation de l'assiette des cotisations, l'absence d'obligation d'adhérer aux régimes de retraite liés à la rémunération, de moindres incitations à adhérer aux régimes facultatifs et des taux de cotisation potentiellement moins élevés sont les principaux facteurs expliquant pourquoi de nombreux travailleurs indépendants versent des cotisations de retraite inférieures à celles des salariés. Dans certains cas, le niveau plus faible des cotisations réglées par les indépendants résulte de mesures visant à accroître l'emploi total, à promouvoir l'entrepreneuriat, à relever les revenus du travail de certaines catégories professionnelles comme les agriculteurs, ou à renforcer les incitations à travailler en tant qu'indépendant en augmentant la rémunération effectivement perçue.

Le niveau inférieur des cotisations de retraite des travailleurs indépendants est parfois justifié comme un moyen de refléter leur propension à gérer eux-mêmes leurs finances (y compris leur épargne-retraite) et/ou à rester en dehors des régimes de retraite traditionnels (Karpowicz, 2019[18]). Les travailleurs indépendants se caractérisent aussi, en général, par une aversion au risque moins prononcée (Ekelund et al., 2005[19] ; Colombier et al., 2008[20]). Ces préférences pourraient être liées à une confiance limitée dans les retraites publiques (AISS, 2012[21]). Dans certains pays, comme l'Allemagne et les Pays-Bas, les indépendants se sont opposés à leur intégration dans les régimes de retraite des salariés (Kautonen et al., 2010[22]).

Cependant, un faible niveau de cotisations pourrait avoir de graves conséquences, aujourd'hui comme demain. Tout d'abord, il entraîne une détérioration de la situation financière des régimes par répartition dans de nombreux pays de l'OCDE. À l'avenir, il se traduira généralement par de faibles revenus pour les personnes âgées et par une dépendance accrue vis-à-vis des prestations non contributives, ce qui accroîtra la pression exercée sur les finances publiques par le vieillissement de la population. En outre, l'existence de taux de cotisation de retraite plus bas pour certains types d'indépendants au moins pourrait créer des incitations financières qui amèneraient les entreprises à recruter des indépendants plutôt que des travailleurs traditionnels, suscitant ainsi des préoccupations au regard du faux travail indépendant et du dumping social (Encadré 2.1).

Les retraites minimum et les retraites forfaitaires contributives jouent un rôle essentiel dans la prévention et la réduction de la pauvreté des personnes âgées. Dans la plupart des cas, le montant des cotisations à ces dispositifs n'entraîne pas de majoration des droits. En l'occurrence, les incitations à réduire les cotisations en sous-déclarant les revenus perçus sont fortes : certaines catégories de travailleurs, les indépendants notamment, peuvent le faire plus aisément¹⁴.

Intégrer les indépendants dans les régimes des salariés ne va pas sans mal

Dans la pratique, intégrer les travailleurs indépendants dans les régimes de retraite des salariés ne va pas sans mal. Les cotisations de retraite des salariés sont souvent fondées sur leur salaire brut, ce qui ne correspond à aucune catégorie des revenus d'activité d'un indépendant (Graphique 2.10). Le salaire brut correspond à la somme des cotisations

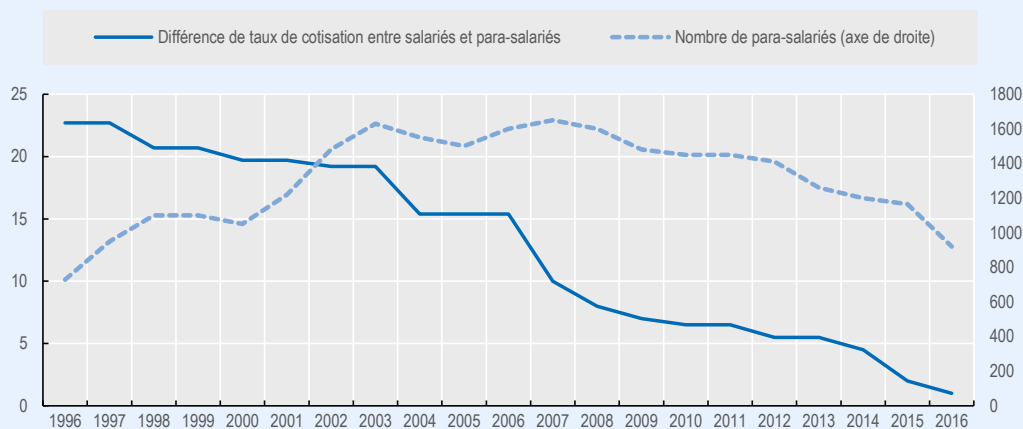
Encadré 2.1. Des cotisations de retraite plus faibles pour les indépendants entraînent-elles une érosion de l'emploi traditionnel ?

Lorsque les cotisations de retraite, et de sécurité sociale en général, sont plus faibles pour les indépendants que pour les travailleurs qui occupent un emploi traditionnel, les entreprises peuvent être incitées, d'un point de vue financier, à externaliser certaines tâches à des contractants indépendants au lieu de recruter des salariés et de payer des cotisations patronales. Il se peut également que les travailleurs optent pour un salaire net plus élevé au prix d'une protection plus faible. Ce problème est depuis peu un thème majeur du débat sur l'action des pouvoirs publics et la protection sociale des travailleurs qui exercent de telles activités, comme les livreurs de repas à domicile, suscite des polémiques.

Ce phénomène n'a rien de nouveau, pourtant. En Italie, les « para-salariés » ont versé pendant des années des cotisations de retraite beaucoup plus basses que celles des salariés traditionnels, y compris lorsqu'ils dépendaient sensiblement voire exclusivement d'un seul contractant. Ces taux de cotisation de retraite inférieurs peuvent avoir contribué à la forte hausse du nombre des para-salariés observée en Italie à la fin des années 1990 et au début des années 2000. Pour éliminer les incitations à recourir de manière excessive à l'emploi para-salarial et tenter de lutter contre le faux travail indépendant, le gouvernement italien a progressivement relevé les taux de cotisation pour les para-salariés, et pris des mesures complémentaires, comme le durcissement des contrôles destinés à détecter le faux travail indépendant et de nouvelles règles visant à limiter le recours aux para-salariés. Ces mesures semblent avoir été efficaces. Après avoir culminé aux alentours de 2007, le nombre des para-salariés a accusé une forte baisse, soit de 40 % environ entre 2007 et 2016.

Graphique 2.9. Les para-salariés en Italie

Différence de taux de cotisation de retraite entre salariés et para-salariés, et nombre de para-salariés (milliers)



Source : OCDE (2018[23]).

salariales, de l'impôt sur le revenu des personnes physique (IRPP) correspondant et du salaire net après impôt. Il est inférieur au coût total de la main-d'œuvre du point de vue de l'employeur, car celui-ci comprend les cotisations patronales. En revanche, le chiffre d'affaires total du travailleur indépendant comprend le revenu brut du travail et du capital (avant cotisations et impôts), ainsi que les dépenses professionnelles et le coût du matériel.

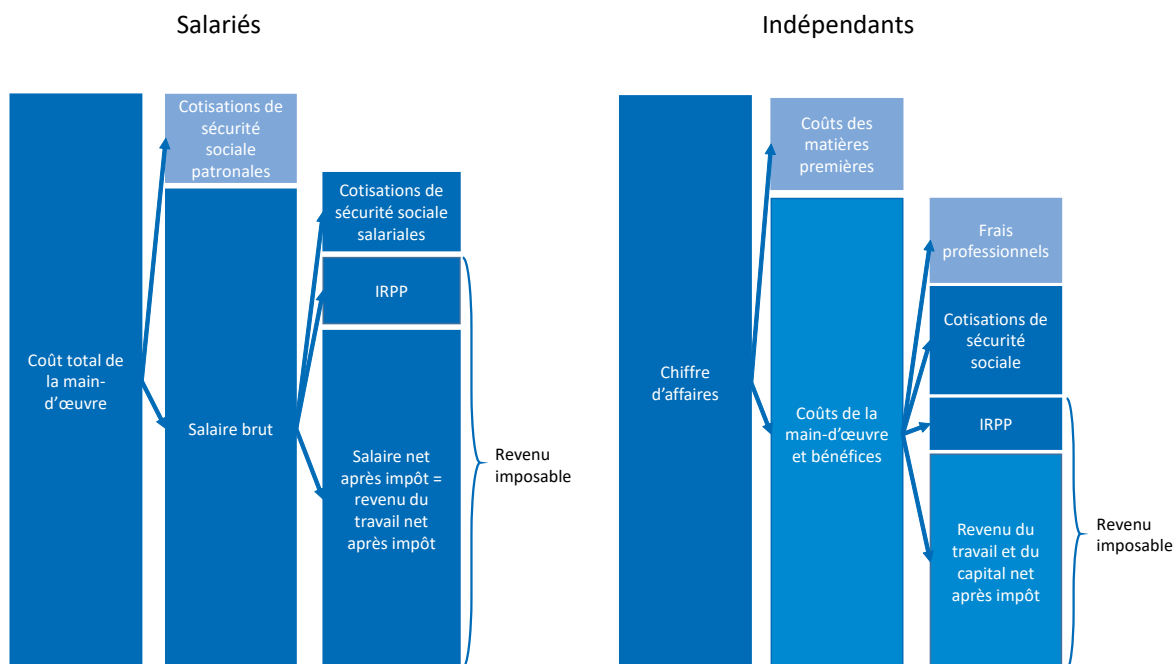
En ce qui concerne les travailleurs indépendants, les revenus du travail et ceux du capital sont habituellement impossibles à dissocier. Certains pays les distinguent de manière artificielle à l'aide de « salaires théoriques » (la Finlande par exemple), mais les règles de calcul utilisées sont fortement discrétionnaires. La Norvège et la Suisse permettent de déduire les intérêts sur les dépenses d'équipement pour déterminer le revenu à prendre en compte pour les cotisations de retraite. De nombreux pays autorisent

les travailleurs indépendants à définir eux-mêmes la part de leurs revenus qui correspond aux revenus du travail ou à fixer librement leur assiette de cotisations, dans certaines limites. Outre les retraites, le fait de dissocier les salaires des bénéfices crée des difficultés du point de vue fiscal, les uns et les autres étant souvent imposés différemment, les revenus du capital étant souvent assujettis à un taux d'imposition inférieur à ceux du travail (OCDE, s.d.[24] ; OCDE, 2015[25])¹⁵.

L'harmonisation complète de l'assiette des cotisations de retraite entre salariés et indépendants exigerait donc que ces deux catégories de travailleurs payent des cotisations sur leur revenu total, ou que l'on distingue de façon précise les revenus du travail des indépendants de leurs revenus du capital. Dans le premier cas, les cotisations seraient aussi versées sur le rendement de l'épargne, y compris celle des revenus du travail. Cela nécessiterait un profond remaniement des retraites des salariés. Dans le second, il paraît impossible de dissocier les sources de revenus sans aucune marge d'appréciation, du moins pour certaines catégories de travailleurs indépendants. D'une manière générale, l'harmonisation impose donc de laisser aux indépendants une certaine souplesse pour déterminer la part du travail et celle du capital.

Un autre problème a trait aux cotisations. L'application du taux plein de cotisation des emplois traditionnels (qui correspond à la somme des cotisations patronales et salariales) au chiffre d'affaires total des travailleurs indépendants ou à leur revenu brut se traduirait pour ces derniers par des cotisations de retraite totales supérieures à celles de salariés ayant un revenu d'activité imposable identique. Inversement, son application au seul revenu net de cotisations (avant impôt), induirait une diminution des cotisations versées par le travailleur indépendant.

Graphique 2.10. **Les revenus d'activité des salariés et des indépendants ne sont pas faciles à comparer**



Source : OCDE.

Validation des revenus, pouvoir de négociation et variabilité des revenus

Les travailleurs indépendants n'ont pas d'employeur (spécifique), ce qui crée d'autres complications pour la mise en place de leur régime de retraite. D'abord, le fait qu'ils paient les deux types de cotisations, salariales et patronales, au titre des retraites obligatoires peut donner le sentiment qu'elles constituent une charge financière plus lourde pour les indépendants que pour les salariés, les cotisations patronales de ces derniers étant moins directement visibles.

Ensuite, aucun employeur ne valide donc les revenus du travailleur indépendant, de sorte qu'il est plus difficile d'empêcher la sous-déclaration des revenus (autrement dit une informalité partielle au moins) et les faibles cotisations. L'expérience de l'Espagne, par exemple, semble indiquer que la sous-déclaration des revenus est beaucoup plus répandue chez les indépendants que chez les salariés (Martinez-Lopez, 2012[26]). Les observations relatives à d'autres pays confirment que les travailleurs indépendants sous-déclarent fréquemment leurs revenus d'activité (Hurst, Li et Pugsley, 2010[27] ; Bucci, 2019[28]). Aux États-Unis, selon une enquête de 2018, 32 % des indépendants sous-déclarent incontestablement leurs revenus à des fins fiscales (Bruckner et Hungerford, 2019[29]). Qui plus est, la tendance à l'informalité risque d'être accentuée chez ceux qui travaillent avec les plateformes en ligne ou par leur intermédiaire, surtout si celles-ci sont basées à l'étranger et ne communiquent aucune donnée de transaction aux autorités nationales. Dans certains cas, toutefois, le travailleur indépendant pourrait être tenté de choisir une assiette de cotisations plus élevée. Par exemple, dans les régimes à prestations définies qui associent le montant des prestations au revenu des dernières années d'activité (par opposition au revenu sur l'ensemble de la vie active), il pourrait opter pour une assiette supérieure au cours de ses dernières années d'activité de manière à augmenter sa retraite. C'est pour cette raison que l'Espagne fixe un plafond à l'assiette de cotisation librement déclarée pour les personnes de 47 ans et plus qui avaient auparavant opté pour une assiette inférieure. En outre, il est d'ordinaire impossible d'évaluer de manière objective le temps de travail d'un indépendant, et donc de calculer un salaire horaire de façon fiable. Lorsque les droits à la retraite minimum et l'accès aux régimes obligatoires liés à la rémunération dépendent du temps de travail, les règles en vigueur pour les salariés ne peuvent pas être étendues aux indépendants sans modification.

Troisièmement, la stabilité des revenus d'activité est l'une des composantes du contrat de travail des salariés car les employeurs supportent l'essentiel des risques, comme le risque de fluctuation de la demande. Comme les travailleurs indépendants supportent tous les risques, leurs revenus subissent fréquemment de fortes variations. De ce fait, ils atteignent les planchers et les plafonds fixés pour les revenus d'activité ouvrant droit à retraite d'une manière plus imprévisible. En fonction des règles régissant les retraites, le revenu inférieur au plancher soit n'est pas soumis à cotisations et ne confère aucun droit, soit est soumis aux cotisations minimum ; ce dernier cas se traduit par un taux de cotisation effectif élevé, voire des problèmes de liquidité. Inversement, tout dépassement des plafonds de cotisations conduit à un taux de cotisation effectif plus bas¹⁶.

Règles régissant les retraites pour les formes de travail atypiques

Les règles qui régissent les retraites prévoient souvent, pour les travailleurs atypiques, une couverture moins complète que pour les travailleurs traditionnels. Cette section présente un aperçu de la façon dont les systèmes de retraite intègrent les travailleurs atypiques, en soulignant qu'il existe de profondes différences entre les pays. Elle analyse

les règles qui s'appliquent aux travailleurs indépendants, à temps partiel et temporaires et fait la synthèse des réformes intervenues récemment.

Le travail indépendant

Couverture et champ d'application

La couverture retraite des travailleurs indépendants varie considérablement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Si la plupart obligent les indépendants à adhérer aux régimes liés à la rémunération, ces travailleurs versent des cotisations similaires à celles des salariés dans dix pays seulement (Tableau 2.1, première colonne). Même dans ces pays, une observation insuffisante des règles qui régissent les retraites peut compromettre la couverture retraite. En Corée, par exemple, la majorité des indépendants ne sont pas couverts par les retraites publiques bien qu'ils soient tenus par la loi d'adhérer au régime public (Kim et Lee, 2012[30]).

Dans 18 pays (colonnes 2 à 4), les travailleurs indépendants sont obligatoirement couverts par des régimes liés à la rémunération, mais leur taux de couverture est quelque peu limité car ils sont autorisés à verser des cotisations moins élevées que les salariés grâce à des taux de cotisation réduits (deuxième colonne), à une plus grande liberté dans la fixation de leur assiette de revenus, ce qui se traduit souvent par le versement des cotisations minimum (troisième colonne), ou à des seuils de revenu minimum au-dessous desquels ils sont exonérés de toute obligation de versement des cotisations (quatrième colonne). En Allemagne, en Australie, au Danemark, au Japon, au Mexique et aux Pays-Bas, les travailleurs indépendants, contrairement aux salariés, ne sont pas tenus d'adhérer aux régimes liés à la rémunération – ce qui était aussi le cas au Chili et en Israël, mais depuis peu, ces régimes sont obligatoires pour les indépendants¹⁷. Enfin, en Irlande et au Royaume-Uni, les travailleurs indépendants sont affiliés à des régimes forfaitaires contributifs dans des conditions similaires à celles qui s'appliquent aux salariés, tandis que les régimes liés à la rémunération sont facultatifs pour tous les types de travailleurs.

Pour ce qui est des retraites facultatives, la plupart des pays offrent aux travailleurs indépendants un accès aux régimes de retraite privés facultatifs ainsi que des avantages fiscaux, comme c'est le cas pour les salariés. Pour compenser une couverture obligatoire moins importante, le plafond de non-imposition des cotisations aux régimes facultatifs est plus élevé pour les indépendants que pour les salariés en Belgique, en France, au Japon et en Suisse. De plus, l'Allemagne, la Belgique, la France, le Japon et le Luxembourg ont mis en place des programmes de retraite facultatifs spécifiquement conçus pour certaines catégories d'indépendants au moins, lesquelles bénéficient de déductions d'impôts et d'aides financières. En Nouvelle-Zélande, en Pologne, au Royaume-Uni et en Turquie, les salariés sont automatiquement affiliés au dispositif de retraite de leur employeur – qu'ils peuvent choisir de quitter –, ce qui n'est pas le cas des travailleurs indépendants (chapitre 3)¹⁸.

Assiette des cotisations de retraite et de sécurité sociale

Même lorsque les règles régissant les retraites, pour une assiette de cotisations donnée, sont similaires pour les salariés et pour les indépendants, les cotisations de retraite peuvent varier sensiblement. L'assiette des cotisations, c'est-à-dire les revenus d'activité pris en compte pour calculer les cotisations, n'est pas la même pour ces deux types de travailleurs. Pour les salariés, les cotisations de retraite sont généralement payées sur le salaire brut, qui correspond au coût total de la main-d'œuvre minoré de la part des

Tableau 2.1. Les indépendants ne cotisent pas pleinement aux régimes de retraite (quasi) obligatoires

Cotisations aux régimes de retraite obligatoires et quasi obligatoires imposés aux travailleurs indépendants, pays de l'OCDE

Cotisations obligatoires ou quasi obligatoires aux régimes liés à la rémunération				Cotisations obligatoires aux seules retraites forfaitaires	Pas de cotisations de retraite obligatoires
Similaires à celles des salariés	Taux de cotisation réduit	Cotisations forfaitaires obligatoires uniquement	Cotisations normales obligatoires uniquement au-delà d'un seuil de revenu		
Canada	Autriche	Espagne	Autriche	Irlande*	Allemagne
Corée	Belgique	Pologne	Chili	Japon	Australie
Estonie	Chili	Turquie	Finlande	Pays-Bas	Danemark
États-Unis	France		Lettonie	Royaume-Uni*	Mexique
Grèce	Islande		République slovaque		
Hongrie**	Israël		Turquie		
Lituanie**	Italie				
Luxembourg	Lettonie				
République tchèque	Norvège				
Slovénie**	Portugal				
	Suède				
	Suisse				

Notes : « Similaires à celles des salariés » indique que les travailleurs indépendants sont couverts par des régimes identiques ou équivalents à ceux des salariés, qu'ils ont les mêmes taux et seuils de cotisation, et que leurs cotisations sont fondées sur les revenus. (*) En Irlande et au Royaume-Uni, ni les indépendants ni les salariés ne sont couverts par des régimes de retraite obligatoires ou quasi obligatoires liés à la rémunération, mais les retraites forfaitaires sont financées par les cotisations. (**) En Hongrie, en Lituanie et en Slovénie, certains travailleurs indépendants exerçant dans le cadre de formes juridiques particulières versent uniquement des cotisations forfaitaires.

Source : Informations communiquées par les pays, MISSOC (2018[31]), Spasova et al. (2017[16]) et SSA (2018[32]).

cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur. Pour les indépendants, il n'existe pas de véritable équivalent au salaire brut (section 2.3).

La plupart des pays utilisent un critère lié aux revenus pour fixer l'assiette des cotisations applicable aux travailleurs indépendants (Graphique 2.11). Selon les pays, ce critère correspond au revenu avant ou après déduction des cotisations de sécurité sociale. Plusieurs pays n'appliquent le taux de cotisation qu'à une fraction des revenus, soit 50 % en République tchèque, 67 % en République slovaque, 75 % en Slovénie et 90 % en Lituanie.

La plupart des travailleurs indépendants en Espagne, en Lettonie, en Pologne et en Turquie, et certains indépendants exerçant en vertu de formes juridiques spécifiques en Hongrie, en Lituanie et en Slovénie, doivent cotiser aux régimes de retraite obligatoires mais disposent d'une grande liberté pour choisir leur assiette de revenus dans une fourchette donnée. La Finlande leur laisse aussi une grande latitude à cet égard, mais impose une contrainte qui est, néanmoins, difficile à vérifier : l'assiette de cotisations doit correspondre au salaire qui serait versé si le travail de l'indépendant était effectué par une autre personne, tout aussi compétente, que l'indépendant en question. Avec une telle souplesse, les cotisations risquent d'être faibles quels que soient les revenus d'activité réels, par manque de prévoyance financière, par exemple¹⁹. Dans un troisième groupe de pays, ainsi que le montre le tableau 2.1, les cotisations de retraite ne sont pas obligatoires pour les indépendants (Graphique 2.11).

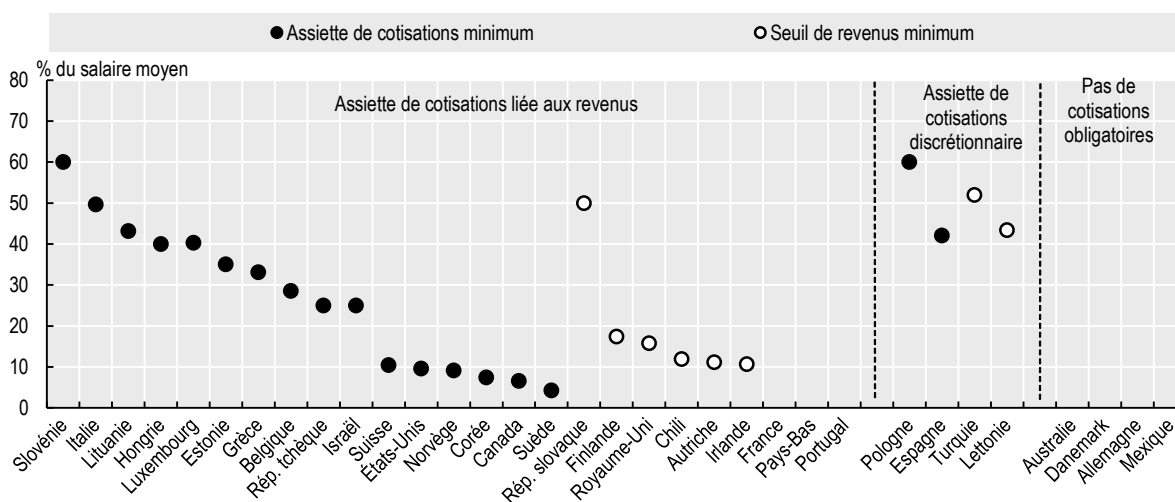
La plupart des pays fixent des assiettes de cotisations ou des seuils de revenu minimum (Graphique 2.11)²⁰. Les premières correspondent à un montant minimum auquel s'appliquent les cotisations de retraite ou de sécurité sociale des indépendants, même si le

revenu réel est inférieur. Elles empêchent les indépendants de verser des cotisations très faibles, mais elles impliquent aussi que le taux de cotisation effectif est élevé pour les personnes dont le revenu est inférieur au seuil. Pour atténuer cet inconvénient, la Pologne autorise les travailleurs indépendants à diminuer leurs cotisations pendant une période limitée lorsque leurs revenus sont bas. Les assiettes minimum sont élevées dans certains pays, et sont mêmes égales ou supérieures à 50 % du salaire moyen en Italie, en Pologne et en Slovaquie.

Les seuils minimum correspondent à un montant minimum au-dessous duquel les indépendants sont exonérés des cotisations de retraite ou de sécurité sociale obligatoires²¹ ; dans ce cas, ils n'acquièrent pas non plus de droits à retraite. De tels seuils existent dans huit pays de l'OCDE, et s'échelonnent de 11 % du salaire moyen en Irlande à 50 % en République slovaque et en Turquie. En Lettonie, les personnes dont les revenus sont inférieurs au seuil sont en fait soumises à un taux de cotisation beaucoup plus bas²² (Graphique 2.11).

Graphique 2.11. **Assiette de cotisations pour les retraites obligatoires des indépendants dans les pays de l'OCDE**

2019 ou dernière année disponible



Notes : L'Islande, le Japon et la Nouvelle-Zélande n'apparaissent pas sur le graphique. L'Islande fixe les assiettes de cotisations en fonction de la profession, de sorte que les cotisations ne dépendent qu'approximativement du revenu réel. Les exonérations du versement des cotisations sur ces assiettes prédéfinies doivent être approuvées par la Direction des impôts (OCDE, 2018[7]). Au Japon, les cotisations correspondent à des paiements forfaitaires, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de fixer une assiette de revenus. En Nouvelle-Zélande, il n'existe pas de cotisations de retraite obligatoires, ni pour les salariés, ni pour les travailleurs indépendants.

Source : Informations communiquées par les pays, MISSOC (2018[31]), Spasova et al. (2017[16]) et SSA (2018[32]).

Taux de cotisation

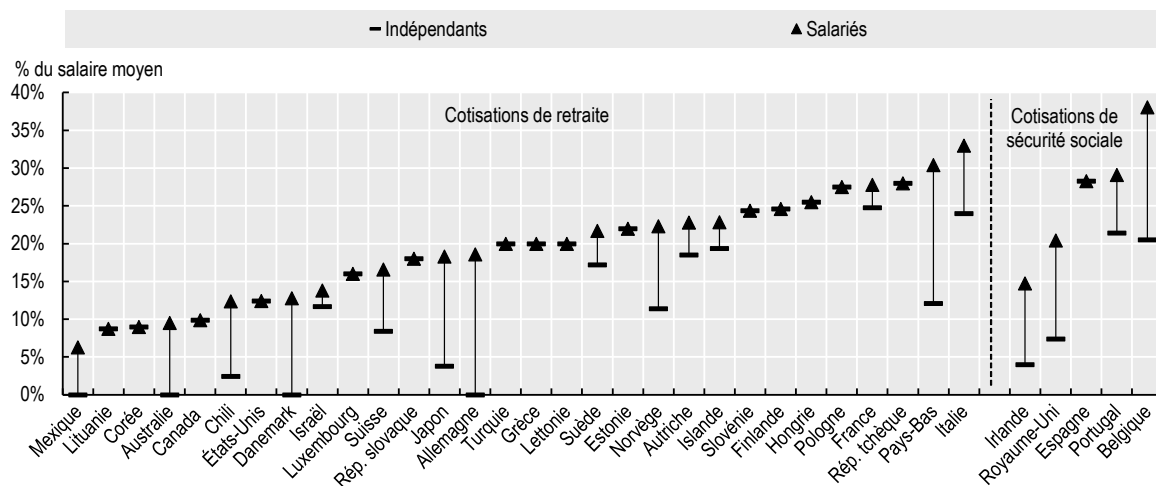
Dans la plupart des pays, les cotisations sont spécialement affectées aux retraites tandis que dans cinq autres, les cotisations sociales couvrent l'ensemble de l'assurance sociale des travailleurs indépendants, à savoir l'assurance invalidité, l'assurance chômage parfois, et d'autres types d'assurance sociale. Dans ces derniers cas, il est généralement impossible de démêler les cotisations de retraite des autres types de cotisations sociales.

Dans la moitié des pays où les cotisations de retraite sont spécialement affectées, les taux de cotisation sont identiques pour les salariés et les indépendants (Graphique 2.12) :

les indépendants sont soumis à un taux de cotisation qui correspond au taux de cotisation total des salariés (soit la somme des cotisations salariales et patronales). C'est le cas au Canada, en Corée, en Estonie, aux États-Unis, en Finlande, en Grèce, en Hongrie, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg, en Pologne, en République slovaque, en République tchèque, en Slovénie et en Turquie. Dans les autres pays pratiquant l'affectation spéciale des cotisations de retraite, les taux de cotisation sont plus faibles pour les indépendants. En Allemagne, en Australie, au Danemark, au Japon, au Mexique, aux Pays-Bas, en Suède et en Suisse, c'est le cas parce que les travailleurs indépendants ne sont pas tenus de cotiser, ou uniquement en partie, aux régimes liés à la rémunération. En revanche, en Autriche, au Chili, en France, en Islande, en Israël et en Italie, les indépendants sont obligatoirement couverts par l'ensemble des régimes liés à la rémunération, mais les taux de cotisation sont plus bas. En Autriche, toutefois, le taux de cotisation réduit des travailleurs indépendants ne se traduit pas par des droits inférieurs à la retraite car les cotisations sont complétées par l'impôt. En Norvège, les indépendants versent des cotisations moins élevées au régime de retraite public et ne sont en outre pas couverts par le régime privé auquel les salariés doivent obligatoirement s'affilier.

Graphique 2.12. Les indépendants paient souvent des cotisations de retraite ou de sécurité sociale moins élevées

Taux de cotisation (régimes de retraite obligatoires et quasi obligatoires ou sécurité sociale pour les indépendants et les salariés, 2018 ou dernière année disponible)



Note : Pour les salariés, les taux correspondent aux taux effectifs appliqués aux personnes qui touchent le salaire moyen, à savoir le total des cotisations versées divisé par le salaire moyen. Pour les indépendants, ils correspondent au taux appliqué à l'assiette de cotisations obligatoires des travailleurs indépendants dont le revenu imposable est égal au salaire net moyen avant impôts, autrement dit le montant des cotisations obligatoires versées divisé par l'assiette de cotisations obligatoires. En conséquence, l'assiette de cotisations obligatoires réduite ne diminue pas automatiquement le taux de cotisations. Les taux correspondent à ceux qui sont appliqués aux indépendants eux-mêmes, et aux salariés et à leurs employeurs.

Source : Informations communiquées par les pays, MISSOC (2018[31]), Spasova et al. (2017[16]) et SSA (2018[32]).

Parmi les pays qui ne distinguent pas les cotisations de retraite des autres cotisations de sécurité sociale, seule l'Espagne applique aux travailleurs indépendants des taux identiques au taux de cotisation total des salariés – soit la somme des cotisations salariales et patronales (Graphique 2.12). En Belgique, en Irlande, au Portugal et au Royaume-Uni, les indépendants sont soumis à des taux de cotisations de sécurité sociale inférieurs à ceux des

salariés, et les écarts sont importants. L'une des raisons en est que, à l'exception du Portugal, les indépendants ne sont pas assurés contre le chômage (OCDE, 2018[7])²³.

Si les taux de cotisation de retraite figurant dans le graphique ci-dessus correspondent à la règle générale en vigueur pour les travailleurs indépendants, on peut observer de fortes variations d'une catégorie d'indépendants à l'autre ; en particulier, les taux peuvent différer dans des proportions considérables pour certaines professions, les indépendants à faibles revenus et ceux qui sont économiquement dépendants. En Allemagne, d'une manière générale, les indépendants ne sont pas obligatoirement couverts par les retraites, comme le montre le Graphique 2.11. Toutefois, certains indépendants (comme les accompagnant(e)s à la naissance) sont obligatoirement couverts par le régime de retraite général, moyennant le plus souvent des cotisations forfaitaires, tandis que les autres types de travailleurs indépendants (comme les médecins) sont obligatoirement affiliés à l'un des 89 régimes de retraite organisés par des associations professionnelles. De plus, des règles spécifiques s'appliquent aux artistes et publicitaires indépendants, qui acquittent uniquement la part salariale des cotisations, c'est-à-dire la moitié des cotisations totales, le reste étant financé au moyen d'une cotisation spécifique versée par leurs clients et d'une aide publique. De même, aux Pays-Bas, les peintres sont tenus d'adhérer au régime de retraite professionnel, ce qui n'est pas le cas pour la plupart des autres indépendants.

En Italie, les taux diffèrent entre les divers types de travail indépendant. Le taux de cotisation applicable aux indépendants s'élève à quelque 24 % pour les agriculteurs, les artisans, les entrepreneurs individuels, les travailleurs sous contrat et les « nouveaux » indépendants, c'est-à-dire ceux qui exercent une profession non réglementée ; pour les professions libérales, il existe plusieurs catégories, qui sont assujetties à divers taux de cotisation allant de 10 % à 33 % du revenu professionnel. La France compte plusieurs catégories de professions qui sont soumises à des taux de cotisation variés. En général, le taux de cotisation de retraite valable pour les travailleurs indépendants est de 24.75 %, mais des taux différents – et dans certains cas, des sommes forfaitaires – s'appliquent aux professions libérales. De plus, les travailleurs indépendants qui enregistrent un chiffre d'affaires limité et utilisent les règles administratives simplifiées pour créer leur entreprise, dits « microentrepreneurs », sont assujettis à des taux de cotisation spécifiques moins élevés. Les propositions actuelles liées à la mise en œuvre d'un régime de retraite universel en France (chapitre 1) prévoient notamment l'unification des régimes couvrant les professions libérales et les travailleurs indépendants, même si certaines spécificités pourraient s'appliquer à différentes professions, dont les artistes, les journalistes et les marins. De plus, l'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce et la Pologne ont mis en place des régimes spéciaux pour les agriculteurs (Choi, 2009[33]). En Pologne, les agriculteurs paient des cotisations de sécurité sociale très faibles, en fonction de leur surface agricole et non de leurs revenus. Le régime des agriculteurs est fortement subventionné via les recettes fiscales, puisqu'en 2018, les cotisations n'ont financé que 15 % des dépenses malgré le niveau relativement bas des prestations de retraite servies aux agriculteurs. On trouvera à l'Encadré 2.2 davantage d'exemple des dispositifs de retraite en vigueur pour deux professions : les travailleurs de plateforme du secteur des VTC et les journalistes.

Dans les pays où les retraites professionnelles sont très répandues, comme le Danemark, les États-Unis, l'Irlande et le Royaume-Uni, les cotisations des salariés à ces régimes sont habituellement complétées par les cotisations des employeurs. Un tel abondement est impossible pour les travailleurs indépendants, qui doivent pourvoir

eux-mêmes au taux de cotisation total pour bénéficier du même taux de couverture que les salariés dans les régimes professionnels.

Dans la plupart des pays, les personnes qui conjuguent travail indépendant et travail salarié versent des cotisations basées soit sur la totalité des revenus tirés de ces deux types d'activité, soit sur les revenus provenant de chaque type d'activité de manière séparée. Quelques pays appliquent toutefois des règles spécifiques dans ce cas. En Belgique, le niveau de cotisation minimum est sensiblement plus bas pour les personnes dont le travail indépendant constitue une « activité complémentaire » (environ 35 % des indépendants), c'est-à-dire ceux qui combinent une activité indépendante avec un emploi de salarié à mi-temps au moins. Ces travailleurs n'acquièrent pas de droits au titre de la retraite publique à travers leur activité indépendante. En Corée, seuls les revenus du travail salarié sont soumis aux cotisations de retraite et font croître les droits à retraite en cas de cumul d'un travail salarié avec une activité indépendante.

Encadré 2.2. Règles régissant les retraites des travailleurs de plateforme du secteur des VTC et des journalistes

(1) Les travailleurs de plateforme du secteur des VTC

Les plateformes de travail en ligne se sont formidablement développées ces dernières années. L'exemple des plateformes du secteur des VTC illustre l'évolution rapide de ces plateformes, même si leur utilisation est illégale dans quelques pays, dont le Japon, la Norvège et la Turquie. Les chauffeurs de taxi traditionnels sont classés parmi les travailleurs indépendants, mais dans certains pays, certains d'entre eux sont considérés comme des salariés. En général, les mêmes règles s'appliquent aux retraites des chauffeurs de taxi et à celles des travailleurs de plateforme du secteur des VTC, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de réglementation spécifique pour ces derniers.

En Finlande, les restrictions concernant les services de taxi ont été assouplies en juillet 2018, et les chauffeurs de taxi traditionnels comme les travailleurs de plateforme sont désormais traités de la même façon au regard de l'assurance retraite : ils sont couverts par l'assurance retraite traditionnellement destinée aux travailleurs indépendants – connue sous le nom de YEL – lorsqu'ils dépassent un seuil de revenu minimum. Les revenus du travail, qui servent de base pour les cotisations sociales, sont aussi calculés de façon identique. Du fait de l'émergence d'entreprises dites de portage salarial, le traitement des retraites des travailleurs de plateforme est désormais plus complexe en Finlande. Ces entreprises facturent les plateformes au nom des travailleurs indépendants et des freelances professionnels pour les services qu'ils assurent et gèrent certaines tâches administratives pour le compte des indépendants. Elles versent par exemple, aux sociétés d'assurance, les cotisations des travailleurs de plateforme indépendants du secteur des VTC. Le service d'intermédiaire proposé par ces entreprises a posé la question de savoir dans quelle mesure elles peuvent être considérées comme des employeurs.

En France, les travailleurs de plateforme du secteur des VTC sont considérés comme des indépendants à l'instar des chauffeurs de taxi traditionnels et ils peuvent choisir d'être assurés comme des travailleurs indépendants ou de fonctionner comme des microentrepreneurs à condition de remplir certains critères. Dans le deuxième cas, les chauffeurs sont soumis à un taux de cotisation mensuel ou trimestriel (22 % en 2019) directement appliqué sur leur chiffre d'affaires et non sur leurs revenus – c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas déduire de frais – et tous les risques sociaux, dont l'assurance vieillesse, sont couverts.

Le classement des travailleurs de plateforme du secteur des VTC dans la catégorie des travailleurs indépendants ou dans celle des salariés reste un sujet d'actualité et de controverse dans de nombreux pays. En Autriche, la plateforme de VTC Uber est engagée dans un incessant différend juridique au sujet des services qu'elle est autorisée à offrir. Récemment, la Cour suprême du pays a décidé qu'Uber n'avait pas le droit d'intervenir en tant qu'un intermédiaire en ligne pour la location de voitures ; cette décision implique que de nombreux chauffeurs de la plateforme qui n'étaient pas tenus de verser des cotisations de retraite puisqu'ils étaient classés parmi les contractants indépendants paient désormais des cotisations de retraite obligatoires, car ils sont considérés comme des partenaires d'Uber sous contrat. En Belgique, la situation des travailleurs de plateforme est très variée et aucune conclusion définitive quant à leurs droits sociaux n'a été

Encadré 2.2. Règles régissant les retraites des travailleurs de plateforme du secteur des VTC et des journalistes (suite)

arrêtée. En 2016, une nouvelle législation a été mise en place pour réglementer le travail de plateforme, en vertu de laquelle les travailleurs gagnant jusqu'à 6 000 EUR par an ne paient pas de cotisations et, de ce fait, n'acquièrent pas de droits sociaux, retraite comprise.

En général, le principal problème soulevé par les travailleurs de plateforme est la difficulté de déterminer si la plateforme devrait être considérée comme l'employeur ou les travailleurs comme des indépendants. En fonction de la solution trouvée à ce problème, les règles applicables aux retraites diffèrent.

(2) Les journalistes

Les journalistes ont été fortement touchés par l'évolution technologique et le transfert des contenus écrits vers les contenus numériques. Par conséquent, les modèles économiques ont évolué et la situation contractuelle de la profession est passée d'un emploi principalement salarié à un emploi majoritairement indépendant. Dans certains pays de l'OCDE, les journalistes sont tous des travailleurs indépendants, tandis que dans d'autres, ils peuvent être soit indépendants, soit salariés. Dans la plupart des pays, les règles qui régissent traditionnellement les retraites des salariés ou des indépendants s'appliquent en conséquence.

Néanmoins, certains pays ont introduit des régimes de retraite spéciaux pour les journalistes. En Belgique, une retraite complémentaire pour les travailleurs reconnus comme des « journalistes professionnels » a été mise en place en 1971 et vient s'ajouter à la retraite publique générale. Ce dispositif est obligatoire, financé par une cotisation supplémentaire de 2 % pour l'employeur et de 1 % pour le journaliste. Pour les journalistes qui ont effectué une carrière complète, cette retraite complémentaire sert des prestations pouvant aller jusqu'à 33 % de leur retraite publique, en fonction de la durée de cotisation au régime.

En Autriche, les journalistes sont généralement classés parmi les salariés ou les journalistes freelances, et dans le deuxième cas, ils sont considérés comme de « nouveaux » travailleurs indépendants. Les « nouveaux » indépendants sont couverts par le même régime public obligatoire que les travailleurs indépendants traditionnels.

En Allemagne, les artistes indépendants et les membres des professions de l'édition sont obligatoirement couverts par l'Assurance sociale des artistes (*Künstlersozialversicherung*). Les travailleurs affiliés à ce régime ne paient que la moitié des cotisations, l'autre moitié étant versée par les clients (30 %) et provenant d'une aide de l'État financée par l'impôt (20 %). Ce régime donne droit à des pensions de vieillesse, d'invalidité et de réversion.

En France, les journalistes professionnels sont couverts par les régimes obligatoires des salariés. Les pigistes – qui sont payés à la publication et non au temps de travail – bénéficient d'une réduction de 20 % sur les cotisations de sécurité sociale plafonnées (parts salariale et patronale) et les cotisations non plafonnées (part patronale, uniquement) au régime général. Ce taux réduit n'entraîne pas de diminution des prestations et il est financé par une redistribution au sein du régime. De plus, les journalistes peuvent déduire 30 % de leurs frais professionnels (dans la limite de 7 600 EUR par année civile) des cotisations de sécurité sociale à leur charge.

En Lettonie, les revenus tirés des droits d'auteur, qui sont la principale source de revenu pour de nombreux journalistes, sont soumis à un taux de réduit pour les cotisations de retraite et confèrent des droits réduits, soit 5 % contre 20 % pour les salariés. Les cotisations versées sur les droits d'auteur sont directement payées par les clients.

En Italie, les retraites des journalistes freelances et salariés sont versées par l'Institut de prévoyance pour les journalistes (INPGI). Ce fonds est toujours à prestations définies, alors que la plupart des autres travailleurs sont couverts par des régimes de comptes notionnels à cotisations définies. En 2017, les dépenses ont dépassé les recettes de 42 %, laissant apparaître les profonds déséquilibres existant entre les cotisations et les prestations totales (Itinerari Previdenziali, 2019[34]).

Droits à la retraite

Globalement, dans l'OCDE, les travailleurs indépendants dont le revenu imposable (net des cotisations de sécurité sociale) est égal au salaire moyen net avant impôts (salaire brut net des cotisations salariales) peuvent compter percevoir – après versement des cotisations

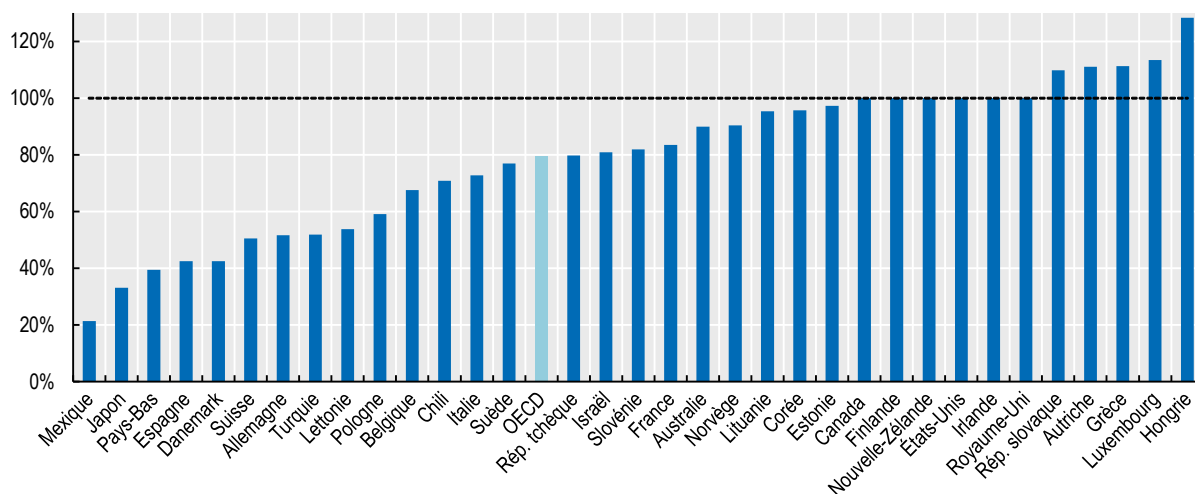
obligatoires d'une carrière complète – une pension de retraite égale à 79 % de la pension brute théorique du salarié moyen (Graphique 2.13)^{24 25}.

Dans les pays où les indépendants ne sont pas tenus de cotiser aux régimes de retraite liée à la rémunération alors que les salariés le sont, la pension théorique relative compte parmi les plus faibles. Dans ces pays, la pension de retraite des indépendants au titre des régimes obligatoires est limitée aux prestations de vieillesse relevant du filet de protection sociale, retraite forfaitaire comprise. Dans le cas d'une carrière complète, la pension théorique des indépendants représente la moitié environ de celle des salariés, voire beaucoup moins au Mexique (21 %), au Japon (33 %) ainsi qu'en Allemagne, au Danemark, et aux Pays-Bas. Parmi ces pays, l'Australie se distingue car la retraite forfaitaire subordonnée à un critère de ressources (*Age Pension*) accorde aux travailleurs indépendants une pension équivalant à 90 % de celle que les salariés moyens perçoivent des régimes obligatoires liés à la rémunération (*Superannuation*).

Les pensions théoriques relatives des travailleurs indépendants sont également faibles - entre 40 % et 60 % de celles des salariés – en Espagne, en Pologne et en Turquie, où ils sont seulement obligés de verser des cotisations forfaitaires aux régimes liés à la rémunération sont obligatoires, et en Lettonie, où les cotisations obligatoires sont sensiblement réduites au-dessus du salaire minimum.

Graphique 2.13. Les pensions théoriques des travailleurs indépendants sont inférieures à celles des salariés

Pensions théoriques d'un travailleur indépendant et d'un salarié ayant tous deux un revenu imposable (recettes ou salaire nets avant impôts) égal au salaire net moyen avant impôts, pour les personnes ayant effectué en 2018 une carrière complète à partir de l'âge de 22 ans et cotisant uniquement le montant (quasi) obligatoire au régime de retraite



Note : pour l'Islande la formule précise du calcul des pensions des travailleurs indépendants n'est pas disponible. Pour le Portugal, l'assiette de cotisation est liée au chiffre d'affaire et non au revenu d'activité ; il est donc impossible d'effectuer le calcul.

Source : Informations communiquées par les pays et modèle de retraite de l'OCDE.

Dans de nombreux pays, l'application de taux de cotisation plus bas et d'une assiette de cotisations réduite dans les régimes obligatoires liés à la rémunération se traduit pour les travailleurs indépendants par des pensions inférieures à celles des salariés ayant des revenus imposables identiques. Par exemple, en Belgique, en France (composante par points) et en Italie, les taux de cotisation réduits influent directement sur les droits acquis

au titre du régime public, tandis qu'en Norvège, en Suède et en Suisse, les pensions sont plus faibles parce que les travailleurs indépendants ne versent pas de cotisations ou paient un taux réduit aux régimes par capitalisation obligatoires. En conséquence, les pensions théoriques des travailleurs indépendants représentent 50 % de celles des salariés en Suisse, quelque 70 % en Belgique, au Chili²⁶ et en Italie, 80 % environ en France, en Israël, en République tchèque et en Suède, 90 % en Lituanie, en Norvège et en Slovaquie, et 97 % en Estonie. Il existe toutefois des facteurs compensatoires. En République tchèque, par exemple, grâce aux taux de remplacement progressifs, les pensions théoriques relatives des indépendants atteignent 80 %, même si l'assiette de cotisations est fixée à 50 % seulement du revenu imposable. En Norvège, le taux de cotisations réduit au régime public ne diminue pas implicitement les prestations, et en Autriche, les cotisations réduites des travailleurs indépendants sont explicitement complétées par l'impôt.

Certains pays calculent les retraites des travailleurs indépendants sur la base du revenu brut, à savoir le revenu avant déduction des cotisations, ce qui se traduit par des revenus donnant droit à prestation supérieurs, « toutes choses étant égales par ailleurs », dans le cas examiné ici (le revenu imposable du travailleur indépendant est égal au salaire net avant impôt) car le taux de cotisations versé par le travailleur indépendant est supérieur au taux de cotisations salariales des salariés. De ce fait, les pensions théoriques des travailleurs indépendants sont un peu plus élevées que celles des salariés en Autriche, en Grèce, en Hongrie, au Luxembourg et en République slovaque. Dans ce dernier pays, cela fait plus que compenser l'assiette de cotisations réduite des travailleurs indépendants, fixée à 57 % des revenus bruts, et se traduit pour eux par une assiette de cotisations supérieure de 10 % à celle des salariés ayant des revenus imposables identiques. Les États-Unis autorisent les indépendants à déduire la moitié des cotisations de sécurité sociale avant le calcul de l'assiette de cotisations. Comme le taux de cotisations appliqué aux salariés et aux employeurs est le même, cette déduction égalise les pensions théoriques entre travailleurs indépendants et salariés.

L'Irlande, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, qui ne versent que des prestations forfaitaires dans le cadre des régimes de retraite obligatoires des salariés, accordent les mêmes prestations aux travailleurs indépendants et aux salariés.

Le travail à temps partiel

Des heures de travail réduites entraînent une diminution du revenu d'activité total et, *in fine*, des retraites servies par les dispositifs liés à la rémunération. Dans certains pays, l'impact, sur les retraites, du travail exercé à temps partiel pendant une partie de la carrière au moins peut être limité selon le niveau des revenus d'activité, à travers les effets des prestations non contributives, des retraites forfaitaires contributives, des retraites minimum et des règles relatives au salaire de référence dans les régimes liés à la rémunération. Toutefois, les conséquences sur les retraites peuvent être proportionnellement plus lourdes dans d'autres pays, c'est-à-dire que le montant des retraites peut baisser plus fortement que le revenu d'activité. Cette situation peut se produire lorsqu'une condition de revenu d'activité ou de temps de travail minimum s'applique aux retraites. Ainsi, alors qu'une condition de revenu minimum s'applique officiellement à tous les salariés dans certains pays, une obligation de revenu minimum d'un montant inférieur au salaire minimum mensuel des salariés à plein temps ne s'applique qu'aux salariés à temps partiel ou à certaines catégories de temporaires.

Des conditions de revenu d'activité ou de temps de travail minimum existent dans la moitié environ des pays de l'OCDE ([Tableau 2.2](#)). Ainsi, en Allemagne, en Corée et au Japon,

les travailleurs peuvent prétendre aux retraites obligatoires moyennant un nombre minimum d'heures de travail. Quatorze pays ont fixé un revenu d'activité minimum – par semaine, par mois, par trimestre ou par année – pour l'acquisition des droits aux retraites obligatoires (Graphique 2.14), qui varie de moins de 5 % du revenu d'activité moyen en Irlande et en Finlande à plus de 50 % en Turquie. En Allemagne, s'il n'existe pas de condition de revenu d'activité minimum, les travailleurs touchant 450 EUR au plus par mois (les « mini-jobbers ») ont la possibilité de sortir du dispositif d'assurance retraite légal²⁷. Dix-neuf pays, en revanche, n'imposent ni revenu d'activité ni nombre d'heures minimum, de sorte que la totalité des travailleurs à temps partiel est couverte par les régimes de retraite.

Tableau 2.2. Conditions de revenu d'activité et de temps de travail minimum concernant les droits à retraite des travailleurs à temps partiel

Revenu d'activité minimum	Nombre d'heures de travail minimum	Pas de conditions
Australie, Autriche, Canada, Corée, États-Unis, Finlande**, France, Hongrie, Irlande, Japon, République tchèque, Royaume-Uni, Suisse, Turquie	Allemagne (jusqu'à 3 mois ou 70 jours/an), Corée (15 heures/semaine), Danemark (9 heures/semaine), Japon (20 heures/semaine), Norvège (dispositif par capitalisation ; 20 % d'un temps plein)	Belgique*, Chili, Espagne, Estonie, Grèce, Islande, Israël, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, Slovaquie, Suède

Source : (*) En Belgique, lorsque le temps de travail est inférieur à un tiers et deux tiers de l'équivalent temps plein annuel, l'année concernée n'est pas prise en compte, respectivement, dans le calcul des droits à la retraite anticipée et à la retraite minimum. En République slovaque, le montant minimum du revenu d'activité ne s'applique que pour valider l'admissibilité au minimum vieillesse, mais pas aux pensions de vieillesse. (**) En Finlande, un minimum de revenu d'activité très bas, qui assure une couverture représentant 1.6 % du salaire moyen, est fixé pour des raisons pratiques, à savoir pour ne pas imposer un lourd fardeau administratif pour de petits travaux comme promener le chien d'un voisin.

Source : Informations communiquées par les pays, MISSOC (2018[31]), Spasova et al. (2017[16]) et SSA (2018[32]).

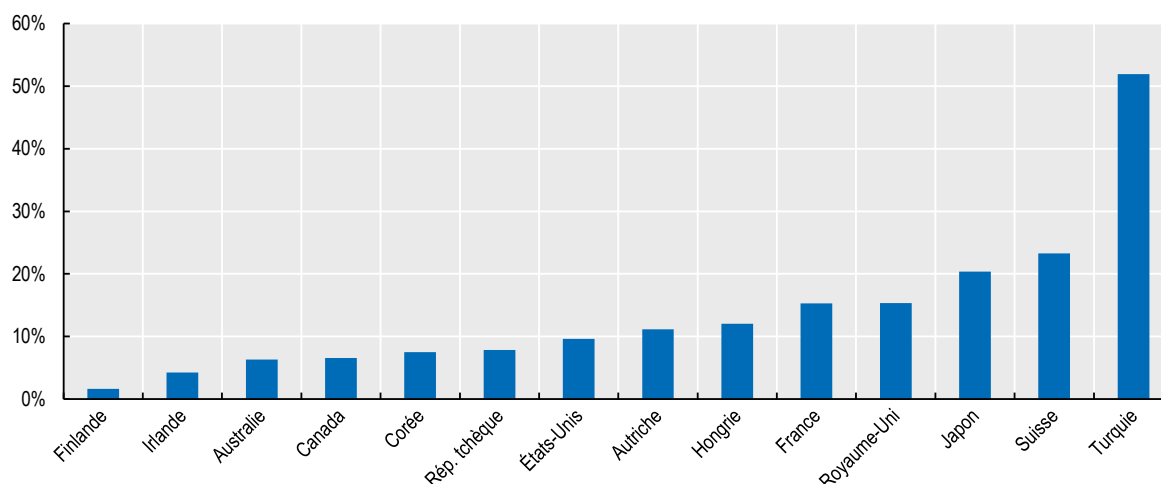
Si les conditions de revenu d'activité et de temps de travail minimum pénalisent les travailleurs à temps partiel qui ne les remplissent pas, d'autres travailleurs à temps partiel peuvent en tirer avantage. Cela peut être le cas lorsqu'ils satisfont de très peu aux conditions minimum et acquièrent (pratiquement) les mêmes droits à retraite que les travailleurs à temps plein. En particulier, si ces conditions sont fixées à un niveau peu élevé et que le lien entre les cotisations et les droits à retraite est ténu, comme c'est le cas par exemple pour les régimes de retraite minimum reposant simplement sur la validation des périodes de cotisation, de nombreux travailleurs à temps partiel peuvent en tirer profit. En pareille situation, les règles régissant les retraites impliquent une redistribution des travailleurs à temps plein vers les travailleurs à temps partiel.

En Espagne, en Estonie, en Hongrie, et en Lituanie, des règles sont en place pour déterminer les droits à retraite ou l'admissibilité aux prestations des travailleurs à temps partiel selon des méthodes particulières. En Lituanie, chaque assuré doit payer des cotisations de retraite sur le salaire minimum mensuel au moins afin de pouvoir valider un mois pour le calcul des retraites. Lorsque les cotisations de retraite sont versées sur un montant inférieur au salaire minimum mensuel, les relevés du temps de travail du régime d'assurance sont moins élevés en proportion. Des mécanismes similaires s'appliquent en Estonie et en Hongrie aux revenus d'activité inférieurs au salaire moyen. En Espagne, les travailleurs à temps partiel peuvent percevoir des prestations supérieures à celles de salariés à temps plein dont le revenu d'activité total est le même.

Le travail à temps partiel peut conférer des droits à retraite différents pour un même nombre d'heures de travail rémunérées au même salaire horaire. Ainsi, les personnes qui

Graphique 2.14. **La plupart des pays fixent des conditions de revenu d'activité minimum nul ou peu élevé pour l'acquisition des droits à retraite**

Revenu d'activité minimum requis pour que les salariés puissent acquérir des droits à retraite, % du salaire moyen



Note : Seuls les pays prévoyant des conditions de revenu d'activité minimum figurent dans le graphique.

Source : Informations communiquées par les pays, MISSOC (2018[31]), Spasova et al. (2017[16]) et SSA (2018[32]).

travaillent 3 jours par semaine sur 5 valident une période de cotisations plus brève que celles qui effectuent 60 % des heures de travail normales 5 jours par semaine dans certains pays, comme la Grèce et la Turquie, qui valident les périodes de cotisation sur une base quotidienne. D'autres pays utilisent des périodes plus longues : les semaines (Irlande, Royaume-Uni), les mois (Pologne) ou les trimestres (France).

Dans tous les pays de l'OCDE, les travailleurs occupant plus d'un emploi à temps partiel doivent payer des cotisations de retraite obligatoires calculées sur leur revenu total pour la totalité des emplois exercés ou sur les revenus de chaque activité, et ils perçoivent des prestations en conséquence. En 2015, la Belgique a introduit les « flexi-jobs » pour les travailleurs et les retraités qui travaillent à 80 % d'un temps plein au moins et gagnent des revenus supplémentaires dans un certain nombre de secteurs, comme la restauration. Ces emplois sont exonérés de l'impôt sur le revenu et les cotisations de retraite salariales et patronales sont réduites. En République tchèque, les revenus perçus dans le cadre d'un contrat de travail spécial, qui permet d'exercer une activité supplémentaire à concurrence de 20 heures par semaine ou de 300 heures par an, sont exonérés des cotisations de retraite et ne confèrent pas de droits à retraite.

Le travail temporaire

Dans la plupart des pays, les règles applicables à l'assurance retraite des travailleurs temporaires sont alignées sur celles des travailleurs traditionnels. Néanmoins, certains pays fixent des taux de cotisation réduits ou nuls pour les travailleurs des agences de travail temporaire, les jeunes, les travailleurs saisonniers, les apprentis et/ou les stagiaires, leur conférant ainsi des droits réduits. Les stagiaires ne sont couverts par aucun régime de retraite en Hongrie, et les travailleurs des agences d'intérim et les contractants en sont exclus en Corée. En Lituanie, les travailleurs occasionnels et saisonniers titulaires de contrats basés sur des « chèques » sont dispensés d'adhérer aux régimes de retraite obligatoires. En Pologne, le travail temporaire, qui est réglementé par le droit civil et non

par le code du travail – on parle ainsi de « contrats de droit civil pour un travail spécifique » – n'est pas soumis aux cotisations de retraite obligatoires.

Même lorsque les travailleurs intérimaires sont soumis, en matière de retraite, aux mêmes règles que les salariés traditionnels, leur couverture retraite est généralement réduite en raison de périodes d'activité moins longues. Ainsi, aux Pays-Bas, les plans de retraite professionnels ne couvrent les travailleurs qu'au-delà de six mois d'activité dans la même société, ce qui réduit de fait la couverture des travailleurs temporaires et des travailleurs employés par des agences d'intérim. De plus, les périodes d'acquisition des cotisations patronales, c'est-à-dire le temps nécessaire pour que les salariés deviennent propriétaires des cotisations aux dispositifs de retraite professionnels qui ont été faites en leur nom, sont souvent supérieures à un an. Dans certains pays, les périodes d'acquisition des cotisations patronales aux retraites professionnelles peuvent même dépasser trois ans, comme aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande et en Turquie. La longueur des périodes d'acquisition constitue un problème pour les travailleurs temporaires, car ces derniers ont tendance à changer fréquemment d'employeur. La majorité des pays, mais pas la totalité, offrent des possibilités de transférer les dispositifs professionnels vers d'autres dispositifs d'entreprise ou de ne pas les fermer (sans y verser d'autres contributions). Autoriser le transfert des droits au titre de régimes professionnels facultatifs vers des plans de retraite individuels est moins courant, mais cela se pratique par exemple au Canada, au Danemark, en Espagne et aux États-Unis. Dans quelques pays, les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits à l'échéance du contrat, ce qui rompt le lien avec la retraite (chapitre 3).

Des crédits de retraite sont souvent accordés aussi longtemps que les chômeurs perçoivent les prestations de chômage. Une carrière incomplète peut empêcher les travailleurs temporaires de toucher les prestations de chômage, aggravant ainsi les répercussions des interruptions de carrière sur les retraites. De fait, une publication de l'OCDE (2019[1]) montre que les travailleurs atypiques reçoivent moins souvent des prestations de chômage que les travailleurs traditionnels. Néanmoins, la situation est contrastée et varie sensiblement d'un pays de l'OCDE à l'autre au regard des règles applicables aux prestations de chômage. La période de cotisation minimum requise pour être admis au bénéfice des prestations de chômage s'étend de moins de six mois au Canada et en Islande à plus de deux ans au Mexique (OCDE, 2018[7]). Dans bien des cas, les conditions d'attribution permettent une certaine flexibilité et la Suède, par exemple, impose aux temporaires d'avoir travaillé et cotisé pendant 6 des 12 derniers mois seulement avant de déposer une demande de prestations, alors que la République slovaque exige d'eux qu'ils aient travaillé durant au moins 24 des 48 derniers mois.

Réformes

Plus de la moitié des pays de l'OCDE ont réformé les règles applicables aux retraites des travailleurs atypiques au cours des 20 dernières années. Bien souvent, les réformes ont eu pour but de renforcer la couverture des travailleurs indépendants et à temps partiel. Récemment, les régimes liés à la rémunération ont été rendus obligatoires pour les indépendants en Israël. Depuis 2012, le Chili s'efforce d'intégrer les travailleurs indépendants, en les y affiliant de façon automatique, dans le régime de retraite par capitalisation qui est obligatoire pour les salariés, mais la majorité d'entre eux (80 % en 2017) ont choisi d'en sortir ; depuis 2019, les cotisations de retraite sont obligatoires pour les travailleurs indépendants qui émettent des factures, à l'exception des plus âgés et des bas revenus. En 2013, la couverture de retraite de certains travailleurs atypiques, comme les étudiants, les titulaires de certains contrats de droit civil et les personnes effectuant des

« tâches complémentaires » (comme le ménage ou le babysitting), a été étendue en Slovaquie et en République slovaque, et en Slovaquie seulement pour les travailleurs indépendants aux faibles revenus d'activité. En Allemagne, l'accord de coalition en vigueur prévoit de créer une assurance retraite obligatoire pour l'ensemble des indépendants.

Quelques pays ont introduit une réglementation spécifique pour limiter les déficits de couverture retraite pour les travailleurs indépendants qui ne comptent que quelques grands clients. Si, en Allemagne, les indépendants qui travaillent principalement pour un client²⁸ et n'ont pas de salariés sont obligatoirement couverts par le système de retraite depuis 1999, en Italie et au Portugal, les cotisations des contractants indépendants qui dépendent de contrats uniques sont désormais complétées par celles de leurs clients. Au Portugal, en outre, si un indépendant est fortement tributaire d'un seul client – le donneur d'ordre –, ce dernier doit payer pour lui des cotisations de sécurité sociale. Le taux de cotisation est fonction du degré de dépendance du travailleur vis-à-vis du client²⁹.

En 2019, la Pologne a introduit des exonérations spécifiques pour réduire la charge financière que constituent les cotisations minimum requises des travailleurs indépendants à faible revenu d'activité. Ces derniers peuvent fixer le taux de cotisation à un niveau compris entre 30 % du salaire minimum, ce qui correspond à un niveau cinq fois moins élevé qu'auparavant, et 60 % du salaire moyen pendant trois ans sur une période de cinq ans. Les droits à la retraite sont ajustés en conséquence.

Certains pays ont modifié les règles applicables aux retraites afin d'accroître la couverture retraite des travailleurs à temps partiel. L'Allemagne, la Corée, la France, le Japon et la Suisse l'ont élargie en assouplissant les conditions d'heures de travail et/ou de revenu d'activité minimum. En 2014, la France a abaissé le seuil de revenu d'activité, en le ramenant de (l'équivalent de) 200 heures à 150 heures pour le salaire minimum, par trimestre. L'Allemagne a étendu la couverture des travailleurs à temps partiel à faible revenu moyennant un mécanisme d'affiliation automatique à compter de 2013 (tout en leur offrant la possibilité d'en sortir). Au Japon, depuis 2016, les employeurs comptant plus de 500 salariés sont tenus de garantir une couverture aux travailleurs à temps partiel qui effectuent au moins 20 heures par semaine (contre 30 précédemment) et gagnent plus de 88 000 JPY par mois (soit 20 % du revenu d'activité moyen). Depuis 2017, les travailleurs à temps partiel des entreprises de plus petite taille qui satisfont aux conditions ci-dessus ont également le droit d'adhérer aux dispositifs de retraite liés à la rémunération dès lors que la direction et les salariés ont donné leur accord. De même, en Corée, la Retraite nationale qui a été introduite en 1988 couvre uniquement les personnes qui travaillent dans des entreprises de 10 salariés au moins depuis plus de trois mois. La couverture obligatoire a été progressivement étendue à de nombreux travailleurs atypiques³⁰. La Suisse a également abaissé le seuil d'entrée des dispositifs de retraite professionnels pour intégrer un plus grand nombre de travailleurs à bas revenu, en particulier les travailleurs à temps partiel³¹. En 2018, la Lettonie a étendu la couverture retraite obligatoire aux indépendants qui perçoivent des revenus inférieurs au salaire minimum, lesquels étaient uniquement couverts jusque-là par des plans facultatifs, en les assujettissant à un taux de cotisation réduit de 5 %, contre 20 % pour le taux standard.

Améliorer les dispositions relatives aux retraites des travailleurs atypiques

Les systèmes de retraite qui atténuent les disparités existantes entre travailleurs traditionnels et atypiques en termes de couverture, de cotisations et de droits tendent à garantir une protection équitable, à réduire les inégalités, à mutualiser les risques aussi largement que possible et à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre entre les différents

types d'emploi. La flexibilité croissante des conditions d'emploi et, en particulier, le développement de nouvelles formes de travail soulignent que la frontière entre le salariat et le travail indépendant n'est pas toujours clairement définie. Là où le nombre de travailleurs relevant de cet entre-deux augmente, cela peut mettre les gouvernants au défi d'adapter la protection sociale en général, et les pensions de vieillesse en particulier, à ce nouvel environnement (OCDE, 2018[23]).

Le travail atypique est souvent encouragé, financièrement par exemple, pour promouvoir l'entrepreneuriat, réduire l'informalité, ou offrir une plus grande souplesse aux entreprises, voire à certains travailleurs. Dans plusieurs cas, le travail atypique génère à l'âge actif des risques financiers, qui ont des répercussions sur les perspectives de revenu des personnes âgées. La lutte contre les différentes formes de travail précaire est un objectif essentiel, qui sort néanmoins du champ d'application des politiques de retraite analysées dans ce chapitre. C'est par une approche plurielle que l'on peut le plus efficacement remédier à l'une de ses formes extrêmes, l'emploi informel, en visant à relever les prestations, à abaisser le coût de la formalisation, et à renforcer les mécanismes d'application de la loi (OCDE, 2015[35]). Les mesures visant à réduire, sinon à éliminer, le traitement fiscal préférentiel des travailleurs indépendants et à lutter dans le même temps contre l'évasion fiscale sont importantes pour consolider le financement des régimes de prestations sociales et améliorer les perspectives de revenu de ces travailleurs à la retraite. En ce qui concerne l'emploi précaire, des modalités d'emploi comme l'enchaînement de contrats à durée déterminée et le faux travail indépendant pourraient en partie résulter du niveau moins élevé des cotisations sociales des indépendants, ce qui suscite des préoccupations au regard du dumping social (OCDE, 2019[1] ; Spasova et al., 2017[16]). Pour lutter contre ces procédés, il convient de s'attaquer à leurs causes fondamentales, notamment la réglementation et l'organisation du marché du travail qui concourent en fait à sa segmentation et se traduisent par des cotisations et prestations plus faibles.

La présente section propose plusieurs moyens d'actions pour améliorer les dispositions relatives aux retraites des travailleurs atypiques. Certains des problèmes rencontrés par ces derniers, comme les conséquences d'un faible niveau de revenu d'activité pendant toute la vie professionnelle ainsi que des interruptions de carrière sur le revenu au titre de la retraite, touchent aussi les travailleurs traditionnels.

Mieux coordonner les régimes contributifs et non contributifs

Il est important de bien coordonner les régimes contributifs et non contributifs pour les retraites en général, et pour les travailleurs atypiques en particulier, car ces derniers sont rarement couverts par une assurance obligatoire. L'objectif est de leur assurer une bonne protection des revenus pendant la retraite et de les inciter à cotiser aux dispositifs de retraite et d'acquiescer des droits à la retraite.

Les retraites non contributives du premier pilier – c'est-à-dire les retraites forfaitaires soumises à condition de résidence et les prestations d'assurance sociale destinées aux personnes âgées – fixent un plancher pour les revenus de ces personnes, indépendamment des antécédents professionnels des retraités. Dans de nombreux pays, le filet de protection des personnes âgées n'est pas assez haut pour éviter aux bénéficiaires de tomber sous le seuil de pauvreté, défini comme correspondant à 50 % du revenu disponible médian des ménages (chapitre 6). Le niveau des retraites non contributives du premier pilier dépend en théorie des préférences de chaque pays en matière de redistribution ; il résulte d'un équilibre entre l'adéquation des revenus des catégories les plus vulnérables et la maîtrise

des coûts financiers et le maintien d'incitations à cotiser aux dispositifs de retraite liés à la rémunération.

Il existe trois grands moyens de parvenir à une solide coordination des régimes contributifs et non contributifs. Premièrement, les retraites du premier pilier peuvent correspondre à des prestations forfaitaires universelles – qui pourraient dépendre de la composition du ménage – auxquelles viennent s'ajouter des droits contributifs. C'est le cas en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas, par exemple. Deuxièmement, les prestations au titre du filet de protection pourraient diminuer progressivement dans le cadre de la composante liée à la rémunération, comme au Chili, en Norvège ou en Suède. Le choix du taux de dégressivité résulte en lui-même d'un arbitrage. Un taux bas implique une couverture plus universelle, limite les stigmates associés au fait de bénéficier du filet de protection et réduit les désincitations à cotiser au régime de retraite. Toutefois, il implique aussi que le filet de protection n'est pas strictement ciblé, générant ainsi un coût plus élevé pour les finances publiques. Une troisième solution consiste à combiner les deux choix précédents : une partie du dispositif est alors universelle et l'autre progressivement retirée dans le cadre de la composante liée à la rémunération, comme c'est le cas au Canada, au Danemark et en Islande.

La bonne coordination de régimes fondés sur l'une des trois options ci-dessus garantit, en toute transparence, que chaque droit confère une protection supplémentaire au-delà du filet de protection destiné aux personnes âgées, dont peuvent bénéficier celles qui n'ont jamais cotisé à un dispositif de retraite lié à la rémunération. Si chaque personne âgée, y compris les travailleurs qui ont occupé des emplois atypiques au cours leur carrière, perçoivent des prestations minimum, un complément est versé en fonction de leurs années de cotisations.

L'existence de règles simples concernant les droits au titre des retraites contributives facilite grandement une bonne coordination des régimes contributifs et non contributifs. Insister sur l'importance d'une bonne coordination pour les travailleurs atypiques renforce donc les arguments qui militent en défaveur de l'instauration de règles complexes. Faire en sorte que tous les revenus du travail, jusqu'à un seuil suffisamment élevé au moins, et toutes les périodes de travail atypique donnent lieu à des cotisations constitue une étape importante vers l'adéquation des retraites des travailleurs atypiques.

Améliorer l'accès aux retraites pour les travailleurs atypiques vulnérables

Des mesures de contrôle adaptées sont indispensables pour améliorer l'accès aux retraites des travailleurs atypiques. Le travail atypique en général, et le travail de plateforme en particulier, est en effet plus exposé à l'informalité que l'emploi traditionnel. Des amendes élevées pour non-respect de la réglementation ne peuvent compenser le recouvrement insuffisant des cotisations obligatoires (Kanbur et Ronconi, 2018[36]), ce qui semble poser un problème au Chili par exemple (Valdés-Prieto et Leyton, 2019[12]). D'un point de vue technique, les données dont on dispose pour améliorer le respect de la réglementation sont de plus en plus abondantes, qui proviennent de sources publiques (registres fiscaux et de sécurité sociale) et privées (banques, travail de plateforme par exemple) ; des algorithmes plus efficaces (intelligence artificielle) peuvent en outre orienter plus efficacement les inspections du travail et les contrôles fiscaux. Néanmoins, l'utilisation de ces données soulève des problèmes de confidentialité et exigerait en outre un accroissement des capacités de l'administration publique et une meilleure coordination de l'administration du travail, des organismes de sécurité sociale et des services fiscaux (OCDE, 2008[37])³².

Les nouvelles formes de travail relèvent souvent de la zone floue entre travail salarié et indépendant. Dans plusieurs pays, comme l'Autriche et le Royaume-Uni, la question de savoir si les travailleurs de plateformes sont des salariés ou des travailleurs indépendants fait l'objet d'un vif débat juridique. Lorsqu'ils sont classés dans la catégorie des salariés, les plateformes sont parfois tenues de payer la part patronale des cotisations au régime de retraite. Qui plus est, s'agissant des retraites professionnelles, elles peuvent aussi être contraintes de proposer des plans de retraite professionnels et d'abonder les cotisations salariales, comme pour les travailleurs traditionnels.

En ce qui concerne les faux indépendants, qui sont recrutés en tant que tels mais qui accomplissent en réalité un travail salarié, les classer comme il se doit parmi les salariés permettrait d'améliorer leur assurance retraite. Souvent, il suffit simplement de faire respecter le code du travail en vigueur. Spasova et al. (2017[16]) proposent d'alourdir les amendes et d'imposer un versement rétroactif des cotisations aux employeurs qui recourent au faux travail indépendant. Certains pays ont opté pour une solution différente mais complexe pour certains indépendants, c'est-à-dire les freelances, qui dépendent fortement de clients uniques, en obligeant les clients à verser la part patronale des cotisations ou en prélevant les cotisations sur certains produits, comme les publications³³. Pour les régimes de retraite facultatifs – notamment en cas d'affiliation automatique –, les cotisations versées par les clients peuvent sensiblement renforcer la couverture, comme c'est le cas pour les abondements des employeurs. Néanmoins, de telles solutions rendent le système de retraite plus complexe.

Par ailleurs, les mesures qui visent à assurer un traitement égal de tous les revenus du travail impliquent que les contrats de travail temporaire ne soient pas exclus de l'assurance retraite obligatoire, quelle que soit leur durée, et qu'aucune ancienneté minimum ne soit requise pour acquérir des droits à retraite. À l'heure qu'il est, le travail temporaire, les contrats zéro heure et le travail saisonnier ne sont pas couverts dans certains pays, et les conditions relatives à une ancienneté minimum ne sont pas rares.

Les dispositifs contributifs du premier pilier (retraites minimum et forfaitaires liées aux cotisations), qui existent dans la moitié environ des pays de l'OCDE, majorent les prestations de vieillesse suivant le nombre d'années de cotisation. L'instrument redistributif de la politique des retraites peut grandement bénéficier aux travailleurs à temps partiel en fonction des règles relatives à la validation des périodes de cotisation.

Pour les travailleurs traditionnels, les conséquences des interruptions de carrière sur les retraites dépendent des liens existant entre leurs droits et leurs revenus d'activité, ainsi que des instruments permettant d'amortir les chocs sur l'emploi, comme les crédits de retraite pendant les périodes de chômage. Globalement, dans l'ensemble des pays, un peu moins de la moitié des chocs sur l'emploi se répercutent sur les revenus au titre de la retraite : les pensions versées aux travailleurs traditionnels diminuent de 1.3 % environ par année d'inactivité en moyenne, dans les pays de l'OCDE (chapitre 5, Graphique 5.12) alors qu'elles reculeraient d'environ 2.7 % si le rapport entre le revenu d'activité et les retraites était de un pour un.

Pour les travailleurs atypiques, l'impact sur les retraites liées à la rémunération est plus marqué, c'est-à-dire qu'en cas de perte d'emploi, les droits à retraite sont inférieurs, car cette catégorie d'actifs perçoit généralement des allocations chômage de plus faible montant, et donc des droits à retraite inférieurs. Premièrement, les travailleurs atypiques n'ont pas toujours directement accès à l'assurance chômage (de nombreux types d'indépendants et certaines catégories de travailleurs temporaires, par exemple, ne sont

pas couverts par l'assurance chômage). Deuxièmement, leurs périodes d'activité sont souvent plus courtes, ce qui aboutit à une durée d'indemnisation maximum plus brève et/ou des allocations moins importantes. Les politiques des retraites ne peuvent pas protéger contre tous les chocs qui se produisent sur le marché du travail, et des mesures portant sur le chômage des travailleurs atypiques offriraient un moyen plus direct de remédier à cette situation.

Rendre les retraites obligatoires pour les indépendants ?

L'affiliation des travailleurs indépendants aux régimes liés à la rémunération est généralement obligatoire pour deux grandes raisons, qui s'appliquent également aux indépendants. Premièrement, en raison d'un manque de prévoyance, les personnes qui sont laissées à elles-mêmes ont tendance à ne pas épargner suffisamment pour leur retraite, notamment parce qu'elles sous-estiment leurs besoins à long terme. Cet argument motive l'approche paternaliste selon laquelle les cotisations devraient être obligatoires. Les travailleurs indépendants sont tout aussi enclins à manquer de prévoyance que les salariés. Deuxièmement, offrir une protection efficace contre les risques liés aux revenus des personnes âgées impose d'avoir accès à un grand nombre de cotisants. Cet aspect est important pour que les prestataires de retraite aient la capacité d'assurer, par exemple, le risque de longévité, c'est-à-dire le risque que certaines personnes vivent plus longtemps que ce que peuvent financer leurs cotisations individuelles. En outre, intégrer pleinement la totalité des travailleurs atypiques dans les systèmes de retraite obligatoires de la même manière que les travailleurs traditionnels limite les incitations financières que pourraient avoir les employeurs et les travailleurs à faire un mauvais usage de l'emploi atypique pour abaisser les coûts de la main-d'œuvre.

On fait parfois valoir que les indépendants possèdent davantage d'actifs financiers, potentiellement liés à leur activité professionnelle, voire davantage d'actifs immobiliers, ce qui leur donnerait de bonnes raisons de ne pas cotiser pour leur retraite. De tels arguments devraient être rejetés.

Comme on l'a vu dans les précédentes sections de ce chapitre, les travailleurs indépendants constituent une catégorie très éclectique, et les raisonnements préconisant leur exemption des régimes de retraite obligatoires ne s'appliquent qu'aux plus fortunés d'entre eux. Les mesures fondées sur de tels arguments exigeraient des critères de patrimoine complexes - éventuellement fondés sur les actifs futurs ; elles pourraient en outre amener à se demander pourquoi les travailleurs salariés aisés ne devraient pas être eux aussi exclus des régimes obligatoires. Tenir à l'écart certaines catégories de travailleurs parce qu'ils disposent de revenus ou d'actifs (futurs) élevés est difficile à justifier. L'égalité de traitement au regard de l'assurance retraite implique aussi que tout mécanisme de redistribution au profit des travailleurs atypiques repose sur une large assise, c'est-à-dire qu'il ne soit pas financé par les cotisations des seuls travailleurs traditionnels.

Pour assurer des retraites suffisantes à un plus grand nombre de travailleurs, les régimes professionnels facultatifs pourraient couvrir tous les types de contrats, à travers des plans par défaut dans les pays où ces derniers existent pour les salariés. Le principe de l'égalité de traitement pourrait aussi s'appliquer aux régimes reposant sur l'affiliation automatique. Les taux de sortie pourraient être plus élevés pour les travailleurs atypiques et les cotisations des indépendants ne peuvent pas être abondées par l'employeur, contrairement à ce qui se passe pour les salariés. Pour autant, les travailleurs atypiques sont probablement tout aussi sensibles que les autres aux incitations. En particulier, les cotisations pourraient être automatiquement déduites lors du recouvrement de l'impôt.

Aller vers l'harmonisation ...

Comme on l'a vu précédemment, des arguments convaincants plaident en faveur d'une vaste harmonisation des règles régissant les retraites des salariés et des indépendants. Cet alignement des règles applicables aux différents types de travail suppose de lisser les taux de cotisation totaux pour l'ensemble des travailleurs, les indépendants payant donc à la fois les cotisations salariales et patronales. L'évaluation de l'assiette de cotisations des indépendants constitue un sérieux obstacle à une harmonisation complète (voir plus bas).

Certains pays recourent explicitement ou implicitement à des taux de cotisation plus bas pour le travail indépendant, pour que ce dernier soit avantageux sur le plan économique et pour réduire les incitations au travail informel. Toutefois, si ces cotisations moins élevées ne sont pas compensées par des aides publiques, ces politiques risquent d'avoir des conséquences sociales dans la mesure où elles impliquent des prestations futures plus faibles. Dans ce cas, la réalisation de leur objectif de promotion du travail indépendant est facilitée si les indépendants sous-estiment leurs besoins pendant la retraite, c'est-à-dire s'ils manquent de prévoyance.

Les cotisations de retraite plus faibles générant des droits à retraite réduits ne devraient pas être utilisées pour promouvoir le travail indépendant. Les règles qui définissent les revenus d'activité ouvrant droit à la retraite pour les salariés et les indépendants devraient être harmonisées dans toute la mesure du possible, et ces revenus devraient conférer les mêmes droits en fonction d'un taux de cotisation total identique. La question essentielle est alors de savoir qui verse les cotisations manquantes.

Les politiques sociales peuvent être conçues pour tenir compte du fait que certains indépendants vulnérables ne peuvent pas acquitter l'intégralité des cotisations de retraite. Dans ce cas, la possibilité de cotiser à un taux réduit devrait s'inscrire dans une politique de redistribution explicite. Ce taux réduit devrait être compensé par une composante contributive subventionnée, financée par l'impôt ou par l'ensemble des cotisations de retraite, tout au moins pour les faibles salaires. En d'autres termes, en permettant aux indépendants d'être soumis à un taux de cotisation total plus bas, il faudrait tenir compte du coût financier d'une telle mesure. S'il n'est pas compensé par des aides publiques, ce coût transparaîtra à long terme sous forme de coût social, pénalisant les retraités qui ont été encouragés à devenir travailleurs indépendants.

De même, lorsqu'il existe des régimes de retraite et fiscaux spéciaux pour les indépendants qui perçoivent des revenus limités (comme les micro-entrepreneurs en France ou en Lettonie, ou les régimes à cotisations forfaitaires en Hongrie, en Lituanie et en Slovaquie) ou qui sont économiquement dépendants (en Allemagne, en Espagne, en Italie ou au Portugal, par exemple), il faut tout particulièrement veiller à ce que ces régimes ne donnent pas lieu à des cotisations de retraite plus basses à moins que celles-ci ne soient complétées. Autrement dit, les régimes de retraite ou fiscaux simplifiés ne devraient pas conduire à des retraites moins importantes.

Une harmonisation accrue des règles régissant les retraites des travailleurs traditionnels et atypiques facilite la portabilité des droits d'un emploi à l'autre et d'une entreprise à l'autre. L'importance de la portabilité des retraites est soulignée par le fait que les travailleurs atypiques changent plus fréquemment d'emploi et qu'ils sont nombreux à en cumuler plusieurs de types différents. Les comptes individuels personnels peuvent contribuer à la pleine portabilité des droits à retraite des travailleurs atypiques au titre des régimes privés (Hu et Stewart, 2009[38]).

... tout en sachant qu'il est difficile d'harmoniser pleinement les assiettes de cotisations

Il est impossible d'aligner pleinement l'assiette de cotisations des indépendants sur celle des salariés. Pour les salariés, les taux de cotisation – parts salariale et patronale – s'appliquent au salaire brut, qui n'a pas d'équivalent chez les indépendants. Pour ces derniers, l'assiette de cotisations est soit déterminée par le chiffre d'affaires ou le revenu net (en tout ou partie), c'est-à-dire après déduction des frais, soit sans lien strict avec les catégories de revenus. Le choix de l'assiette de cotisations influe directement sur l'acquisition des droits à la retraite.

Au-delà de l'éventualité d'une sous-déclaration du chiffre d'affaires, les travailleurs indépendants bénéficient souvent d'une plus grande souplesse. Ils peuvent avoir de vastes possibilités de déduire des frais professionnels, de répartir leur revenu entre le travail et le capital et dans certains cas, de choisir librement l'assiette de cotisations. Pour les indépendants qui sont face à des coûts de matériel et à des obligations de fonds propres limités comme certains freelances ou travailleurs de plateforme, le chiffre d'affaires total, ou une fraction de ce chiffre d'affaires, constituerait l'assiette de cotisations la plus fiable. Il présente aussi l'avantage de limiter les coûts administratifs liés aux déductions de frais souvent complexes de la comptabilité fiscale. En particulier, ces derniers sont désavantagés par les coûts fixes occasionnés par la justification des frais (OCDE, 2008[37]). Cependant, le choix du chiffre d'affaires comme assiette de cotisations ne conviendrait pas à tous les travailleurs indépendants, notamment lorsque les coûts de matériel et d'investissement sont élevés, et conduirait à une inégalité de traitement des différents types d'indépendants. Par conséquent, pour ceux qui supportent des coûts de matériel conséquents, comme les entrepreneurs individuels, il est préférable d'opter pour le revenu net.

En général, le choix du revenu du travail comme assiette de cotisations garantit dans une large mesure l'égalité de traitement des différents types d'indépendants. Le revenu net des cotisations de sécurité sociale (revenu imposable) est, en tant que concept, plus proche du salaire net avant impôt et permet donc une harmonisation plus étroite des règles qui régissent les retraites. Néanmoins, l'application des taux de cotisation harmonisés au revenu imposable se traduit par des cotisations plus faibles car celui-ci est net de toutes les cotisations alors que le salaire brut ne l'est que des cotisations *patronales*. Par exemple, si le taux de cotisation total des salariés est de 20 %, réparti à parts égales entre le salarié et l'employeur, un salaire brut de 100 correspond alors à un salaire net avant impôts de 90, le total des cotisations étant de 20. Si le travailleur indépendant dont le revenu imposable est également de 90 est soumis à un taux de cotisation de 20 % sur ce revenu imposable, le total de ses cotisations s'élève alors à $20\% \times 90 = 18$, soit moins que le total des cotisations versées par les salariés. Un plus haut degré d'harmonisation peut être atteint si l'on fixe un taux de cotisation nominal supérieur pour le travailleur indépendant, de manière à tenir compte de l'écart entre les salaires brut et net avant impôts (22.2% sur le revenu imposable dans l'exemple ci-dessus pour atteindre un niveau de cotisations de 20, car $20/90 = 22.2\%$). Pour la même raison, l'application de taux de cotisation harmonisés au revenu brut (avant déduction de toute cotisation) se traduit par des cotisations plus élevées car le revenu brut, contrairement au salaire brut, comprend le total des cotisations.

Il est donc possible d'améliorer l'harmonisation en appliquant un taux de cotisation *nominal plus élevé* au revenu imposable des travailleurs indépendants, mais la mise en œuvre de cette mesure risque d'être délicate sur le plan politique. Une autre possibilité consisterait à appliquer le taux de cotisation total au revenu imposable ajusté ou à une

partie du revenu brut³⁴. Une autre solution encore serait de prendre le *revenu imposable* pour assiette de cotisations des salariés et des travailleurs indépendants, ce qui est le cas du régime de retraite public en Suède.

Limiter la grande latitude dont bénéficient les indépendants pour définir leur assiette de cotisations permet aussi d'harmoniser les règles applicables aux retraites des indépendants et des salariés. Cependant, la restreindre officiellement pourrait ne pas suffire à empêcher dans la pratique des niveaux de cotisations trop bas, et des mesures de contrôle adaptées pourraient se révéler nécessaires, par exemple sous la forme d'inspections du travail rigoureuses. En Italie, une approche innovante du contrôle des revenus a été mise en place : le revenu déclaré par les indépendants a été comparé à leurs estimations de bénéfice et à leur niveau de vie réel, ce qui permet d'identifier plus facilement les cas de sous-déclaration fiscale (Bucci, 2019[28]).

Conclusion

Le travail atypique correspond à un groupe de travailleurs très hétérogène, les formes les plus courantes en étant le travail indépendant, à temps partiel et temporaire. Il représente plus d'un tiers de l'emploi dans les pays de l'OCDE. Le travail à temps partiel est trois fois plus répandu chez les femmes que chez les hommes et le travail indépendant particulièrement fréquent chez les travailleurs âgés.

La mondialisation, l'automatisation et l'évolution démographique transforment les marchés du travail à un rythme soutenu. On observe une expansion des nouvelles formes de travail atypique, en particulier des métiers reposant sur les nouvelles technologies, comme les travailleurs de plateforme du secteur des VTC. Dans bien des cas, le travail atypique est associé à des revenus plus bas et tend à être persistant, ce qui pèse généralement sur les perspectives financières des travailleurs à long terme.

Si le débat sur les retraites des travailleurs atypiques n'a rien d'inédit, la couverture dont ils bénéficient dans les systèmes de retraite pourrait revêtir une importance croissante. La plupart de ces systèmes étant fondés sur l'hypothèse de carrières stables, linéaires, le développement de nouvelles formes de travail suscite des inquiétudes quant aux revenus des futures générations de retraités. Pourtant, l'évolution récente des marchés du travail appelle des régimes de retraite plus inclusifs et harmonisés pour tous plutôt qu'une transformation radicale de leur conception et de leur financement.

Les règles régissant les retraites des travailleurs atypiques varient sensiblement d'un pays à l'autre, sont souvent particulièrement complexes et différent de celles qui s'appliquent aux travailleurs traditionnels dans de nombreux pays. Les indépendants, notamment, sont la catégorie qui posent les problèmes les plus délicats en termes de couverture, faute de contrat de travail pouvant servir de base pour les cotisations de retraite. Certaines nouvelles formes de travail soulèvent des difficultés similaires et sont en outre plus exposés à l'informalité. Cela étant, les systèmes de retraite devraient être conçus pour atténuer les disparités existant entre travailleurs traditionnels et atypiques en termes de couverture, de cotisations et de droits de manière à protéger les personnes âgées contre la pauvreté, à lisser les niveaux de vie des retraités, à assurer une égalité de traitement, à mutualiser les risques aussi largement que possible et à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre entre les différents types d'emploi.

Les **principales conclusions** de ce chapitre sont les suivantes.

Travail indépendant

- Les travailleurs indépendants cotisent moins pour les pensions de vieillesse que les salariés et perçoivent des prestations moins élevées lorsqu'ils prennent leur retraite. En moyenne, dans 15 pays de l'OCDE, les indépendants retraités touchent des retraites publiques médianes inférieures de 22 % à celles des salariés retraités.
- Même si les indépendants possèdent des actifs légèrement supérieurs à ceux des salariés, leurs actifs supplémentaires sont généralement insuffisants pour compenser le niveau inférieur de leurs prestations de retraite.
- Les travailleurs indépendants sont tenus de verser aux régimes obligatoires liés à la rémunération des cotisations similaires à celles des salariés dans dix pays de l'OCDE seulement.
- Même lorsque les règles régissant les retraites sont similaires pour les salariés et pour les indépendants, les cotisations peuvent varier sensiblement, car l'assiette des cotisations, c'est-à-dire les revenus d'activité pris en compte, n'est pas la même pour ces deux types de travailleurs.
- Dans 18 pays, les travailleurs indépendants sont obligatoirement couverts par des régimes liés à la rémunération, mais ils sont autorisés à verser des cotisations moins élevées que les salariés grâce à des taux de cotisation réduits, à une certaine liberté dans la fixation de leur assiette de revenus ou à des seuils de revenu minimum. L'Espagne, la Lettonie, la Pologne et la Turquie, par exemple, leur accordent une certaine liberté pour choisir l'assiette dans une fourchette donnée.
- Dans six pays – l'Allemagne, l'Australie, le Danemark, le Japon, le Mexique et les Pays-Bas – les travailleurs indépendants ne sont pas tenus d'adhérer aux régimes liés à la rémunération, contrairement aux salariés.
- La plupart des pays utilisent un critère lié aux revenus pour fixer l'assiette des cotisations applicable aux travailleurs indépendants. Plusieurs pays n'appliquent le taux de cotisation qu'à une fraction des revenus, soit 50 % en République tchèque, 67 % en République slovaque ou 75 % en Slovénie.
- La plupart des pays fixent des assiettes de cotisations ou des seuils de revenu minimum. Les premières garantissent le versement d'un montant minimum de cotisations par les indépendants, mais elles impliquent aussi que le taux de cotisation effectif est élevé pour les bas revenus. Elles sont comprises entre 10 % du salaire moyen ou moins au Canada, en Corée, aux États-Unis, en Norvège, en Suède et en Suisse, et 60 % en Pologne et en Slovénie. Les seuils de revenu minimum, qui réduisent la couverture retraite des indépendants à faibles revenus d'activité, existent dans huit pays de l'OCDE et s'échelonnent de 11 % du salaire moyen en Irlande à 50 % environ en République slovaque et en Turquie.
- Dans la moitié des pays où les cotisations sont spécifiquement affectées à la retraite, les indépendants sont soumis au taux de cotisation total des salariés, soit la somme des cotisations salariales et patronales, dans les régimes obligatoires. Dans les autres pays, dont la France, l'Italie et la Suisse, les taux de cotisation sont plus faibles pour les indépendants.
- Dans l'OCDE, globalement, les travailleurs indépendants dont le revenu net des cotisations de sécurité sociale est égal au salaire net moyen percevront, après versement des seules cotisations obligatoires durant une carrière complète, une pension de vieillesse égale à 79 % de la pension théorique de l'employé à salaire moyen du secteur privé. Cette pension relative est comprise entre moins de 50 % au Danemark, en Espagne, au Japon, au Mexique et aux Pays-Bas et plus de 90 % dans plus d'un tiers des pays :

Autriche, Canada, Corée, États-Unis, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, République slovaque, Royaume-Uni et Slovénie.

- En Nouvelle-Zélande, en Pologne, au Royaume-Uni et en Turquie, les salariés sont automatiquement affiliés au dispositif de retraite de leur employeur, ce qui n'est pas le cas des indépendants.
- Les taux de cotisation peuvent varier considérablement d'une catégorie d'indépendants à l'autre dans un même pays, comme en Allemagne, en France, en Italie et aux Pays-Bas. L'Allemagne, l'Autriche, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce et la Pologne ont mis en place des régimes spéciaux pour les agriculteurs, par exemple.
- Plusieurs pays dont l'Allemagne, l'Italie et le Portugal, ont introduit une réglementation spécifique pour limiter les déficits de couverture retraite pour les travailleurs indépendants qui ne comptent que quelques grands clients.

Travail à temps partiel

- Dans les pays de l'OCDE, un travailleur à temps partiel sur trois aurait préféré effectuer un nombre d'heures plus important, tandis que deux sur trois environ ont choisi ce mode de travail. Environ un tiers des salariés de la tranche des 65-74 ans travaille à temps partiel.
- Les travailleurs à temps partiel peuvent bénéficier de mécanismes redistributifs au sein des systèmes de retraite, à travers des prestations non contributives, des retraites minimum, des retraites forfaitaires contributives et des règles relatives au salaire de référence dans les régimes à prestations définies. Si les règles régissant les retraites des travailleurs à temps partiel sont généralement conformes à celles qui s'appliquent aux travailleurs traditionnels, les conditions de revenu d'activité et de temps de travail minimum fixées pour l'acquisition des droits à retraite empêchent les travailleurs à temps partiel qui ne les remplissent pas de se constituer des droits.
- Des conditions de revenu d'activité et de temps de travail minimum existent dans la moitié environ des pays de l'OCDE. L'Allemagne, la Corée, le Danemark, le Japon et la Norvège imposent aux travailleurs un nombre d'heures de travail minimum pour pouvoir bénéficier des retraites obligatoires, et 14 pays ont fixé un revenu d'activité minimum pour l'acquisition des droits aux retraites obligatoires, qui varie de moins de 5 % du revenu d'activité moyen en Finlande et en Irlande à plus de 50 % en Turquie.

Travail temporaire

- Dans la plupart des pays, les règles applicables à l'assurance retraite des travailleurs temporaires sont alignées sur celles des travailleurs traditionnels. Néanmoins, certains pays, dont la Corée, la Hongrie, la Lituanie et la Pologne, fixent des taux de cotisation réduits ou nuls pour les travailleurs des agences de travail intérimaire, les jeunes, les travailleurs saisonniers, les apprentis et/ou les stagiaires, leur conférant ainsi des droits réduits.
- Même lorsque les règles applicables aux travailleurs temporaires et aux travailleurs traditionnels sont pleinement harmonisées, les temporaires touchent des retraites inférieures, car leurs périodes d'inactivité sont plus fréquentes et qu'en général, ils acquièrent moins de droits à retraite pendant ces intervalles.
- La longueur des périodes d'acquisition constitue un problème pour les temporaires en raison de leur faible ancienneté. Les périodes d'acquisition des cotisations patronales aux retraites professionnelles peuvent dépasser trois ans dans plusieurs pays, dont les États-Unis, la Nouvelle-Zélande et la Turquie.

L'analyse des difficultés soulevées par les retraites des travailleurs ayant des formes d'emploi atypique met en évidence les **implications** suivantes **pour l'action des pouvoirs publics**.

- Un système bien coordonné de régimes de retraite contributifs et non contributifs, particulièrement important pour les travailleurs indépendants et les personnes qui exercent de nouvelles formes de travail, peut être mis en place de manière à assurer un niveau élevé de protection sociale aux personnes âgées tout en encourageant clairement les cotisations aux régimes de retraites liés à la rémunération.
- L'existence de règles simples concernant les droits au titre des retraites contributives facilite grandement la coordination des régimes contributifs et non contributifs.
- Pour supprimer les obstacles et les exclusions auxquelles les travailleurs à temps partiel et temporaires se heurtent pour remplir les conditions d'éligibilité à une pension de retraite, les conditions de revenu d'activité et de temps de travail minimum doivent être fixées à un niveau suffisamment bas. Les mesures qui visent à assurer l'égalité de traitement de tous les revenus du travail impliquent que les contrats de travail temporaire ne doivent pas être exclus de l'assurance retraite obligatoire, quelle que soit leur durée, et que l'acquisition de droits à la retraite ne doit être soumise à aucune condition d'ancienneté.
- Les raisons qui justifient l'existence des retraites obligatoires pour les salariés s'appliquent de la même manière aux indépendants. De plus, intégrer pleinement la totalité des travailleurs atypiques dans les systèmes de retraite obligatoires de la même manière que les travailleurs traditionnels limite les incitations financières que pourraient avoir les employeurs et les travailleurs à faire un mauvais usage de l'emploi atypique pour abaisser les coûts de la main-d'œuvre.
- L'alignement des règles applicables, pour les retraites, aux différents types de travail implique d'égaliser les taux de cotisation totaux pour l'ensemble des travailleurs. En particulier, le principe directeur devrait être que les travailleurs indépendants paient la somme des cotisations salariales et patronales. Les régimes professionnels facultatifs devraient pouvoir couvrir tous les types de contrats, à travers des plans par défaut dans les pays où ils existent pour les salariés. Le principe de l'égalité de traitement devrait aussi s'appliquer aux régimes reposant sur l'affiliation automatique comme mode de couverture par défaut.
- Lorsque des cotisations obligatoires de retraite moins élevées sont appliquées aux indépendants en vue de promouvoir l'emploi indépendant ou d'atteindre des objectifs de politique sociale, il convient d'éviter la baisse des droits à la retraite qui peut en résulter en complétant les cotisations par des subventions, tout au moins pour les bas revenus.
- L'assiette de revenus la plus à même de garantir, dans les faits, le plus haut degré d'harmonisation avec les salariés et pour la grande variété des indépendants est le revenu imposable. Une harmonisation complète fondée sur le revenu imposable supposerait un taux de cotisation nominal total des indépendants plus élevé, ou le même taux de cotisation sur le revenu imposable révisé de manière à mieux correspondre au salaire brut. Une autre possibilité consisterait à appliquer le même taux de cotisation à une partie du revenu brut. Les limites sérieuses que présentent les assiettes de cotisation fondées sur le revenu tiennent à l'absence de mécanismes simples permettant de distinguer le revenu du travail du revenu du capital des

travailleurs indépendants, ainsi qu'aux écarts importants entre leurs frais déductibles et ceux des salariés.

- Limiter la grande souplesse dont bénéficient les indépendants pour définir leur assiette de cotisations marquerait un progrès dans l'alignement des règles applicables aux retraites des indépendants et des salariés. Cependant, restreindre légalement cette souplesse dans la fixation de l'assiette de cotisations pourrait ne pas suffire à empêcher des niveaux de cotisations trop bas, et des mesures de contrôle adaptées pourraient se révéler nécessaires.
- Les politiques des retraites ne peuvent mettre à l'abri de tous les chocs qui se produisent sur le marché du travail. Lorsque la faiblesse des droits à la retraite dérivant du travail atypique tient à une faible assurance chômage, un moyen plus direct de remédier au problème pourrait consister à réformer les politiques de chômage.

Notes

1. Les données tirées des enquêtes sur les revenus des travailleurs indépendants sont souvent sous-estimées. Ainsi, Di Marco (2006[46]) soutient que leur revenu a été sous-estimé à hauteur de 12 % dans les premières vagues de l'UE-SILC.
2. OCDE/UE (2019[49]) fait apparaître une longévité plus faible des activités des indépendants par rapport au statut de travailleur indépendant, car les indépendants changent d'activité tout en conservant leur statut.
3. De surcroît, l'emploi temporaire peut avoir une incidence durable sur la rémunération, comme en Espagne, par exemple, où la baisse de revenu due à une période de travail temporaire se ressent encore 27 ans plus tard (García-Pérez, Marinescu et Vall Castello, 2018[47]).
4. Les revenus tirés du travail indépendant sont considérés comme la principale source de revenus lorsqu'ils représentent au moins les deux tiers des revenus d'activité annuels du travailleur indépendant.
5. L'association de plusieurs types d'emploi est encore plus courante chez les personnes qui exercent de nouvelles formes de travail. Au Royaume-Uni, 58 % des personnes exerçant des « petits boulots » sont des salariés permanents qui se livrent à ces activités pour compléter leur revenu (CIPD, 2017[39]).
6. Source : Informations communiquées par les pays, et Spasova et al. (2017[16]).
7. D'après les données de Pettinicchi and Börsch-Supan (2019[13]). Les auteurs ne tiennent pas compte des caractéristiques distinctes des salariés et des travailleurs indépendants. Les travailleurs indépendants retraités (ou anciens) et les salariés retraités (ou anciens) désignent des personnes retraitées ayant travaillé pendant plus de la moitié de leur vie active en tant que travailleur indépendant ou que salarié, respectivement. Cette classification repose sur les questions rétrospectives relatives aux périodes d'activité antérieures de plus de 6 mois posées dans le cadre de Sharelife ou de la vague 7 de Share.
8. Souvent, les travailleurs indépendants ne peuvent bénéficier des régimes de retraite professionnels et, lorsqu'ils y ont accès, les conditions sont moins favorables. Ainsi, les régimes de retraite réservés à certaines catégories de travailleurs indépendants sont rarement assortis d'outils d'éducation financière à des fins de gestion de l'épargne qui soient comparables à ceux fournis par les employeurs (Transamerica, 2019[8]). De plus, l'affiliation automatique à ces régimes est moins courante pour les travailleurs indépendants, comme c'est le cas en Nouvelle-Zélande, en Pologne et au Royaume-Uni. Même lorsqu'elle existe, l'absence d'abondement de l'employeur supprime une incitation importante à y adhérer.
9. Source : Calculs de l'OCDE fondés sur des données extraites de Pettinicchi et Börsch-Supan (2019[13]), initialement réalisés à partir des données de l'enquête SHARE
10. Cela pourrait s'expliquer par le niveau moins élevé de la protection sociale dont bénéficient les travailleurs indépendants une fois à la retraite, mais pourrait aussi tenir à des effets de cohorte, à savoir le fait que l'écart de revenu d'activité des travailleurs indépendants actuels pourrait être plus faible que par le passé.
11. Les actifs liquides nets n'incluent pas des éléments importants du patrimoine net comme l'immobilier, les prêts hypothécaires ou la valeur des entreprises détenues, mais comprennent

les actifs financiers comme les actions ou obligations, et le capital constitué en cas de vente d'une entreprise.

12. Aux États-Unis, 40 % des travailleurs indépendants comptent toucher une retraite dans le cadre des plans 401(k) ou 403(b), contre 67 % des salariés.
13. Selon des données provenant des Pays-Bas, la chute des revenus – nets des coûts de logement – des travailleurs indépendants parvenus à la retraite serait nettement plus forte que celle des salariés, soit 24 %, contre 17 % à la valeur médiane. Cette différence de 7 points est due à des retraites professionnelles moins élevées, qui entraîneraient à elles seules une différence de 22 points. Toutefois, de nombreux travailleurs indépendants remboursent leurs prêts hypothécaires avant leur départ en retraite, ce qui réduit la différence de 5 points. L'épargne privée plus importante dont ils disposent diminue encore l'écart de 8 points. Les 2 points restants sont dus aux retraites forfaitaires (Zwinkels et al., 2017[51]). Mastrogiacomio and Alessie (2015[44]) ont également montré qu'aux Pays-Bas, les travailleurs indépendants disposaient d'une épargne-retraite facultative limitée.
14. D'autres aspects redistributifs des retraites encouragent à exploiter la possibilité de définir l'assiette de manière à diminuer les cotisations. Cela peut se produire dans de nombreux régimes liés à la rémunération, dans lesquels la progression des cotisations versées en fonction des revenus est plus rapide que celle des droits à retraite, comme en Norvège ou en République tchèque. En revanche, dans les régimes où la redistribution est très limitée, comme au Japon où les retraites forfaitaires sont financées par des cotisations forfaitaires, ce problème ne se pose pas.
15. Le caractère indissociable des revenus du travail et du capital a conduit à des incohérences. Par exemple, les revenus tirés du travail indépendant sont souvent traités comme des revenus du travail pour les cotisations de sécurité sociale, mais comme des revenus du capital dans les comptes nationaux (Gollin, 2002[45]).
16. Par ailleurs, les travailleurs indépendants qui perçoivent des revenus peu élevés disposent d'un pouvoir de négociation moins important que les salariés à faible revenus. Premièrement, il n'existe pas de salaire minimum pour les indépendants. Deuxièmement, le droit de la concurrence les empêche en général d'organiser des négociations collectives, alors que les salariés peuvent adhérer à des syndicats. Les faux indépendants et les indépendants contraints peuvent ne pas avoir d'autre choix évident que d'accepter des contrats défavorables (OCDE, 2019[1]). Le faible niveau des revenus de nombreux travailleurs indépendants n'est cependant pas un phénomène nouveau. Il constituait déjà une source de préoccupation majeure pour le pouvoir politique dans les années 90 (Freedman et Chamberlain, 1997[40]) et il a même été analysé dès les années 40 (Wynn et Paz-Fuchs, 2019[41]). À l'inverse, les travailleurs dont le potentiel de rémunération est élevé peuvent gagner davantage en tant qu'indépendant, car ils ne sont pas soumis aux politiques salariales des entreprises, qui compriment parfois les salaires. En effet, près de la moitié des travailleurs indépendants aux États Unis déclarent avoir opté pour ce statut parce que les revenus sont supérieurs (Transamerica, 2019[8]).
17. En Irlande, au Japon, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les travailleurs indépendants sont tenus de cotiser aux retraites forfaitaires uniquement.
18. En Pologne les salariés sont automatiquement affiliés à un régime reposant sur un dispositif d'épargne à long terme dont les actifs peuvent être retirés après l'âge de 60 ans, les régimes de retraite des salariés étant en revanche facultatifs.
19. Pour contourner cette difficulté, la Finlande impose une contrainte qui est, néanmoins, difficile à vérifier : l'assiette de cotisations « doit correspondre au salaire qui serait versé si le travail de l'indépendant était effectué par une autre personne, tout aussi compétente, que l'indépendant en question » (<https://www.etk.fi/en/the-pension-system/pension-security/pension-coverage-and-insurance/self-employed/>).
20. La plupart des pays plafonnent également les assiettes de cotisations, comme c'est le cas pour les salariés.
21. Ils peuvent toutefois s'y affilier à titre volontaire dans certains pays, comme le Chili par exemple.
22. La Lituanie ne prévoit pas de seuil minimum strict, mais si les cotisations sont inférieures au salaire minimum, des périodes réduites sont créditées.
23. Au Portugal, les cotisations de sécurité sociale représentent 21.4 % du revenu de référence moyen pour la plupart des types de travailleurs indépendants, mais le taux de cotisation est plus élevé pour certaines catégories et peut atteindre 25.1 %. En Autriche, les agriculteurs sont soumis à un taux de 17 %, et les autres travailleurs indépendants à un taux de 18.5 % ; les uns et les autres bénéficient d'un complément prélevé sur le budget fédéral à hauteur de 5.8 % et de 4.3 %, respectivement.

24. Les prestations du premier pilier sont prises en compte dans ces projections, mais ni les régimes facultatifs, ni les régimes obligatoires pour certaines catégories de travailleurs indépendants seulement (professions libérales, agriculteurs, par exemple) ne le sont.
25. Ceci en dépit du fait qu'un revenu imposable, net de toutes les cotisations et des nombreuses dépenses afférentes à son activité professionnelle qu'un travailleur indépendant peut déduire, correspondant au salaire brut moyen suppose généralement qu'un indépendant gagne plus que le salarié moyen « toutes choses étant égales par ailleurs » (Graphique 2.10).
26. Au Chili, le taux de cotisation des travailleurs indépendants va progressivement augmenter, passant de 2.7 % en 2018 à 10 % en 2028, c'est-à-dire le taux appliqué aux salariés.
27. S'ils choisissent cette possibilité, seul l'employeur paie des cotisations au régime de retraite légal et les retraites seront proportionnellement plus basses.
28. Ce qu'on estime être le cas dès lors que 83.3 % au moins de leurs revenus du travail proviennent d'un seul client.
29. Au Portugal, lorsque les travailleurs indépendants perçoivent entre 50 % et 79 % de leur revenu grâce à un seul donneur d'ordre, un taux de 7 % s'applique depuis 2019 pour les cotisations de sécurité sociale. Ce taux grimpe à 10 % lorsqu'ils réalisent 80 % de leur chiffre d'affaires au moins via un donneur d'ordre. En-deçà de 50 %, les clients ne versent pas de cotisations. Avant 2019, les donneurs d'ordre étaient soumis à un taux de cotisation de 5 % lorsque les indépendants percevaient au moins 80 % de leurs revenus grâce à eux, et nul pour un pourcentage inférieur. L'Espagne, en revanche, a introduit en 2007 une catégorie spécifique de travailleurs dépendants (*trabajador autónomo económicamente dependiente*, TRADE) pour ceux qui réalisent au moins 75 % de leur chiffre d'affaires via un seul client, sans fixer de règles spécifiques pour leurs retraites.
30. Les salariés effectuant au moins 80 heures par mois ont été intégrés en 2003, ceux effectuant au moins 60 heures en 2010, et les travailleurs atypiques comptant au moins 8 jours de travail par mois en 2018.
31. En outre, le gouvernement a commencé à affecter spécialement 12 % des aides financières versées aux artistes à leur régime de retraite.
32. L'analyse des mesures visant à améliorer le respect des obligations en matière de cotisations (OECD, 2019[50] ; Mineva et Stefanov, 2018[4]) et à vérifier les recettes et les frais des travailleurs indépendants dépasse le cadre de ce chapitre (voir (OCDE, 2018[43] ; Bigio et Zilberman, 2011[48]) pour de plus amples précisions).
33. De telles solutions peuvent entamer le revenu net des indépendants dans de moindres proportions que lorsqu'ils règlent eux-mêmes l'intégralité des cotisations, car il semble établi que les charges patronales ne sont pas intégralement répercutées sur les salaires nets (Saez, Schoefer et Seim, 2019[42]).
34. Étant donné des taux de cotisation salarial (c_e) et patronal (c_r), le total des cotisations versées pour un salarié est de $W_g(c_r + c_e)$, W_g étant le salaire brut. Exprimé en termes de salaire net avant impôts (W_n), il est égal à $(c_r + c_e)W_n / (1 - c_e)$. Si le taux de cotisation d'un travailleur indépendant (c_{se}) est appliqué au revenu imposable (I_n), les cotisations se montent alors à $c_{se}I_n$. Quand le revenu imposable d'un travailleur indépendant est égal au salaire net avant impôts d'un salarié, tous deux versent les mêmes cotisations si $c_{se} = \frac{(c_r + c_e)}{(1 - c_e)}$. Cela implique que le taux de cotisation appliqué au revenu imposable du travailleur indépendant doit être supérieur au taux de cotisation total appliqué aux salariés ($c_{se} > c_r + c_e$). Sinon, pour assurer des taux de cotisation égaux de travailleurs indépendants et de salariés ($c_{se} = c_r + c_e$) disposant du même revenu imposable, l'égalesation des cotisations totales exige un ajustement des assiettes de cotisations : $I_b = \frac{I_n}{1 - c_e} = \frac{I_g - I_b(c_r + c_e)}{1 - c_e} = \frac{I_g}{1 + c_r}$. Par conséquent, l'harmonisation complète des cotisations des travailleurs indépendants et des salariés requiert un ajustement du revenu imposable de $\frac{1}{1 - c_e}$ ou la prise en compte d'une partie seulement du revenu brut, $\frac{1}{1 + c_r}$.

Références

- [21] AISS (2012), *Handbook on the extension of social security coverage to the self-employed*, Association internationale de la sécurité sociale, <https://socialprotection-humanrights.org/resource/handbook-on-the-extension-of-social-security-coverage-to-the-self-employed/>.

- [48] Bigio, S. et E. Zilberman (2011), « Optimal self-employment income tax enforcement », *Journal of Public Economics*, vol. 95/9-10, pp. 1021-1035, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jpubeco.2010.06.011>.
- [29] Bruckner, C. et T. Hungerford (2019), *Failure to Contribute: An Estimate of the Consequences of Non- and Underpayment of Self-Employment Taxes by Independent Contractors and On-Demand Workers on Social Security*, Center for Retirement Research at Boston College, https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2019/01/wp_2019-1.pdf.
- [28] Bucci, V. (2019), « Presumptive taxation methods: a review of the empirical literature », *Journal of Economic Surveys*, <http://dx.doi.org/10.1111/joes.12304>.
- [33] Choi, J. (2009), « Pension Schemes for the Self-Employed in OECD Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 84, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/224535827846>.
- [39] CIPD (2017), *To gig or not to gig? Stories from the modern economy*, Survey Report, Londres, Royaume-Uni, https://www.cipd.co.uk/Images/to-gig-or-not-to-gig_2017-stories-from-the-modern-economy_tcm18-18955.pdf.
- [20] Colombier, N. et al. (2008), « Risk aversion: an experiment with self-employed workers and salaried workers », *Applied Economics Letters*, vol. 15/10, pp. 791-795, <http://dx.doi.org/10.1080/13504850600749149>.
- [17] D'Arcy, C. (2015), *The Self-Employed and Pensions*, Resolution Foundation, Londres, Royaume-Uni, <https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2015/05/Self-employment-and-pensions.pdf>.
- [46] Di Marco, M. (2006), « Self-Employment Incomes in the Italian EU SILC », *International Conference on Comparative EU Statistics on Income and Living Conditions*, Helsinki, 6-7 November 2006, <https://www.stat.fi/eusilc/marco.pdf>.
- [19] Ekelund, J. et al. (2005), « Self-employment and risk aversion—evidence from psychological test data », *Labour Economics*, vol. 12/5, pp. 649-659, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2004.02.009>.
- [40] Freedman, J. et E. Chamberlain (1997), « Horizontal Equity and the Taxation of Employed and Self-Employed Workers », *Fiscal Studies*, vol. 18/1, pp. 87-118, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1475-5890.1997.tb00255.x>.
- [47] García-Pérez, J., I. Marinescu et J. Vall Castello (2018), « Can Fixed-term Contracts Put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain », *The Economic Journal*, vol. 129/620, pp. 1693-1730, <http://dx.doi.org/10.1111/eoj.12621>.
- [45] Gollin, D. (2002), « Getting Income Shares Right », *Journal of Political Economy*, vol. 110/2, pp. 458-474, <http://dx.doi.org/10.1086/338747>.
- [27] Hurst, E., G. Li et B. Pugsley (2010), *Are Household Surveys Like Tax Forms: Evidence from Income Underreporting of the Self Employed*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w16527>.
- [38] Hu, Y. et F. Stewart (2009), « Pension Coverage and Informal Sector Workers: International Experiences », *OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions*, n° 31, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/227432837078>.
- [34] Itinerari Previdenziali (2019), *The Italian Pension System: Report n.6 2019*, Research and Study Centre of Itinerari Previdenziali, Milan, Italie, <https://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/sixth-report-on-the-italian-pension-system.html>.
- [36] Kanbur, R. et L. Ronconi (2018), « Enforcement matters: The effective regulation of labour », *International Labour Review*, vol. 157/3, pp. 331-356, <http://dx.doi.org/10.1111/ilr.12112>.
- [18] Karpowicz, I. (2019), « Self-Employment and Support for The Dutch Pension Reform », *IMF Working Papers*, <https://www.imf.org/~media/Files/Publications/WP/2019/WPIEA2019064.ashx>.
- [22] Kautonen, T. et al. (2010), « “Involuntary self-employment” as a public policy issue: a cross-country European review », *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 16/2, pp. 112-129, <http://dx.doi.org/10.1108/13552551011027002>.
- [30] Kim, J. et H. Lee (2012), *Strategy for Establishing a Link Between the Earned Income Tax Credit and Social Insurance Subsidy Program*, Korea Institute of Public Finance, [http://www.kipf.re.kr/storage/Publish/Attach/2013/08/StrategyforEstablishingaLinkBetweentheEarnedIncomeTaxCreditandSocialInsuranceSubsidyPrograms_%EAB9%80%EC%9E%AC%EC%A7%84_121231\(0\).pdf](http://www.kipf.re.kr/storage/Publish/Attach/2013/08/StrategyforEstablishingaLinkBetweentheEarnedIncomeTaxCreditandSocialInsuranceSubsidyPrograms_%EAB9%80%EC%9E%AC%EC%A7%84_121231(0).pdf).
- [15] Lichtenstein, J. (2010), « Saving for Retirement: A Look at Small Business Owners », *Working Paper*, Office of Advocacy, U.S. Small Business Administration, Washington, United States, https://www.sba.gov/sites/default/files/rs362tot_0.pdf.

- [26] Martinez-Lopez, D. (2012), « The underreporting of income by self-employed workers in Spain », *SERIEs - Journal of the Spanish Economic Association*, vol. 4/4, pp. 353-371, <http://dx.doi.org/10.1007/s13209-012-0093-8>.
- [44] Mastrogiacomo, M. et R. Alessie (2015), « Where are the Retirement Savings of Self-Employed? An Analysis of Unconventional Retirement Accounts », *SSRN Electronic Journal*, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2549459>.
- [3] Milanez, A. et B. Bratta (2019), « Taxation and the future of work: How tax systems influence choice of employment form », *Documents de travail de l'OCDE sur la fiscalité*, n° 41, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/20f7164a-en>.
- [4] Mineva, D. et R. Stefanov (2018), *Evasion of Taxes and Social Security Contributions*, European Platform Undeclared Work, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20207&langId=en>.
- [31] MISSOC (2018), *Mutual Information System on Social Protection*, <https://www.missoc.org/>.
- [10] OCDE (2019), *Part-time and partly equal? Gender inequality and part-time work in the Netherlands*, Éditions OCDE, Paris.
- [1] OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019: L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>.
- [6] OCDE (2019), *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- [9] OCDE (2018), *Atteindre l'égalité femmes-hommes : Un combat difficile*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264203426-fr>.
- [5] OCDE (2018), *Panorama des pensions 2017 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2017-fr.
- [43] OCDE (2018), *Tax Policy Reforms 2018: OECD and Selected Partner Economies*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264304468-en>.
- [23] OCDE (2018), *The Future of Social Protection: What works for non-standard workers?*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264306943-en>.
- [7] OCDE (2018), *Towards Better Social and Employment Security in Korea, Connecting People with Jobs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264288256-en>.
- [35] OCDE (2015), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2015*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-fr.
- [25] OCDE (2015), *Taxation of SMEs in OECD and G20 Countries*, Études de politique fiscale de l'OCDE, n° 23, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264243507-en>.
- [11] OCDE (2015), *Tous concernés : Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.
- [37] OCDE (2008), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-fr.
- [24] OCDE (s.d.), *La fiscalité des PME : Principales questions et considérations stratégiques*, Études de politique fiscale de l'OCDE, n° 18, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/g2ghb1c0-fr>.
- [49] OCDE/UE (2019), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2017 : Politiques de l'entrepreneuriat inclusif*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/36cada87-fr>.
- [50] OECD (2019), *The Sharing and Gig Economy: Effective Taxation of Platform Sellers : Forum on Tax Administration*, OECD Publishing, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/574b61f8-en>.
- [14] Pettinichchi, Y. et A. Börsch-Supan (2019), « Retirement Income Adequacy of Traditionally Employed and Self-Employed Workers: Analysis with SHARE Data », *MEA Discussion Papers*, Munich Center for Economics of Aging, http://mea.mpsoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/1922_MEA_DP_02-2019.pdf.
- [13] Pettinichchi, Y. et A. Börsch-Supan (2019), « Using SHARE data to measure pension and other income among old workers and retired self-employed people », *SHARE Working Paper Series*, Munich: SHARE-ERIC.
- [2] Pries, M. et R. Rogerson (2019), « Declining Worker Turnover: the Role of Short Duration Employment Spells », *NBER Working Paper*, n° 26019, <http://dx.doi.org/10.3386/w26019>.
- [42] Saez, E., B. Schoefer et D. Seim (2019), « Payroll Taxes, Firm Behavior, and Rent Sharing: Evidence from a Young Workers' Tax Cut in Sweden », *American Economic Review*, vol. 109/5, pp. 1717-1763, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20171937>.

- [32] Social Security Administration (2018), *Social Security Programs Throughout the World*, <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/>.
- [16] Spasova, S. et al. (2017), *Access to Social Protection for People Working on Non-Standard Contracts and as Self-Employed in Europe: A study of national policies*, Réseau européen de politique sociale (ESPN), Commission européenne, Bruxelles, <http://dx.doi.org/10.2767/700791>.
- [8] Transamerica (2019), *Self-Employed: Defying and Redefining Retirement*, Transamerica Institute, https://transamericacenter.org/docs/default-source/retirement-survey-of-workers/tcrs2019_sr_self-employed-retirement.pdf.
- [12] Valdés-Prieto, S. et S. Leyton (2019), « Social insurance contributions: frequency vs. earnings », Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile, vol. Documento de Trabajo N° 64, https://clapesuc.cl/assets/uploads/2019/10/valdes_and_leyton-social-insurance-and-relative-earnings_v13.pdf.
- [41] Westerveld, M. et M. Olivier (dir. pub.) (2019), *Flexicurity outside the employment relationship? Re-engineering social security for the new economy*, Edward Elgar Publishing.
- [51] Zwinkels, W. et al. (2017), « Zicht op zzp-pensioen », *Netspar Design Paper 91*, Tillburg, Pays-Bas.

Chapitre 3

Les retraites par capitalisation sont-elles conçues pour s'adapter aux formes d'emploi atypiques ?

Le présent chapitre s'intéresse aux caractéristiques des dispositifs de retraite par capitalisation sous l'angle de leur conception, de manière à analyser l'influence qu'elles peuvent avoir sur la participation, les cotisations et le montant de la retraite de différentes catégories de travailleurs. L'objectif est de déterminer si leur conception est adaptée à la situation des travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques afin de les aider à épargner pour leur retraite.

Introduction

Le présent chapitre analyse la situation des travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques au regard des systèmes de retraite par capitalisation, dans le prolongement du thème traité au chapitre 2. Les travailleurs qui ne sont pas dans une relation d'emploi permanente à temps plein ayant parfois un accès plus restreint aux retraites par répartition et accumulant des droits inférieurs, les dispositifs de retraite complémentaire par capitalisation pourraient leur permettre d'améliorer leurs perspectives de retraite. Cela nécessiterait, toutefois, que la conception des dispositifs par capitalisation soit adaptée aux besoins et à la situation spécifiques de ces travailleurs afin de les aider à compléter leurs revenus au titre de la retraite.

Ce chapitre s'emploie à déterminer si la conception de ces dispositifs est adaptée à la situation des travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques en vue de les aider à épargner pour leur retraite. Il s'intéresse aux caractéristiques des dispositifs par capitalisation sous l'angle de leur conception, de manière à analyser l'influence qu'elles peuvent avoir sur la participation, les cotisations et le montant de la retraite de différentes catégories de travailleurs¹. Cette analyse fait partie de l'étude de l'OCDE sur « Le rôle des retraites par capitalisation dans les revenus perçus au titre de la retraite par les personnes occupant des formes d'emploi atypiques », qui vise à faire la lumière sur l'accès aux retraites par capitalisation dont disposent actuellement différentes catégories de travailleurs atypiques, et à évaluer diverses approches destinées à accroître la couverture et le niveau des cotisations².

Les travailleurs atypiques bénéficient d'un accès aux dispositifs de retraite par capitalisation plus limité et, dans ce cadre, de perspectives de revenus au titre de la retraite plus faibles que les salariés permanents à temps plein. Les travailleurs indépendants participent moins à ces dispositifs que ne le font les salariés lorsqu'ils reposent essentiellement sur des plans professionnels, auxquels les indépendants ont rarement accès. Certains pays soumettent les travailleurs indépendants à des cotisations moins élevées ou ne les autorisent pas à épargner autant que les salariés dans le cadre des dispositifs par capitalisation, réduisant ainsi leurs revenus potentiels futurs au titre de la retraite. Les salariés à temps partiel et temporaires participent aussi dans une moindre mesure à ce type de systèmes que les salariés permanents à temps plein. Ils ont en effet moins facilement accès aux plans de retraite professionnels lorsqu'un revenu minimum, un nombre minimum d'heures de travail ou une durée d'emploi minimum est nécessaire pour pouvoir adhérer à un plan. De plus, les périodes d'acquisition des droits, ainsi que la portabilité limitée des droits à retraite et des actifs des dispositifs professionnels influent sur le montant de la retraite des travailleurs qui changent fréquemment d'emploi, en particulier les salariés temporaires. Enfin, la possibilité d'accéder aux avoirs avant l'âge de la retraite peut lever un obstacle à la participation des travailleurs dont le revenu d'activité est instable et fluctuant, mais soulève des questions quant à l'adéquation de leurs revenus au titre de la retraite.

En réponse à la progression de la main-d'œuvre occupant des formes d'emploi atypiques, certains pays devraient améliorer la conception des dispositifs de retraite par capitalisation et la rapprocher plus encore de celle des *Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées* de l'OCDE afin d'offrir à ces travailleurs la possibilité d'épargner dans le cadre de plans complémentaires. Les responsables politiques devraient chercher à empêcher que les travailleurs atypiques ne soient exclus de la participation aux plans, en limitant l'utilisation de critères d'admission basés sur le salaire, les heures de travail, la durée d'emploi et le type de contrat, ou en supprimant de tels critères. Les plans de retraite individuels ne devraient pas, en termes d'accès, établir de distinction entre divers types de travailleurs. De plus, les périodes d'acquisition des droits devraient être réduites au minimum pour permettre aux travailleurs de constituer des droits dès que possible. Les pays devraient aussi favoriser la portabilité des droits à retraite et des actifs accumulés en cas de changement d'emploi.

Le présent chapitre s'articule comme suit. La section 2 analyse l'accès formel et effectif aux retraites par capitalisation de différentes catégories de travailleurs. La section 3 s'intéresse aux différences existant entre les travailleurs en termes de taux et de plafonds de cotisation, ainsi qu'à la possibilité de suspendre le paiement des cotisations. La section 4 étudie, sous l'angle de la conception, les caractéristiques des dispositifs par capitalisation susceptibles d'exercer des influences diverses sur le montant de la retraite de différentes catégories de travailleurs. Enfin, la section 5 conclut.

Accès formel et effectif aux retraites par capitalisation

Sous l'effet de l'association d'un accès formel et de critères d'admission différents, l'accès effectif aux retraites par capitalisation varie selon les catégories de travailleurs. La facilité avec laquelle diverses catégories peuvent avoir accès aux dispositifs par capitalisation peut influencer sur leur capacité d'accumuler des ressources suffisantes pour financer leur retraite et donc d'éviter un net recul de leur niveau de vie une fois à la retraite. Cette section décrit donc tout d'abord l'accès formel aux retraites par capitalisation dont bénéficient actuellement différentes catégories de travailleurs. Elle détaille ensuite les différents critères d'admission auxquels les travailleurs doivent satisfaire pour adhérer effectivement à des dispositifs par capitalisation. Elle contient enfin des statistiques sur les taux de participation effective par catégorie de travailleurs dans les pays pour lesquels des données sont disponibles.

Accès formel

L'accès formel de différentes catégories de travailleurs aux retraites par capitalisation dépend tout d'abord de la structure du système de retraite par capitalisation. Cet accès formel varie de fait selon qu'il s'agit d'un système professionnel ou individuel. Un individu peut s'affilier à un plan de retraite professionnel à condition qu'une relation d'emploi ou professionnelle le lie à l'entité à l'initiative du plan (le promoteur du plan). Les plans professionnels peuvent être institués, conjointement ou séparément, par des employeurs ou des groupements d'employeurs, ou par des organisations syndicales ou professionnelles (de travailleurs indépendants, par exemple). En revanche, l'accès aux plans de retraite individuels n'est pas nécessairement lié à l'existence d'une relation d'emploi. Un fonds de pension ou une institution financière agissant en qualité de prestataire de produits de retraite établit et administre directement les plans. De plus, pour les systèmes professionnels et individuels, la participation des employeurs et/ou des salariés peut être facultative ou obligatoire. Cela influe sur le niveau de participation réel ou sur l'accès

effectif aux retraites par capitalisation de différentes catégories de travailleurs, point qui sera analysé ultérieurement.

L'accès des différentes catégories de travailleurs à ce type de plans varie selon les pays. Le Tableau 3.1 présente une synthèse de la facilité avec laquelle elles ont accès aux plans de retraite professionnels et individuels dans les pays de l'OCDE et dans certains pays du G20 non membres de l'OCDE. L'accès d'une catégorie de travailleurs à un type de plan particulier est qualifié de « total » dans le Tableau 3.1 lorsque la totalité des travailleurs de cette catégorie peut ou doit y adhérer. Il est qualifié de « partiel » lorsque des critères d'admission limitent la possibilité de certains travailleurs de la catégorie concernée de s'affilier au plan, comme des seuils de revenu d'activité ou un certain nombre d'heures de travail. Ainsi, à la deuxième ligne (systèmes professionnels quasi obligatoires) et à la troisième colonne (salariés temporaires), la cellule indique « total » pour le Danemark et la Suède, car les salariés sont tous couverts par des accords d'entreprise, y compris ceux qui sont en contrat temporaire. Pour les Pays-Bas, en revanche, la cellule porte la mention « partiel », car certains types de salariés saisonniers (dans l'agriculture, par exemple) sont dispensés de constituer des droits à retraite dans le cadre d'un dispositif professionnel. Enfin, certains types de plans ne sont pas accessibles (« NA ») à certaines catégories de travailleurs.

Si les salariés disposent toujours d'un accès (total ou partiel) à un plan de retraite professionnel obligatoire ou quasi obligatoire, l'accès dont bénéficient les indépendants varie selon les pays. Dans les systèmes professionnels obligatoires, la loi impose aux employeurs de mettre en place et de participer à un plan, et tous les salariés remplissant les conditions requises doivent y adhérer. L'obligation de s'affilier à un plan de retraite professionnel est étendue aux travailleurs indépendants en Islande, mais ce n'est pas le cas en Australie, en Norvège et en Suisse³. En Australie, toutefois, les sous-traitants qui reçoivent une rémunération totale ou partielle pour leur travail sont considérés comme des salariés aux fins de la retraite et peuvent prétendre aux cotisations patronales obligatoires (système Superannuation). En Suisse, les indépendants peuvent généralement adhérer à des dispositifs professionnels, à l'institution de retraite établie pour leurs salariés ou à la Fondation institution supplétive, à titre facultatif. De plus, dans certains pays, l'obligation faite aux employeurs de mettre en place des plans de retraite pour leurs salariés est inscrite dans des conventions collectives de branche ou nationales. Ces conventions ne couvrant pas toujours la totalité des secteurs, ces systèmes sont considérés comme quasi obligatoires. La participation est obligatoire pour tous les salariés auxquels s'applique la convention collective instaurant le plan. Des plans de retraite professionnels peuvent être créés pour les indépendants dans le cadre d'accords professionnels au Danemark et aux Pays-Bas ; ils sont rares en Suède.

L'accès aux plans de retraite professionnels facultatifs est généralement limité aux salariés, car il dépend couramment de la mise en place de tels plans par les employeurs pour leurs salariés. Dans ces systèmes de retraite, les employeurs peuvent décider librement de créer un plan de retraite pour la totalité ou pour une partie de leurs salariés. Dans la plupart des cas, la participation est aussi facultative pour les salariés qui remplissent les conditions voulues. Font exception la Belgique, la France, le Japon (fonds de pension pour salariés), le Luxembourg et l'Afrique du Sud, où les salariés satisfaisant aux critères d'admission sont tenus d'adhérer au plan mis en place par leur employeur. En Allemagne, au Canada et en Irlande, le caractère obligatoire ou facultatif de la participation des salariés dépend des règles du plan⁴.

Tableau 3.1. **Tableau synthétique : Accès aux plans de retraite par capitalisation pour différentes catégories de travailleurs, par type de plan**

Salariés permanents à temps plein	Travailleurs atypiques					
		Salariés permanents à temps partiel	Salariés temporaires	Travailleurs intérimaires	Sous-traitants	Autres travailleurs indépendants
Professionnels obligatoires (PO)	Total : AUS, FIN, ISL, NOR, CHE	Total : FIN, ISL Partiel : AUS, NOR, CHE	Total : AUS, FIN, ISL Partiel : NOR, CHE	Total : AUS, FIN, ISL Partiel : CHE NA : NOR	Total : AUS, FIN, ISL NA : NOR, CHE	Total : ISL NA : AUS, FIN, NOR, CHE
Professionnels quasi obligatoires (PQO)	Total : DNK, KOR, NLD, SWE	Total : DNK, NLD, SWE Partiel : KOR,	Total : DNK, SWE Partiel : KOR, NLD	Partiel : NLD NA : DNK, KOR, SWE	Total : DNK, NLD NA : KOR, SWE	Total : DNK, NLD NA : KOR, SWE
Professionnels facultatifs (PF)	Total : AUT, BEL, DEU, GRC, IRL, ITA, JPN, LUX, NOR, PRT, SVN, ESP, SWE, USA, BRA, CHN, IDN, ZAF Partiel : CAN, FIN, FRA	Total : BEL, DEU, GRC, ITA, NOR, SVN, ESP, SWE, CHN, IDN, ZAF Partiel : AUT, CAN, FIN, FRA, IRL, JPN, LUX, PRT, USA, BRA	Total : AUT, BEL, GRC, ITA, SVN, SWE, CHN, ZAF Partiel : CAN, FIN, FRA, DEU, IRL, JPN, LUX, PRT, ESP, USA, BRA, IDN NA : NOR	Total : GRC, SVN, SWE, ZAF Partiel : PRT, USA NA : AUT, BEL, CAN, FIN, FRA, DEU, IRL, ITA, JPN, LUX, NOR, ESP, BRA, CHN, IDN	Total : GRC, ITA, NOR, BRA Partiel : PRT, SWE NA : AUT, BEL, CAN, FIN, FRA, DEU, IRL, JPN, LUX, SVN, ESP, USA, CHN, IDN, ZAF	Total : GRC, ITA, NOR, PRT, SVN, BRA Partiel : SWE NA : AUT, BEL, CAN, FIN, FRA, DEU, IRL, JPN, LUX, ESP, USA, CHN, IDN, ZAF
Affiliation automatique (AA)	Total : CAN, ITA, LTU, NZL, POL, TUR, GBR, USA	Total : ITA, LTU, NZL, POL, TUR Partiel : CAN, GBR, USA	Total : LTU, POL, TUR, GBR Partiel : CAN, ITA, NZL, USA	Total : LTU, NZL, POL, TUR, GBR Partiel : CAN, ITA, USA	Total : CAN, LTU, NZL, GBR NA : ITA, POL, TUR, USA	Total : CAN, LTU, NZL, GBR NA : ITA, POL, TUR, USA
Individuels obligatoires (IO)	Total : CHL, DNK, EST, ISR, LVA, MEX, SWE, CHN, IDN	Total : CHL, EST, ISR, LVA, MEX, SWE, CHN, IDN Partiel : DNK	Total : CHL, DNK, EST, ISR, LVA, MEX, SWE, CHN, IDN	Total : CHL, DNK, EST, ISR, LVA, MEX, SWE, CHN, IDN	Total : EST, ISR, LVA, SWE, CHN Partiel : CHL NA : DNK, MEX, IDN	Total : EST, ISR, LVA, SWE, CHN NA : CHL, DNK, MEX, IDN
Individuels facultatifs (IF)	Total : Tous les pays	Total : Tous les pays	Total : Tous les pays	Total : Tous les pays	Total : Tous les pays	Total : Tous les pays

Note : Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »). « Total » indique que les travailleurs ont totalement accès au plan, « partiel » qu'ils y ont un accès limité du fait de critères d'admission et « NA » qu'ils n'y ont pas accès. Dans le cas du Chili, parmi les sous-traitants, seuls les travailleurs indépendants émettant des factures pour leurs prestations de services sont obligatoirement couverts par le système des comptes individuels. En Corée, le système des prestations de retraite est obligatoire et peut prendre deux formes : un régime d'indemnités de fin de contrat et un plan de retraite professionnel. L'employeur est tenu de proposer un régime d'indemnités de fin de contrat, mais il peut aussi mettre en place un plan de retraite professionnel en vertu d'un accord d'entreprise.

Le plus souvent, les indépendants ne bénéficient pas de plans de retraite professionnels facultatifs, car ils n'ont pas d'employeur qui puisse en établir à leur intention. Dans certains pays, toutefois, des associations professionnelles de travailleurs indépendants peuvent mettre en place, sur une base facultative, un plan de retraite professionnel pour leurs adhérents. C'est le cas en Grèce, en Italie, en Norvège, au Portugal et au Brésil⁵.

D'autres options sont offertes par les employeurs aux salariés qui ne sont pas couverts par un plan professionnel facultatif en Allemagne et en Irlande. En Allemagne, les salariés qui sont obligatoirement couverts par le régime de retraite de la sécurité sociale peuvent demander à leur employeur de déduire une partie de leur salaire et de l'investir dans un plan de retraite professionnel (principe de la « conversion salariale »). En Irlande, tous les employeurs ont l'obligation de souscrire un contrat auprès d'un prestataire de comptes

d'épargne-retraite individuels (CERI) afin que les salariés qui ne sont pas couverts par un plan de retraite professionnel aient tous au moins accès à un CERI standard.

Si l'affiliation automatique à un plan de retraite concerne habituellement les salariés, le plan lui-même peut aussi être accessible aux travailleurs indépendants. Dans la plupart des systèmes à affiliation automatique, les employeurs affilient automatiquement leurs salariés à un plan de retraite. La participation des salariés reste facultative, car ils ont la possibilité de sortir du plan. En Nouvelle-Zélande (KiwiSaver), en Pologne (plans d'épargne-retraite, PPK), au Royaume-Uni et en Turquie, les employeurs sont tenus de proposer l'accès à un plan de retraite (professionnel ou individuel) et d'affilier automatiquement leurs salariés à ce plan. Au Canada (régimes de pension agréés collectifs) et aux États-Unis, les employeurs peuvent proposer de leur propre initiative un plan de retraite à affiliation automatique. De plus, au Canada, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, les indépendants peuvent adhérer d'eux-mêmes au système en souscrivant directement un contrat auprès d'un prestataire⁶. En Lituanie, tous les travailleurs de moins de 40 ans, quel que soit leur statut d'emploi, sont automatiquement affiliés à un fonds de pension par un organisme public, avec possibilité de sortie.

Les plans de retraite individuels obligatoires couvrent les salariés comme les indépendants (en totalité ou en partie) dans la plupart des pays. Dans les systèmes de retraite individuels obligatoires, la loi impose à chacun d'adhérer à un plan. Cette obligation incombe à tous les travailleurs en Estonie, en Israël, en Lettonie, en Suède et en Chine. Au Chili, parmi les indépendants, seuls ceux qui émettent des factures sont tenus de cotiser à un plan de retraite. Les indépendants sont dispensés de verser les cotisations obligatoires aux plans de retraite individuels au Danemark (ATP), au Mexique et en Indonésie. Au Danemark, toutefois, les travailleurs indépendants qui ont été couverts par le régime ATP en tant que salarié pendant trois ans au moins peuvent y rester affiliés et y cotiser d'eux-mêmes. De la même manière, au Mexique, les indépendants qui ont fait partie du système formel peuvent continuer de cotiser à titre facultatif au régime obligatoire de l'organisme de sécurité sociale.

Dans l'ensemble des pays, tous les travailleurs ont accès à un plan de retraite individuel facultatif et peuvent en ouvrir un en souscrivant directement un contrat auprès d'un prestataire de retraite. La participation est facultative. L'accès à ces plans est généralement réservé aux personnes qui perçoivent des revenus professionnels, mais dans certains pays, il est ouvert à ceux qui ne touchent pas de revenu d'activité (Allemagne ou Chili, par exemple), et même aux enfants (Chili, Nouvelle-Zélande, République tchèque). Les adhérents peuvent généralement choisir le niveau et la périodicité de leurs cotisations. En revanche, au Japon (fonds de pension nationaux), au Portugal (régime par capitalisation public), en République slovaque (fonds de pension au titre du deuxième pilier) et en Inde (régimes APY et PM-SYM), les règles de chaque plan définissent le niveau et la périodicité des cotisations aux plans individuels facultatifs.

Certains pays proposent différents types de plans de retraite individuels facultatifs à divers types de travailleurs. Ainsi, en Belgique, en France et au Japon, les travailleurs indépendants ont accès à des plans spécifiques auxquels les salariés peuvent rarement adhérer^{7, 8}. L'objectif est peut-être de compenser l'existence de plans de retraite destinés aux seuls salariés, comme les plans professionnels, notamment. En Inde, le régime PM-SYM est conçu pour les travailleurs informels (dits « travailleurs non organisés »).

Critères d'admission

Certains plans fixent des critères d'admission pour limiter le nombre de personnes effectivement autorisées à y adhérer. Il peut s'agir de seuils de revenu minimum, d'un nombre minimum d'heures de travail ou d'une durée d'emploi minimum. La législation peut définir des normes d'admission minimum, de sorte qu'une fois les seuils atteints, les travailleurs peuvent avoir accès aux plans. Les employeurs et les prestataires peuvent cependant proposer des plans de retraite aux travailleurs qui ne les ont pas atteints (comme au Canada ou aux États-Unis).

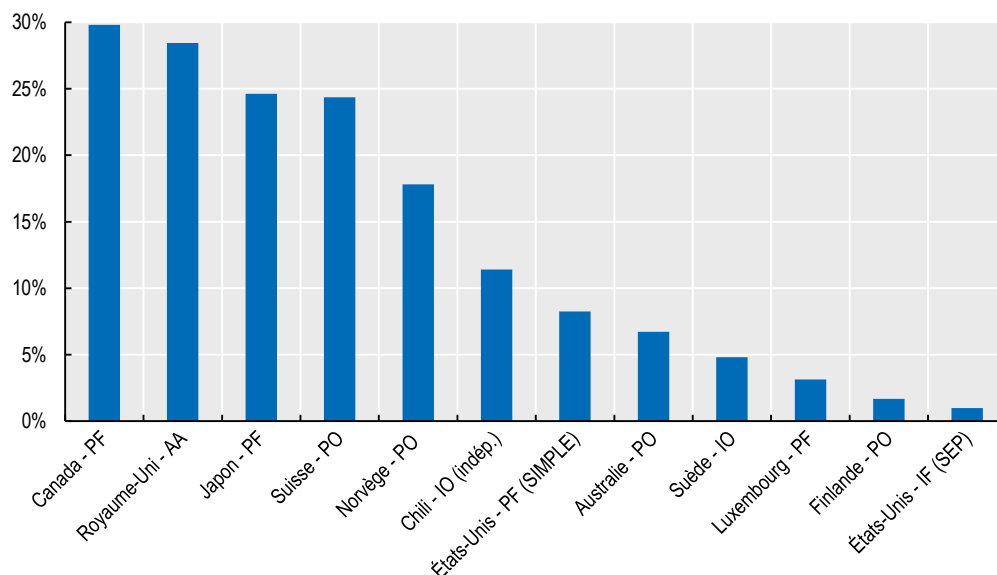
Les seuils de revenu minimum restreignent l'accès des bas revenus aux plans de retraite par capitalisation. Les conséquences peuvent être plus importantes pour les salariés à temps partiel, qui peuvent avoir du mal à atteindre le seuil en raison d'un plus faible nombre d'heures travaillées pour un employeur donné. Le Graphique 3.1 montre que les seuils que doit dépasser le revenu des travailleurs pour qu'ils soient admis à adhérer à un plan de retraite représente de 25 % à 30 % du salaire moyen observé en Suisse, au Japon, au Royaume-Uni et au Canada. Ils s'élèvent à moins de 5 % du salaire moyen en Suède, au Luxembourg et en Finlande⁹. Aux États-Unis, les employeurs qui proposent un plan de retraite (SIMPLE ou SEP) doivent couvrir les salariés qui perçoivent une rémunération supérieure à certains seuils, même s'ils sont libres de le proposer à ceux qui ne les atteignent pas. En revanche, l'Inde a fixé un seuil de revenu maximum pour le régime PM-SYM, auquel seuls les travailleurs non organisés percevant un revenu mensuel pouvant aller jusqu'à 15 000 INR sont autorisés à participer. Les autres pays n'appliquent pas de seuil de revenu.

Les seuils de revenu minimum peuvent être conçus de telle façon que les salariés à temps partiel ne soient pas désavantagés. Aux Pays-Bas, par exemple, le nombre d'heures de travail ne pénalise pas ces salariés lorsqu'un seuil de revenu doit être respecté pour adhérer à un plan de retraite professionnel. En effet, le salaire du travailleur à temps partiel est converti pour obtenir le salaire qui serait perçu à temps plein avant que le seuil ne soit appliqué.

Fixer un nombre minimum d'heures de travail à accomplir pour pouvoir adhérer à un plan exclut certains salariés à temps partiel des personnes admises à participer aux plans de retraite par capitalisation. Ce phénomène est plus courant dans les systèmes de retraite professionnels, comme le montre le Graphique 3.2. En Australie, outre le seuil de revenu d'activité mensuel non revalorisé qui s'applique à l'ensemble des travailleurs, les jeunes de moins de 18 ans et les personnes qui travaillent comme employé à domicile ou employé de maison (nourrice ou aide ménagère, par exemple) doivent travailler au moins 30 heures par semaine pour avoir droit aux cotisations patronales obligatoires au système Superannuation. Au Japon, les plans de retraite professionnels facultatifs fixent le seuil à 75 % des heures de travail d'un temps plein, même si pour les grandes entreprises (comptant au moins 501 salariés), celui-ci est ramené à 20 heures par semaine lorsque le salarié (à l'exclusion des étudiants) reçoit un salaire mensuel au moins égal à 88 000 JPY et peut s'attendre à travailler sans interruption pendant un an au moins. Au Danemark, en Irlande et en Norvège, entre 8 et 9 heures de travail par semaine sont nécessaires pour pouvoir adhérer à un plan de retraite¹⁰. Les autres pays n'appliquent pas de seuil relatif au nombre d'heures de travail.

Graphique 3.1. **Revenu minimum requis pour adhérer à un plan de retraite par capitalisation**

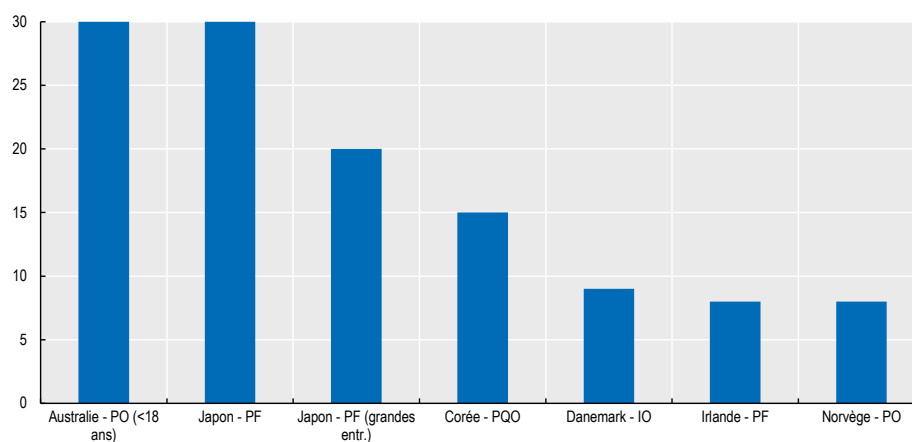
En pourcentage du salaire annuel moyen



Note : Salaire annuel moyen d'un salarié en équivalent temps plein et année pleine. Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »). Pour les États-Unis, « SEP » correspond à Simplified Employee Pension (régime simplifié d'épargne-retraite) et « SIMPLE » à Savings Incentive Match Plans for Employees (plans d'incitation à l'épargne avec abondement). Les limites correspondent au revenu maximum que l'employeur peut exiger avant l'adhésion à un plan de retraite par capitalisation.

Source : Calculs basés sur la base de données de l'OCDE sur les salaires annuels moyens.

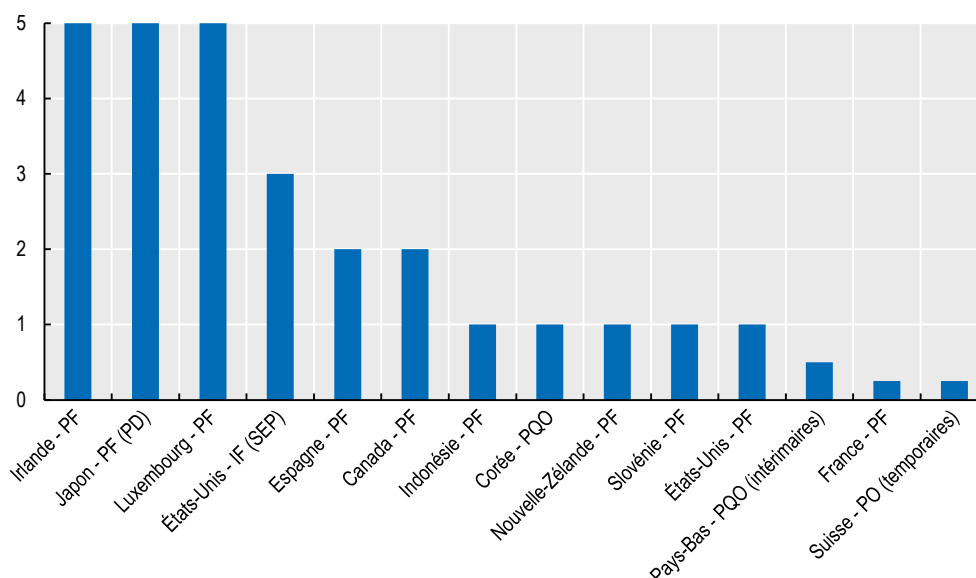
Graphique 3.2. **Nombre minimum d'heures de travail par semaine requis pour adhérer à un plan de retraite par capitalisation**



Note : Lorsque le seuil fixé est exprimé en pourcentage des heures de travail d'un temps plein (Irlande, Japon et Norvège), les calculs reposent sur l'hypothèse qu'un emploi à temps plein correspond à 40 heures de travail par semaine. Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »).

Enfin, les critères de durée d'emploi ou de contrat minimum peuvent aussi restreindre l'accès aux plans de retraite professionnels pour les salariés temporaires. En effet, les salariés peuvent ne pas être autorisés à adhérer à un plan de retraite professionnel dès leur premier jour de travail. Les salariés temporaires risquent alors d'être les plus désavantagés, la durée de leur contrat pouvant être inférieure à la période requise. Le Graphique 3.3 montre que la durée d'emploi minimum requise pour pouvoir participer à un plan de retraite professionnel varie de 13 semaines en Suisse (pour les salariés temporaires) à 5 ans en Irlande, au Japon (prestations définies) et au Luxembourg. Il s'agit de limites supérieures. Au Japon, par exemple, la pratique courante veut que l'on retienne une durée de trois ans, et certaines entreprises autorisent les nouveaux salariés à adhérer immédiatement au plan. Cinq pays fixent la durée d'emploi minimum à un an. Aux États-Unis, une durée d'emploi d'un an est généralement imposée par les plans professionnels. Toutefois, un plan 401(k) classique peut exiger deux années d'emploi pour pouvoir bénéficier des cotisations patronales lorsque le plan prévoit une acquisition des droits immédiate. De plus, en Norvège, les travailleurs saisonniers doivent être couverts par un plan de retraite professionnel obligatoire uniquement lorsque leur activité équivaut à 20 % au moins d'un emploi en année pleine. Les autres pays ne fixent pas de critères de durée d'emploi ou de contrat minimum, ou n'ont pas de règles légales.

Graphique 3.3. **Nombre minimum d'années d'emploi requis pour adhérer à un plan de retraite par capitalisation**



Note : Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »). Pour les États-Unis, « SEP » correspond à Simplified Employee Pension (régime simplifié d'épargne-retraite). Les employés doivent être affiliés au plan SEP dès lors qu'ils ont travaillé pour l'employeur pendant au moins trois des cinq dernières années. Pour les Pays-Bas, les informations se rapportent aux travailleurs intérimaires. Pour la Suisse, elles concernent les travailleurs temporaires.

Accès effectif

Les systèmes de retraite obligatoires et quasi obligatoires parviennent généralement à des taux de participation globale supérieurs à ceux des systèmes facultatifs. Le

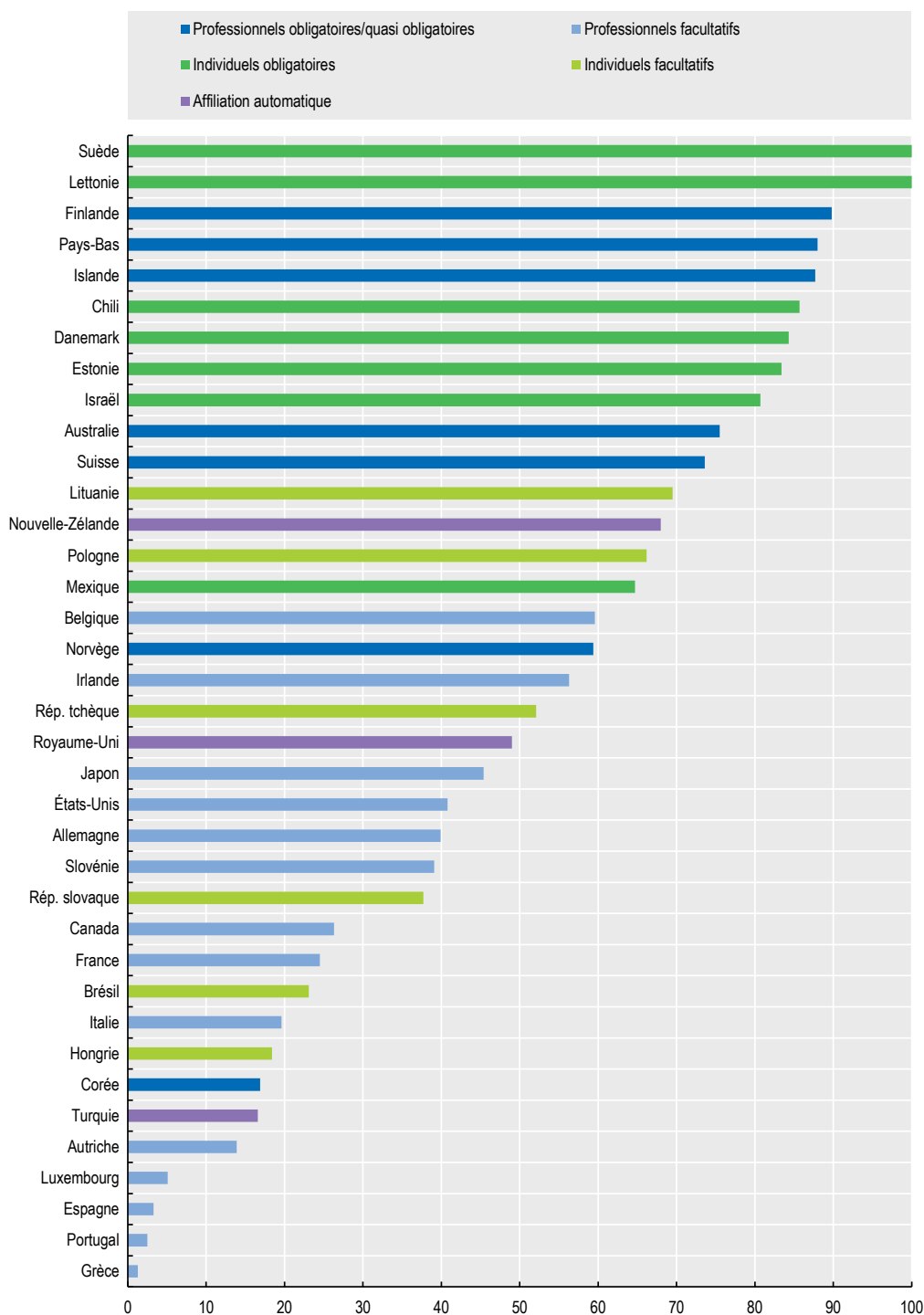
Graphique 3.4 montre que dans la plupart des pays dotés de systèmes obligatoires, plus de 70 % de la population d'âge actif participent à un plan de retraite par capitalisation. Néanmoins, les pays où l'emploi informel est très développé (comme le Mexique) n'atteignent pas ce seuil¹¹. À l'opposé, aucun pays pourvu d'un système facultatif n'obtient un taux de participation supérieur à 70 %. Les plans individuels facultatifs liés au système de retraite public (comme le deuxième pilier en Lituanie, en Pologne et en République slovaque) affichent des taux de participation relativement élevés, variant de 40 % à 70 %. Enfin, les taux de participation peuvent être très faibles pour les plans professionnels facultatifs (moins de 15 % en Autriche, au Luxembourg, en Espagne, au Portugal et en Grèce, par exemple). De fait, la participation à ces plans requiert la conjugaison de trois éléments : i) que l'employeur propose un plan, ii) que le salarié remplisse les conditions voulues pour y adhérer et iii) que le salarié admis à en bénéficier choisisse de participer à ce plan.

Dans les systèmes de retraite qui reposent principalement sur des plans professionnels, la participation des travailleurs indépendants est habituellement inférieure à celle des salariés. Les données sur les taux de participation aux retraites par capitalisation en fonction du statut d'emploi sont rares. La partie gauche du Graphique 3.5 fait apparaître les taux de participation aux plans de retraite facultatifs (professionnels et individuels) pour sept pays, et la partie droite la proportion de travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui possèdent des droits ou des actifs dans le cadre d'un dispositif professionnel pour six pays. Au Danemark, aux États-Unis, en Irlande, en Italie, au Japon, au Royaume-Uni, en Suède et en Suisse, les salariés ont plus de chances de participer à un dispositif de retraite par capitalisation que les travailleurs indépendants. Ces pays recourent principalement à des systèmes de retraite professionnels (facultatifs ou obligatoires), qui couvrent rarement les travailleurs indépendants. De plus, aux Pays-Bas, seuls quelque 20 % des indépendants ont déclaré dans une enquête que leur emploi actuel ou leur emploi précédant leur départ en retraite leur donnait droit à une pension de retraite, contre 84 % du total des salariés interrogés (Karpowicz, 2019[1]). En Australie, si la quasi-totalité des salariés cotisent aux fonds Superannuation, seuls 27 % des travailleurs indépendants y ont cotisé en 2016-17¹². Au Chili, en 2017, 86 % des salariés cotisaient régulièrement au système de retraite, contre seulement 6 % des indépendants¹³. Au Danemark, 81 % des salariés cotisaient à un plan de retraite professionnel ou individuel en 2017, contre 53 % des travailleurs indépendants. En outre, 66 % des indépendants ont épargné moins de 5 % de leur revenu brut au cours de l'année, les salariés n'étant que 16 % à avoir épargné aussi peu¹⁴. Enfin, il est intéressant de noter qu'une grande partie des indépendants s'attend tout de même à toucher des prestations de retraite au titre de plans professionnels obligatoires ou quasi obligatoires au Danemark (51 %), en Suède (74 %) et en Suisse (55 %), puisqu'ils ont accumulé des droits à retraite ou des actifs à cet effet dans le cadre de leurs précédents emplois salariés.

Les dispositifs de retraite destinés aux travailleurs indépendants peuvent contribuer à combler l'écart de participation existant avec les salariés. En Belgique, en France et au Japon, les indépendants ont accès à des plans de retraite individuels facultatifs dédiés auxquels les salariés ne peuvent pas adhérer. De plus, en Allemagne, les retraites de base (« Rürup ») ont été conçues pour les indépendants, même si les autres contribuables peuvent aussi y participer. Le Graphique 3.5 montre qu'en Belgique, la participation aux plans facultatifs est identique pour les salariés (via les plans professionnels) et pour les indépendants (via les plans individuels dédiés). En France, 35 % des travailleurs indépendants cotisent à des plans individuels dédiés (contrats Madelin), tandis que 15 % seulement des salariés cotisent à un plan de retraite professionnel (6 % à un PERCO et 9 % à d'autres dispositifs professionnels). En Allemagne, 11,5 % des travailleurs indépendants

Graphique 3.4. Participation globale aux retraites par capitalisation par type de plans, 2017 ou dernière année pour laquelle des données sont disponibles

En pourcentage de la population d'âge actif

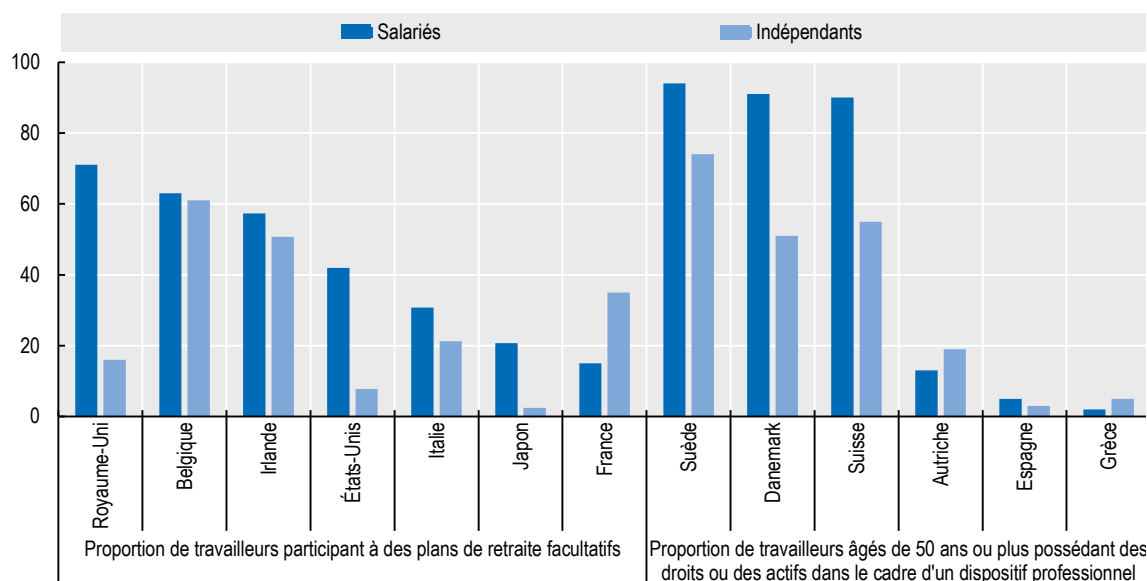


Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

âgés de 40 à 59 ans possèdent un contrat de retraite de base, contre 1.8 % des salariés seulement¹⁵. Au Japon, toutefois, les indépendants sont très peu nombreux à participer aux

Graphique 3.5. **Participation aux retraites par capitalisation par statut d'emploi**

En pourcentage de la population concernée



Source : Sources nationales pour la participation aux plans de retraite facultatifs et septième vague de l'enquête SHARE pour les travailleurs âgés de 50 ans ou plus possédant des droits à retraite dans le cadre d'un dispositif professionnel (Rapport technique : utilisation des données SHARE pour évaluer l'adéquation des retraites en Europe).

fonds de pension nationaux, qui correspondent aux plans individuels facultatifs dédiés. Le fait que la participation à ces plans devienne obligatoire après l'adhésion peut limiter leur utilisation.

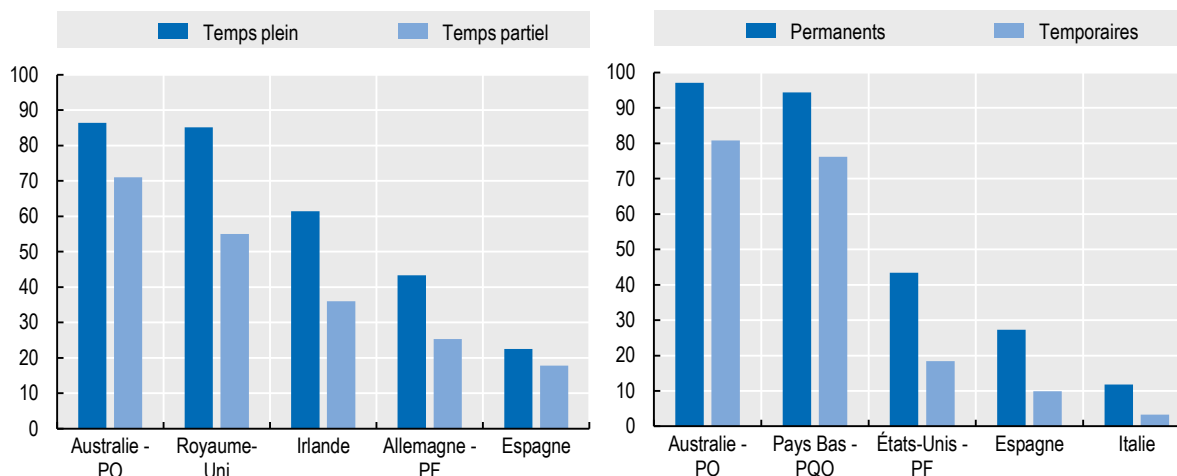
Les salariés à temps partiel et temporaires participent moins aux retraites par capitalisation que les salariés à temps plein et permanents. Les taux de participation par type de contrat ne sont disponibles que pour quelques pays. Comme le montre la partie gauche du Graphique 3.6, dans les cinq pays pour lesquels des données sont disponibles, les salariés à temps partiel participent moins aux retraites par capitalisation que les salariés à temps plein. Les seuils minimum de revenu d'activité et d'heures de travail ont tendance à exclure les salariés à temps partiel de la population admise à adhérer aux plans de retraite professionnels. Les critères minimum de durée d'emploi et de contrat peuvent aussi expliquer en partie que les travailleurs temporaires participent moins aux plans de retraite professionnels que les salariés permanents, comme le montre la partie droite du Graphique 3.6.

Niveau des cotisations

Les différentes catégories de travailleurs peuvent ne pas être soumises aux mêmes règles au regard des cotisations, qui viennent s'ajouter à des règles variables en termes d'accès, ce qui risque d'inciter certains travailleurs à moins épargner pour leur retraite que d'autres. Cette situation peut tenir au fait que les salariés et les indépendants adhèrent à des types de plans différents auxquels s'appliquent des règles diverses en matière de cotisations, ou que les règles régissant les cotisations varient selon le type de travailleurs au sein d'un même plan. On observe des différences entre les travailleurs en termes de taux

Graphique 3.6. **Participation aux retraites par capitalisation par type de contrats**

En pourcentage de la population concernée



Note : Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi-obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »). Pour le Royaume-Uni, la participation correspond aux retraites professionnelles, qui englobent les plans professionnels facultatifs et les plans individuels de groupe.

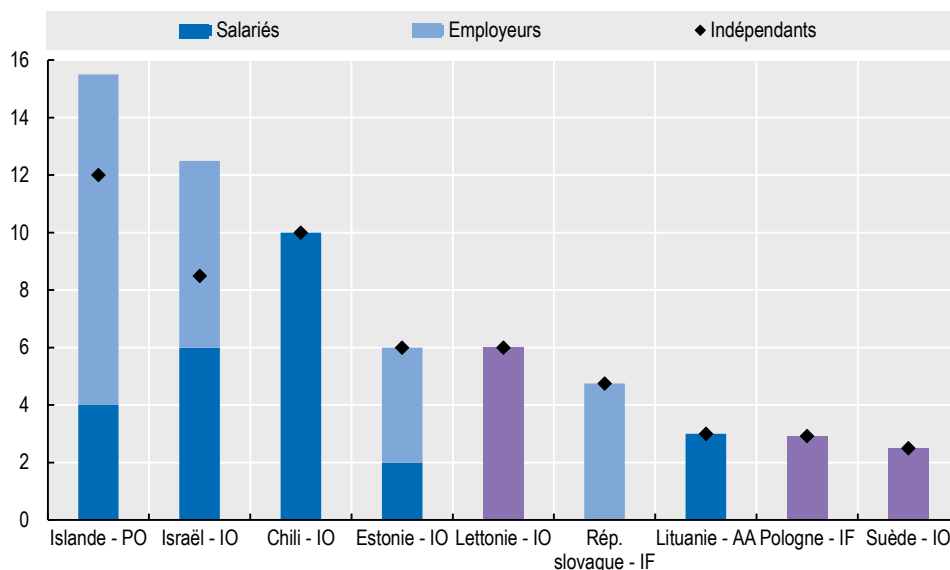
Source : Chapitre 4 des *OECD Pensions Outlook 2012* et sources nationales.

et de plafonds de cotisation ainsi que de possibilité de suspendre le versement de ces cotisations.

Taux de cotisation

Les taux de cotisation minimum ou obligatoires imposés aux travailleurs indépendants sont soit égaux soit inférieurs à ceux qui sont fixés pour les salariés, lesquels peuvent partager le coût avec leur employeur. Le Graphique 3.7 fait apparaître les taux de cotisation minimum ou obligatoires qui s'appliquent aux plans de retraite qui couvrent tous les types de travailleurs. Pour les salariés, le taux de cotisation se subdivise en part individuelle et part patronale. En Islande et en Israël, les cotisations obligatoires aux retraites par capitalisation sont plus basses pour les indépendants que pour les salariés. La différence est de 4 points de pourcentage en Israël et de 3.5 points en Islande. En Chine, les salariés versent 8 % de leur salaire au régime de retraite de base des travailleurs urbains, tandis que les indépendants peuvent choisir de verser de 100 RMB à 2 000 RMB par an au régime de retraite national de base des résidents, qui est équivalent (pilier 1b). Dans les autres pays, les taux de cotisation globaux sont les mêmes pour tous les types de travailleurs. Si les indépendants doivent payer eux-mêmes l'intégralité des cotisations, les salariés en partageant le coût avec les employeurs dans tous les pays figurant au Graphique 3.7, à l'exception du Chili et de la Lituanie.

Le fait de ne pas appliquer les mêmes critères à divers types de travailleurs pour les cotisations aux plans de retraite par capitalisation obligatoires peut conduire à des différences de rémunération effectivement perçue. Cela peut aussi créer une incitation à développer les prestations de services dans le cadre de dispositifs de type « indépendant » (sous-traitants, par exemple) et non à travers une relation d'emploi avec des salariés. Lorsque le taux de cotisation global des salariés, qui englobe la cotisation salariale et la cotisation patronale, est supérieure à celle des travailleurs indépendants, ceux-ci perçoivent, toutes choses égales par ailleurs, une rémunération effective plus importante.

Graphique 3.7. **Taux de cotisation minimum ou obligatoires s'appliquant aux plans de retraite couvrant les salariés et les indépendants**

Note : Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi-obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »). Les segments hachurés correspondent aux cas où le taux de cotisation ne peut pas être scindé précisément en part salariale et en part patronale.

Fournir des services à travers ce type de dispositif peut sembler plus intéressant, car il peut en découler un revenu effectif plus élevé ou un coût de l'emploi plus bas, ce qui permet d'investir davantage ou de réduire les prix, et donc peut-être de gagner des parts de marché. Malheureusement, cela peut aussi engendrer un risque accru de recul plus marqué du niveau de vie lors du départ en retraite, lorsque les travailleurs n'épargnent pas spontanément davantage dans le cadre d'un plan de retraite facultatif. Fixer, pour les salariés et les indépendants, le même taux de cotisation global dans les systèmes de retraite obligatoires garantit à l'ensemble des travailleurs le même taux de remplacement à leur départ en retraite. Certaines catégories de travailleurs indépendants peuvent éprouver des difficultés, toutefois, à payer l'équivalent des cotisations patronales et salariales, en particulier lorsqu'ils perçoivent un revenu d'activité bas et fluctuant.

Dans les systèmes facultatifs, la perspective de bénéficier de cotisations patronales incite les salariés à cotiser eux-mêmes aux retraites par capitalisation. Ce type d'incitation n'existe pas pour les travailleurs indépendants, qui risquent donc de moins cotiser à des systèmes facultatifs. Les salariés peuvent de fait tirer avantage des cotisations patronales dans le cadre de plans professionnels, voire individuels (les employeurs ont ainsi la possibilité de cotiser au plan de retraite individuel facultatif de leurs salariés en Estonie, en Finlande, en Islande et en République tchèque). Dans les systèmes facultatifs où les salariés peuvent décider de participer ou non à un plan de retraite proposé par leur employeur, les cotisations patronales peuvent créer une incitation à y adhérer, car seuls les salariés qui décident de s'y affilier ont droit aux cotisations patronales. Les études consacrées à ce sujet montrent qu'aux États-Unis, l'existence d'un abondement de l'employeur aux plans de retraite professionnels tire la participation à la hausse (Choi, 2015[2] ; Madrian, 2013[3]). On n'observe aucune incitation de ce type pour les travailleurs indépendants. Lorsqu'ils cotisent à un plan facultatif, mais qu'ils ne prennent pas aussi en charge la part patronale

des cotisations, les indépendants auront accumulé moins d'actifs à leur départ en retraite et ils percevront des prestations inférieures.

Plafonds de cotisation

Les plafonds de cotisation peuvent aussi influencer sur le niveau des cotisations, même si la plupart des pays n'établissent pas de différence entre les divers types de travailleurs. On trouvera au Tableau 3.2 une liste des pays classés selon que le plafond de cotisation est identique ou différent pour les salariés et les indépendants. Les cotisations aux dispositifs de retraite par capitalisation sont généralement plafonnées, notamment lorsqu'elles peuvent être déduites du revenu imposable des personnes physiques. Même si les individus et les employeurs ne cotisent pas toujours à hauteur du montant maximum, le plafond détermine le niveau de cotisation maximum et peut, au final, influencer sur le revenu futur au titre de la retraite. La majorité des pays fixent le même plafond de cotisation pour toutes les catégories de travailleurs. En d'autres termes, le plafond global appliqué aux cotisations salariales et patronales est le même que celui qui est valable pour les cotisations versées par les indépendants seuls.

Tableau 3.2. Différence de plafonds de cotisation globaux entre les salariés et les indépendants

Plafond identique pour les salariés et les indépendants	Plafond plus élevé pour les salariés	Plafond plus élevé pour les indépendants
Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Lettonie, Lituanie, Mexique, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède, Afrique du Sud, Inde, Indonésie	Corée* Finlande* (plans facultatifs) Irlande* Israël Luxembourg* Norvège* Pologne* République tchèque* Brésil* Chine	Belgique (pension libre complémentaire) France Japon Suisse (plans individuels)

Note : La Nouvelle-Zélande et la Turquie n'ont pas de plafond de cotisation. Les pays suivis d'un * ont établi un plafond distinct ou n'en ont pas fixé pour les cotisations patronales. Au Portugal, il n'existe pas de distinction *a priori* entre les salariés et les indépendants, mais les plafonds de cotisation dépendent des règles du plan et peuvent varier selon les travailleurs.

Dans certains pays, le plafond relatif aux cotisations versées par ou pour le compte des salariés est plus élevé que le celui fixé pour les indépendants. Dans le cas de la Corée, de la Finlande, de l'Irlande, du Luxembourg, de la Norvège, de la Pologne, de la République tchèque et du Brésil, deux plafonds différents s'appliquent aux cotisations salariales/individuelles et aux cotisations patronales. Si le plafond peut être le même pour les cotisations individuelles de tous les travailleurs quels qu'ils soient, la possibilité qu'ont les salariés de bénéficier également des cotisations patronales relève leur plafond global par rapport aux indépendants. Ainsi, au Luxembourg, chaque travailleur peut cotiser à un plan individuel facultatif à concurrence de 3 200 EUR. Cela étant, les salariés peuvent aussi bénéficier de cotisations patronales dans le cadre d'un plan professionnel, dans la limite de 20 % de leur rémunération ordinaire. Dans le cas de la Chine, les salariés et les indépendants ont accès à des plans différents, auxquels s'appliquent des plafonds de cotisation différents.

Enfin, en Belgique, en France, au Japon et en Suisse, les indépendants peuvent cotiser davantage à certains plans de retraite par capitalisation que les salariés. En Belgique, les

salariés qui ne sont pas couverts par un plan de retraite professionnel ainsi que les travailleurs indépendants ont accès aux plans de retraite connus sous le nom de « pensions libres complémentaires ». Le plafond fixé pour les salariés correspond au plus élevé des deux montants suivants : 1 600 EUR, ou 3 % du salaire brut perçu deux années auparavant. Les indépendants, en revanche, peuvent cotiser à hauteur de 8.17 % de leurs revenus professionnels, ou de 3 187.04 EUR si ce chiffre est plus élevé. En France, la cotisation globale des salariés aux plans professionnels est limitée à 8 % de 8 plafonds annuels de la sécurité sociale. Les travailleurs indépendants enregistrant des bénéfices imposables élevés peuvent cotiser à concurrence de 10 % de 8 plafonds annuels de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 15 % de 7 plafonds annuels de la sécurité sociale dans les contrats Madelin. Au Japon, les indépendants bénéficient d'un plafond global (816 000 JPY) supérieur à celui des salariés qui se voient proposer un plan professionnel par leur employeur (soit 660 000 JPY pour un plan professionnel et un plan individuel, quels qu'ils soient). Le montant relativement plus élevé du plafond imposé aux indépendants peut servir à compenser le fait qu'ils sont exclus du régime de retraite public lié à la rémunération. Enfin, en Suisse, les travailleurs indépendants peuvent cotiser à des plans individuels à hauteur de 20 % de leur revenu imposable dans la limite de 34 128 CHF, contre 6 826 CHF seulement pour les salariés, afin de tenir compte du fait que les indépendants sont pas tenus de cotiser à des plans professionnels¹⁶.

Suspension des cotisations

La possibilité de suspendre le paiement des cotisations passe pour être plus facilement accordée aux indépendants qu'aux salariés. Cette suspension influe aussi sur le montant total des cotisations versées pendant la vie active. En règle générale, le paiement des cotisations aux plans de retraite professionnels ne peut être interrompu pendant la période d'emploi, alors que les travailleurs peuvent souvent décider librement d'augmenter, de diminuer ou de cesser leur versement à tout moment dans le cadre des plans de retraite individuels. Si cette souplesse dans le calendrier de versement des cotisations peut être la bienvenue pour certaines catégories de travailleurs, en particulier ceux dont le revenu d'activité est instable, elle soulève aussi des préoccupations en termes d'adéquation lorsque les personnes concernées ne majorent pas leurs cotisations après coup pour combler leur retard.

Montant des revenus au titre de la retraite

Certaines caractéristiques des dispositifs par capitalisation en termes de conception peuvent avoir des répercussions variées sur le montant des revenus au titre de la retraite de diverses catégories de travailleurs. Lorsqu'une période d'acquisition des droits est définie, dans les régimes professionnels notamment, les travailleurs qui participent et cotisent aux retraites par capitalisation peuvent, en cas de changement d'emploi, perdre une partie de leurs droits (plans à prestations définies) ou la part de leurs actifs (plans à cotisations définies) qui est liée aux cotisations patronales. De plus, les fonds accumulés risquent de diminuer lorsque les travailleurs changent d'emploi (absence de portabilité) ou lorsqu'ils peuvent avoir accès à leurs avoirs avant l'âge de la retraite (accès anticipé), ce qui influe au final sur leurs revenus futurs au titre de la retraite.

Période d'acquisition des droits

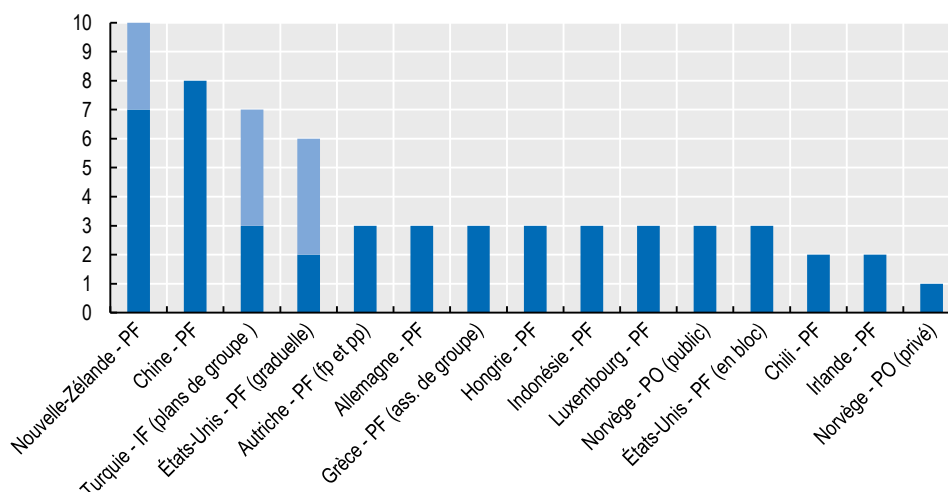
En adhérant à un plan de retraite professionnel, les salariés ne commencent pas nécessairement à constituer des droits à retraite ou à accumuler des actifs à cette fin dès le

premier jour. Certains plans appliquent une période d'acquisition des droits, qui correspond au laps de temps pendant lequel une personne doit adhérer au plan (c'est-à-dire y cotiser ou bénéficier de cotisations faites en son nom) avant d'acquérir la pleine propriété des droits en cours de constitution ou des actifs qui s'accumulent dans le cadre de ce plan. Cette période d'acquisition vient s'ajouter au nombre d'années d'emploi que le travailleur doit avoir effectué avant d'adhérer au plan (Graphique 3.3). Si les cotisations salariales sont immédiatement acquises dans l'ensemble des pays et pour tous les types de plans, ce n'est pas toujours le cas pour les cotisations patronales. Cela peut pénaliser les travailleurs temporaires et ceux qui changent souvent d'emploi, y compris entre les secteurs formel et informel, car ils risquent de ne pas travailler pour l'employeur suffisamment longtemps pour acquérir ces cotisations, qui seraient alors perdues.

Dans une majorité de pays, les cotisations patronales aux plans de retraite professionnels sont immédiatement acquises par les salariés. À l'exception de la Norvège, l'acquisition immédiate est la règle pour les plans de retraite professionnels obligatoires et quasi obligatoires¹⁷. L'acquisition immédiate des cotisations patronales s'applique aussi aux plans facultatifs en Autriche (assurance directe et assurance professionnelle de groupe), en Belgique, au Canada (compétence fédérale), en Espagne, en Grèce (fonds d'assurance professionnels), en Italie, au Japon (plans d'entreprise à cotisations définies), en Lettonie, en Nouvelle-Zélande (KiwiSaver), en Pologne, au Royaume-Uni, en Slovaquie, en Afrique du Sud et en Inde (système de retraite national).

La durée maximum de la période d'acquisition des droits appliquée aux cotisations patronales dans chaque plan professionnel varie fortement d'un pays à l'autre. Comme le montre le Graphique 3.8, elle est d'un an seulement en Norvège pour les salariés du secteur privé et de deux ans au Chili et en Irlande. Une période d'acquisition de trois ans au plus s'applique en Allemagne, en Autriche (fonds de pension et plans provisionnés), en Grèce (assurance retraite de groupe), en Hongrie, au Luxembourg, en Norvège (pour les salariés du secteur public) et en Indonésie. Aux États-Unis, les plans de retraite professionnels peuvent prévoir une acquisition des droits « en bloc » ou « graduelle »¹⁸. Ainsi, pour les plans 401(k), l'acquisition en bloc implique que les droits sont acquis à 100 % après trois ans de participation au plus. Dans le cadre de l'acquisition graduelle, 20 % des cotisations patronales sont acquises au bout de 2 ans, 40 % de 3, 60 % de 4, 80 % de 5, et 100 % de 6¹⁹. Enfin, en Autriche (fonds de soutien), en France (retraites dites « article 39 ») et en Norvège (plans AFP), les salariés n'acquièrent pleinement les droits constitués dans leur plan professionnel à prestations définies que lorsqu'ils quittent l'employeur pour prendre leur retraite. En d'autres termes, la totalité des droits sont perdus lorsque le salarié change d'employeur ou cesse toute activité avant l'âge de la retraite défini dans les règles du plan. Cela pèse sur la mobilité de la main-d'œuvre.

Dans l'Union européenne, la période d'acquisition des droits ne peut dépasser trois ans pour les travailleurs qui partent s'installer dans un autre État membre. La directive « portabilité » de l'UE (ou « Directive relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire ») limite à trois ans la période cumulée totale lorsqu'un délai d'attente et une période d'acquisition minimum sont appliqués par des plans de retraite professionnels. Toutefois, la Directive mentionne uniquement les travailleurs « sortants », c'est-à-dire les adhérents d'un plan qui s'installent dans un autre État membre. Aucune règle européenne ne régit la période d'acquisition des droits maximum pour ceux qui restent dans un État membre donné. Néanmoins, il est prévu que les pays ne fassent pas de différence entre les travailleurs mobiles et non mobiles dans

Graphique 3.8. **Durée maximum de la période d'acquisition des droits appliquée aux cotisations patronales aux plans de retraite professionnels**

Note : Ce graphique représente le maximum autorisé et les employeurs peuvent choisir de fixer une période d'acquisition des droits inférieure. Les segments hachurés correspondent à une acquisition graduelle. Pour les États-Unis, les chiffres correspondent aux plans 401(k) traditionnels. Des règles différentes s'appliquent aux plans à prestations définies et de protection (safe harbour). Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi-obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »).

l'application de la Directive, de telle sorte que l'ensemble des travailleurs couverts par un plan de retraite professionnel doivent travailler trois ans maximum pour leur employeur avant d'acquérir des droits.

Portabilité des droits à retraite et des actifs

Les questions liées à la portabilité des droits à retraite et des actifs correspondants se posent essentiellement pour les plans professionnels et peuvent avoir des conséquences néfastes pour les travailleurs qui changent fréquemment d'emploi, et notamment les salariés en contrat temporaire. Lorsqu'ils changent d'employeur, les adhérents à un plan de retraite professionnel qui leur a été proposé par leur ancien employeur peuvent rarement continuer d'y cotiser. De plus, le nouvel employeur peut ne pas offrir de plan professionnel, et les travailleurs risquent donc de cesser d'épargner pour leur retraite. Lorsque le nouvel employeur propose un plan, il n'est pas toujours possible de fusionner le plan précédent et le plan actuel, notamment pour les dispositifs à prestations définies, de sorte que les salariés peuvent se retrouver avec de multiples comptes de retraite inactifs hérités de leurs emplois antérieurs. Inversement, la portabilité des systèmes de retraite principalement fondés sur des plans individuels est, par définition, totale. Les plans de retraite individuels peuvent suivre les adhérents tout au long de leur carrière et accepter toutes les cotisations, quel que soit l'employeur et le type de travail accompli.

Dans la plupart des pays, les travailleurs ont la possibilité de maintenir les droits et actifs qu'ils ont accumulés dans le plan professionnel de leur employeur précédent ou de les transférer vers celui de leur nouvel employeur lors du changement d'emploi. Le Tableau 3.3 répertorie les options proposées aux travailleurs pour leurs droits et leurs actifs dans le cadre d'un plan professionnel. Dans la majorité des pays, il est possible de maintenir les droits différés et les actifs dans le plan ou de les transférer vers un nouveau

plan professionnel. Seules la Corée et la Turquie ne proposent aucune de ces options, et un salarié qui quitte son emploi avant d'avoir atteint l'âge de la retraite peut recevoir un capital au titre de ses années d'activité. En Turquie, les salariés peuvent aussi transférer leurs actifs vers un plan individuel. Au Canada et au Japon, les travailleurs peuvent commencer à percevoir un revenu de retraite dans le cadre de leur plan professionnel lorsqu'ils quittent un employeur, même si cela se produit avant l'âge de la retraite.

Tableau 3.3. Options proposées pour les droits à retraite des plans professionnels en cas de changement d'emploi

Pays	Type de plan	Droits différés	Transfert vers le plan professionnel du nouvel employeur	Transfert vers un plan individuel	Perception d'une rente / d'un revenu au titre de la retraite	Rachat	Poursuite des cotisations au même plan
Allemagne	PF	X	X			Si valeur de rachat des prestations de retraite constituées < 31.15 EUR/mois	
Australie	PO	X	X			Si avoirs < 200 AUD	X
Autriche	PF	X	X			Si prestations acquises < 12 600 EUR	X
Belgique	PF	X	X				X
Canada	PF	X	X	Vers des plans immobiliers	X		X
	AA	X	X	Vers des plans immobiliers	X		
Chili	PF		X	X		X	
Corée	PQO					X	
Danemark	PQO	X	X	Pour les indépendants			X
Espagne	PF	X	X	X			
États-Unis	PF	X	X	X		X	
Finlande	PO	X					X
France	PF	X	X	X			X
Grèce	PF	X	X			X	X
Irlande	PF	X	X	X			
Islande	PO	X					X
Italie	PF	X	X	X		X	X
Japon	PF – FPS		X	Vers l'ANFP	Si durée d'adhésion = 20 ans	Si durée d'adhésion = 3 ans	
	PF – PD		X	Vers l'ANFP			
	PF – CD		X				
Luxembourg	PF	X	X			En cas de fin de l'affiliation à la sécurité sociale ; de droits différés restreints	
Norvège	PO	X	X				
Nouvelle-Zélande	AA	X	X			X	X
	PF		X				
Pays-Bas	PQO	X	X			Si droits restreints	X (jusqu'à 10 ans pour les indépendants)
Pologne	PF	X	X	X			

Tableau 3.3. **Options proposées pour les droits à retraite des plans professionnels en cas de changement d'emploi (suite)**

Pays	Type de plan	Droits différés	Transfert vers le plan professionnel du nouvel employeur	Transfert vers un plan individuel	Perception d'une rente / d'un revenu au titre de la retraite	Rachat	Poursuite des cotisations au même plan
Portugal	PF	X	X	X			
Royaume-Uni	AA	X	X	X		Si durée d'activité < 2 ans	X
Slovénie	PF	X	X				
Suède	PQO	X					X
Suisse	PO	X	X			En cas de création d'une activité d'indépendant ; de déménagement à l'étranger ; de capital acquis < cotisations annuelles	
Turquie	PF			X		X	
Afrique du Sud	PF	X	X	X			
Brésil	PF	X	X			X	X
Indonésie	PF	X	X	X		Si durée adhésion < 3 ans	

Note : Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi-obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »).

Le transfert des droits constitués dans le cadre de dispositifs professionnels vers des plans individuels est plus rarement autorisé. Lorsqu'un salarié cesse de travailler pour un employeur, les droits et les actifs accumulés dans un dispositif professionnel peuvent être transférés vers un plan de retraite individuel au Canada, au Chili, au Danemark, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Irlande, en Italie, au Japon, en Pologne, au Portugal, au Royaume-Uni, en Turquie, en Indonésie et en Afrique du Sud. Au Canada, ce type de transfert est possible uniquement vers des plans individuels immobilisés, dont les avoirs ne peuvent guère être utilisés à d'autres fins que le service d'une pension de retraite. Au Danemark, seuls les travailleurs indépendants ont le droit de transférer vers un plan individuel les droits à retraite constitués en tant que salarié. Au Japon, les droits relatifs aux plans à prestations définies et à cotisations définies peuvent être transférés vers le plan individuel à cotisations définies de l'Association nationale des fonds de pension (ANFP).

Dans certains pays, les anciens salariés peuvent racheter les droits constitués d'un faible montant. En Allemagne, en Australie, en Autriche, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suisse, ces sommes sont directement versées aux personnes concernées, et non conservées en tant que droits différés ou transférées vers un autre plan (Tableau 3.3). Cela peut notamment éviter que les frais de gestion n'engloutissent la totalité des actifs en cas de maintien des actifs dans le plan. Au Royaume-Uni, les salariés qui quittent leur employeur après moins de deux années d'activité peuvent prétendre à un remboursement de leurs cotisations. Cela concerne plus probablement les travailleurs temporaires. Aux États-Unis, les employeurs peuvent contraindre les employés sortants à retirer leurs avoirs du plan lorsqu'ils sont inférieurs à 1 000 USD. Au Brésil et en Indonésie, les salariés peuvent se voir rembourser leurs cotisations, majorées des intérêts. En Suisse, les travailleurs peuvent toucher les droits qu'ils ont acquis sous forme de capital dès lors qu'ils créent une activité d'indépendant et qu'ils ne sont plus couverts par le système de retraite professionnel obligatoire.

Lorsqu'ils changent d'emploi, les travailleurs peuvent continuer de cotiser au même plan professionnel dans plusieurs pays. Dans les systèmes de retraite professionnels qui s'articulent notamment autour de conventions collectives (de branche), un salarié qui part travailler chez un employeur couvert par la même convention collective conserve le même fonds de pension, et la portabilité est automatique. C'est le cas en Australie, en Belgique, au Danemark, aux États-Unis, en Finlande, en Islande, aux Pays-Bas, en Suède, et en Afrique du Sud. En l'absence de conventions collectives, il est néanmoins possible de continuer de cotiser au même plan en Australie, en Autriche (sauf pour les plans provisionnés et les fonds de soutien), au Canada (RPAC), en France, en Grèce, au Royaume-Uni et au Brésil. Au Royaume-Uni, notamment, ceux qui optent pour le travail indépendant peuvent recourir au *National Employment Saving Trust* (NEST). Aux Pays-Bas, les travailleurs indépendants peuvent être autorisés à continuer de cotiser d'eux-mêmes au plan auquel ils ont adhéré en tant que salarié pendant les dix ans qui suivent la fin de la relation d'emploi.

Accès anticipé aux avoirs

La souplesse d'accès aux avoirs accumulés dans les dispositifs par capitalisation avant l'âge de la retraite devrait être limitée à des circonstances exceptionnelles, car elle réduit les revenus futurs au titre de la retraite. Néanmoins, les travailleurs dont le revenu d'activité est instable et fluctuant peuvent envisager favorablement cette option et être davantage enclins à participer à ces dispositifs lorsqu'ils se voient offrir la possibilité de retirer leurs avoirs pour faire face à des imprévus. Malheureusement, cela soulève des questions quant à l'adéquation de leurs revenus au titre de la retraite, car ils ne compensent pas toujours après coup les avoirs qui ont été débloqués par anticipation.

Les conditions les plus couramment requises pour bénéficier d'un accès anticipé sont l'acquisition d'un domicile ou son entretien, l'atteinte d'un âge/d'une durée d'adhésion donné(e) et une invalidité. La propriété immobilière est considérée dans de nombreux pays comme un moyen de parvenir à la sécurité financière pendant la retraite, et elle est donc considérée comme un atout pour la retraite²⁰. Comme le montre le Tableau 3.4, 15 des pays analysés permettent aux individus de retirer ou d'emprunter de l'argent dans le cadre de certains plans de retraite pour acquérir un domicile ou l'entretenir. Vingt pays limitent les retraits à ceux qui atteignent un âge ou une durée d'adhésion donné(e), reconnaissant ainsi que les plans de retraite constituent par nature une épargne à long terme. Ces conditions concernent plus souvent les plans de retraite individuels que les plans professionnels. Dans certains cas, les retraits peuvent être effectués à tout moment, mais l'âge ou la durée d'adhésion minimum déterminent le moment à partir duquel ces retraits sont exonérés d'impôts. L'âge requis varie de 40 ans en Autriche à 62 ans en Allemagne (pour les plans Riester et les régimes de base) et la durée d'adhésion exigée de 5 ans au Mexique à 10 ans en Autriche, en Espagne, en Hongrie, en République slovaque, en Inde (selon l'âge d'entrée et le secteur) et en Indonésie. Ces deux critères se conjuguent en Estonie, au Japon, au Luxembourg et en Turquie. Enfin, les membres qui souffrent d'une invalidité, de façon temporaire ou provisoire, peuvent retirer leurs avoirs par anticipation dans 17 pays²¹. Cette possibilité est plus fréquente pour les plans de retraite individuels facultatifs.

Les périodes de vulnérabilité peuvent aussi donner droit à un accès anticipé aux avoirs. Les personnes souffrant d'une maladie incurable, dont l'espérance de vie est diminuée par un handicap physique ou mental, ou ayant une capacité de travail réduite en raison d'un accident ou d'une maladie se voient offrir cette possibilité dans 13 pays, principalement dans le cadre de systèmes facultatifs. Devoir faire face à des difficultés financières, au chômage (de longue durée, le plus souvent) ou à des dépenses exceptionnelles pour des

Tableau 3.4. **Pays autorisant un accès anticipé aux avoirs par type de conditions**

Conditions	Pays autorisant un accès anticipé aux avoirs
Acquisition/entretien du domicile	Allemagne (IF), Australie (IF), Belgique, Canada (IF, prêt), Corée, États-Unis, France, Islande, Italie, Mexique (IO, prêt), Nouvelle-Zélande (AA), Pologne (AA, prêt), Portugal (régimes IF-PPR), Suisse, Afrique du Sud (prêt)
Atteinte d'un âge/d'une durée d'adhésion donné(e)	Allemagne (IF), Autriche (IF), Canada, Espagne, Estonie (IF), États-Unis, Hongrie (IF), Irlande (IF), Italie, Japon (IF), Lituanie (2 ^e pilier), Luxembourg (IF), Mexique (IF), Portugal (régimes IF-PPR), République slovaque (3 ^e pilier), République tchèque, Slovaquie, Turquie, Inde, Indonésie (IO)
Invalidité	Australie, Estonie (IF), États-Unis, Finlande (IF), France, Italie, Lettonie (IF), Lituanie (IF), Luxembourg (IF), Mexique (IF), Nouvelle-Zélande (AA), Portugal (cotisations salariales), Suisse, Turquie, Chine (PF), Inde (IF), Indonésie (IO)
Maladie grave	Australie, Canada, Danemark, Espagne, Irlande, Islande (IF), Italie, Luxembourg (IF), Nouvelle-Zélande (AA), Pologne (AA), Portugal (cotisations salariales), Royaume-Uni, Suède (IF)
Difficultés financières	Australie, Canada, Corée, États-Unis, France, Nouvelle-Zélande (AA), Suède (IF), Turquie
Chômage	Espagne, Finlande (IF), France, Israël (indépendants), Italie, Mexique (IO), Nouvelle-Zélande (PF), Portugal (cotisations salariales)
Capital de faible montant	Australie, Canada, États-Unis (PF), Grèce, Israël, Luxembourg (PF), Suède (IF), Suisse (PO)
Frais médicaux	Australie, Corée, États-Unis, Italie
Dépenses de formation/éducation	Canada (IF, prêt), Corée, États-Unis
Déménagement à l'étranger	Australie (résidents temporaires uniquement), Canada, Luxembourg (PF), Nouvelle-Zélande (AA), Suisse, Chine (PF)
Décès conjoint/héritiers	Australie, Corée, Finlande (IF), France, Lettonie (IF)
Frais de mariage	Corée, Mexique (IO)
Création d'une activité d'indépendant	Suisse
Sans motif	Chili (épargne volontaire), Danemark (PQO, prêt), États-Unis (prêt), Hongrie (IF), Israël (prêt), Mexique (IF), Portugal (PF, prêt)

Note : Les systèmes de retraite sont répartis en plusieurs catégories : professionnels (obligatoires « PO », quasi-obligatoires « PQO » et facultatifs « PF »), individuels (obligatoires « IO » et facultatifs « IF ») et à affiliation automatique (plans individuels ou professionnels « AA »). Le cas de figure où les sommes retirées du plan de retraite doivent être remboursées dans un délai donné est désigné par le terme « prêt ».

raisons médicales ou afin de financer les funérailles d'un parent proche figurent aussi parmi les conditions dans lesquelles les travailleurs peuvent avoir accès à leurs avoirs dans certains pays. Les autres motifs autorisés – frais de mariage, dépenses de formation ou d'éducation ou déménagement à l'étranger – sont moins courants. La Suisse est le seul pays qui permette aux adhérents de toucher la totalité de leurs droits acquis dans le cadre de leur régime de retraite professionnel obligatoire sous forme de capital en cas de création d'une activité d'indépendant.

Les adhérents peuvent aussi avoir accès à leurs avoirs avant l'âge de la retraite sous forme de prêts. Les fonds de pension ont le droit de leur en accorder dans 13 pays. Ces prêts peuvent être destinés à l'achat d'un bien immobilier (comme au Canada, en Islande, au Mexique, en Pologne et en Afrique du Sud) ou obéir à tout autre motif²². En Suisse, les membres des plans professionnels peuvent donner en garantie leur droit aux prestations futures en cours de constitution ou une somme limitée au montant de leurs droits acquis afin de financer l'achat d'une résidence principale pour leur usage personnel, ou de rembourser un prêt hypothécaire relatif à cette résidence. Les actifs de retraite peuvent aussi être utilisés comme garantie au Royaume-Uni.

Conclusion

Ce chapitre a montré que les travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques, c'est-à-dire les salariés atypiques (à temps partiel et/ou temporaires) et les travailleurs

indépendants, participent moins aux retraites par capitalisation que les salariés permanents à temps plein. Cette situation est due à quatre facteurs principaux :

- **Les travailleurs indépendants n'ont pas de couverture obligatoire dans certains systèmes de retraite par capitalisation.** Le caractère obligatoire ou facultatif de l'affiliation influe notablement sur les taux de participation. Les systèmes de retraite obligatoires et quasi obligatoires enregistrent des taux de participation globaux supérieurs à ceux des dispositifs facultatifs. Néanmoins, l'obligation d'adhérer au système de retraite par capitalisation n'est pas toujours étendue aux travailleurs indépendants. Ainsi, ces derniers ne sont pas obligatoirement couverts par de tels régimes en Australie, au Danemark, au Mexique, en Norvège, aux Pays-Bas et en Suisse.
- **Dans les systèmes de retraite reposant principalement sur des plans professionnels, la participation des travailleurs indépendants est généralement moins élevée que celle des salariés,** l'accès à ces plans nécessitant une relation d'emploi ou professionnelle entre les travailleurs et l'entité à l'initiative du plan. Les dispositifs de retraite destinés aux travailleurs indépendants, comme ceux qui existent en Belgique et en France, peuvent néanmoins contribuer à combler l'écart de participation existant avec les salariés.
- **Dans la plupart des pays dotés de régimes à affiliation automatique, les travailleurs indépendants ne sont pas automatiquement affiliés à un plan de retraite,** sauf en Lituanie. Au Canada, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, les indépendants peuvent adhérer d'eux-mêmes au système en souscrivant directement un contrat auprès d'un prestataire.
- **Certains plans fixent des critères d'admission pour limiter le nombre de personnes effectivement autorisées à y adhérer, ce qui porte notamment préjudice aux salariés à temps partiel et temporaires.** Il peut s'agir de seuils de revenu minimum (comme au Canada, au Japon, au Royaume-Uni et en Suisse), d'un nombre minimum d'heures de travail (en Australie, en Corée et au Japon, par exemple) ou d'une durée d'emploi minimum (en Irlande, au Japon et au Luxembourg, notamment). Ces critères restreignent l'accès des salariés à temps partiel et temporaires aux plans de retraite professionnels.

Dans la plupart des pays, les taux de cotisation obligatoires aux systèmes obligatoires par capitalisation, ainsi que les taux de cotisation minimum et les plafonds de cotisation globaux des systèmes facultatifs sont les mêmes pour toutes les catégories de travailleurs. Dans certains pays, toutefois, **les indépendants doivent moins cotiser que les salariés ou ne sont pas autorisés à épargner, au total, autant que les salariés** (qui peuvent aussi bénéficier de cotisations patronales). Ainsi, en Islande et en Israël, les travailleurs indépendants sont soumis à un taux de cotisation obligatoire inférieur à celui des salariés. Dans d'autres pays, les indépendants jouissent de fait de plafonds de cotisation plus élevés dans certains dispositifs de retraite, probablement pour tenir compte du fait qu'ils ne peuvent pas participer à des plans professionnels, ne bénéficient pas de cotisations patronales et, parfois, cotisent moins aux régimes de retraite publics.

Plusieurs caractéristiques en termes de conception ont des répercussions négatives sur le montant des revenus au titre de la retraite des travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypiques :

- **Les périodes d'acquisition des droits pénalisent les travailleurs qui changent d'emploi fréquemment.** Si les cotisations versées par les travailleurs eux-mêmes sont immédiatement acquises dans tous les types de dispositifs de retraite par capitalisation,

les salariés ne commencent pas toujours à acquérir la propriété des cotisations de leur employeur dès le premier jour d'adhésion à un plan. Les salariés temporaires peuvent perdre le bénéfice des cotisations patronales lorsque la durée de leur contrat de travail est inférieure à la période d'acquisition des droits. Certains régimes prévoient une période d'acquisition maximum de trois ans en Allemagne, en Autriche, en Grèce, en Hongrie et en Norvège.

- **Le manque de portabilité des droits à retraite et des actifs accumulés dans les dispositifs professionnels a des répercussions sur les travailleurs qui changent fréquemment d'emploi.** Dans la majorité des pays, les travailleurs ont la possibilité de maintenir les droits constitués et les actifs accumulés dans le plan professionnel de leur ancien employeur ou de les transférer vers celui de leur nouvel employeur lorsqu'ils changent d'emploi. Dans les systèmes de retraite professionnels qui s'articulent autour de conventions collectives (de branche), un salarié qui part travailler chez un employeur couvert par la même convention collective conserve le même fonds de pension, et la portabilité est automatique, comme en Australie, en Belgique, au Danemark, aux États-Unis, en Finlande, en Islande, aux Pays-Bas et en Suède. Lorsque les droits à retraite peuvent être rachetés en cas de sortie d'un plan professionnel avant la retraite, certains travailleurs peuvent quitter le système, mais cela est généralement limité aux sommes peu importantes, comme en Allemagne, en Australie, en Autriche, aux États-Unis, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suisse.
- **La souplesse d'accès aux avoirs accumulés dans les dispositifs par capitalisation avant l'âge de la retraite peut lever un obstacle à la participation des travailleurs qui perçoivent un revenu d'activité instable et fluctuant, mais soulève des questions quant à l'adéquation de leurs revenus au titre de la retraite.** Les conditions les plus couramment requises pour bénéficier d'un accès anticipé sont l'acquisition d'un domicile ou son entretien, l'atteinte d'un âge/d'une durée d'adhésion donné(e) et une invalidité. Elles peuvent être trop accommodantes et faire courir aux individus le risque de subir un recul de leur niveau de vie lors de leur départ en retraite.

Les pays désireux de renforcer ou de développer le rôle du système de retraite par capitalisation pour les travailleurs atypiques et de leur proposer des plans complémentaires afin qu'ils épargnent pour leur retraite doivent ajuster la conception de ces plans. Se rapprocher plus encore des *Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées* de l'OCDE, en particulier des Principes fondamentaux 8 et 10, pourrait aider certains pays à se doter d'un système de retraite par capitalisation plus inclusif, qui ne pénalise pas une proportion croissante de la main-d'œuvre (OCDE, 2016[4]).

Les responsables politiques devraient veiller à empêcher que les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques ne soient exclus de la participation aux plans. La réglementation devrait garantir un accès non discriminatoire aux plans de retraite professionnels. Cela implique de limiter l'utilisation de critères d'admission basés sur le salaire, les heures de travail, la durée d'emploi et le type de contrat, ou de les supprimer (Principe fondamental 8). Un principe équivalent s'applique aux plans individuels, qui devraient être accessibles à tous (Principe fondamental 10).

Les périodes d'acquisition des droits devraient être réduites au minimum pour permettre aux travailleurs de constituer des droits dès que possible. Si les droits dérivés des cotisations des adhérents devraient être acquis immédiatement, les périodes d'acquisition des droits applicables aux cotisations patronales pourraient être supprimées ou rester brèves. Les pratiques ayant pour effet de saper fortement la constitution de droits et les droits acquis ne devraient pas non plus être autorisées (Principe fondamental 8). Cela

concerne tout particulièrement les plans de retraite qui servent des prestations aux seuls adhérents qui travaillent pour l'employeur à l'initiative du plan jusqu'à l'âge de la retraite.

Enfin, les pays devraient limiter le nombre de personnes qui quittent le système de retraite par capitalisation en raison d'un changement d'emploi ou des possibilités de retrait anticipé. Les responsables politiques devraient favoriser la portabilité des droits à retraite et des actifs accumulés à cette fin, en autorisant les personnes qui changent d'emploi à maintenir leur épargne dans le même dispositif, ou à transférer leurs droits acquis vers le plan de leur employeur actuel ou vers des dispositifs similaires (Principe fondamental 8). La souplesse d'accès aux avoirs accumulés dans les dispositifs par capitalisation avant l'âge de la retraite devrait être limitée à des circonstances exceptionnelles, car elle réduit les revenus futurs au titre de la retraite.

Des travaux ultérieurs permettront d'évaluer différentes approches en vue d'encourager les travailleurs atypiques à épargner pour leur retraite, en tenant compte du rôle que joue déjà le système par répartition. Compte tenu de l'hétérogénéité de cette population, des solutions différentes peuvent être nécessaires. De plus, il convient de s'intéresser aux performances et aux coûts, de telle sorte que les travailleurs en général ne soient pas dissuadés de constituer une épargne dans des dispositifs de retraite par capitalisation.

Notes

1. L'analyse couvre l'ensemble des pays de l'OCDE, ainsi que certains pays du G20 non membres de l'OCDE.
2. Ce projet bénéficie de la collaboration avec la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission européenne.
3. En Finlande, le régime de retraite obligatoire lié à la rémunération destiné aux travailleurs indépendants (YEL) est financé par répartition et n'est donc pas pris en compte dans cette analyse.
4. Pour le Canada, l'analyse porte essentiellement sur les Régimes de pension agréés (RPA) sous réglementation fédérale et sur la législation fédérale relative aux Régimes de pension agréés collectifs (RPAC). Chaque province a adopté une législation sur les normes de prestation de pension pour les RPA sous réglementation provinciale. La province de Québec a mis en place des RPAC connus sous le nom de Régimes volontaires d'épargne-retraite (RVER).
5. Aux États-Unis, le ministère du Travail a publié un règlement définitif qui étendrait l'accès aux plans de retraite multi-employeurs aux petits employeurs et aux travailleurs indépendants.
6. Au Royaume-Uni, les salariés gagnant moins de 10 000 GBP par an ne sont pas affiliés automatiquement au plan par leur employeur, mais ils peuvent y adhérer de leur propre initiative.
7. En Allemagne, les retraites de base sont destinées aux travailleurs indépendants, mais les autres contribuables ont tous la possibilité d'y participer.
8. En France, en vertu de la Loi PACTE, les plans réservés aux indépendants (contrats Madelin) seront fermés à partir du 1^{er} octobre 2020. Les nouveaux plans d'épargne-retraite individuels accessibles à tous à compter du 1^{er} octobre 2019 présentent la plupart des caractéristiques des contrats Madelin pour ceux qui y adhèrent en tant qu'indépendant.
9. Dans le cas du Chili, le seuil correspond au revenu en-dessous duquel les travailleurs indépendants qui émettent des factures ne sont plus tenus de cotiser (mais ils peuvent continuer de cotiser d'eux-mêmes).
10. Aux États-Unis, les employeurs sont autorisés à exclure les salariés à temps partiel. Le nombre d'heures de travail est aussi soumis à une limite, mais sur une année complète. En général, un salarié doit être autorisé à participer à un plan de retraite à régime fiscal préférentiel dès lors qu'il a atteint l'âge de 21 ans et qu'il a travaillé pendant un an au moins, ce qui correspond à 1 000 heures de travail sur l'année, soit approximativement 19 heures par semaine.

11. La Corée est aussi très loin de ce seuil, car l'obligation faite aux employeurs de proposer un dispositif de retraite à leurs salariés peut être satisfaite au seul moyen d'un régime d'indemnités de fin de contrat.
12. Cette situation tient en partie au fait qu'il existe une exonération de l'impôt sur les plus-values sans limite dans le temps, à hauteur de 500 000 AUD, lorsqu'une personne reverse le produit de la vente d'une entreprise individuelle ou d'une part dans une société en nom collectif dans un fonds Superannuation individuel ou autogéré agréé.
13. Ce chiffre se rapporte aux travailleurs indépendants qui cotisent régulièrement au système de retraite et ne comprend pas ceux qui cotisent via le dispositif fiscal. Grâce à la nouvelle loi introduite en 2019, qui impose aux travailleurs indépendants qui émettent des factures pour leurs prestations de services de cotiser au système de sécurité sociale, ce taux de participation va augmenter.
14. Source : ATP. Une analyse récente montre que la proportion de travailleurs indépendants cotisant à un dispositif de retraite a diminué entre 1999 et 2017, en raison de la clôture du régime SP et des modifications des règles fiscales (ATP, 2019[5]).
15. En revanche, 31,4 % des salariés possèdent un contrat de retraite Riester, contre 20,3 % pour les indépendants (Source : étude LeA).
16. Les salariés qui n'adhèrent pas à un fonds de pension peuvent aussi cotiser à hauteur de 20 % de leur revenu imposable.
17. En Norvège, pour les travailleurs du secteur privé, le Parlement a approuvé la suppression de la période d'acquisition des droits d'un an, mais cette règle n'est pas encore entrée en vigueur. La période d'acquisition appliquée dans le secteur public sera ramenée à un an à compter du 1^{er} janvier 2020.
18. Selon le Bureau de statistiques sur l'emploi, 34 % des travailleurs participant à des plans d'épargne en 2017 ont bénéficié d'une acquisition immédiate complète, 34 % d'une acquisition graduelle et 24 % d'une acquisition en bloc.
19. Dans le cas de la Nouvelle-Zélande, l'acquisition graduelle ne s'applique pas aux plans KiwiSaver, mais aux plans de retraite professionnels présentant de faibles taux de couverture, notamment pour les nouveaux salariés.
20. Toutefois, les instruments financiers permettant de faire en sorte que le patrimoine immobilier soit partiellement liquide lors du départ en retraite peuvent ne pas être suffisants.
21. Selon toutes probabilités, ces personnes reçoivent aussi des prestations d'invalidité des pouvoirs publics.
22. Dans le cas du Mexique, cela n'est possible que pour le compte secondaire dédié au logement.

Références

- [5] ATP (2019), « Selvstændiges pensionsindbetalinger er faldet », Faktum 190, https://www.atp.dk/sites/default/files/faktum_190_september.pdf.
- [2] Choi, J. (2015), « Contributions to defined contribution pension plans », *Annual Review of Financial Economics*, vol. 7/1, pp. 161-178.
- [1] Karpowicz, I. (2019), « Self-Employment and Support for the Dutch Pension Reform », *IMF Working Paper* WP/19/64.
- [3] Madrian, B. (2013), « Matching contributions and savings outcomes: A behavioral economics perspective », dans *Matching Contributions for Pensions : A Review of International Evidence*, Banque mondiale, <http://dx.doi.org/10.1596/978-0-8213-9492-2>.
- [4] OCDE (2016), *Principes fondamentaux de réglementation des pensions privées*, <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0429>.

Chapitre 4

La conception des systèmes de retraite

Les cinq indicateurs présentés dans cette section permettent une analyse approfondie de la conception des systèmes de retraite des pays de l'OCDE et d'autres grandes économies. Le premier correspond à la taxonomie des différents types de régime existant dans le monde, qui est utilisée pour décrire l'architecture des systèmes de retraite de 44 pays.

Les quatre indicateurs suivants portent sur les paramètres et les règles qui caractérisent les systèmes de retraite. La description du deuxième indicateur, qui concerne les régimes du premier étage, fait apparaître le montant et la couverture des pensions de base, ciblées et minimums. Le troisième indicateur se rapporte aux 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. Les quatrième et cinquième indicateurs présentent, respectivement, pour chaque type de régime, l'âge de départ à la retraite actuel et futur d'un individu entré sur le marché du travail à l'âge de 22 ans et ayant effectué une carrière complète, sans interruption.

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.

Principaux résultats

Les systèmes procurant des revenus aux retraités sont variés et comprennent souvent différents régimes. La taxonomie utilisée ici comporte deux « étages » obligatoires : le premier procure des revenus indépendants de la rémunération antérieure et le deuxième couvre les composantes qui y sont liées. Les régimes facultatifs, qui peuvent être individuels ou fournis par l'employeur, constituent le troisième « étage ».

Le Graphique 4.1 décrit le rôle de chaque composante du système. Le premier étage comprend les régimes qui procurent aux personnes âgées un premier niveau de protection sociale, et dans lesquels la rémunération antérieure n'entre pas dans le calcul des revenus au titre de la retraite. Ces régimes sont souvent destinés à assurer aux retraités un niveau de vie minimum en termes absolus. Les composantes obligatoires liées à la rémunération (deuxième étage) contribuent à lisser la consommation, et donc le niveau de vie, entre la vie active et la retraite. Le *Panorama des pensions* porte principalement sur ces composantes obligatoires, même s'il fournit également des informations sur certains régimes privés facultatifs largement répandus (troisième étage).

Le Tableau 4.1 fait apparaître l'architecture des systèmes de retraite des pays de l'OCDE en fonction des règles qui déterminent l'admission au bénéfice des prestations et le niveau de ces dernières, tout en classant les régimes obligatoires liés à la rémunération en deux catégories : publics et privés, conformément à la comptabilité nationale. La partie A décrit la dernière législation en date qui s'applique aux futurs retraités et la partie B les cas de modification des règles par rapport aux retraités actuels.

Les pensions **de base** peuvent prendre deux formes différentes : une prestation soumise à condition de résidence, ou une prestation servie uniquement à ceux qui ont cotisé pendant leur carrière. Le montant de cette prestation peut varier en fonction du nombre d'années de résidence ou de cotisation, mais il est indépendant de la rémunération perçue tout au long de la carrière. Sept pays de l'OCDE ont mis en place une pension de base soumise à condition de résidence pour les futurs retraités, et la Norvège et la Suède ont entrepris de remplacer les leurs par des régimes ciblés assortis d'une condition de ressources. Neuf pays de l'OCDE ont introduit une pension de base contributive.

L'admission au bénéfice des plans **ciblés** impose de satisfaire à certains critères de résidence. Dans ces plans, le montant des prestations dépend des revenus provenant d'autres sources, voire du patrimoine. De ce fait, les retraités les plus pauvres perçoivent des prestations supérieures à celles des plus aisés. Tous les pays sont dotés de ce type de filet de protection sociale à caractère général, mais seuls apparaissent les pays dans lesquels les travailleurs ayant effectué une carrière complète et perçu de très faibles revenus (30 % du salaire moyen) ont droit à ces prestations. Cela concerne neuf pays de l'OCDE, à l'heure qu'il est et à l'avenir.

Les pensions **minimums** peuvent désigner soit le niveau minimum de prestation d'un régime contributif spécifique, soit celui de tous les régimes confondus. Elles existent à l'heure actuelle dans 17 pays de l'OCDE, le Chili et l'Italie ayant commencé à supprimer progressivement un tel régime. Dans la plupart des pays, la valeur des droits dépend uniquement des retraites, et non des autres types de revenus. Les pensions minimums définissent un minimum pour le total des droits acquis au cours de la carrière, qui peut progresser lorsque la

durée de cotisation dépasse certains seuils ; elles peuvent aussi être fondées sur des crédits de retraite minimums qui permettent de calculer les droits annuels des travailleurs à faible revenu sur la base d'un salaire plus élevé.

Parmi les pays de l'OCDE, seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande sont dépourvues de tout mécanisme relevant du deuxième étage, le Royaume-Uni ayant aussi entrepris de supprimer le sien. Dans les autres pays, il existe quatre types de régime.

Les régimes publics par répartition suivront les règles des régimes **à prestations définies** (PD) pour les futurs retraités dans 17 pays de l'OCDE. Dans 10 autres, ces règles s'appliquent aux retraités actuels, mais elles ont été remplacées par d'autres pour des questions de viabilité financière. Les régimes professionnels privés à prestations définies sont obligatoires ou quasi obligatoires dans trois pays membres (l'Islande, les Pays-Bas et la Suisse). Les revenus perçus au titre de la retraite dépendent du nombre d'années de cotisation, des taux d'acquisition et de la rémunération individuelle ouvrant droit à pension.

Il existe des régimes **à points** dans cinq pays de l'OCDE : il s'agit des plans de retraite professionnels français qui sont gérés par les partenaires sociaux sous le contrôle de l'État, et des régimes publics de l'Allemagne, de l'Estonie, de la Lituanie et de la République slovaque. Les travailleurs acquièrent des points de retraite en fonction de leur rémunération. 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.

Les plans **par capitalisation à cotisations définies** (CCD) sont obligatoires pour les futurs retraités dans neuf 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 pension mensuelle lors de la retraite. Au Danemark et en Suède, des régimes CCD professionnels quasi obligatoires viennent s'ajouter à des régimes publics obligatoires de taille plus limitée.

Des régimes **notionnels à cotisations définies** (NCD) existent dans cinq pays de l'OCDE (Italie, Lettonie, Norvège, Pologne et Suède). Il s'agit de régimes publics par répartition reposant sur des comptes individuels, qui appliquent un taux de rendement notionnel aux cotisations versées, sur le modèle des plans CCD. 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 constitué est converti en pension mensuelle au moyen d'une formule basée sur l'espérance de vie. Les régimes NCD sont relativement récents (OCDE, 2019[1]).

Pour en savoir plus

OCDE (2019), « Will Future Pensioners Work for Longer and Retire on Less? Policy Brief on Pensions », vol. Éditions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECD-Policy-Brief-Future-Pensioners-2019.pdf>.

Graphique 4.1. Taxonomie : les différents types de régime de retraite

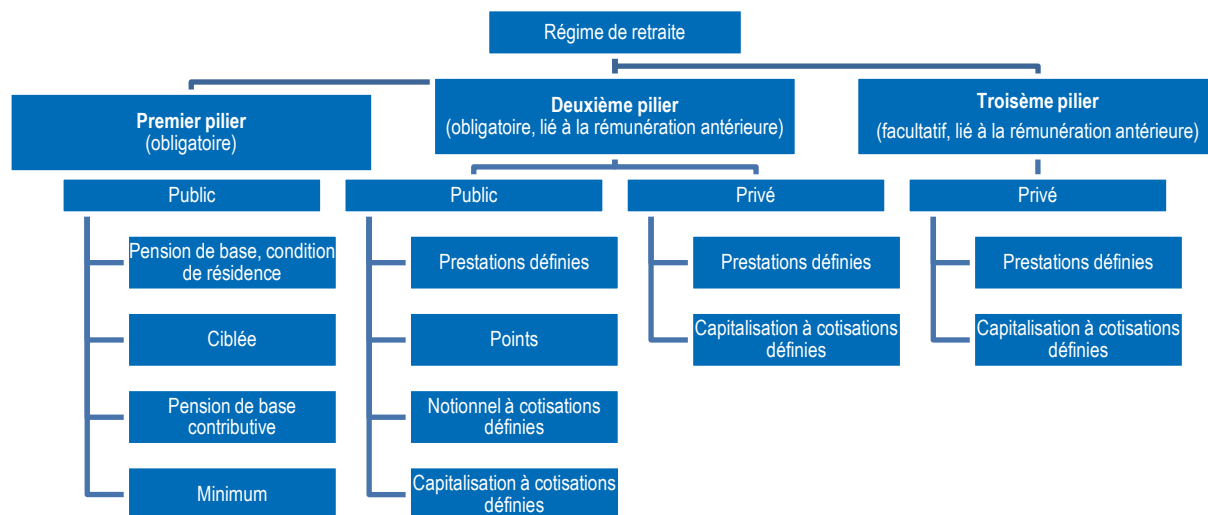


Tableau 4.1. Structure des revenus au titre de la retraite, par type de régime obligatoire

Premier étage				Deuxième étage		Premier étage				Deuxième étage	
Condition de résidence		Contributif				Condition de résidence		Contributif			
De base	Ciblé	De base	Minimum	Public	Privé	De base	Ciblé	De base	Minimum	Public	Privé
Partie A. Dernière législation en date (s'appliquant aux futurs retraités entrés sur le marché du travail en 2018 à l'âge de 22 ans)											
Allemagne	✓			Points		Mexique			✓		CCD
Australie	✓				CCD	Norvège		✓		NCD	CCD
Autriche			✓	PD		Nouvelle-Zélande	✓				
Belgique			✓	PD		Pays-Bas	✓				PD [q]
Canada	✓	✓		PD		Pologne			✓	NCD	
Chili	✓				CCD	Portugal			✓	PD	
Corée		✓		PD		République slovaque			✓	Points	
Danemark	✓	✓		CCD	CCD [q]	République tchèque		✓	✓	PD	
Espagne			✓	PD		Royaume-Uni		✓			
Estonie		✓		Points	CCD	Slovénie			✓	PD	
États-Unis				PD		Suède	✓			NCD + CCD	CCD [q]
Finlande	✓			PD		Suisse			✓	PD	PD
France			✓	PD + points		Turquie			✓	PD	
Grèce	✓			PD							
Hongrie			✓	PD		Autres pays du G20					
Irlande		✓				Afrique du Sud	✓				
Islande	✓	✓			PD [q]	Arabie saoudite			✓	PD	
Israël	✓	✓	✓		CCD	Argentine		✓	✓	PD	
Italie				NCD		Brésil			✓	PD	
Japon		✓		PD		Chine			✓	NCD + CCD	
Lettonie			✓	NCD + CCD		Fédération de Russie		✓		Points	CCD
Lituanie		✓		Points		Inde			✓	PD + CCD	
Luxembourg		✓	✓	PD		Indonésie			✓	PD + CCD	
Partie B. Législation en vigueur différente de celle de la partie A (s'appliquant aux nouveaux retraités en 2018)*											
Chili	✓		✓	PD	CCD	Mexique			✓	PD	
Estonie		✓		PD/points	CCD	Norvège	✓	✓		PD	CCD
Italie			✓	PD + NCD		Pologne			✓	PD/NCD	
Lettonie			✓	PD/NCD + CCD		Royaume-Uni			✓	PD	
Lituanie		✓		PD/points		Suède	✓	✓		PD/NCD + CCD	CCD [q]

Note : *Les informations relatives aux pays non membres de l'OCDE ne sont pas disponibles. La colonne « ciblé » est cochée uniquement lorsqu'un travailleur ayant effectué une carrière complète à 30 % du salaire moyen est admis au bénéfice des prestations. [q] = Pour les régimes quasi obligatoires fondés sur des conventions collectives assortis d'un taux de couverture très élevé, voir le chapitre 9. PD = prestations définies, CCD = par capitalisation à cotisations définies, NCD = notionnel à cotisations définies. La pension de base contributive servie en Israël correspond à un complément de retraite de 2 % (plafonné à 50 % au total) qui vient s'ajouter à la pension de base soumise à résidence pour chaque année de cotisation au-delà de 10 ans. 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 plans professionnels obligatoires. Ces régimes sont donc implicitement à prestations définies. Au Mexique, l'État verse, chaque

mois, une contribution sur le compte CCD individuel privé des salariés qui cotisent. Au Canada, la pension de base (SV) est soumise à un critère de revenu, mais uniquement par le biais de la fiscalité (reprise partielle par l'impôt).

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

Principaux résultats

Les pensions de base soumises à condition de résidence existent dans neuf pays de l'OCDE et s'élèvent, en moyenne, à 17 % du salaire moyen brut. La quasi-totalité des pays membres de l'Organisation versent à leurs résidents des prestations ciblées, comme des pensions garanties ou des prestations d'aide sociale. Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, les personnes n'ayant jamais cotisé pourraient toucher 16 % de la rémunération moyenne dans le cadre des régimes ciblés, à condition de remplir les critères de ressources fixés, et 20 % si l'on inclut les pensions de base soumises à condition de résidence. Neuf pays de l'OCDE prévoient des pensions de base contributives, dont le taux plein équivaut en moyenne, pour ces pays, à 14 % du salaire moyen brut. Près de la moitié des pays de l'OCDE versent, dans le cadre de leur régime contributif, 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 et égal en moyenne, au taux plein, à 25 % de la rémunération moyenne.

Les pays de l'OCDE ont principalement recours à quatre dispositifs pour assurer aux personnes âgées un revenu qui leur garantisse un niveau de vie minimum (Tableau 4.2). Le montant des prestations servies dans le cadre de ces différents dispositifs figure dans la partie gauche du tableau. Ces montants sont indiqués en termes relatifs – en pourcentage du salaire moyen brut du pays – afin de faciliter les comparaisons entre pays (voir l'indicateur « Salaire moyen » au chapitre 7). La partie droite du tableau fait apparaître le nombre total de bénéficiaires exprimé en pourcentage de la population âgée de 65 ans et plus.

Niveau des prestations

Les montants indiqués s'appliquent à une personne seule. Dans certains cas – en général, pour les pensions minimums – chacun des membres d'un couple peut percevoir 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.

Seuls quatre pays de l'OCDE sont dépourvus de pension de base et de pension minimum : l'Allemagne, l'Australie, les États-Unis et la Finlande. De plus, la quasi-totalité des pays de l'Organisation versent des prestations ciblées soumises à d'autres critères de ressources. Dans de nombreux pays, la multiplicité des dispositifs complique l'analyse du niveau effectif des prestations. Dans certains cas, les sommes versées au titre de ces régimes sont cumulables. Dans d'autres, elles peuvent se substituer les unes aux autres dans une certaine mesure.

Le Graphique 4.2 présente ainsi, de manière succincte, le niveau des prestations non contributives soumises à condition de résidence. Les pensions de base soumises à condition de résidence sont présentes dans neuf cas, la prestation moyenne variant de 17 % du salaire moyen brut à 40 % au plus en Nouvelle-Zélande. La Norvège et la Suède ont amorcé leur suppression progressive. Tous les pays de l'OCDE versent des prestations ciblées à leurs résidents, mais celles-ci ne sont pas cumulables avec une pension de base soumise à condition de résidence à taux plein en Grèce, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas. Au Canada, au Danemark et en Islande, le versement d'une pension de base soumise à condition de résidence ne vient pas diminuer les prestations ciblées. Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, 16 % de la rémunération moyenne brute peuvent être perçus dans le cadre des régimes ciblés à condition de remplir d'autres critères de ressources, et 20 % au total si l'on intègre les pensions de base soumises à condition de résidence.

Pour ce qui est des composantes contributives des retraites du premier étage, un tiers des pays de l'OCDE n'a ni pension de base contributive ni pension minimum (Graphique 4.3). Un quart des pays de l'OCDE versent des pensions de base contributives, qui correspondent en moyenne, au taux plein, à 14 % de la rémunération moyenne. Ces pensions vont de 6 % de la rémunération moyenne en Israël, où elles sont versées sous forme de bonification de la pension de base soumise à condition de résidence, à 27 % en Irlande. Dans près de la moitié des pays de l'OCDE, les pensions contributives peu élevées sont majorées à concurrence du niveau de la pension minimum, qui peut atteindre en moyenne 25 % de la rémunération moyenne. Ces pensions minimums oscillent d'un point bas équivalent à quelque 10 % du salaire moyen en Hongrie, en Lettonie et en République tchèque, à un point haut égal à 40 % environ en Turquie.

Couverture

L'importance des prestations du premier étage varie sensiblement d'un pays de l'OCDE à l'autre. Le pourcentage des 65 ans et plus qui perçoivent ces prestations apparaît dans les quatre dernières colonnes du Tableau 4.2. L'adoption d'approches différentes pour comptabiliser le nombre de bénéficiaires, comme le versement des prestations aux couples voire aux ménages, peut altérer quelque peu la comparabilité des données entre les pays.

Les pensions de base soumises à condition de résidence affichent bien entendu la couverture la plus élevée en moyenne. Néanmoins, les pensions de base contributives se caractérisent également par un nombre de bénéficiaires très important dans la plupart des pays pourvus de ce type de dispositif. Ce nombre dépasse parfois 100 % des 65 ans et plus, ce qui donne à penser qu'il comprend des personnes âgées de moins de 65 ans ou vivant à l'étranger.

Le taux des bénéficiaires d'une pension minimum varie considérablement selon les pays et il est corrélé positivement au niveau des prestations. Près de 40 % des 65 ans et plus perçoivent une pension minimum en France et Portugal. En Belgique, en Espagne, en Italie et au Luxembourg, 30 % environ des 65 ans et plus touchent une pension minimum, contre moins de 10 % en République slovaque et 2 % ou moins en Hongrie et en Slovaquie.

La fourchette est tout aussi large dans les régimes ciblés, le Chili, la Corée et le Mexique affichant en particulier un nombre élevé de bénéficiaires, soit plus d'une personne âgée de 65 ans ou plus sur deux.

Tableau 4.2. Niveau actuel et bénéficiaires des prestations du premier étage

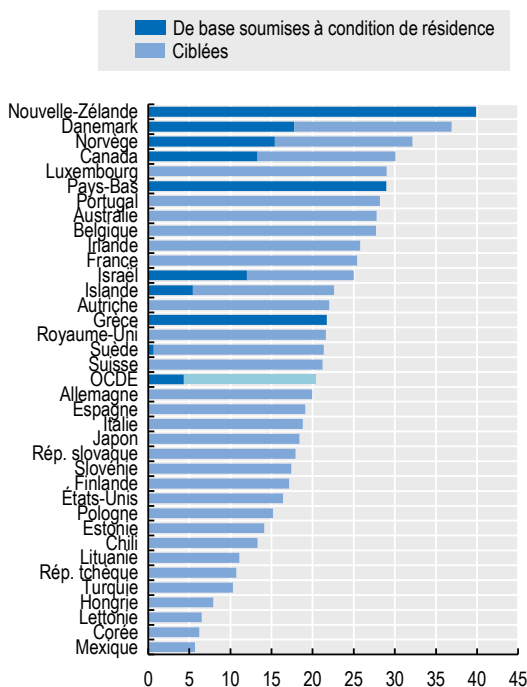
Montant des prestations en 2018 (% du salaire moyen)			Bénéficiaires en 2016 (% de la population âgée de 65 ans et plus)			Montant des prestations en 2018 (% du salaire moyen)			Bénéficiaires en 2016 (% de la population âgée de 65 ans et plus)		
De base soumises à condition de résidence	Ciblées	De base contributives	De base soumises à condition de résidence	Ciblées	De base contributives	De base soumises à condition de résidence	Ciblées	De base contributives	De base soumises à condition de résidence	Ciblées	De base contributives
Allemagne	20.0		1		..	Mexique	5.7	30.0	64		
Australie	27.8		69			Norvège	15.4	32.1	103		
Autriche	22.0	30.0	10		..	Nouvelle-Zélande	39.9		104	2	
Belgique	27.7	30.8	5		31	Pays-Bas	29.0		108	1	
Canada	13.3	16.8	97	31		Pologne	15.2	22.8	5		..
Chili	13.3	16.7	60			Portugal	28.2	29.7	6		38
Corée	6.2	11.3	73	32		République slovaque	17.9	35.1	1		7
Danemark	17.8	19.2	101			République tchèque	10.7	8.5	10.9	..	118
Espagne	19.1	34.2	3		25	Royaume-Uni	21.6	16.7	19	107	
Estonie	14.1	13.1	3	122		Slovénie	17.4	31.0	17		2
États-Unis	16.4		2			Suède	0.7	21.4	..	35	
Finlande	17.2		41			Suisse	21.2	15.5	0		..
France	25.4	22.3	4		39	Turquie	10.3	40.4			22
Grèce	21.7		..								
Hongrie	7.9	8.3	0		1	Autres pays du G20					
Irlande	25.8	27.0	15	59		Afrique du Sud	17.0		..		
Islande	5.4	17.2	71	..		Arabie saoudite		23.9	..		..
Israël	12.0	25.0	89	..	..	Argentine	15.7	4.7	17.1	..	..
Italie	18.8	21.1	7		32	Brésil		46.1	..		..
Japon	18.4	15.0	3	91		Chine		..	..		..
Lettonie	6.5	11.0	..		..	Fédération de Russie	13.2	12.7	..	..	
Lituanie	11.1	12.8	2	108		Inde		14.5	..		..
Luxembourg	29.0	9.9	1	112	29	Indonésie		12.5	..		..

Note : .. = Les données ne sont pas disponibles. Le niveau des prestations figurant dans le tableau concerne les nouveaux retraités en 2018. Les prestations ciblées ne sont pas cumulables avec une pension de base soumise à condition de résidence à taux plein en Grèce, en Nouvelle-Zélande et aux Pays-Bas. Les données relatives aux bénéficiaires se rapportent à 2012 pour l'Italie (minimums), le Luxembourg, la Slovaquie et la Turquie, et à 2014 pour les Pays-Bas et la Suisse.

Source : Informations communiquées par les pays et base de données de l'OCDE sur les bénéficiaires de l'aide sociale.

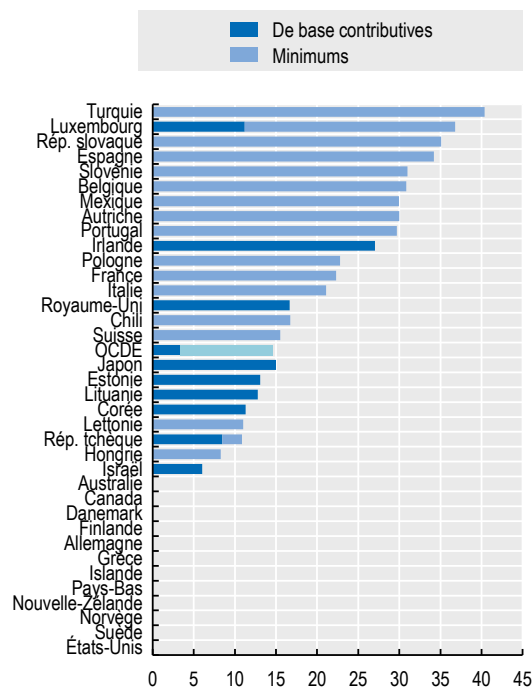
Graphique 4.2. Prestations non contributives au titre du premier étage

Pourcentage du salaire moyen brut, 2018



Graphique 4.3. Prestations contributives au titre du premier étage

Pourcentage du salaire moyen brut, 2018



Principaux résultats

Le deuxième étage 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 grands types de régime lié à la rémunération, auxquels s'appliquent diverses règles de calcul des prestations. Les régimes à prestations définies définissent un taux d'acquisition nominal – exprimé en pourcentage de la rémunération individuelle ouvrant droit à pension – auquel s'accumulent les droits à prestations pour chaque année de couverture. Plus le taux de cotisation est élevé, plus le taux d'acquisition pouvant être garanti par les cotisations l'est aussi. Dans les régimes à points, les prestations de retraite correspondent au nombre de points accumulés au cours de la carrière, multiplié par la valeur du point. Les régimes CCD (NCD) appliquent un coefficient de rente pour convertir en prestations de retraite mensuelle le capital (notionnel) constitué sur le compte individuel à l'âge de la retraite. Le Tableau 4.3 présente les futurs paramètres et règles de calcul des prestations qui s'appliqueront aux personnes entrées sur le marché du travail en 2018, conformément à la dernière législation en date.

Des taux d'acquisition nominaux au moins égaux à 2 % sont appliqués en Espagne, au Portugal et en Turquie. La Corée et le Japon attribuent les taux les plus bas, soit 0.5 % environ. Dans la moitié des régimes à prestations définies, le taux d'acquisition est constant. Aux États-Unis, au Portugal, en République tchèque et dans le régime public de la Suisse, les droits varient en fonction du niveau de la rémunération, les faibles revenus bénéficiant ainsi de taux d'acquisition plus élevés. Ces taux progressent avec le nombre d'années de cotisation en Grèce et au Luxembourg, alors qu'en Espagne, en Hongrie et en Slovaquie, ils sont plus hauts pendant les premières années de couverture. De plus, en Slovaquie, les femmes bénéficient d'un taux plus élevé que celui des hommes, et dans le régime professionnel suisse, les taux d'acquisition augmentent avec l'âge, tout comme les taux de cotisation. Dans certains pays, le taux d'acquisition total est limité par un plafond ou par un nombre maximum d'années générant des droits.

La **rémunération de référence** utilisée pour calculer les prestations varie suivant les pays. La grande majorité des pays de l'OCDE retiennent les rémunérations perçues sur l'ensemble de la carrière, le Portugal et les États-Unis s'en rapprochant avec les 40 et les 35 meilleures années, respectivement. Seuls le régime général de la France et les régimes publics de la Slovaquie et de l'Espagne reposent sur une fraction relativement faible de ces revenus, soit les 25 et les 24 meilleures années et les 25 dernières années, respectivement.

Tous les régimes appliquent un **coefficient de revalorisation** à la rémunération antérieure afin de prendre en compte l'évolution du « niveau de vie » entre le moment où les droits à pension ont été accumulés et celui où ils sont liquidés. Le coefficient le plus couramment utilisé est la hausse du salaire moyen. La Belgique, le système en place en Espagne, le régime général de la France et les régimes professionnels à prestations définies des Pays-Bas ne revalorisent les rémunérations qu'en fonction de la hausse des prix, de telle sorte que le taux de croissance réel des salaires pèse sur les taux de remplacement et que la situation financière du système est (plus) sensible au taux de croissance réel des salaires (OCDE, 2019[2]). De plus, les États-Unis, 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

l'Estonie et la Turquie utilisent à la fois la hausse des prix et, respectivement, la croissance de la masse salariale et celle du PIB.

Le taux d'intérêt appliqué aux cotisations versées dans le cadre des plans à cotisations définies est le pendant des coefficients de revalorisations des régimes à prestations définies et à points. Il est calculé en fonction des rendements des marchés de capitaux dans les régimes CCD et de taux d'intérêt notionnels dans les régimes NCD. Ces derniers correspondent au taux de croissance du PIB en Italie, à la croissance de la masse salariale en Lettonie et à une formule associant l'un et l'autre en Pologne. La Norvège et la Suède appliquent la hausse des salaires. Qui plus est, la Suède redistribue, à l'ensemble des cotisants au système, les droits constitués par les cotisants décédés. Le **taux de cotisation** fixé pour les comptes individuels constitue l'un des paramètres essentiels des plans à cotisations définies.

La plupart des pays plafonnent la rémunération utilisée pour calculer les prestations de retraite. Les régimes de retraite sont dépourvus de plafond dans neuf pays. Les plafonds les plus élevés sont ceux qui sont appliqués par les régimes professionnels de la France et de la République slovaque, soit environ 800 % et 700 % de la rémunération moyenne, respectivement. Les plus bas varient de 70 % à 80 % de la rémunération moyenne en Israël et en Suisse.

L'**indexation** fait référence à la hausse des pensions servies. La méthode la plus courante est l'indexation sur les prix. Toutefois, huit pays ajustent les prestations en utilisant une formule qui associe la hausse des prix et celle des salaires, et quatre pays ont opté pour une formule tenant compte de l'inflation et de la croissance du PIB ou de la masse salariale. La Norvège et la Suède indexent les pensions sur la hausse des salaires, minorée d'un taux fixe égal à 0.75 % et 1.6 %, respectivement.

Le **taux d'acquisition effectif** est le taux auquel les droits à prestations sont effectivement constitués pendant chaque année de couverture. Il dépend donc fortement des taux de remplacement présentés au chapitre 5. Pour les régimes à prestations définies, il est égal au taux d'acquisition nominal corrigé des effets s'appliquant à la rémunération ouvrant droit à pension (plafonds, revalorisation de la rémunération antérieure, coefficients de viabilité). Dans les régimes CCD et NCD, le taux d'acquisition effectif dépend des taux de cotisation, des taux de rendement et des coefficients de rente.

Sur la base de la législation en vigueur, les taux d'acquisition annuels effectifs futurs les plus élevés sont enregistrés en Autriche (1.78 %), ainsi qu'en Espagne, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Turquie (soit plus de 1.6 %, également). Les taux les plus bas, soit moins de 0.2 %, sont ceux des régimes CCD de la Norvège et de la Suède, en raison de la faiblesse des taux de cotisation. Le taux d'acquisition effectif des régimes obligatoires s'élèvera à 1 % en moyenne dans les pays de l'OCDE.

Pour en savoir plus

OCDE (2019), *OECD Reviews of Pension Systems: Portugal*, OECD Reviews of Pension Systems, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264313736-en>.

Tableau 4.3. Règles et paramètres futurs des régimes obligatoires de retraite liée à la rémunération antérieure, dernière législation en date

À l'âge normal de la retraite, pour un travailleur ayant effectué une carrière complète et entré sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2018

Type de régime	Régimes PD	Régimes PD, à points ou NCD			Régimes CCD ou NCD	Plafond de la rémunération ouvrant droit à pension (% de la rémunération moyenne)	Taux d'acquisition effectif pour un homme ayant effectué une carrière complète au salaire moyen (% de la rémunération moyenne)
	Taux d'acquisition nominal (% de la rémunération individuelle ouvrant droit à pension)	Rémunération de référence	Coefficient de revalorisation	Taux d'indexation	Taux de cotisation total (%)		
Allemagne	Points	L	w	w - x		154	0.86
Australie	CCD				10.2	252	0.69
Autriche	PD	1.78	L	w	d	152	1.78
Belgique	PD	1.33	L	p	p	103	1.04
Canada	PD	0.83	L	w	p [c]	104	0.73
Chili	CCD				10	268	0.73
Corée	PD	0.50	L	w	p	117	0.50
Danemark	CCD (prof.)				12	Néant	0.97
Espagne	PD	2.70 [y]	F25	p	0.25 %, p + 0.5 %	170	1.68
Estonie	Points / CCD		L	w	80 %wb + 20 %p	6	Néant
États-Unis	PD	1.24 [w]	B35	w, p	p	234	0.85
Finlande	PD	1.50	L	80 %w + 20 %p	20 %w + 80 %p	Néant	1.23
France	PD / points	1.16	B25 / L	p / w	p / p	101 / 796	1.01 / 0.35
Grèce	PD	0.92 [y]	L	w	50 %w + 50 %g	342	0.92
Hongrie	PD	1.30 [y]	L	w	p	Néant	1.30
Irlande	Néant						
Islande	PD	1.40	L	w	p	Néant	1.40
Israël	CCD				12.5	78	0.71
Italie	NCD		L	g	p	324	1.61
Japon	PD	0.55	L	w	p ou w [a]	230	0.50
Lettonie	NCD / CCD		L	wb	p + 75 %wb	463 / néant	0.54 / 0.49
Lituanie	Points		L	w	wb	458	0.24
Luxembourg	PD	1.65 [y]	L	w	p, w [c]	202	1.65
Mexique	CCD				6.5	362	0.52
Norvège	NCD / CCD		L	w	w - 0.75 %	114 / 193	0.88 / 0.13
Nouvelle-Zélande	Néant						
Pays-Bas	PD (prof.)	1.15	L	p [c]	p [c]	Néant	0.85
Pologne	CCD		L	wb, g	p, w [c]	264	0.68
Portugal	PD	2.22 [w]	B40	Min(25 %w + 75 %p, p + 0.5 %)	p, g	Néant	1.62
République slovaque	Points		L	w	50 %w + 50 %p	656	1.18
République tchèque	PD	0.85 [w]	L	w	50 %w + 50 %p	375	0.85
Royaume-Uni	Néant						
Slovénie	PD	0.97 [f/h, y]	B24	w, d	w	203	0.97
Suède	NCD / CCD / CCD (prof.)		L	w	w - 1.6 % [c]	111 / 111 / néant	0.8 / 0.17 / 0.31
Suisse	PD / PD (prof.)	0.64 [w] / 0.68 [a]	L / L	f / r	50 %w + 50 %p / 0 %	70 / 70	0.5 / 0.53
Turquie	PD	2.00	L	p + 30 %g	p	389	1.69

Note : Une cellule vide indique que le paramètre n'est pas applicable. [a] = varie suivant l'âge ; [c] = revalorisation/indexation soumise à condition de viabilité financière ; [f/h] = varie suivant le genre, [w] = varie suivant la rémunération, [y] = varie suivant le nombre d'années de carrière, B = nombre de meilleures années, F = nombre des dernières années de carrière, L = moyenne sur l'ensemble de la carrière, d = revalorisation/indexation à discrétion, f = taux fixe, g = croissance du Produit intérieur brut ; p = hausse des prix, w = hausse du salaire moyen, wb = croissance de la masse salariale. Allemagne : x dépend de la variation des coefficients de viabilité et de cotisation. Danemark : taux de cotisation habituel pour les régimes professionnels de retraite quasi obligatoires. Le régime ATP correspond uniquement à la dernière colonne. États-Unis : revalorisation en fonction de la hausse des salaires jusqu'à 60 ans ; aucun ajustement entre 60 et 62 ans ; revalorisation en fonction de la hausse des prix entre 62 et 67 ans. Les taux d'acquisition s'appliquent à la rémunération de référence moyenne lors du départ en retraite, et non aux rémunérations annuelles perçues pendant les années de cotisation. Italie : L'indexation se fait sur les prix pour les pensions modestes et sur 75 % de la hausse des prix pour les pensions élevées. Japon : L'indexation se fait sur les salaires jusqu'à l'âge de 67 ans, puis sur les prix à partir de 68 ans. Luxembourg : Le taux d'indexation appliqué est la hausse des prix augmentée d'une fraction du taux de croissance réel des salaires, en fonction de la situation financière du régime de retraite. Pologne : Le taux d'indexation appliqué est la hausse des prix augmentée du taux de croissance réel du salaire moyen au cours de l'année précédente (assorti d'un plancher de 20 %). Portugal : Le coefficient d'indexation 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. Suisse : Dans le régime public, un plafond s'applique à la rémunération de référence moyenne lors du départ en retraite, et non aux rémunérations annuelles perçues pendant les années de cotisation. Dans certains pays, l'acquisition des droits prend fin au bout d'un certain nombre d'années de cotisation ou lorsqu'un taux d'acquisition total déterminé est atteint. C'est le cas en Belgique (45 ans), au Canada (40 ans), en Espagne (100 %), aux États-Unis (35 ans), au Portugal (40 ans) et en Turquie (90 %). Dans d'autres pays, le plafonnement du montant des retraites ou l'application d'un âge de départ en retraite différée peuvent aussi mettre un terme à l'accumulation des droits.

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

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 2018, l'âge normal moyen de la retraite dans les pays de l'OCDE était de 63.5 ans pour les femmes et de 64.2 ans pour les hommes, pour une personne ayant effectué une carrière complète et entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans. L'âge le plus bas s'appliquait en Turquie, soit 48 et 51 ans pour les femmes et les hommes, respectivement. L'Islande, la Norvège, et pour les hommes uniquement, Israël et l'Italie affichaient l'âge le plus élevé, à savoir 67 ans. L'écart femmes-hommes le plus important était de 5 ans en Autriche et en Israël, et de 4.2 ans en Pologne.

Le Tableau 4.4 présente les règles relatives à la retraite normale et anticipée pour les régimes obligatoires. La retraite « normale » se définit comme la perception d'une pension à taux plein sans décote. Dans certains régimes, il est possible de faire valoir ses droits plus tôt, à partir de l'âge de la retraite « anticipée », moyennant l'application d'une décote pour tenir compte de l'allongement de la durée de la retraite. Les âges indiqués sont théoriques, et s'appliquent à une personne entrée sur le marché du travail à 22 ans et ayant travaillé sans interruption. Le chapitre 6 analyse l'âge effectif de sortie du marché du travail ainsi que le taux d'emploi des personnes âgées.

Âge de la retraite anticipée

Bien souvent, il est possible de faire valoir ses droits à la retraite très tôt uniquement dans le cadre de plans de retraite professionnels, comme en Australie, en France et en Suède, à l'âge de 55 ans. Les régimes publics non professionnels existant en Corée et en Lituanie permettent de toucher des prestations avant l'âge de 60 ans. Dans les régimes CCD du Chili et du Mexique, ainsi que du régime à prestations définies de la République slovaque, la retraite anticipée est autorisée dès lors que les droits à retraite dépassent un seuil correspondant au niveau de subsistance. En République slovaque, elle est possible uniquement dans les deux années précédant l'âge normal de la retraite, et aucune condition d'âge ne s'applique au Chili et au Mexique.

En général, la majorité des régimes à prestations définies et à points fixent l'âge de la retraite anticipée aux alentours de l'âge normal. Les régimes publics à prestations définies ou à points permettent généralement de toucher une pension de retraite dans les 2 à 5 années précédant l'âge normal de la retraite. En Grèce et au Luxembourg, l'âge de la retraite anticipée et l'âge normal de la retraite coïncident dans le cas d'une carrière ininterrompue débutée à l'âge de 22 ans.

L'Autriche (pour les femmes), la Hongrie, le Royaume-Uni et la Turquie sont les seuls pays où les régimes à prestations définies ne prévoient pas de retraite anticipée à l'heure actuelle. Les pensions de base et les régimes ciblés excluent eux aussi fréquemment une telle possibilité. Il existe des exceptions lorsque la retraite publique est composée d'une pension de base et d'une composante à prestations définies, comme au Japon et en République tchèque.

Dans les régimes à cotisations définies, le niveau des prestations fait automatiquement l'objet d'un ajustement actuariel, à

travers le coefficient de rente, en fonction du nombre d'années de vie restant à l'âge de la première demande de liquidation. Par conséquent, seul l'âge de la retraite anticipée apparaît dans le Tableau 4.4 pour ces régimes. Toutefois, les régimes NCD existant en Italie, en Lettonie et en Pologne fixent toujours un âge standard de départ à la retraite, qui figure dans le tableau en tant qu'âge normal de la retraite.

Âge normal de la retraite

Dans de nombreux pays de l'OCDE, l'âge normal de la retraite diffère selon la composante de la prestation globale de retraite concernée. En particulier, dans les pays où les régimes ciblés fixent un âge d'ouverture des droits supérieur à celui du régime lié à la rémunération, l'âge de liquidation des prestations de retraite peut varier, dans la pratique, selon le niveau de la rémunération : les personnes ayant droit à de confortables prestations liées à la rémunération peuvent se permettre de partir en retraite avant d'avoir accès aux composantes du premier étage. Les régimes de retraite de 14 pays fixent toujours un âge normal de la retraite différent pour les femmes et pour les hommes, celui des premières étant inférieur à celui des deuxièmes.

L'OCDE définit l'âge normal de la retraite dans un pays donné comme l'âge d'ouverture des droits tous régimes confondus, pour un individu ayant effectué une carrière complète après être entré sur le marché du travail à l'âge de 22 ans. Au Chili, par exemple, les femmes peuvent faire valoir leurs droits dans le cadre du régime à cotisations définies à l'âge de 60 ans, mais elles ne peuvent prétendre à la pension ciblée avant celui de 65 ans, ce dernier étant donc considéré pour elles comme l'âge normal de la retraite en 2018 (Graphique 4.4).

En 2018, l'âge normal moyen de la retraite dans l'OCDE s'élevait à 64.2 ans pour les hommes et à 63.5 ans pour les femmes. Il varie de 48 ans pour les femmes et 51 ans pour les hommes en Turquie à 67 ans en Islande, en Norvège et, pour les hommes uniquement, en Israël et en Italie. C'est en Autriche et en Israël que l'on observe l'écart femmes-hommes le plus prononcé, soit 5 ans. Dans les pays du G20 non membres de l'OCDE, l'âge normal de la retraite est généralement plus bas, hormis pour les hommes en Argentine (65 ans). Il existe des différences entre les femmes et les hommes dans la moitié de ces pays, mais pas en Afrique du Sud, en Arabie saoudite, en Inde et en Indonésie.

Tableau 4.4. **Âge de la retraite anticipée et âge normal de la retraite actuels par type de régime de retraite**
 Pour une personne prenant sa retraite en 2018 après avoir effectué une carrière ininterrompue à partir de l'âge de 22 ans

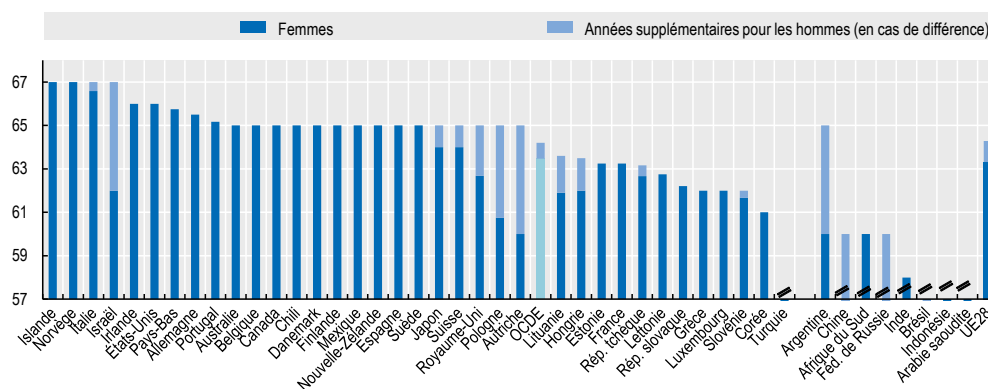
		Régime	Retraite anticipée	Âge normal			Régime	Retraite anticipée	Âge normal	
Allemagne		Points	63	65.5	Japon		hommes	De base, PD	60	65
		C	n.a.	65.5			femmes	De base, PD	60	64
Australie		C	n.a.	65	Lettonie			NCD, min., CCD	60.8	62.8
		CCD	55	..	Lituanie		hommes	Points	58.6	63.6
Autriche	hommes	PD, min.	62	65			femmes	Points	56.9	61.9
	femmes	PD, min.	n.a.	60	Luxembourg			De base, PD, min.	62	62
Belgique		PD	63	65	Mexique			C, min.	n.a.	65
		Min.	n.a.	65				CCD	60 ou NS	..
Canada		De base, C	n.a.	65	Norvège			De base, C	n.a.	67
		PD	60	65				PD	62	67
Chili		Min., C	n.a.	65	Nouvelle-Zélande			De base	n.a.	65
	hommes	CCD	à tout âge et NS	65				De base	n.a.	65.8
	femmes	CCD	tout âge et NS	60			PD (prof.)	De branche	..	
Corée		De base, PD	57	61	Pologne	hommes		NCD, min.	n.a.	65
Danemark		De base, C	n.a.	65		femmes		NCD, min.	n.a.	60.8
		CCD (ATP)	65	..	Portugal			PD	62	65.2
		CCD (prof.)	60	..				Min.	n.a.	65.2
Espagne		PD, min.	63	65	République tchèque	hommes		De base, PD, min.	60	63.2
Estonie		De base, points	60.3	63.3		femmes		De base, PD, min.	60	62.7
		CCD	62	..	République slovaque	hommes		PD, min.	60.2 et NS	62.2
États-Unis		PD	62	66		femmes		PD, min.	60.2 et NS	62.2
Finlande		PD	63	65	Royaume-Uni		hommes	De base, PD	n.a.	65
		C	63.3	65			femmes		De base, PD	n.a.
France		PD, min.	62	63.3				C	n.a.	62.7
		Points	55	63.3	Slovénie	hommes		PD, min.	60	62
Grèce		De base, PD	62	62		femmes		PD, min.	60	61.7
Hongrie	hommes	PD, min.	n.a.	63.5	Suède			De base, C	n.a.	65
	femmes	PD, min.	n.a.	62					NCD, CCD	61
Islande		De base, C	n.a.	67				CCD (prof.)	55	65
		PD (prof.)	65	67	Suisse	hommes		PD, min.	63	65
Irlande		De base, C	n.a.	66			femmes		PD, min.	62
Israël	hommes	De base, C	n.a.	67		hommes		PD (prof.)	58	65
	femmes	De base, C	n.a.	62		femmes		PD (prof.)	58	64
	hommes	CCD	67	..	Turquie	hommes		PD, min.	n.a.	51
	femmes	CCD	62	..			femmes		PD, min.	n.a.
Italie	hommes	NCD + PD	63.6	67						
	femmes	NCD + PD	63.6	66.6						

Note : n.a. = pas de possibilité d'anticiper ou de reporter le départ en retraite ; prof. = professionnel, min. = pension minimum, NS = niveau de subsistance atteint, C = ciblé, .. = Aucun âge normal de la retraite n'est indiqué car les prestations font automatiquement l'objet d'un ajustement neutre en termes actuariels en fonction de l'âge de la retraite. L'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée d'un régime désignent l'âge à partir duquel il est possible de percevoir une pension avec et sans décote, respectivement, pour une personne ayant effectuée une carrière ininterrompue à partir de l'âge de 22 ans. République slovaque : L'âge normal de la retraite est abaissé pour les femmes ayant eu des enfants en fonction de leur nombre, le minimum étant fixé à 59.75 ans. Finlande : Une retraite anticipée partielle équivalant à 25 % ou à 50 % des droits à pension constitués est possible à partir de l'âge de 61 ans.

Source : OCDE, sur la base d'informations communiquées par les pays ; voir les « descriptifs pays » à l'adresse suivante : <http://oe.cd/pag>.

Graphique 4.4. Âge normal de la retraite actuel par genre

Pour une personne prenant sa retraite en 2018 après avoir effectué une carrière ininterrompue à partir de l'âge de 22 ans



Note : Pour plus de clarté, l'échelle de ce graphique ne tient pas compte des valeurs observées les plus basses, soit 47 pour les hommes et les femmes en Arabie saoudite, 48 et 51 pour les femmes et les hommes, respectivement, en Turquie, 52 pour les femmes au Brésil, 55 pour les femmes en Fédération de Russie, 56 pour les hommes et les femmes en Indonésie et 57 pour les hommes au Brésil. En Chine, pour les femmes, l'âge de la retraite dépend du type de travail exercé et varie de 50 à 60 ans.

Source : OCDE, sur la base d'informations communiquées par les pays ; voir les « descriptifs pays » à l'adresse suivante : <http://oe.cd/pag>.

Principaux résultats

L'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée futurs vont continuer d'augmenter. Si l'on part de l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2018, l'âge normal de la retraite va passer à 66.1 ans pour les hommes et à 65.7 ans pour les femmes en moyenne, tous pays de l'OCDE confondus, contre 64.2 ans et 63.5 ans, respectivement, pour les personnes parties à la retraite en 2018.

Âge normal de la retraite

Dans l'ensemble des pays, l'âge normal moyen de la retraite pour un homme ayant effectué une carrière complète à partir de l'âge de 22 ans s'élevait à 64.2 ans en 2018 (Graphique 4.6). Pour la génération entrée sur le marché du travail en 2018, il passera à 66.1 ans (aux alentours de 2062). Dans le même temps, l'espérance de vie des hommes à 65 ans devrait grimper en moyenne de 18.1 à 22.5 ans (voir le chapitre 6), enregistrant ainsi une progression plus de deux fois supérieure à celle de l'âge normal de la retraite.

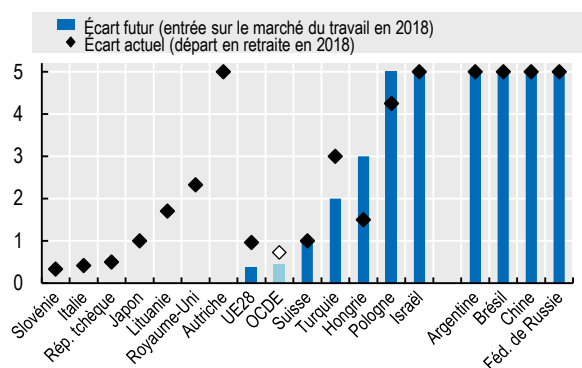
L'âge normal de la retraite pour les hommes va augmenter en moyenne de 3.5 ans dans 20 des 36 pays de l'OCDE sur la base de la législation en vigueur. La hausse la plus importante devrait intervenir en Turquie, l'âge normal passant ainsi de 51 ans aujourd'hui à 62 ans. À supposer que l'indexation sur l'espérance de vie prévue par la loi soit appliquée, le Danemark et l'Estonie vont relever l'âge de la retraite à un rythme rapide, de 65 à 74 ans et de 63.3 à 71 ans, respectivement.

L'âge de la retraite futur le plus bas pour les hommes sera de 62 ans en Grèce, au Luxembourg, en Slovaquie et en Turquie. L'âge normal de la retraite dans les pays du G20 non membres de l'OCDE est généralement moins élevé, aujourd'hui comme demain ; en Arabie saoudite, il est même inférieur à 50 ans.

En 2018, il existait des différences entre les femmes et les hommes au regard de l'âge normal de la retraite dans un tiers des pays de l'OCDE (Graphique 4.5). Toutefois, pour la génération entrée sur le marché du travail en 2018, l'écart femmes-hommes disparaîtra progressivement dans tous les pays membres, hormis la Hongrie, Israël, la Pologne, la Suisse et la Turquie. En Turquie, il sera progressivement gommé pour ceux qui y entreront en 2028. Des écarts marqués s'observent aussi dans plusieurs pays du G20 non membres de l'OCDE.

Graphique 4.5. Âge normal de la retraite : écart femmes-hommes actuel et futur

Pour une personne ayant effectué une carrière complète et entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans



Source : OCDE, sur la base d'informations communiquées par les pays.

Dans de nombreux pays de l'OCDE, des règles différentes s'appliquent selon la composante de la prestation globale de retraite concernée. Lorsque l'âge normal de la retraite varie entre les divers régimes, c'est l'âge le plus élevé qui définit l'âge normal de la retraite du pays.

Le Tableau 4.5 fait apparaître les règles relatives à la retraite anticipée, normale et différée par régime de retraite pour une personne ayant intégré la population active à l'âge de 22 ans en 2018. L'âge normal le plus bas est celui qui est fixé par le régime CCD du Chili pour les femmes, soit 60 ans. Toutefois, les femmes chiliennes ne pouvant prétendre à la pension ciblée avant l'âge de 65 ans, ce dernier est considéré pour elles comme l'âge normal de la retraite.

Retraite anticipée

Dans les régimes par capitalisation à cotisations définies, les prestations font automatiquement l'objet d'un ajustement actuariel en fonction de l'âge du départ à la retraite et, de ce fait, seul l'âge de la retraite anticipée est indiqué, comme en Norvège et en Suède pour les dispositifs NCD. Les régimes NCD existant en Italie, en Lettonie et en Pologne fixent toujours un âge standard de départ à la retraite, qui figure dans le tableau en tant qu'âge normal.

Tous les régimes à prestations définies et à points, hormis ceux de la Hongrie et de la Turquie, offrent la possibilité de prendre une retraite anticipée. En Grèce et au Luxembourg, l'âge de la retraite anticipée et l'âge normal de la retraite coïncident pour un travailleur ayant effectué une carrière complète et entré sur le marché du travail à l'âge de 22 ans. Les prestations de retraite servies aux prépensionnés sont généralement réduites pour tenir compte de l'allongement de la période d'indemnisation. Seule la Belgique et le Luxembourg ne prévoient pas de décote de ce type.

Les régimes de base et ciblés sous condition de résidence excluent toute possibilité de percevoir une retraite anticipée. Les régimes contributifs de la Corée, de l'Estonie, de la Grèce, du Japon, du Luxembourg et de la République tchèque qui versent des prestations de base et liées à la rémunération autorisent les départs en retraite anticipée. Les pays qui associent des régimes de base ou ciblés à des dispositifs professionnels fixent habituellement un âge de la retraite relativement bas dans le régime professionnel, le régime de base ou ciblé n'assurant un revenu minimum donné qu'au-delà de 65 ans.

Retraite différée

Les modalités de report du départ en retraite reflètent souvent celles de la retraite anticipée. Les régimes à prestations ou à cotisations définies et à points compensent généralement le raccourcissement de la durée de la retraite attendue en appliquant une surcote qui a tendance à être supérieure à la décote imposée en cas de retraite anticipée, dans la limite de 12 % par an environ en cas de report de 10 ans dans le régime de base/ciblé du Danemark et, dans certains cas exceptionnels,

pour un report d'un an dans le régime à prestations définies du Portugal. La France, dans son régime professionnel obligatoire, la Grèce, et là encore, la Belgique et le Luxembourg, se distinguent en ne prévoyant aucune surcote en cas de retraite différée dans les régimes à prestations définies ou à points.

Nombre de régimes de base, minimum ou ciblés ne fixent pas non plus de surcote. L'application d'un âge de la retraite différée, ainsi que le plafonnement des taux d'acquisition et du montant des retraites mettent un terme à l'accumulation des droits à pension dans certains pays (voir la note du Tableau 4.3).

Graphique 4.6. **Âge normal de la retraite actuel et futur pour un homme ayant effectué une carrière complète à partir de l'âge de 22 ans**

Âge actuel et âge futur pour une personne partie en retraite en 2018 et entrée sur le marché du travail en 2018, respectivement



Note : Pour plus de clarté, l'échelle de ce graphique ne tient pas compte des valeurs observées les plus basses, soit 47 pour l'âge actuel et l'âge futur en Arabie saoudite, 51 pour l'âge actuel en Turquie, 56 pour l'âge actuel en Indonésie, 57 pour l'âge actuel et l'âge futur au Brésil et 58 pour l'âge actuel et l'âge futur en Inde.

Source : OCDE, sur la base d'informations communiquées par les pays ; voir les « descriptifs pays » à l'adresse suivante : <http://oe.cd/pag>.

Tableau 4.5. **Âge futur, décote et surcote en cas de retraite anticipée, normale et différée par type de régime de retraite**
Pour une personne ayant effectué une carrière ininterrompue après être entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2018

	Régime	Retraite anticipée	Décote (par an)	Âge normal	Surcote (par an)		Régime	Retraite anticipée	Décote (par an)	Âge normal	Surcote (par an)
Allemagne	Points	63	3.6 %	67	6.0 %	Italie (F)	CCD	62	..	..	..
	C	n.a.	..	67	0.0 %		NCD	68.3	..	71.3	..
Australie	C	n.a.	..	67	0.0 %	Japon	De base, PD	60	6.0 %	65	8.4 %
	CCD	60	..	60	..	Lettonie	NCD, min., CCD	63	..	65	..
Autriche	PD, min.	62	5.1 %	65	4.2 %	Lituanie	Points	60	4.8 %	65	8.0 %
Belgique	PD	63	0.0 %	67	0.0 %	Luxembourg	De base, PD, min.	62	0.0 %	62	0.0 % *
	Min.	n.a.	..	67	0.0 %	Mexique	C, min.	n.a.	..	65	0.0 %
Canada	De base	n.a.	..	65	7.2 %		CCD	60 ou NS	..	..	..
	C	n.a.	..	65	0.0 %	Norvège	C	n.a.	..	67	0.0 %
	PD	60	7.2 %	65	8.4 %		NCD	62	..	..	..
Chili	Min., C	n.a.	..	65	0.0 %		CCD (prof.)	62	..	..	..
	(H) CCD	à tout âge et NS	..	65	..	Nouvelle-Zélande	De base	n.a.	..	65	0.0 %
	(F) CCD	à tout âge et NS	..	60	..	Pays-Bas	De base	n.a.	..	71.3	0.0 %
Corée	De base, PD	60	6.0 %	65	7.2 %		PD (prof.)	De branche	..	..	..
Danemark	De base, C	n.a.	..	74	6.9-11.9 % [I]	Pologne (H)	NCD, min.	n.a.	..	65	..
	CCD (ATP)	74	..	..	..		NCD, min.	n.a.	..	60	..
	CCD (prof.)	69	..	..	..	Portugal (F)	PD	62	6.0 %	67.8	0.0-12.0 % [I, w, y]
Espagne	PD, min.	63	6.0 % [y]	65	4.0 % [y]		Min.	n.a.	..	67.8	0.0 %
Estonie	De base, points	68	4.8 %	71	10.8 %	République slovaque	PD, min.	62 et NS	6.5 %	64	6.0 %
	CCD	68	..	..	..	République tchèque	PD	60	3.6-6.0 % [I]	65	6.0 %
États-Unis	PD	62	6.7-5.0 % [I]	67	8.0 %		De base, min.	60	0.0 %	65	0.0 %
Finlande	PD	65	4.8 %	67.9	4.8 %	Royaume-Uni	De base	n.a.	..	68	5.8 %
	C	n.a.	..	67.9	4.8 %	Slovénie	PD, min.	60	3.6 %	62	4.0 %
France	PD, min.	62	5.0 %	65	5.0 %	Suède	C	n.a.	..	65	0.0 %
	Points	57	4.0-5.7 % [I, y]	66	0.0 %		NCD, CCD	61	..	..	..
Grèce	De base, PD	62	6.0 %	62	0.0 %		CCD (prof.)	55	..	65	..
Hongrie (H)	PD, min.	n.a.	..	65	6.0 %	Suisse (H)	PD, min.	63	6.8 %	65	5.2-6.3 % [I]
	(F) PD, min.	n.a.	..	62	6.0 %		PD, min.	62	6.8 %	64	5.2-6.3 % [I]
Irlande	De base, C	n.a.	..	68	0.0 %		(H) PD (prof.)	58	3.0-4.0 % [I]	65	4.0-4.4 % [I]
Islande	De base, C	n.a.	..	67	6.0 %		(F) PD (prof.)	58	3.0-4.0 % [I]	64	4.0-4.4 % [I]
	PD (prof.)	65	7.0 %	67	8.0 %	Turquie (H)	PD, min.	n.a.	..	62	..
Israël (H)	De base, C	n.a.	..	67	5.0 %		(F) PD, min.	n.a.	..	60	..
	(F) De base, C	n.a.	..	62	5.0 %						
	(H) CCD	67	..	..	..						

Note : (H) = hommes, (F) = femmes, [a] = varie suivant l'âge, [I] = varie suivant la durée de l'anticipation ou du report, [y] = varie suivant le nombre d'années de cotisation, n.a. = pas de possibilité d'anticiper le départ en retraite, min. = pension minimum, prof. = professionnel, NS = niveau de subsistance atteint, C = ciblé, .. = Aucune donnée n'apparaît, car les prestations des régimes à cotisations définies font automatiquement l'objet d'un ajustement neutre en termes actuariels en fonction de l'âge de la retraite. L'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée d'un régime désignent l'âge à partir duquel il est possible de percevoir une pension avec et sans décote, respectivement, pour une personne ayant effectuée une carrière ininterrompue à partir de l'âge de 22 ans. Lorsque l'âge de la retraite des hommes diffère de celui des femmes, il est indiqué séparément. L'âge de la retraite de référence utilisé dans les modélisations figure en gras. Danemark : La surcote appliquée dans le régime de base/ciblé est basée sur

l'espérance de vie à l'âge auquel la retraite commence à être perçue, et dépend donc de la durée du report. République slovaque : L'âge de la retraite est abaissé pour les femmes ayant eu des enfants en fonction de leur nombre. Finlande : Une retraite anticipée partielle équivalant à 25 % ou à 50 % des droits à pension constitués est possible partir de l'âge de 61 ans. En Grèce et en Lettonie, en cas de retraite anticipée, une décote temporaire correspondant à 10 % et à 50 % de la pension s'applique, respectivement, jusqu'à l'âge normal de la retraite. *Aucune surcote n'est appliquée en cas de report de la retraite au Luxembourg, mais le taux d'acquisition est majoré pour les années au cours desquelles la somme de l'âge et du nombre d'années de cotisations de l'individu concerné dépasse 100.

Source : OCDE, sur la base d'informations communiquées par les pays ; voir les « descriptifs pays » à l'adresse suivante : <http://oe.cd/pag>.

Chapitre 5

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 2018. Ils s'appliquent aux salariés entrés sur le marché du travail à l'âge de 22 ans cette année-là, 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.

Le premier indicateur porte sur le taux de remplacement brut dans les régimes obligatoires, à savoir le rapport des retraites aux salaires individuels. Il est suivi d'une analyse de l'incidence d'un report de 20 à 22 ans de l'âge d'entrée dans la vie active.

Le deuxième indicateur concerne les taux de remplacement pour les régimes de retraite obligatoires et facultatifs qui assurent une large couverture. 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. On trouvera ensuite un double indicateur 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. Suit un indicateur des droits à la retraite des couples comparés à ceux d'un salarié célibataire. Le chapitre se conclut sur deux indicateurs qui montrent l'incidence des interruptions de carrière liées aux enfants et au chômage sur le total des droits à pension.

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.

Introduction

Les indicateurs de droits à retraite présentés ci-après 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 et, partant, de comparer les droits futurs selon les règles et paramètres légiférés à ce jour.

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 lorsque l'on dispose d'informations suffisantes. Les réformes déjà adoptées qui sont progressivement mises en application sont modélisées à partir de l'année de leur entrée en vigueur.

Les valeurs de tous les paramètres des systèmes de retraite rendent compte de la situation à compter de 2018. Les calculs correspondent aux prestations d'un salarié qui s'est affilié au régime de retraite à l'âge de 22 ans cette année-là – et donc né en 1996 – et qui prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les résultats de référence portent sur des personnes seules. Toutes les règles d'indexation et de revalorisation suivent celles qui sont établies par la loi dans le scénario de référence.

Durée de la carrière

On entend par carrière complète celle d'un salarié qui entre sur le marché du travail à l'âge de 22 ans et travaille jusqu'à l'âge normal de la retraite (voir l'indicateur « Âge de la retraite futur »). Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge normal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 62 ans, 45 ans pour la retraite à 67 ans, etc.

Souvent, 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. La plupart des pays de l'OCDE ont mis en place des mécanismes qui préservent les droits à retraite en pareils cas. Les règles relatives aux périodes de chômage et d'éducation des enfants, souvent très complexes, sont présentées dans les « Descriptifs pays » qui peuvent être consultés en ligne en suivant le lien <http://oe.cd/pag>. Les modèles de retraite de l'OCDE incorporent ces règles.

Couverture

Les modèles de retraite présentés ici couvrent tous les régimes obligatoires pour les salariés du secteur privé, que ces dispositifs soient publics (c'est-à-dire qu'ils font intervenir des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du Système de comptabilité nationale) ou privés. Pour chaque pays, c'est le principal régime national applicable aux salariés du secteur privé qui est modélisé. Les régimes applicables aux fonctionnaires, aux salariés du secteur public et à des catégories professionnelles particulières ne sont pas pris en considération.

Les régimes qui assurent une couverture quasi universelle sont également pris en compte, à condition qu'ils couvrent 85 % au moins des salariés. Ces dispositifs sont qualifiés ici de « quasi obligatoires ». Ils occupent une place particulièrement importante 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, l'indicateur des taux bruts de

remplacement comporte un deuxième jeu de résultats concernant les droits à retraite liés à ces régimes.

Sont également modélisées les prestations versées sous conditions de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit. Celles-ci peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte à la fois le patrimoine et 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 les perçoivent. Lorsque les conditions de ressources englobent le patrimoine, le critère de revenu est considéré 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 de salariés à différents niveaux de rémunération à compter de 0.5 fois le salaire du travailleur moyen. Cette fourchette permet d'analyser aussi bien les retraites futures des salariés 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 examinées. Dans la pratique, le montant des retraites est fonction de la croissance économique, du taux de rendement des actifs financiers, de la croissance des salaires réels, du taux d'actualisation et de la hausse des prix, lesquels varient selon les pays. Néanmoins, le recours à un seul ensemble d'hypothèses garantit que les résultats obtenus pour les différents régimes de retraite ne sont pas influencés par des situations économiques distinctes. Ainsi, les écarts de retraite entre pays tiennent uniquement aux particularités des régimes et des politiques de retraite. Les hypothèses de référence sont les suivantes :

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 du taux d'inflation retenu). Le **salaire individuel** croît en parallèle à la moyenne nationale, c'est-à-dire que l'individu reste au même niveau sur l'échelle de distribution des salaires et perçoit le même pourcentage du salaire moyen durant toute sa vie professionnelle. Le **taux de rendement réel** retenu pour les régimes de retraite par capitalisation à cotisations définies est de 3 % par an. On suppose que les frais administratifs, la structure des commissions et le coût d'achat d'une rente se traduisent par un **coefficient de conversion** (régime à cotisations définies) de 90 % 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 des **taux de mortalité** par pays issues de la base de données démographiques des Nations Unies pour chaque année entre 2018 et 2100.

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 le coefficient de conversion pris en compte. Si les personnes concernées optent pour un autre mode de liquidation, 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.

Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) et aux cotisations sociales acquittées par les

retraités, qui ont été utilisées pour calculer les droits à retraite, peuvent être consultées dans les « Descriptifs pays » en suivant le lien <http://oe.cd/pag>.

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales resteront les mêmes 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 le barème de l'IRPP et les taux de cotisations sociales, demeurent inchangés.

Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux salariés en 2018 figurent dans le rapport de l'OCDE intitulé *Les impôts sur les salaires*. Les conventions utilisées dans celui-ci, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

Principaux résultats

Le taux de remplacement brut futur représente le niveau des prestations de retraite que les régimes de retraite obligatoires publics et privés verseront aux retraités par rapport à leurs revenus d'activité. Pour les salariés moyennement rémunérés qui effectuent une carrière complète à partir de 22 ans, le taux de remplacement brut à l'âge normal de la retraite s'établit en moyenne à 49.0 % pour les hommes et à 48.2 % pour les femmes dans les 36 pays de l'OCDE, avec des variations considérables d'un pays à l'autre. Au bas de la fourchette, les régimes obligatoires de cinq pays - Irlande, Lituanie, Mexique, Pologne et Royaume-Uni - offrent des taux de remplacement bruts futurs inférieurs à 30 % du salaire moyen. À l'autre extrémité, l'Autriche, l'Italie et le Luxembourg assureront des taux de remplacement supérieurs à 75 %.

La plupart des pays de l'OCDE s'efforcent de mettre les salariés faiblement rémunérés (définis ici comme les salariés percevant la moitié du salaire moyen) à l'abri de la pauvreté à la vieillesse en leur accordant des taux de remplacement plus élevés qu'aux salariés moyens. Les premiers bénéficieraient d'un taux de remplacement brut de 60 %, en moyenne, contre 49 % pour les seconds. Certains pays, comme l'Australie, la Corée et l'Irlande, versent des prestations relativement faibles aux salariés moyens, mais d'un montant plus proche, voire au-dessus, de la moyenne aux bas salaires. Toutefois, les taux de remplacement prévus pour une carrière complète sont les mêmes pour les salaires moyens et pour les rémunérations qui en représentent la moitié dans neuf pays : Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, Hongrie, Italie, Lettonie, Suède et Turquie.

Au sommet du classement, suivant les législations actuelles, les salariés faiblement rémunérés au Danemark bénéficient d'un taux de remplacement brut futur de 114 % à l'issue d'une carrière complète ; les prestations de retraite sont donc supérieures à leurs revenus d'activité antérieurs. En queue de classement, l'Allemagne, la Lituanie et le Mexique assurent aux bas salaires des taux de remplacement bruts inférieurs à 40 %, ce qui suppose un revenu de retraite brut inférieur à 20 % du salaire moyen après une carrière complète. Dans les 36 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 45 %, chiffre légèrement en deçà des 49 % assurés aux salariés moyennement rémunérés. En Italie, le taux de remplacement est de 80 %, tandis qu'à l'autre extrémité, le Royaume-Uni offre des taux de remplacement d'environ 15 %.

Dans les pays non-membres de l'OCDE, les taux de remplacement projetés pour les rémunérations moyennes se situent dans une fourchette comprise entre 17 % en Afrique du Sud et 83 % en Inde.

Tous les taux de remplacement sont calculés pour des salariés ayant commencé à travailler à l'âge de 22 ans et ayant effectué une carrière complète, ce qui signifie que la durée des carrières varie selon les pays. À long terme, l'âge de la retraite au Danemark devrait s'établir à 74 ans pour les personnes entrées sur le marché du travail en 2018 ; il sera en revanche de 60 ans pour les femmes et de 62 ans pour les hommes en Turquie et, au Luxembourg et en Slovaquie, hommes et femmes auront encore droit à une retraite complète à 62 ans (Tableau 5.1).

Pour les femmes, les taux de remplacement bruts diffèrent dans neuf pays, parce que l'âge de la retraite est plus bas pour les femmes que pour les hommes (Hongrie, Israël, Pologne, Suisse et Turquie), que les taux d'acquisition sont spécifiques à chaque sexe (Slovaquie) ou que les taux de mortalité utilisés pour calculer les annuités diffèrent selon le sexe (Australie, Chili et Mexique). Les taux de remplacement sont exprimés en pourcentage de la

rémunération, qui n'est pas sexospécifique. On note de nettes différences entre les sexes en Australie, au Chili, en Hongrie, et surtout en Israël et en Pologne, les taux de remplacement (autrement dit, les prestations mensuelles) dont bénéficient les femmes étant inférieurs de 7 % à 27 % à ceux des hommes. En Slovaquie, en revanche, ils leur sont supérieurs de 5 % en raison d'un taux d'acquisition de droits plus élevé pour les femmes. Cet écart va être progressivement supprimé pour les personnes entrant dans la vie active à compter de 2023.

Les taux de remplacement bruts diminuent avec l'âge, passant de 49 % en moyenne au moment du départ à la retraite à 43 % à 80 ans, soit une baisse de 12 % par rapport au salaire. Cette différence s'explique par l'indexation des prestations de retraite servies qui, dans de nombreux pays, ne suit pas l'évolution des salaires. Selon les hypothèses du modèle de l'OCDE, la baisse résultant d'une indexation sur les prix appliquée à partir d'un âge normal de la retraite fixé à 65 ans est de 17 %. Plus l'âge normal de la retraite est bas, plus la diminution des prestations liée à l'indexation sur les prix est prononcée. Les baisses les plus fortes (20 % environ) sont observées en Grèce et en Turquie, car l'âge normal de la retraite y est fixé à 62 ans, et en Suède, parce que la revalorisation des pensions correspond à celle des salaires moins 1.6 % dans le cadre des régimes NCD, soit un niveau inférieur à l'indexation sur les prix du modèle de l'OCDE. Les pays où les prestations de retraite sont indexées sur les salaires - Irlande, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Royaume-Uni et Slovaquie - ont le même taux de remplacement à 80 ans qu'à l'âge normal de la retraite.

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.

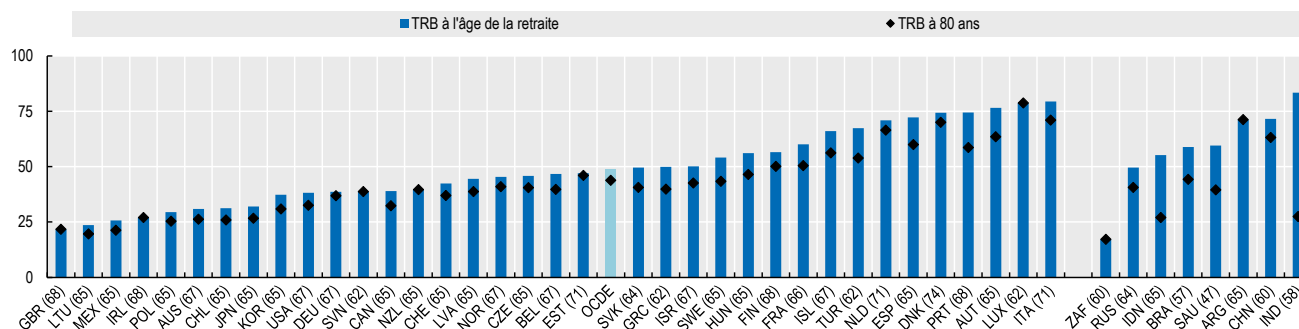
Le taux de remplacement s'exprime souvent sous forme d'un ratio entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu (juste avant le départ en retraite). Dans les scénarios de référence, les salariés gagnent le même pourcentage du salaire moyen durant toute leur vie active. De ce fait, leur dernier salaire est égal à celui qu'ils auront perçu 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.

Tableau 5.1. Taux de remplacement bruts en fonction du salaire, régimes obligatoires

Salaire individuel, en multiple du salaire moyen 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			
Australie	67	64.9	(62.1)	30.9	(28.1)	30.9	(28.1)	Nouvelle-Zélande	65	79.3		39.7		26.4			
Autriche	65	76.5		76.5		76.5		Norvège	67	50.4		45.4		36.3			
Belgique	67	57.3		46.8		33.7		Pologne	65	(60)	29.4	(29.8)	29.4	(22.5)	29.4	(22.5)	
Canada	65	50.9		39.0		29.8		Portugal	68	75.8		74.4		73.1			
Chili	65	36.2	(34.6)	31.2	(28.8)	31.2	(28.8)	République slovaque	64	59.5		49.6		47.0			
République tchèque	65	75.0		45.9		36.2		Slovénie	62	47.8	(50.0)	38.8	(40.7)	36.0	(37.9)		
Danemark	74	113.8		74.4		64.0		Espagne	65	72.3		72.3		72.3			
Estonie	71	61.4		47.1		42.3		Suède	65	54.1		54.1		65.3			
Finlande	68	56.5		56.5		56.5		Suisse	65	(64)	53.0	(51.8)	42.4	(41.3)	29.2	(28.5)	
France	66	60.2		60.1		54.0		Turquie	62	(60)	67.4	(64.3)	67.4	(64.3)	67.4	(64.3)	
Allemagne	67	38.7		38.7		38.7		Royaume-Uni	68	43.5		21.7		14.5			
Grèce	62	63.1		49.9		45.5		États-Unis	67	50.1		39.4		33.1			
Hongrie	65	(62)	56.1	(52.2)	56.1	(52.2)	56.1	(52.2)	OCDE	66.1	(65.7)	60.0	(59.4)	49.0	(48.2)	44.7	(44.0)
Islande	67	75.3		66.1		65.1											
Irlande	68	54.1		27.0		18.0											
Israël	67	(62)	77.4	(66.7)	50.1	(41.8)	33.4	(27.9)	Argentine	65	(60)	83.7	(76.9)	71.2	(64.4)	67.1	(60.3)
Italie	71	79.5		79.5		79.5		Brésil	57	(52)	92.1	(92.1)	58.9	(46.1)	58.9	(46.0)	
Japon	65	42.5		32.0		28.5		Chine	60	(55)	90.6	(77.3)	71.6	(60.8)	65.2	(55.3)	
Corée	65	55.6		37.3		27.0		Inde	58		83.4	(80.4)	83.4	(80.4)	83.4	(80.4)	
Lettonie	65	44.6		44.6		44.6		Indonésie	65		55.3	(53.0)	55.3	(53.0)	55.3	(53.0)	
Lituanie	65	36.8		23.6		19.2		Fédération de Russie	64	(59)	62.3	(57.9)	49.6	(45.2)	44.9	(40.5)	
Luxembourg	62	91.5		78.8		74.5		Arabie saoudite	47		59.6		59.6		59.6		
Mexique	65	35.1		25.7	(24.0)	24.6	(23.0)	Afrique du Sud	60		34.5		17.2		11.5		
Pays-Bas	71	73.5		70.9		70.1		UE28	66.3	(65.9)	60.3	(60.2)	52.0	(51.7)	48.8	(48.5)	

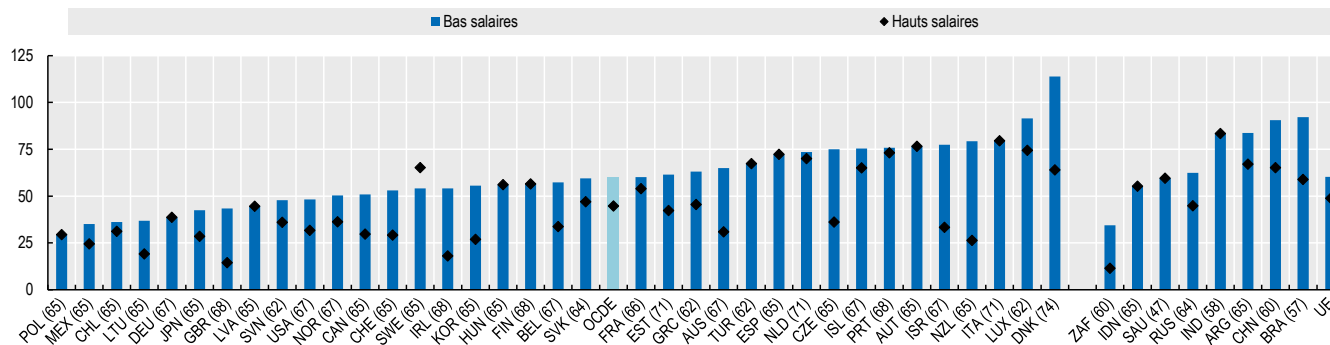
Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.1. Taux de remplacement bruts : salariés moyens à l'âge de départ à la retraite et à 80 ans



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.2. Taux de remplacement bruts : bas et hauts salaires



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

Le taux de remplacement brut futur figurant au Tableau 5.1 pour le salarié moyennement rémunéré suppose que celui-ci perçoit le salaire moyen tout au long de sa carrière à partir d'une entrée dans la vie active à 22 ans en 2018 (scénario de référence). L'indicateur présenté ici compare ces résultats à ceux d'un salarié moyennement rémunéré entré sur le marché du travail à 20 ans en 2018, scénario de base utilisé dans des éditions antérieures de *Panorama des pensions*. Cette modification a une faible incidence sur les taux de remplacement, le taux de remplacement moyen brut passant de 50.4 % à 49.0 % lorsque l'âge d'entrée dans la vie active retenu est 22 ans au lieu de 20 ans, en raison de la baisse des droits à retraite dans de nombreux pays.

Toutes les analyses figurant dans les éditions antérieures de la présente publication portaient sur les salariés entrant sur le marché du travail à 20 ans et menant une carrière complète jusqu'à l'âge de la retraite en vigueur dans leur pays. À compter de la présente édition, le nouveau scénario de référence sera fondé sur une entrée dans la vie active à 22 ans. Pour illustrer l'incidence de ce report de deux ans, les taux de remplacement bruts pour les salariés moyennement rémunérés ont également été calculés pour une entrée sur le marché du travail à 20 ans, et sont présentés au Tableau 5.2. Comme les deux scénarios supposent un début de carrière en 2018, ils portent sur deux cohortes de naissance distinctes : 1998 (entrée à 20 ans) et 1996 (à 22 ans).

Le développement de l'enseignement supérieur justifie cette modification du scénario de référence. Entre 2000 et 2015, le pourcentage des femmes âgées de 25 à 64 ans ayant suivi des études supérieures (niveaux 5 à 8 de la Classification internationale type de l'éducation, CITE 2011) est passé de 21 % à 38 % en moyenne dans l'OCDE. Chez les hommes, il est passé de 22 % à 32 % (OCDE, 2017[1]). L'âge moyen d'entrée dans la vie active a augmenté au fil du temps ; il est actuellement supérieur à 20 ans dans la plupart des pays de l'OCDE, sinon tous : selon les données du dernier rapport de l'UE *Pension Adequacy Report* (Commission européenne, 2018[2]), il est en moyenne de 22.8 ans dans l'UE, et supérieur à 20 ans dans tous les pays de l'UE (sauf au Danemark, où il s'établit à 19.7 ans). La publication *Regards sur l'éducation* présente dans le module « Transition de l'école au travail » un indicateur intitulé « Évolution de l'estimation du nombre d'années en scolarisation et en emploi entre l'âge de 15 et 29 ans ». Globalement, dans les pays de l'OCDE, l'âge d'achèvement des études en 2016 était de 22.1 ans, chiffre très proche de la moyenne des 22 pays de l'UE qui sont membres de l'OCDE (22.3).

La modification de l'âge d'entrée sur le marché du travail pour la présente édition se traduit pour les salariés moyennement rémunérés par une baisse de 1.4 point de pourcentage du taux brut de remplacement (de 50.4 % à 49.0 %). Son incidence varie néanmoins selon les pays du fait que chaque système est conçu différemment. Intuitivement, on penserait que le report de deux ans de l'entrée dans la vie active se traduirait simplement par deux années de cotisations en moins, comme c'est le cas dans les 30 pays de l'OCDE où l'âge de la retraite est le même pour les hommes qui entament leur carrière à 20 ans et ceux qui la démarrent à 22 ans (29 pays pour les femmes). Or, l'effet de deux années manquantes de cotisations n'est pas mécanique et

dépend du lien précis entre cotisations et prestations de toutes les composantes du régime. Parmi les 30 pays mentionnés, son ampleur varie dans une fourchette allant de -4.6 points de pourcentage en Turquie et -3.6 points en Autriche à +0.1 point au Canada. Dans ce dernier pays, 40 années de cotisations donnent droit à une retraite liée à la rémunération à taux plein, de sorte que ce changement n'a aucune incidence ; la retraite de base est indexée sur les prix, et comme la cohorte de naissance 1996 partira à la retraite en 2061, soit deux ans avant la cohorte de 1998, la pension perçue par rapport aux salaires sera pour elle plus élevée puisque l'on suppose une progression de 1.25 % par an des salaires réels.

Les taux de remplacement sont identiques dans les deux cas (20 ans et 22 ans) en Espagne, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et au Royaume-Uni. Les plus élevés sont ceux obtenus en Espagne et au Portugal après seulement 40 ans et 38.5 ans de vie active, respectivement. En Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, seule la retraite de base est obligatoire ; comme elle est indexée sur la croissance des salaires, son rapport au salaire demeure identique, quel que soit l'âge d'entrée dans la vie active des salariés ayant effectué une carrière complète.

En Allemagne, en Belgique, en France, au Luxembourg et en Slovaquie, les taux de remplacement sont également identiques pour une entrée sur le marché du travail à 22 ans et à 20 ans car, selon les règles en vigueur, l'âge de la retraite augmente également de deux ans pour obtenir une retraite à taux plein. Au Danemark et en Hongrie, l'âge de la retraite varie, mais uniquement pour les femmes en Hongrie. Au Danemark, il augmente d'un an pour la cohorte de 1998 (qui entre dans la vie active à 20 ans) en raison de la corrélation avec l'espérance de vie, alors qu'il diminue de deux ans en Hongrie, les femmes ayant droit à une retraite à taux plein après 40 ans de cotisations.

Pour en savoir plus

Commission européenne (2018), « Pension Adequacy Report 2018; Current and future income adequacy in old age in the EU », Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8084&furtherPubs=yes>.

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

Tableau 5.2. **Écarts entre les taux de remplacement bruts des salariés moyennement rémunérés selon l'âge d'entrée dans la vie active**

Salaire individuel, en multiple du salaire moyen pour les hommes (pour les femmes si différent)					Écart d'âge d'ouverture des droits à la retraite	Écart entre les taux de remplacement
Entrée dans la vie active à 22 ans (scénario de base)		Entrée dans la vie active à 20 ans (ancien scénario de base)				
Âge de la retraite	Taux de remplacement	Âge de la retraite	Taux de remplacement			
Allemagne	67	38.7	65	38.7	2.0	0.0
Australie	67	30.9 (28.1)	67	32.8 (29.8)		-1.9 (-1.7)
Autriche	65	76.5	65	80.1		-3.6
Belgique	67	46.8	65	46.8	2.0	0.0
Canada	65	39.0	65	38.9		0.1
Chili	65	31.2 (28.8)	65	33.3 (30.7)		-2.1 (-1.9)
Corée	65	37.3	65	39.3		-2.0
Danemark	74	74.4	75	77.7	-1.0	-3.3
Espagne	65	72.3	65	72.3		0.0
Estonie	71	47.1	71	49.4		-2.4
États-Unis	67	39.4	67	39.4		0.0
Finlande	68	56.5	68	58.8		-2.3
France	66	60.1	64	60.1	2.0	0.0
Grèce	62	49.9	62	53.0		-3.1
Hongrie	65 (62)	56.1 (52.2)	65 (60)	58.7 (54.8)	(2.0)	-2.6 (-2.6)
Irlande	68	27.0	68	27.0		0.0
Islande	67	66.1	67	68.8		-2.7
Israël	67 (62)	50.1 (41.8)	67 (62)	52.2 (43.7)		-2.1 (-1.9)
Italie	71	79.5	71	82.7		-3.2
Japon	65	32.0	65	33.4		-1.4
Lettonie	65	44.6	65	47.4		-2.8
Lituanie	65	23.6	65	24.5		-0.9
Luxembourg	62	78.8	60	78.8	2.0	0.0
Mexique	65	25.7 (24.0)	65	28.2 (26.4)		-2.6 (-2.4)
Norvège	67	45.4	67	47.6		-2.1
Nouvelle-Zélande	65	39.7	65	39.7		0.0
Pays-Bas	71	70.9	71	72.2		-1.2
Pologne	65 (60)	29.4 (22.5)	65 (60)	30.7 (23.4)		-1.3 (-0.9)
Portugal	68	74.4	68	74.4		0.1
République slovaque	64	49.6	64	52.0		-2.4
République tchèque	65	45.9	65	47.6		-1.7
Royaume-Uni	68	21.7	68	21.7		0.0
Slovénie	62	38.8 (40.7)	60	38.8 (40.7)	2.0	0.0
Suède	65	54.1	65	56.2		-2.1
Suisse	65 (64)	42.4 (41.3)	65 (64)	42.9 (41.8)		-0.5 (-0.5)
Turquie	62 (60)	67.4 (64.3)	62 (60)	72.0 (68.9)		-4.6 (-4.6)
OCDE	66.1 (65.7)	49.0 (48.2)	65.9 (65.4)	50.4 (49.6)		-1.5 (-1.4)
Afrique du Sud	60	17.2	60	17.2		0.0
Arabie saoudite	47	59.6	45	59.6		0.0
Argentine	65 (60)	71.2 (64.4)	65 (60)	74.0 (67.1)		-2.7 (-2.7)
Brésil	57 (52)	58.9 (46.1)	57 (52)	62.5 (48.8)		-3.6 (-2.7)
Chine	60 (55)	71.6 (60.8)	60 (55)	76.0 (65.1)		-4.4 (-4.3)
Fédération de Russie	64 (59)	49.6 (45.2)	63 (58)	50.5 (46.1)		-0.9 (-0.9)
Inde	58	83.4 (80.4)	58	86.3 (83.0)		-2.9 (-2.6)
Indonésie	65	55.3 (53.0)	65	57.9 (55.5)		-2.6 (-2.5)
UE28	66.3 (65.9)	52.0 (51.7)	66.0 (65.5)	53.4 (53.0)		-1.3 (-1.3)

Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

Les régimes privés occupent une place importante dans la moitié des pays de l'OCDE. S'agissant des régimes obligatoires, le taux de remplacement brut assuré par les seuls régimes publics pour un salaire moyen s'élève à 40 % en moyenne dans les pays de l'OCDE, et à 49 % si l'on prend également en compte les régimes privés. Dans les huit pays de l'OCDE où les régimes privés facultatifs sont répandus, plus Israël et le Mexique, le taux de remplacement moyen est de 58 % pour un salarié moyennement rémunéré choisissant de cotiser à un régime facultatif tout au long de sa carrière, contre 36 % lorsqu'on tient seulement compte des régimes obligatoires. Si le salarié en question ne commence à cotiser à un régime facultatif qu'à partir de 45 ans, le taux de remplacement s'établit à 45 % en moyenne dans les huit pays, contre 58 % s'il y cotise pendant toute sa carrière.

Le Tableau 5.3 met en évidence l'interaction 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 aux salariés moyennement rémunérés après une carrière complète est de 49 % : dans les 17 pays de l'OCDE pour lesquels les calculs des droits à la retraite couvrent uniquement les retraites publiques obligatoires, ce taux ressort à 55 % en moyenne ; en ce qui concerne les 9 pays de l'OCDE qui disposent à la fois de régimes publics et privés obligatoires mais pas de régimes facultatifs, le taux de remplacement moyen se monte à 51 % ; et s'agissant des 10 derniers pays, où les régimes facultatifs occupent une place importante, le taux de remplacement du seul régime obligatoire est de 36 %.

Régimes privés obligatoires

Onze pays en sont dotés, dont le Danemark, les Pays-Bas et la Suède, où les régimes privés ont une couverture quasi universelle et sont qualifiés de « quasi obligatoires ».

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont pour la plupart à prestations définies, alors qu'ils sont à cotisations définies dans les autres pays. Les taux de remplacement des régimes privés obligatoires sont compris entre 6 % en Norvège et plus de 50 % au Danemark et en Islande. Dans tous les autres pays, ils s'inscrivent dans une fourchette allant de 19 % à 32 % pour les salaires moyens, sauf aux Pays-Bas où ils atteignent 42 %. En Suède, le taux de cotisation aux régimes privés augmente, passant de 4,5 % en-deçà du plafond du régime public à 30 % au-delà, d'où le taux de remplacement plus élevé pour les hauts salaires que pour les salaires moyens.

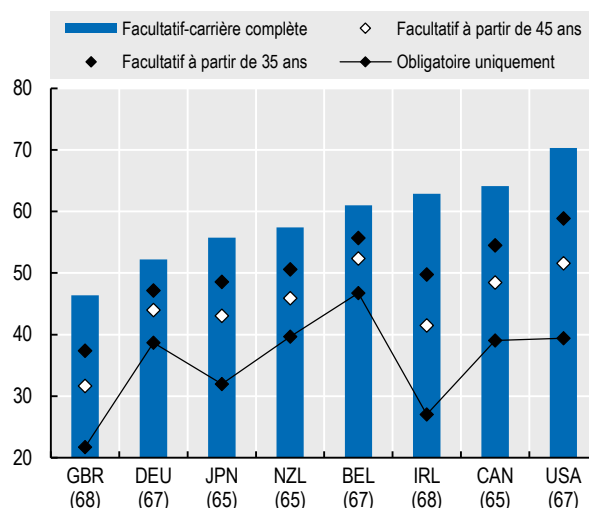
Régimes privés facultatifs

Les régimes privés facultatifs sont représentés pour huit pays où ces dispositifs concernent plus de 40 % de la population âgée de 15 à 64 ans (voir l'indicateur « Couverture des plans de retraite privés » au chapitre 9). Y ont en outre été ajoutés le compte de logement existant au Mexique et le compte d'indemnités de licenciement en Israël car s'ils ne sont pas utilisés durant la carrière professionnelle du salarié, ils sont transférés à son compte de retraite au moment du départ à la retraite. Les régimes privés facultatifs comprennent les dispositifs professionnels et individuels. Pour le Japon, c'est un dispositif à prestations définies qui est modélisé, les autres étant à cotisations définies. Pour Israël, le régime facultatif modélisé est le régime d'indemnités de licenciement, qui finance les pensions s'il n'est pas utilisé durant la carrière professionnelle du salarié. Pour le Mexique, c'est le compte de logement qui est modélisé, qui est également affecté aux pensions au moment de la retraite s'il affiche un solde positif.

La prise en compte des régimes privés facultatifs pour l'ensemble de la carrière en Allemagne, en Belgique, au Canada, aux États-Unis, en Irlande, en Israël, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni se traduit par un taux de remplacement moyen pour ces dix pays de 58 % pour les rémunérations moyennes, contre 36 % lorsque seuls les régimes publics sont pris en considération. C'est en Irlande, aux États-Unis et au Royaume-Uni, que le volet facultatif a la plus forte incidence sur le taux de remplacement (plus de 29 points).

La durée de la période de cotisation influe sur le taux de remplacement total. Le graphique ci-dessous compare le cas d'un salarié ayant cotisé à taux plein pendant une carrière complète à celui d'un salarié ayant effectué une carrière complète mais n'ayant cotisé au régime facultatif qu'à partir de l'âge de 35 ans et de 45 ans, scénario peut-être plus pertinent. Il ne prend pas en compte les régimes retenus pour Israël et le Mexique car les cotisations au comptes d'indemnité de licenciements pour le premier et de logement pour le second y sont obligatoires à tous les âges.

Taux de remplacement brut en prenant en compte les cotisations aux régimes facultatifs à partir de différents âges



Pour ces huit pays, le versement de cotisations à compter de l'âge de 35 (45) ans seulement diminue le taux de remplacement brut de 10 (16) points de pourcentage en moyenne par rapport à une durée de cotisation complète. En Belgique, au Canada et aux États-Unis, le versement de cotisations au régime facultatif à partir de 35 ans se traduirait par un taux de remplacement brut supérieur à 55 %.

Tableau 5.3. **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
Allemagne	38.7	38.7	38.7				38.7	38.7	38.7	13.5	13.5	13.5	52.2	52.2	52.2
Australie	34.0	0.0	0.0	30.9	30.9	30.9	64.9	30.9	30.9						
Autriche	76.5	76.5	76.5				76.5	76.5	76.5						
Belgique	57.3	46.8	33.7				57.3	46.8	33.7	14.2	14.2	10.4	71.6	61.0	44.1
Canada	50.9	39.0	29.8				50.9	39.0	29.8	25.1	25.1	25.1	71.9	64.1	54.9
Chili	5.1	0.0	0.0	31.1	31.2	31.2	36.2	31.2	31.2						
Corée	55.6	37.3	27.0				55.6	37.3	27.0						
Danemark	63.1	23.7	13.3	50.7	50.7	50.7	113.8	74.4	64.0						
Espagne	72.3	72.3	72.3				72.3	72.3	72.3						
Estonie	33.8	19.4	14.6	27.6	27.6	27.6	61.4	47.1	42.3						
États-Unis	50.1	39.4	33.1				50.1	39.4	33.1	30.9	30.9	30.9	81.0	70.3	64.0
Finlande	56.5	56.5	56.5				56.5	56.5	56.5						
France	60.2	60.1	54.0				60.2	60.1	54.0						
Grèce	63.1	49.9	45.5				63.1	49.9	45.5						
Hongrie	56.1	56.1	56.1				56.1	56.1	56.1						
Irlande	54.1	27.0	18.0				54.1	27.0	18.0	35.8	35.8	35.8	89.9	62.9	53.8
Islande	12.3	3.1	2.1	63.0	63.0	63.0	75.3	66.1	65.1						
Israël	36.1	18.0	12.0	41.3	32.1	21.4	77.4	50.1	33.4	19.8	15.4	10.3	97.2	65.5	43.7
Italie	79.5	79.5	79.5				79.5	79.5	79.5						
Japon	42.5	32.0	28.5				42.5	32.0	28.5	23.8	23.8	23.8	66.2	55.8	52.3
Lettonie	44.6	44.6	44.6				44.6	44.6	44.6						
Lituanie	36.8	23.6	19.2				36.8	23.6	19.2						
Luxembourg	91.5	78.8	74.5				91.5	78.8	74.5						
Mexique	12.6	3.2	2.0	22.5	22.5	22.5	35.1	25.7	24.6	17.3	17.3	17.3	48.2	43.0	41.9
Norvège	45.7	39.6	30.1	4.7	5.9	6.2	50.4	45.4	36.3						
Nouvelle-Zélande	79.3	39.7	26.4				79.3	39.7	26.4	17.8	17.8	17.8	97.1	57.4	44.2
Pays-Bas	57.9	29.0	19.3	15.6	42.0	50.8	73.5	70.9	70.1						
Pologne	29.4	29.4	29.4				29.4	29.4	29.4						
Portugal	75.8	74.4	73.1				75.8	74.4	73.1						
République slovaque	59.5	49.6	47.0				59.5	49.6	47.0						
République tchèque	75.0	45.9	36.2				75.0	45.9	36.2						
Royaume-Uni	43.5	21.7	14.5				43.5	21.7	14.5	29.1	29.1	22.9	72.6	50.9	37.4
Slovénie	47.8	38.8	36.0				47.8	38.8	36.0						
Suède	41.6	41.6	30.8	12.5	12.5	34.4	54.1	54.1	65.3						
Suisse	32.4	21.4	15.2	20.6	21.0	14.0	53.0	42.4	29.2						
Turquie	67.4	67.4	67.4				67.4	67.4	67.4						
OCDE	51.1	39.6	34.9				60.0	49.0	44.7				66.1	55.2	50.5
Afrique du Sud	34.5	17.2	11.5				34.5	17.2	11.5	49.1	49.1	49.1	49.1	49.1	49.1
Arabie saoudite	59.6	59.6	59.6				59.6	59.6	59.6						
Argentine	83.7	71.2	67.1				83.7	71.2	67.1						
Brésil	92.1	58.9	58.9				92.1	58.9	58.9						
Chine	90.6	71.6	65.2				90.6	71.6	65.2						
Fédération de Russie	62.3	49.6	44.9	20.4	20.4	20.4	82.7	70.0	65.2						
Inde	83.4	83.4	83.4				83.4	83.4	83.4						
Indonésie	33.1	33.1	33.1	22.2	22.2	22.2	55.3	55.3	55.3						
UE28	54.7	45.5	41.2				60.3	52.0	48.8				63.6	55.4	51.8

Note : PD = prestations définies ; CD = cotisations définies.

Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

Le système fiscal-social joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Souvent, les retraités ne versent pas de cotisations sociales. Le régime de l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) est progressif, et les droits à retraite sont d'ordinaire inférieurs au salaire antérieur, de sorte que le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu du travail. De surcroît, la majorité des régimes fiscaux accordent un traitement de faveur au revenu des retraites ou aux retraités eux-mêmes, sous forme de crédits d'impôt ou d'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 au titre de l'impôt sur le revenu. Celui-ci revêt généralement la forme d'un abattement fiscal ou d'un crédit d'impôt supplémentaire. Dans de nombreux cas – au Canada ou au Royaume-Uni, par exemple –, il est supprimé lorsque les retraités ont des revenus élevés.

Un nombre substantiel 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. Aux États-Unis par exemple, entre 15 et 50 % des retraites publiques (régime fédéral), selon le revenu total du retraité, ne sont pas imposées. En Australie, les prestations perçues au titre des cotisations de retraite versées et les produits des placements, tous deux imposés auparavant, ne sont pas imposables si l'assujetti a plus de 60 ans. Cette disposition s'applique au régime à cotisations définies obligatoire et aux cotisations facultatives versées à celui-ci.

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

De manière générale, 28 pays de l'OCDE prévoient des avantages fiscaux pour les personnes âgées ou les pensions de retraite au titre de l'IRPP. Le régime fiscal applicable aux pensions et aux retraités est au moins identique à celui des personnes d'âge actif dans huit pays seulement.

Quasiment tous les pays de l'OCDE prélèvent des cotisations sociales sur les salaires. Seules l'Australie et la Nouvelle-Zélande font exception. Outre ces deux pays, 19 autres ne prélèvent pas de cotisations sociales sur les retraites. Dans les 15 pays où les retraités sont assujettis à des cotisations sociales, le taux de cotisation qui leur est appliqué est toujours inférieur à celui des salariés. En général, le revenu des retraités n'est pas assujetti aux cotisations de retraite ou d'assurance chômage (pour des raisons évidentes). Il peut toutefois être soumis à des prélèvements destinés à financer les dépenses de santé ou de soins de longue durée et, dans certains cas, au paiement d'une contribution de « solidarité » visant à 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.

En ce qui concerne les salariés, les pays ont été classés en fonction de la part du revenu d'un salarié moyennement rémunéré qui va aux impôts (cotisations sociales comprises). Celle-ci est ensuite comparée au taux d'imposition total d'un retraité ayant effectué une carrière complète au salaire moyen, bénéficiant par conséquent du taux de remplacement brut indiqué dans le scénario de référence (Tableau 5.1, voir l'indicateur « Taux de remplacement bruts »).

Dans huit pays de l'OCDE et six autres grandes économies, ce retraité ne paierait aucun impôt. Dans certains cas, comme la République slovaque ou la Turquie, cela tient à ce que les pensions de retraite ne sont pas imposables. Au Royaume-Uni, c'est parce que le revenu de ce retraité serait inférieur à l'abattement individuel au titre de l'impôt sur le revenu accordé aux personnes âgées. Globalement, dans les pays de l'OCDE, les retraités qui bénéficient du taux de remplacement brut appliqué à un salaire moyen après une carrière complète reversent 11 % de leur pension sous forme d'impôts et de cotisations. À titre de comparaison, le montant des impôts et cotisations acquittés par un salarié à rémunération moyenne – donc hors cotisations patronales – s'élève en moyenne à 26 % du salaire brut dans les pays de l'OCDE, et à 13 % dans d'autres grandes économies.

La dernière série de comparaisons du graphique montre ce qu'un retraité paierait si son revenu avant impôt était égal au salaire moyen brut. Le taux d'imposition total se monte à 18 % en moyenne dans les pays de l'OCDE, un niveau inférieur de huit points environ à ce qu'un travailleur au salaire équivalent verserait (cotisations comprises).

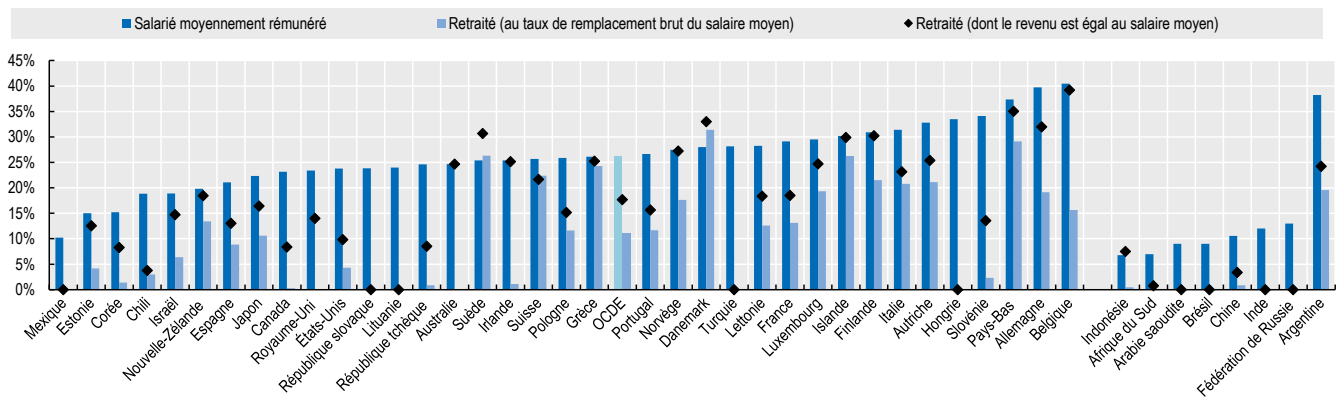
La différence entre le taux de 18 % appliqué aux retraités dont le revenu est égal au salaire moyen et les 11 % acquittés en impôts et cotisations par ceux bénéficiant du taux de remplacement brut pour un salaire moyen atteste l'incidence de la progressivité des régimes d'impôt sur le revenu applicables aux retraités.

Tableau 5.4. Régime fiscal-social des pensions et des retraités : IRPP et cotisations obligatoires aux régimes publics et privés

Avantage supplémentaire	Dégrevement partiel ou total pour les pensions		Cotisations obligatoires sur les retraites	Avantage supplémentaire	Dégrevement partiel ou total pour les pensions		Cotisations obligatoires sur les retraites
	Abattement/crédit	Régime public Régime privé			Abattement/crédit	Régime public Régime privé	
Australie	✓	✓	✓	Nulles	Pays-Bas	✓	Faibles
Autriche		✓		Faibles	Nouvelle-Zélande		Nulles
Belgique		✓		Faibles	Norvège	✓	Faibles
Canada	✓	✓	✓	Nulles	Pologne		Faibles
Chili	✓			Nulles	Portugal	✓	Nulles
République tchèque	✓	✓		Nulles	République slovaque	✓	Nulles
Danemark				Nulles	Slovenie	✓	Faibles
Estonie	✓			Nulles	Espagne	✓	Nulles
Finlande		✓		Faibles	Suède	✓	Nulles
France				Faibles	Suisse		Faibles
Allemagne		✓	✓	Faibles	Turquie	✓	Nulles
Grèce		✓		Faibles	Royaume-Uni	✓	Nulles
Hongrie		✓	✓	Nulles	États-Unis	✓	Nulles
Islande				Nulles			
Irlande	✓			Faibles			
Israël	✓			Faibles	Argentine	✓	Faibles
Italie	✓		✓	Nulles	Bresil	✓	Nulles
Japon	✓	✓	✓	Faibles	Chine		Nulles
Corée	✓	✓		Nulles	Inde	✓	Nulles
Lettonie	✓			Nulles	Indonésie		Nulles
Lituanie	✓	✓	✓	Nulles	Fédération de Russie		Faibles
Luxembourg	✓			Faibles	Arabie saoudite		Faibles
Mexique			✓	Nulles	Afrique du Sud	✓	Nulles

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

Graphique 5.3. IRPP et cotisations sociales versés par les retraités et les travailleurs



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

Principaux résultats

Si le taux de remplacement brut donne une idée 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 salariés moyennement rémunérés ayant effectué une carrière complète, le taux de remplacement net des régimes de retraite obligatoires à l'âge normal de la retraite s'élève en moyenne à 59 % dans les pays de l'OCDE, chiffre supérieur de dix points au taux de remplacement brut. Cela tient à ce que les taux effectifs d'imposition et de cotisations 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 des cotisations moins élevées sur les prestations de retraite. Les taux de remplacement nets varient considérablement d'un pays à l'autre : d'environ 30 % en Lituanie, au Mexique et au Royaume-Uni à 90 % ou plus en Autriche, au Luxembourg, au Portugal et en Turquie pour les salaires moyens. Pour les bas salaires (soit la moitié du salaire moyen), le taux de remplacement net ressort à 68 % en moyenne dans la zone OCDE, et à 55 % pour les hauts salaires (soit 150 % du salaire moyen).

Le précédent indicateur (« Régime fiscal des pensions et des retraités ») mettait en évidence le rôle important que jouent les régimes d'IRPP et de sécurité sociale dans les mesures en faveur des personnes âgées. Souvent, les retraités sont seulement assujettis aux 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 59 % dans les pays de l'OCDE pour les régimes obligatoires ; il s'inscrit dans une fourchette allant de 28 % au Royaume-Uni à 94 % en Turquie et 90 % en Autriche, au Luxembourg et au Portugal. Les taux de remplacement varient en outre d'un pays à l'autre selon qu'ils sont exprimés en termes nets ou en termes bruts.

Pour les salariés moyennement rémunérés, le taux de remplacement net est globalement supérieur de dix points au taux de remplacement brut. Cet écart est de plus de 30 points en Hongrie et en Turquie, et de 15 à 20 points environ en Belgique, en France, au Portugal, en République slovaque et en Slovaquie. En Hongrie, en République slovaque et en Turquie, les revenus de retraite ne sont ni imposables, ni assujettis aux cotisations de sécurité sociale. S'ils sont nettement moins élevés en Belgique et au Portugal, c'est soit parce que les abattements fiscaux sont plus importants, soit parce que les taux de cotisations sont nettement plus bas.

Pour les bas salaires, l'incidence des impôts et des cotisations sur les taux de remplacement nets est un peu moins sensible que pour les salariés situés plus haut sur l'échelle des rémunérations car, de manière générale, ils paient moins d'impôts et de cotisations que les revenus moyens. Dans bien des cas, leur revenu de retraite est inférieur au montant qui donne lieu à des allègements fiscaux sur l'IRPP (abattements, crédits d'impôt, etc.). Souvent, ils ne peuvent donc bénéficier

pleinement des avantages fiscaux supplémentaires éventuellement accordés aux retraites ou aux retraités au titre de l'IRPP.

L'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est en moyenne de 8 points pour les salariés faiblement rémunérés. L'Allemagne, la Hongrie, la République tchèque, la Slovaquie et la Turquie offrent à ces derniers des taux de remplacement beaucoup plus élevés en termes nets qu'en termes bruts. C'est en Turquie que le taux de remplacement net pour les 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 sont observés en Irlande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et en Suisse, où les travailleurs dont le salaire représente 150 % de la rémunération moyenne percevront des retraites correspondant à moins d'un tiers de leur salaire net. Outre les niveaux de cotisation plus élevés appliqués aux hauts salaires dans le cadre du régime de retraite professionnel en Suède, les disparités de taux de remplacement nets tiennent également au 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. Ils varient en revanche considérablement d'un pays à l'autre, de 19 % en Afrique du Sud à 95 % en Inde, pour un salaire moyen.

Définition et mesure

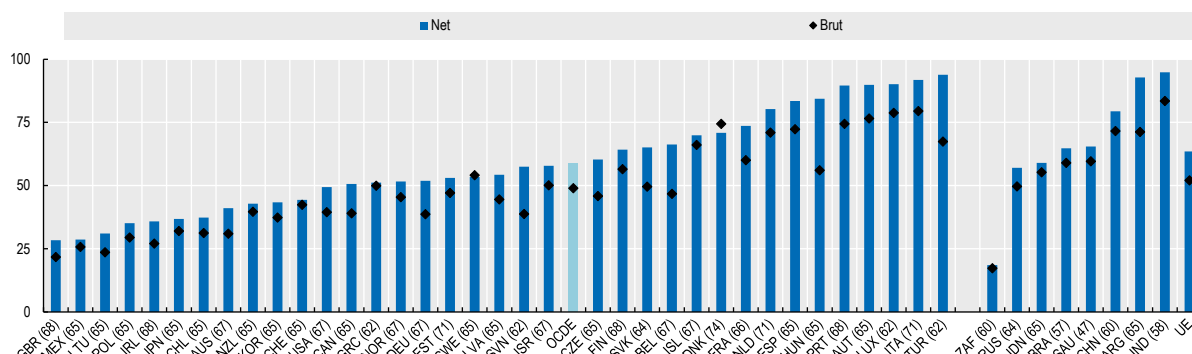
Le taux de remplacement net se définit comme les droits à retraite individuels nets divisés par le salaire antérieur net, compte tenu de l'IRPP et des cotisations de sécurité sociale acquittées par les salariés et les retraités. Pour le reste, la définition et le calcul du taux de remplacement net sont 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 à l'adresse <http://oe.cd/pag>.

Tableau 5.5. Taux de remplacement nets 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
Australie	67	75.5	(72.2)	41.0	(37.3)	43.8	(39.8)		
Autriche	65	89.7	89.9	89.6					
Belgique	67	70.7	66.2	48.3					
Canada	65	58.3	50.7	39.7					
Chili	65	44.6	(42.6)	37.3	(34.4)	37.9	(34.9)		
République tchèque	65	91.6	60.3	47.9					
Danemark	74	104.5	70.9	63.3					
Estonie	71	65.6	53.1	49.0					
Finlande	68	65.1	64.2	64.9					
France	66	71.4	73.6	69.0					
Allemagne	67	56.1	51.9	51.4					
Grèce	62	57.6	51.1	50.3					
Hongrie	65	(62)	84.3	(78.4)	84.3	(78.4)	84.3	(78.4)	
Irlande	67	80.5	69.8	69.8					
Irlande	68	60.5	35.9	26.7					
Israël	67	(62)	81.1	(69.2)	57.8	(49.0)	42.4	(35.9)	
Italie	71	92.0	91.8	94.4					
Japon	65	45.9	36.8	33.3					
Corée	65	60.8	43.4	32.6					
Lettonie	65	55.2	54.3	52.2					
Lituanie	65	48.4	31.0	25.3					
Luxembourg	62	99.0	90.1	85.9					
Mexique	65	35.6	28.6	(26.7)	28.6	(26.7)			
Pays-Bas	71	78.0	80.2	78.5					
Nouvelle-Zélande	65	79.8	42.8	30.3					
Norvège	67	57.0	51.6	43.0					
Pologne	65	(60)	35.9	(36.3)	35.1	(27.3)	34.7	(26.8)	
Portugal	68	88.0	89.6	89.0					
République slovaque	64	71.7	65.1	63.3					
Slovénie	62	62.8	(65.8)	57.5	(60.0)	53.7	(53.5)		
Espagne	65	78.6	83.4	82.8					
Suède	65	60.7	53.4	68.9					
Suisse	65	(64)	54.3	(52.8)	44.3	(43.0)	31.7	(30.8)	
Turquie	62	(60)	86.2	(82.3)	93.8	(89.6)	98.7	(94.2)	
Royaume-Uni	68	51.0	28.4	20.2					
États-Unis	67	61.2	49.4	42.7					
OCDE	66.1	(65.7)	68.3	(67.6)	58.6	(57.6)	54.7	(53.7)	
Argentine	65	(60)	102.8	(95.5)	92.8	(85.2)	88.8	(81.4)	
Brésil	57	(52)	100.1	64.8	(50.6)	64.8	(50.5)		
Chine	60	(55)	98.5	(84.0)	79.4	(67.7)	73.6	(63.2)	
Inde	58	94.8	(91.3)	94.8	(91.3)	94.8	(91.3)		
Indonésie	65	58.2	(55.8)	59.0	(56.7)	58.6	(56.3)		
Fédération de Russie	64	(59)	71.7	(66.6)	57.0	(52.0)	51.6	(46.6)	
Arabie saoudite	47	65.4	65.4	65.4					
Afrique du Sud	60	34.5	18.5	12.9					
UE28	66.3	(65.9)	69.8	(69.7)	63.5	(63.0)	60.4	(59.9)	

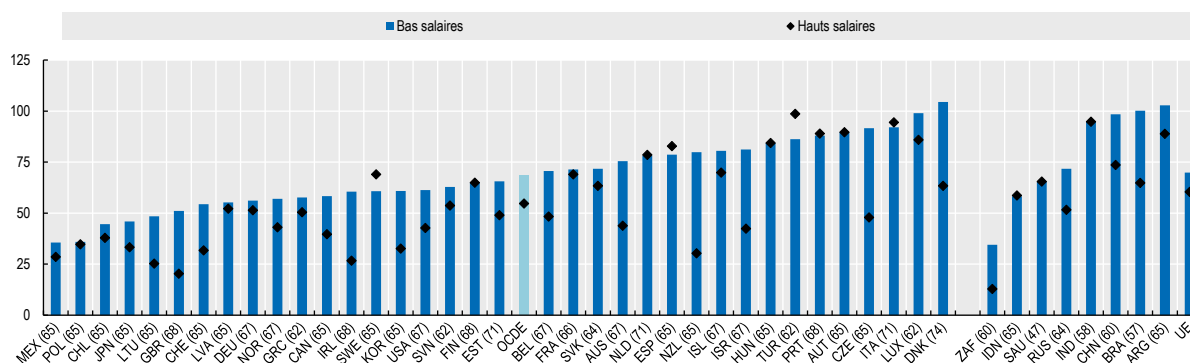
Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.4. Taux de remplacement nets : salariés moyennement rémunérés



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.5. Taux de remplacement nets : salariés faiblement et fortement rémunérés



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

Dans l'OCDE, le taux de remplacement net assuré par les régimes obligatoires (publics et privés) est globalement de 59 % pour un salaire moyen. Lorsque l'on prend en compte les régimes privés facultatifs, pour une carrière complète de cotisations, dans les huit pays de l'OCDE où ces dispositifs sont répandus, ainsi qu'en Israël et au Mexique, le taux de remplacement net moyen pour ces dix pays se monte à 70 %, alors que le taux brut s'établit à 36 % si l'on prend seulement les régimes obligatoires en considération.

Le système fiscal-social occupe une place importante dans les mesures en faveur des personnes âgées. Souvent, les retraités ne sont pas assujettis au paiement de cotisations sociales et, l'IRRP étant progressif et les droits à la retraite habituellement inférieurs au salaire antérieur, le taux d'imposition moyen du revenu des retraités est généralement moins élevé que celui du revenu du travail. De plus, la majorité des régimes fiscaux accordent un traitement de faveur au revenu des retraites ou aux retraités eux-mêmes, sous forme de crédits d'impôt ou d'abattements supplémentaires applicables aux personnes âgées. De ce fait, les taux de remplacement nets sont en général plus élevés que les taux de remplacement bruts.

Dans les 17 pays de l'OCDE pour lesquels les calculs portent uniquement sur les régimes publics, le taux de remplacement net d'un salaire moyen après une carrière complète s'élève à 68 % en moyenne. Pour les neuf pays de l'OCDE où il existe des régimes publics et privés obligatoires, mais pas de régime facultatif, le taux de remplacement net moyen se monte à 56 %. Dans les dix pays pour lesquels des régimes facultatifs sont modélisés, il atteint 70 % pour un salarié qui choisit de cotiser tout au long de sa carrière.

Dans les autres grandes économies, malgré de fortes variations selon les pays et les niveaux de rémunération, l'écart entre les taux de remplacement bruts et nets est moindre car les retraites ne sont généralement pas imposables.

Régimes privés obligatoires

Douze pays sont dotés de régimes de retraite privés obligatoires, dont un sous-ensemble de trois pays - Danemark, Pays-Bas et Suède - où des régimes privés assurent une couverture quasi-universelle et sont donc qualifiés de « quasi-obligatoires ».

En Islande, aux Pays-Bas et en Suisse, les régimes privés sont des régimes à prestations définies ; dans les autres pays, en revanche, ce sont des régimes à cotisations définies.

Régimes privés facultatifs

Les taux de remplacement sont représentés pour les dix pays où les régimes privés facultatifs sont répandus (voir l'indicateur

« Couverture des régimes de retraite privés » au chapitre 9). Parmi les autres économies, l'Afrique du Sud est elle aussi dotée d'un important régime facultatif. On suppose que les salariés qui s'affilient à ce type de régimes y restent toute leur carrière.

Les règles qui ont été modélisées sont exposées dans les « Descriptifs pays » qui peuvent être consultés à l'adresse <http://oe.cd/pag>. Pour neuf des dix pays, c'est un régime à cotisations définies qui a été modélisé ; pour le Japon, il s'agit d'un régime à prestations définies.

En général, les deux types de régimes (à cotisations et à prestations définies) assurent un taux de remplacement brut constant par rapport au salaire. (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). Néanmoins, étant donné la progressivité de la fiscalité, le taux de remplacement net varie selon le salaire. Si le taux de remplacement brut augmente habituellement de façon constante sur toute l'échelle des rémunérations, le taux de remplacement net croît généralement davantage avec le salaire du fait que le taux d'imposition du revenu d'activité antérieur augmente sensiblement à mesure que les salariés progressent sur l'échelle 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 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 une description détaillée des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les « Descriptifs pays » disponibles à l'adresse <http://oe.cd/pag>.

Tableau 5.6. Taux de remplacement bruts et nets des régimes de retraite obligatoires (publics et privés) et des régimes 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
Allemagne	38.7	38.7	38.7	56.1	51.9	51.4	52.2	52.2	52.2	68.6	68.0	67.5
Australie	64.9	30.9	30.9	75.5	41.0	43.8						
Autriche	76.5	76.5	76.5	89.7	89.9	89.6						
Belgique	57.3	46.8	33.7	70.7	66.2	48.3	78.1	61.0	44.1	87.9	72.4	57.8
Canada	50.9	39.0	29.8	58.3	50.7	39.7	71.9	64.1	54.9	82.4	83.3	73.4
Chili	36.2	31.2	31.2	44.6	37.3	37.9						
Corée	55.6	37.3	27.0	60.8	43.4	32.6						
Danemark	113.8	74.4	64.0	104.5	70.9	63.3						
Espagne	72.3	72.3	72.3	78.6	83.4	82.8						
Estonie	61.4	47.1	42.3	65.6	53.1	49.0						
États-Unis	50.1	39.4	33.1	61.2	49.4	42.7	79.1	69.1	62.6	94.1	83.7	79.0
Finlande	56.5	56.5	56.5	65.1	64.2	64.9						
France	60.2	60.1	54.0	71.4	73.6	69.0						
Grèce	63.1	49.9	45.5	57.6	51.1	50.3						
Hongrie	56.1	56.1	56.1	84.3	84.3	84.3						
Irlande	54.1	27.0	18.0	60.5	35.9	26.7	89.9	62.9	53.8	105.6	81.1	75.5
Islande	75.3	66.1	65.1	80.5	69.8	69.8						
Israël	77.4	50.1	33.4	81.1	57.8	42.4	97.2	65.5	43.7	98.9	73.2	53.7
Italie	79.5	79.5	79.5	92.0	91.8	94.4						
Japon	42.5	32.0	28.5	45.9	36.8	33.3	66.2	55.8	52.3	74.0	61.5	59.5
Lettonie	44.6	44.6	44.6	55.2	54.3	52.2						
Lituanie	36.8	23.6	19.2	48.4	31.0	25.3						
Luxembourg	91.5	78.8	74.5	99.0	90.1	85.9						
Mexique	35.1	25.7	24.6	35.6	28.6	28.6	48.2	43.9	42.5	48.8	48.9	49.4
Norvège	50.4	45.4	36.3	57.0	51.6	43.0						
Nouvelle-Zélande	79.3	39.7	26.4	79.8	42.8	30.3	97.1	57.4	44.2	98.8	62.2	50.4
Pays-Bas	73.5	70.9	70.1	78.0	80.2	78.5						
Pologne	29.4	29.4	29.4	35.9	35.1	34.7						
Portugal	75.8	74.4	73.1	88.0	89.6	89.0						
République slovaque	59.5	49.6	47.0	71.7	65.1	63.3						
République tchèque	75.0	45.9	36.2	91.6	60.3	47.9						
Royaume-Uni	43.5	21.7	14.5	51.0	28.4	20.2	72.6	50.9	37.4	82.3	61.0	47.4
Slovénie	47.8	38.8	36.0	62.8	57.5	53.7						
Suède	54.1	54.1	65.3	60.7	53.4	68.9						
Suisse	53.0	42.4	29.2	54.3	44.3	31.7						
Turquie	67.4	67.4	67.4	86.2	93.8	98.7						
OCDE	60.0	49.0	44.7	68.3	58.6	54.7	66.1	55.2	50.5	75.0	65.4	61.6
Afrique du Sud	34.5	17.2	11.5	34.5	18.5	12.9	49.1	49.1	49.1	54.6	59.2	61.9
Arabie saoudite	59.6	59.6	59.6	65.4	65.4	65.4						
Argentine	83.7	71.2	67.1	102.8	92.8	88.8						
Brésil	92.1	58.9	58.9	100.1	64.8	64.8						
Chine	90.6	71.6	65.2	98.5	79.4	73.6						
Fédération de Russie	62.3	49.6	44.9	71.7	57.0	51.6						
Inde	83.4	83.4	83.4	94.8	94.8	94.8						
Indonésie	55.3	55.3	55.3	58.2	59.0	58.6						
UE28	60.3	52.0	48.8	69.8	63.5	60.4	63.6	55.4	51.8	73.6	67.0	64.0

Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

Le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel antérieur correspond à la valeur viagère actualisée totale du flux des prestations de retraite assurées par les régimes obligatoires à l'âge de la retraite. Pour les rémunérations moyennes, le patrimoine retraite représente en moyenne 8.9 fois le salaire annuel individuel des hommes, et 9.8 fois celui des femmes dans les pays de l'OCDE. 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 facteurs expliquant les différences entre les pays sont les écarts entre les taux de remplacement bruts, la durée de la retraite mesurée par l'espérance de vie résiduelle à l'âge normal de la retraite et les règles d'indexation.

Les taux de remplacement donnent une idée des promesses de retraite par rapport au salaire individuel, mais ce sont des indicateurs incomplets des prestations de retraite cumulées car ils portent uniquement sur le montant des prestations par rapport au salaire individuel au moment du départ à la retraite ou, plus généralement, à un âge donné ultérieur. Pour dresser un tableau précis de la situation, il faut également prendre en considération l'espérance de vie, l'âge normal de la retraite et l'indexation des pensions qui, ensemble, déterminent la durée de versement des prestations et leur évolution dans le temps. Le patrimoine retraite – qui mesure le « stock » des flux de prestations 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 pensions que celui que l'on peut attendre des régimes de retraite obligatoires.

Dans les systèmes à prestations définies, le lien entre le taux de remplacement et la durée probable de perception des prestations est souvent limité, voire inexistant. Or, un arbitrage entre le taux de remplacement et la durée de la retraite est indispensable pour assurer la viabilité financière du régime à long terme. Lorsque l'âge de la retraite et les prestations de retraite sont maintenus constants, 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 la durée probable de perception des pensions. Dans ces systèmes, le patrimoine retraite correspond aux actifs accumulés ; il est donc indépendant des gains de longévité puisque ces derniers réduisent automatiquement les prestations.

Le patrimoine retraite brut le plus élevé pour un salaire individuel égal au salaire moyen est observé au Luxembourg, où il correspond à 18.7 fois le salaire individuel annuel des hommes et à 20.6 fois celui des femmes. C'est au Royaume-Uni qu'il est le plus bas pour les hommes (4.1 fois le salaire individuel annuel), et au Mexique pour les femmes (4.3 fois), en raison des faibles taux de remplacement.

Cet indicateur est construit à partir des taux de mortalité (par sexe) moyens de chaque pays. Il exclut donc les écarts d'espérance de vie entre niveaux de revenus. Par conséquent, les taux de remplacement individuels plus élevés dont les salariés faiblement rémunérés bénéficient par rapport aux salariés moyens se traduisent pour eux par un patrimoine retraite également plus élevé par rapport au revenu individuel. Pour les hommes qui perçoivent la moitié de la rémunération moyenne, le patrimoine retraite représente en moyenne 10.9 fois leur salaire annuel, contre 8.9 fois pour les salariés moyens, ce multiplicateur étant respectivement de 12.1 et 9.8 pour les femmes. Dans les pays où le patrimoine retraite des bas salaires est le plus élevé (Luxembourg et Nouvelle-Zélande),

il est compris entre 17 et 22 fois le salaire individuel pour les hommes, et s'établit à un niveau légèrement supérieur pour les femmes, à savoir entre 19 et 24 fois le salaire individuel.

Incidence de l'espérance de vie

Dans les pays où la durée de la retraite est plus courte, comme l'Estonie et la Hongrie, le patrimoine retraite individuel est moins élevé. On observe l'effet opposé en Suisse et dans certains pays nordiques, où l'espérance de vie est forte. De la même manière, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, leur patrimoine retraite est plus important dans tous les pays qui utilisent des tables de mortalité unisexe pour calculer les annuités ou qui sont dotés de régimes à prestations définies. Par ailleurs, dans certains pays, l'âge de la retraite demeure plus bas pour les femmes, ce qui accroît d'autant la durée des prestations.

Incidence de l'indexation

Les règles d'indexation ont une incidence sur le patrimoine retraite à un taux de remplacement initial donné. La plupart des pays de l'OCDE indexent aujourd'hui les pensions servies sur les prix, mais il existe quelques exceptions : l'Allemagne, l'Irlande, le Luxembourg et le Royaume-Uni, par exemple, établissent un lien entre le régime de base 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 lorsque l'indexation porte sur les salaires que lorsqu'elle est basée sur l'indice des prix, pour un taux de remplacement donné. Si le Luxembourg, par exemple, optait pour une indexation sur les prix plutôt que sur les salaires, le patrimoine retraite des hommes moyennement rémunérés serait ramené de 18.7 fois à 15.7 fois leur salaire, à prestations initiales constantes calculées à l'aide du modèle des retraites de l'OCDE.

De fortes variations sont observables entre 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 moyennement rémunérés et 5.7 fois celui des femmes, alors qu'en Chine il est de 15.2 fois le salaire individuel des hommes et de 15.8 fois celui des femmes.

Définition et mesure

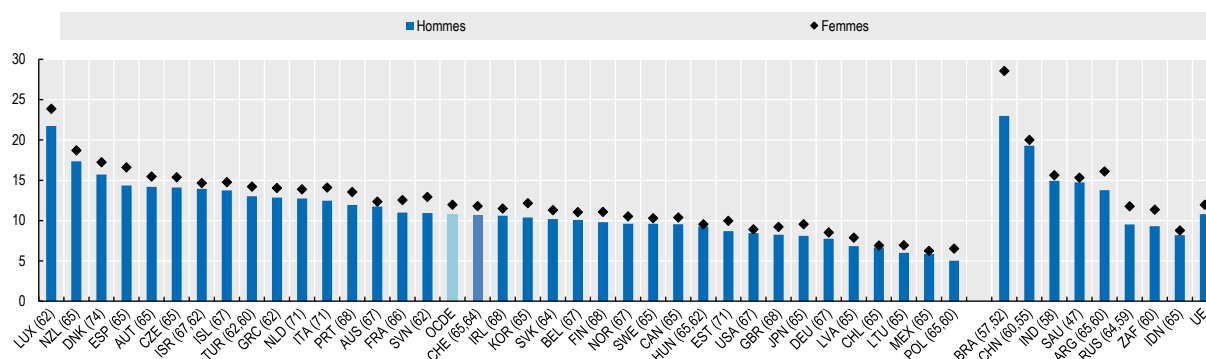
Le patrimoine retraite est calculé au moyen d'un taux d'actualisation réel uniforme de 2 %. Comme les comparaisons portent sur des droits à retraite futurs, les calculs se basent sur des projections de taux de mortalité par âge, par sexe et par pays l'année de départ en retraite. Le patrimoine retraite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

Tableau 5.7. Patrimoine retraite brut en fonction du salaire, multiple du salaire annuel

Salaire individuel, en multiple du salaire moyen							Salaire individuel, en multiple du salaire moyen						
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5		0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
	Hommes			Femmes				Hommes			Femmes		
Australie	11.7	5.6	5.6	12.4	5.6	5.6	Nouvelle-Zélande	17.4	8.7	5.8	18.7	9.4	6.2
Autriche	14.2	14.2	14.2	15.5	15.5	15.5	Norvège	9.6	8.6	6.9	10.5	9.5	7.5
Belgique	10.1	8.2	5.9	11.0	9.0	6.5	Pologne	5.0	5.0	5.0	6.5	4.9	4.9
Canada	9.6	7.3	5.6	10.4	8.0	6.1	Portugal	11.9	11.7	11.5	13.6	13.3	13.1
Chili	6.7	5.7	5.8	6.9	5.7	5.8	République slovaque	10.2	8.5	8.0	11.3	9.4	8.9
République tchèque	14.1	8.6	6.8	15.4	9.4	7.4	Slovénie	10.9	8.9	8.2	12.9	10.5	9.8
Danemark	15.7	10.1	8.6	17.2	11.1	9.4	Espagne	14.4	14.4	14.4	15.6	15.6	15.6
Estonie	8.7	6.7	6.0	10.0	7.6	6.9	Suède	9.6	9.6	11.7	10.3	10.3	12.6
Finlande	9.8	9.8	9.8	11.1	11.1	11.1	Suisse	10.7	8.5	5.9	11.8	9.3	6.4
France	11.0	11.0	9.9	12.5	12.5	11.3	Turquie	13.0	13.0	13.0	14.2	14.2	14.2
Allemagne	7.7	7.7	7.7	8.5	8.5	8.5	Royaume-Uni	8.2	4.1	2.7	9.2	4.6	3.1
Grèce	12.8	10.2	9.3	14.0	11.1	10.1	États-Unis	8.4	6.7	5.5	8.9	7.1	5.8
Hongrie	9.3	9.3	9.3	9.5	9.5	9.5	OCDE	10.9	8.9	8.1	12.1	9.8	8.9
Islande	13.7	11.9	11.6	14.8	12.7	12.5							
Irlande	10.6	5.3	3.5	11.5	5.7	3.8							
Israël	13.9	9.0	6.0	14.6	9.2	6.1	Argentine	13.8	11.7	11.0	16.1	13.5	12.6
Italie	12.5	12.5	12.5	14.1	14.1	14.1	Brésil	23.0	14.7	14.7	28.6	14.3	14.3
Japon	8.1	6.1	5.4	9.6	7.2	6.4	Chine	19.3	15.2	13.9	20.0	15.8	14.3
Corée	10.4	7.0	5.0	12.1	8.1	5.9	Inde	14.9	14.9	14.9	15.6	15.6	15.6
Lettonie	6.8	6.8	6.8	7.9	7.9	7.9	Indonésie	8.2	8.2	8.2	8.8	8.8	8.8
Lituanie	6.0	3.8	3.1	7.0	4.5	3.6	Fédération de Russie	9.5	7.6	6.8	11.8	9.2	8.2
Luxembourg	21.7	18.7	17.7	23.9	20.6	19.4	Arabie saoudite	14.7	14.7	14.7	15.3	15.3	15.3
Mexique	5.8	4.3	4.1	6.3	4.3	4.1	Afrique du Sud	9.3	4.7	3.1	11.4	5.7	3.8
Pays-Bas	12.7	12.3	12.2	13.9	13.4	13.2	UE28	10.8	9.2	8.6	12.0	10.2	9.5

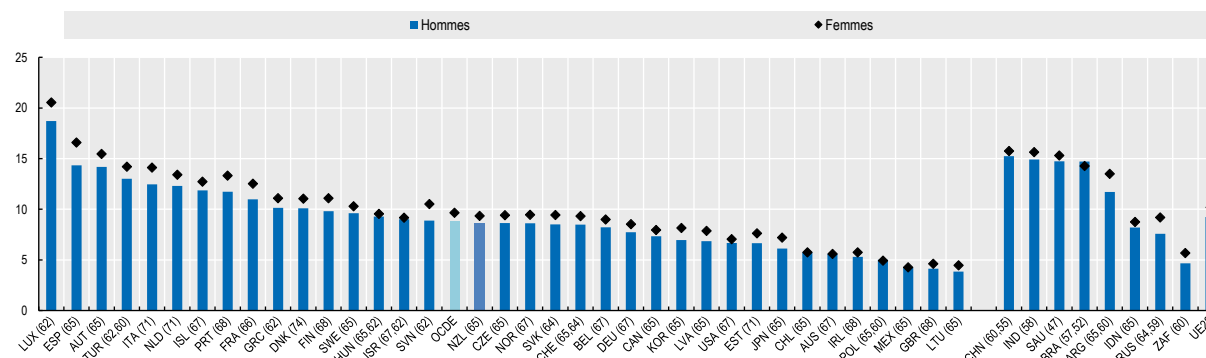
Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.6. Patrimoine retraite brut des bas salaires, par sexe, multiple du salaire annuel



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.7. Patrimoine retraite brut des salaires moyens, par sexe, multiple du salaire annuel



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

Comme le patrimoine retraite brut, le patrimoine retraite net par rapport au salaire individuel net correspond à la valeur viagère actualisée totale du flux des prestations de retraite assurées par les régimes obligatoires à l'âge de la retraite. Pour les rémunérations moyennes, le patrimoine retraite net représente en moyenne 10.6 fois le salaire net individuel annuel des hommes et 11.7 fois celui des femmes dans les pays de l'OCDE. Le patrimoine retraite net par rapport au salaire individuel annuel est plus élevé pour les femmes en raison de leur espérance de vie plus longue. Les principaux facteurs expliquant les différences entre les pays sont les écarts entre les taux de remplacement brut, la durée de la retraite mesurée par l'espérance de vie à l'âge normal de la retraite et les règles d'indexation.

Les taux de remplacement donnent une idée des promesses de retraite par rapport au salaire individuel, mais ce sont des indicateurs incomplets des prestations de retraite cumulées car ils portent uniquement sur le montant des prestations par rapport au salaire individuel au moment du départ à la retraite ou, plus généralement, à un âge donné ultérieur. Pour dresser un tableau précis de la situation, il faut également prendre en considération l'espérance de vie, l'âge normal de la retraite et l'indexation des pensions qui, ensemble, déterminent la durée de versement des prestations et leur évolution dans le temps. Le patrimoine retraite net – qui mesure le « stock » des flux de pensions de retraite à venir après impôts et cotisations sociales – tient compte de tous ces éléments. On peut considérer qu'il s'agit du total des prestations de retraite nettes que verseront dans l'ensemble les régimes de retraite obligatoires.

Dans les systèmes à prestations définies, le lien entre le taux de remplacement et la durée probable de perception des prestations est souvent limité, voire inexistant. À l'évidence, un arbitrage entre le taux de remplacement et la durée de la retraite s'impose pour assurer la viabilité financière du régime à long terme. Lorsque l'âge de la retraite et les prestations de retraite sont maintenus constants, 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 la durée probable de perception des pensions. Dans ces systèmes, le patrimoine retraite correspond aux actifs accumulés ; il est donc indépendant des gains de longévité puisque ces derniers réduisent automatiquement les prestations.

Le patrimoine retraite net le plus élevé pour un salaire individuel égal au salaire moyen est observé au Luxembourg, où il correspond à 21.4 fois le salaire individuel annuel des hommes et 23.5 fois celui des femmes. C'est au Mexique qu'il est le plus bas, soit 4.8 fois le salaire individuel annuel pour les hommes comme pour les femmes, en raison des faibles taux de remplacement.

Lorsque le taux de remplacement individuel est élevé et que l'abattement fiscal est majoré pour de nombreux retraités, le patrimoine retraite par rapport au salaire individuel net est généralement plus important pour les bas salaires que pour les salaires moyens, du moins selon les estimations retenues ici, qui ne tiennent pas compte des écarts d'espérance de vie selon les niveaux de revenu. Pour les hommes dont la rémunération se monte à la moitié du salaire moyen, le patrimoine retraite net représente globalement 12.4 fois leur salaire net, contre 10.6 fois celui des salariés moyens. De même, le patrimoine retraite net des femmes faiblement rémunérées correspond à leur salaire individuel multiplié par 13.8, contre 11.7 pour celles qui perçoivent le salaire moyen.

Pour les hauts salaires, le patrimoine retraite net représente en moyenne 9.9 fois le salaire individuel net des hommes, et

10.9 fois celui des femmes, soit à peine un peu moins que pour les salaires moyens. C'est au Luxembourg que cet indicateur est le plus élevé et au Royaume-Uni qu'il est le plus bas.

Incidence de l'espérance de vie

Dans les pays où la durée de la retraite est plus courte et où les régimes sont à prestations définies, comme l'Estonie et la Hongrie, le patrimoine retraite individuel est moins élevé. On observe l'effet opposé en Suisse et dans certains pays nordiques (dans les régimes à prestations définies), où l'espérance de vie est forte. De la même manière, l'espérance de vie des femmes étant supérieure à celle des hommes, leur patrimoine retraite est plus important dans tous les pays qui utilisent des tables de mortalité unisexes ou qui sont dotés de régimes 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. Par ailleurs, dans certains pays, l'âge de la retraite demeure plus bas pour les femmes, ce qui accroît d'autant la durée des prestations. Le patrimoine retraite dépend aussi de l'âge de la retraite. Un âge de départ à la retraite peu élevé dans un régime à prestations définies, comme au Luxembourg, accroît le patrimoine retraite à un niveau donné de prestations.

De fortes variations sont observables entre les pays non membres de l'OCDE : en Afrique du Sud, le patrimoine retraite net représente 5.0 fois seulement le salaire individuel des hommes moyennement rémunérés, et 6.1 fois celui des femmes, alors qu'en Inde il est de 17.0 fois le salaire individuel des hommes et de 17.8 fois celui des femmes.

Définition et mesure

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

Les impôts et 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 et allègements fiscaux classiques, ainsi que des avantages accordés sur les revenus de retraite ou aux personnes qui ont atteint l'âge de la retraite.

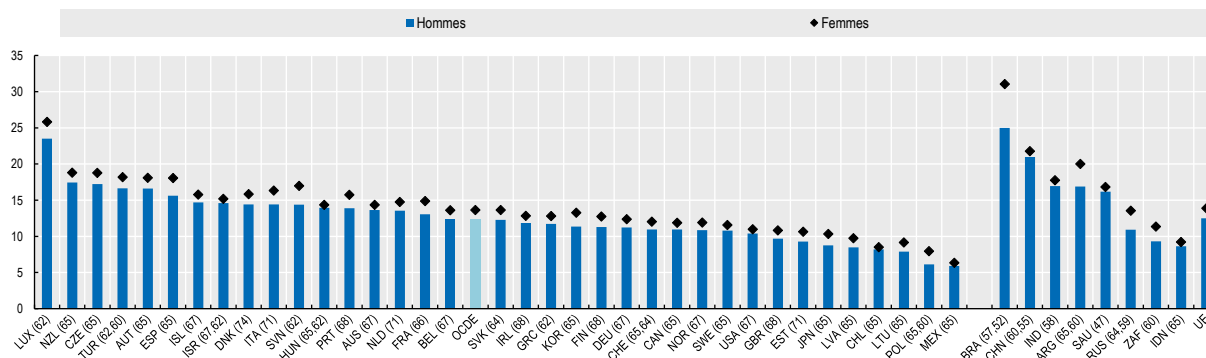
On trouvera le détail des règles fiscales qui s'appliquent aux retraités dans les « Descriptifs pays » disponibles à l'adresse <http://oe.cd/pag>.

Tableau 5.8. Patrimoine retraite net en fonction du salaire

Salaire individuel, en multiple du salaire moyen							Salaire individuel, en multiple du salaire moyen						
	0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5		0.5	1.0	1.5	0.5	1.0	1.5
	Hommes			Femmes				Hommes			Femmes		
Australie	13.6	7.4	7.9	14.4	7.4	7.9	Nouvelle-Zélande	17.5	9.4	6.6	18.8	10.1	7.1
Autriche	16.6	16.7	16.6	18.1	18.2	18.1	Norvège	10.9	9.8	8.1	11.9	10.7	8.9
Belgique	12.4	11.6	8.5	13.6	12.8	9.3	Pologne	6.1	6.0	5.9	8.0	6.0	5.9
Canada	10.9	9.5	7.4	11.9	10.3	8.1	Portugal	13.9	14.1	14.0	15.7	16.0	15.9
Chili	8.2	6.9	7.0	8.5	6.9	7.0	République slovaque	12.3	11.2	10.8	13.6	12.4	12.0
République tchèque	17.2	11.4	9.0	18.8	12.4	9.8	Slovénie	14.4	13.2	12.3	17.0	15.5	13.8
Danemark	14.4	9.6	8.5	15.8	10.5	9.3	Espagne	15.6	16.6	16.5	18.1	19.2	19.1
Estonie	9.3	7.5	6.9	10.6	8.6	7.9	Suède	10.8	9.5	12.4	11.6	10.2	13.3
Finlande	11.3	11.1	11.3	12.8	12.6	12.7	Suisse	11.0	8.9	6.3	12.0	9.7	7.0
France	13.0	13.5	12.6	14.9	15.3	14.4	Turquie	16.6	18.1	19.0	18.2	19.8	20.8
Allemagne	11.2	10.4	10.3	12.4	11.5	11.4	Royaume-Uni	9.7	5.4	3.8	10.8	6.0	4.3
Grèce	11.7	10.4	10.2	12.8	11.4	11.2	États-Unis	10.4	8.4	7.2	11.0	8.9	7.6
Hongrie	14.0	14.0	14.0	14.4	14.4	14.4	OCDE	12.4	10.6	9.9	13.8	11.7	10.9
Islande	14.7	12.5	12.5	15.8	13.4	13.4							
Irlande	11.9	7.0	5.2	12.9	7.6	5.7							
Israël	14.6	10.4	7.6	15.2	10.8	7.9	Argentine	16.9	15.2	14.6	20.0	17.9	17.1
Italie	14.4	14.4	14.8	16.3	16.3	16.8	Bésilil	25.0	16.2	16.2	31.0	15.7	15.7
Japon	8.8	7.0	6.4	10.3	8.3	7.5	Chine	21.0	16.9	15.7	21.8	17.5	16.4
Corée	11.3	8.1	6.1	13.3	9.5	7.1	Inde	17.0	17.0	17.0	17.8	17.8	17.8
Lettonie	8.5	8.3	8.0	9.8	9.6	9.2	Indonésie	8.6	8.8	8.7	9.2	9.4	9.3
Lituanie	7.9	5.1	4.1	9.2	5.9	4.8	Fédération de Russie	10.9	8.7	7.9	13.5	10.6	9.5
Luxembourg	23.5	21.4	20.4	25.8	23.5	22.4	Arabie saoudite	16.2	16.2	16.2	16.8	16.8	16.8
Mexique	5.9	4.8	4.8	6.3	4.8	4.8	Afrique du Sud	9.3	5.0	3.5	11.4	6.1	4.2
Pays-Bas	13.5	13.9	13.6	14.7	15.2	14.8	UE28	12.5	11.3	10.7	13.9	12.5	11.8

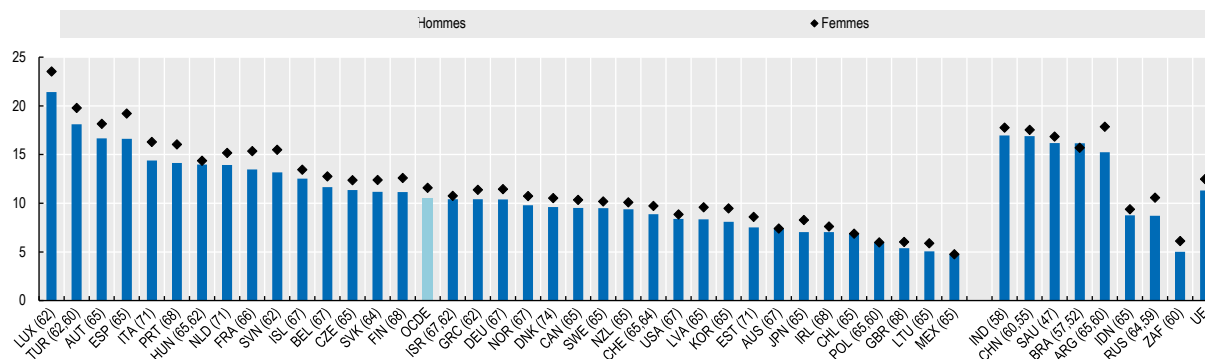
Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.8. Patrimoine retraite net des bas salaires, par sexe, multiple du salaire annuel



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.9. Patrimoine retraite net des salaires moyens, par sexe, multiple du salaire annuel



Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

La plupart des indicateurs des droits à pension présentés ici sont basés sur des analyses portant sur une personne seule. Dans de nombreux pays, les régimes de retraite sont effectivement « individualisés » : la situation d'un couple est identique à celle de deux célibataires percevant le même salaire total. Dans d'autres, en revanche, le statut de couple a une incidence sur les droits à pension.

La situation conjugale influe sur les droits à pension sous deux formes. D'abord, certains régimes offrent des droits « dérivés » : les couples bénéficient de prestations qui résultent de l'expérience professionnelle et des cotisations de l'un des conjoints. Ensuite, certaines prestations du premier pilier sont calculées sur la base de la situation familiale, dont l'évaluation prend le couple pour « unité de pension » au lieu de considérer chaque individu séparément. Dans l'analyse présentée ici, le terme « couple » se rapporte à l'unité de prestation reconnue dans chaque pays, que ce soit dans le cadre du mariage, du partenariat civil, du concubinage, etc.

Le tableau présente les calculs des droits à pension pour trois catégories de ménages. Dans les deux premiers cas, le salaire brut est maintenu constant à 100 % de la moyenne individuelle nationale. Un homme célibataire percevant ce salaire est comparé à un couple monoactif (apporteur de revenu masculin). Le troisième compare un couple composé de deux apporteurs de revenu, dont chacun gagne 100 % du salaire moyen, à deux célibataires dont chacun perçoit le salaire moyen.

Un salarié moyen de sexe masculin bénéficiera après une carrière complète de droits à pension bruts représentant en moyenne 49.0 % de sa rémunération antérieure, ce taux étant de 55.8 % pour un couple si le conjoint ne travaille pas. Étant donné une échelle d'équivalence de la racine carrée de 2 pour un couple (chapitre 7), ce chiffre de 55.8 % du salaire moyen pour un couple correspond à 39.5 % pour un célibataire, soit un taux inférieur d'un cinquième à 49.0 %. Globalement, un peu moins de la moitié des pays de l'OCDE assurent aux couples monoactifs à revenu moyen des droits à pension bruts supérieurs à ceux d'un salarié célibataire. Ce n'est en revanche pas le cas dans les pays suivants : Allemagne, Autriche, Corée, Chili, Espagne, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Pologne, Portugal, République slovaque, Slovaquie, Suisse et Turquie.

L'écart le plus prononcé est observé en Australie, où les droits à pension bruts d'un couple monoactif à revenu moyen sont supérieurs de 31.8 points à ceux d'un salarié célibataire du fait que ses deux membres ont droit au régime de retraite du premier pilier (*Age Pension*). De même, le conjoint a droit dans une certaine mesure à la pension ciblée au Danemark, indépendamment de la retraite liée à la rémunération du membre salarié, tandis qu'en Nouvelle-Zélande, la retraite est intégralement financée par l'impôt, le montant versé à chaque membre du couple étant inférieur à celui dont bénéficie un célibataire.

Les mesures concernant le membre non actif d'un couple varient sensiblement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, les couples bénéficient de prestations supérieures à celles des

célibataires parce que les régimes de base confèrent aux premiers des droits plus élevés qu'aux seconds (mais inférieurs à ceux accordés à deux célibataires) ; c'est par exemple le cas aux Pays-Bas. En Irlande et au Royaume-Uni, la retraite de base prévoit des prestations pour le conjoint qui n'a pas droit à une pension de base complète à titre personnel.

Au Japon et aux États-Unis, les régimes de retraite publics liés à la rémunération prévoient des prestations pour conjoints. Là encore, celles-ci sont versées aux couples dont l'un des membres ne bénéficie pas de droits à pension importants à titre individuel. Au Danemark, c'est parce que les régimes de retraite sont assortis d'une condition de ressources que des prestations plus élevées sont accordées aux couples monoactifs qu'aux célibataires moyennement rémunérés. Même au salaire moyen, chacun des membres d'un couple a droit aux prestations sous condition de ressources. De même, en Belgique, en Finlande et en Suède, un célibataire moyennement rémunéré n'aurait pas droit à une pension minimum. En revanche, un couple dont un membre gagnerait le salaire moyen national percevrait une pension complémentaire.

S'agissant des couples dont les deux membres perçoivent le salaire moyen, seuls sont indiqués les cas de ceux dont les droits à pension différeraient de ceux de deux célibataires. Les seuls pays qui appliquent des règles spécifiques aux couples sont le Danemark et la Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande, la pension versée à chaque membre d'un couple au titre de la composante basée sur la résidence est inférieure à ce qu'elle serait s'ils étaient célibataires. Au Danemark, le taux de retrait de la composante assujettie à une condition de ressources est plus élevé pour les couples que pour les célibataires.

Définition et mesure

Les droits à pension rendent compte de la manière dont un régime de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ à la retraite. Les droits à pension bruts correspondent à la retraite brute divisée par le salaire brut antérieur.

L'analyse portant sur les couples suppose que les deux membres du ménage ont le même âge de manière à ce qu'ils aient droit à toutes les prestations et pour faciliter la comparaison avec le cas d'un salarié célibataire. Dans le cas d'un couple biactif, on suppose que les deux membres partent à la retraite dès l'âge qui leur permet de bénéficier de pensions sans décote, celle de la femme retraitée étant ensuite indexée jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge masculin de la retraite dans les pays où l'âge de la retraite est plus bas pour les femmes.

Tableau 5.9. Droits à pension bruts selon le salaire : célibataires et couples, % du salaire moyen

	Célibataire, homme, salaire moyen (femme en cas de différence)	Couple monoactif, homme moyennement rémunéré	Couple, deux salaires moyens
Allemagne	38.7		
Australie	30.9 (28.1)	62.7	
Autriche	76.5		
Belgique	46.8	58.2	
Canada	39.0	46.8	
Chili	31.2 (28.8)		
Corée	37.3		
Danemark	74.4	97.1	141.3
Espagne	72.3		
Estonie	47.1		
États-Unis	39.4	59.2	
Finlande	56.5	68.7	
France	60.1		
Grèce	49.9		
Hongrie	56.1 (52.2)		
Irlande	27.0	45.1	
Islande	66.1	79.0	
Israël	50.1 (41.8)	59.2	
Italie	79.5		
Japon	32.0	42.5	
Lettonie	44.6		
Lituanie	23.6		
Luxembourg	78.8		
Mexique	25.7 (24)		
Norvège	45.4	64.1	
Nouvelle-Zélande	39.7	60.1	60.1
Pays-Bas	70.9	91.5	
Pologne	29.4 (22.5)		
Portugal	74.4		
République slovaque	49.6		
République tchèque	45.9	55.9	
Royaume-Uni	21.7	32.9	
Slovénie	38.8 (40.7)		
Suède	54.1	61.4	
Suisse	42.4 (41.3)		
Turquie	67.4 (64.3)		
OCDE	49.0 (48.2)	55.8	96.3

Note : Pour les couples monoactifs, les chiffres ne sont indiqués que dans les cas où la pension perçue diffère de celle d'un homme salarié célibataire. Pour les couples à revenu moyen, les taux ne sont indiqués que lorsqu'ils diffèrent de ceux qui s'appliqueraient à un homme et à une femme célibataire réunis.

Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

L'analyse qui précède examinait les taux de remplacement pour une carrière complète sans période d'absence du marché du travail. Le taux de remplacement brut futur correspond au rapport des pensions que les retraités percevront des régimes obligatoires publics et privés à leur revenu d'activité antérieur. Or, de nombreuses personnes connaîtront des interruptions de carrière liées à la garde des enfants, et cet indicateur montre en quoi ces interruptions influenceront sur leurs droits à pension futurs. Dans les 36 pays de l'OCDE, une femme moyennement rémunérée qui s'absente cinq ans du marché du travail pour s'occuper de ses enfants percevra une retraite égale à 96 % en moyenne à celle d'une femme ayant effectué une carrière complète, des variations substantielles étant observables d'un pays à l'autre. La Grèce, qui lui assure des prestations supérieures de 5 % à celles d'une salariée ayant accompli une carrière complète, mais où l'obtention d'une retraite à taux plein suppose un report de cinq ans de l'âge de la retraite, s'inscrit au sommet de l'échelle ; le Mexique, où les prestations futures se montent à 86 % de celles offertes à une salariée ayant effectué une carrière complète, figure à l'autre extrémité.

Tous les pays de l'OCDE, à l'exception des États-Unis, accordent des crédits de retraite pour les périodes de maternité, mais l'analyse présentée ici porte sur les périodes suivant le congé de maternité, et s'intéresse en particulier à celles consacrées à l'éducation des enfants. La plupart des pays de l'OCDE s'attachent à préserver les droits à la retraite en cas d'absence du marché du travail pour responsabilité parentale. Si, de plus en plus souvent, des crédits de retraite sont accordés aux pères en pareil cas, la mère en demeure la principale bénéficiaire dans de nombreux pays. C'est pourquoi cette analyse porte uniquement sur les femmes.

Les crédits de retraite pour responsabilité parentale couvrent normalement les interruptions d'activité professionnelle jusqu'à ce que les enfants atteignent un certain âge. Ils sont généralement moins généreux pour les arrêts de plus longue durée et pour les enfants plus âgés. De nombreux pays de l'OCDE considèrent les périodes consacrées aux très jeunes enfants (généralement jusqu'à 3 ou 4 ans) comme des périodes assurées et les assimilent à des périodes d'emploi rémunéré. À l'inverse, les congés de plus longue durée pris pour élever des enfants plus âgés (de 6 à 16 ans en général) ne sont généralement pris en compte que pour déterminer l'ouverture des droits à retraite anticipée et la pension minimum. Certains pays (Grèce, Hongrie, Luxembourg et République tchèque) tiennent compte des périodes consacrées aux enfants pour évaluer l'admissibilité à la retraite, mais les excluent du calcul du salaire de référence.

Les droits bruts à pension des mères qui arrêtent momentanément de travailler sont présentés au graphiques 5.10 et 5.11 pour différents niveaux de rémunération et des suspensions d'activité professionnelle de cinq et dix ans respectivement. En Grèce, les femmes bénéficient de pensions plus élevées lorsqu'elles consacrent cinq ans à l'éducation de leurs enfants, mais devront prendre leur retraite cinq ans plus tard pour bénéficier d'une pension à taux plein ; la seule raison pour laquelle leur pension est plus élevée est que les pensions servies aux salariées ayant accompli une carrière complète sont indexées sur les prix. En Espagne, aux États-Unis, en Irlande, en Nouvelle-Zélande, en République tchèque et au Royaume-Uni, ces interruptions n'influent pas sur les retraites, quel que soit le salaire. En Irlande, cela tient à ce que les suspensions de carrière pour s'occuper d'enfants de moins de 12 ans sont assimilées à des périodes assurées dans la limite de 20 ans. Elles sont donc exclues de la période servant au calcul du salaire de référence. En Espagne également, les cinq années que les mères peuvent consacrer à l'éducation de leurs enfants sont assimilées à des périodes assurées. En Nouvelle-Zélande, la pension publique est

simplement fondée sur la résidence, si bien que les périodes sans emploi ne modifient pas les prestations.

En Allemagne, la naissance d'un enfant permet à un parent d'obtenir un point de retraite par an pendant trois ans, ce qui équivaut, pour le calcul de la retraite, à percevoir un salaire moyen pendant toute la période concernée et se traduit pour les bas salaires par un droit à pension nettement supérieur. De la même manière, en Estonie, des crédits sont accordés en fonction du revenu moyen national, ce qui donne là aussi lieu à des prestations plus élevées pour les bas salaires.

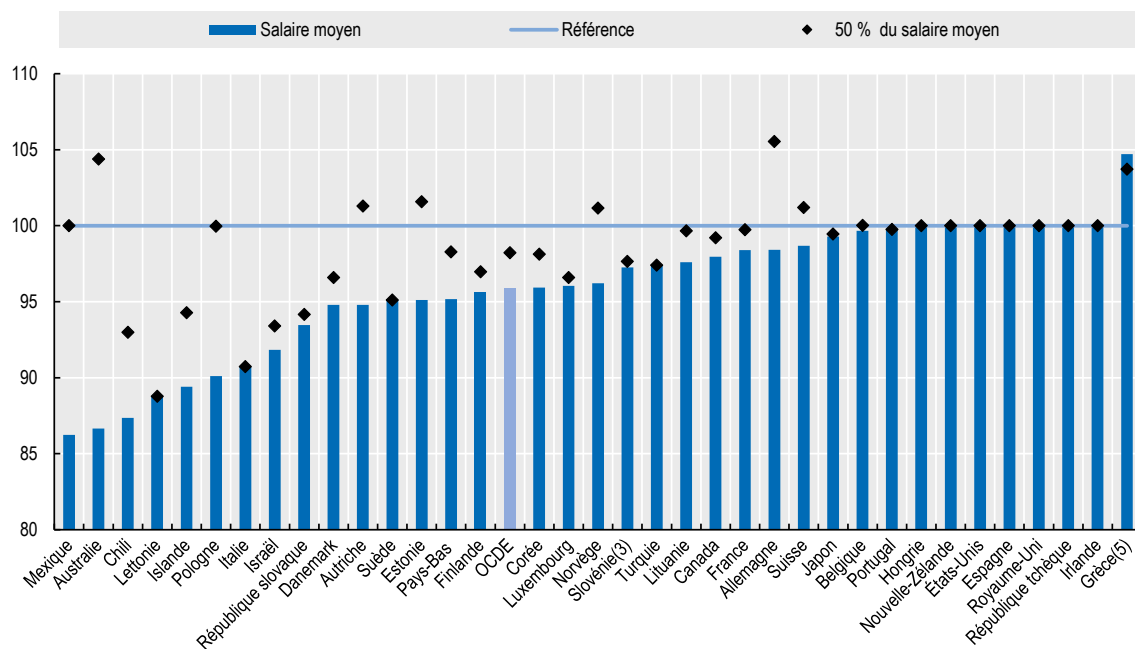
En Autriche, au Chili, en Islande, en Israël, en Italie, en Lettonie, en Lituanie et au Mexique, les déficits de cotisation entament substantiellement la retraite, surtout si la période consacrée aux enfants se prolonge. Dans certains de ces pays, il n'existe pas de mécanismes d'attribution de crédits de retraite à ce titre (c'est notamment le cas d'Israël, de l'Islande et du Mexique). Dans les pays où ils existent, ces dispositifs couvrent mieux les interruptions de courte durée et/ou les faibles salaires.

Dans six pays (la Grèce et la Slovaquie pour les interruptions de carrière de cinq et dix ans, et la France, la Hongrie, le Luxembourg et le Portugal pour celles de dix ans), les salariés doivent partir plus tard à la retraite pour avoir droit à une pension sans décote compte tenu des règles qui régissent les durées de cotisation requises. En Slovaquie, par exemple, un salarié qui entre dans la vie active rémunérée à 22 ans mais interrompt sa carrière pendant dix ans aura cotisé moins de 40 ans à l'âge de 62 ans, et devra donc travailler jusqu'à 65 ans pour bénéficier d'une retraite sans décote.

Définition et mesure

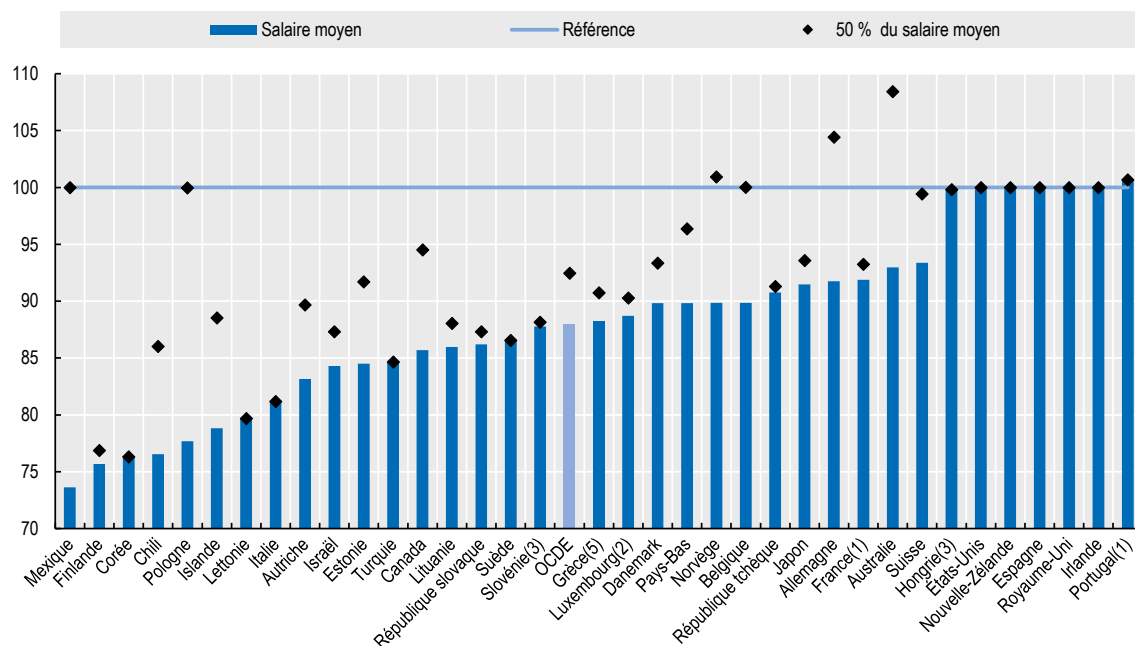
Le modèle de simulation de référence de l'OCDE pour une carrière complète suppose une entrée dans la vie active à 22 ans. Dans le cas des interruptions de carrière pour responsabilité parentale, on suppose que les femmes débutent leur carrière dans un emploi à temps plein à 22 ans, et cessent de travailler durant une période maximale de dix ans à partir de 30 ans pour s'occuper de deux enfants nés alors qu'elles avaient 30 et 32 ans ; on suppose ensuite qu'elles reprennent un emploi à temps plein jusqu'à l'âge normal de la retraite, éventuellement plus tardif compte tenu de l'interruption d'activité. Dans les graphiques, toute augmentation de l'âge de la retraite est indiquée entre parenthèses après le nom du pays, accompagnée des prestations correspondantes, indexées jusqu'à cet âge, pour les salariées ayant effectué une carrière complète. Les simulations se fondent sur les règles et paramètres énoncés dans les « Descriptifs pays » disponibles à l'adresse <http://oe.cd/pag>.

Graphique 5.10. **Droits à pension bruts des salariées à rémunération faible et moyenne en cas d'interruption de cinq ans pour la garde d'enfants par rapport à ceux des salariées ayant effectué une carrière ininterrompue**



Note : Le chiffre entre parenthèses correspond à l'augmentation de l'âge de la retraite. Personnes entrées sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2018. Deux enfants nés en 2026 et 2028, la période d'interruption débutant en 2026.
Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.11. **Droits à pension bruts des salariées à rémunération faible et moyenne ayant interrompu leur carrière dix ans pour élever des enfants par rapport à ceux de salariées ayant effectué une carrière ininterrompue**



Note : Le chiffre entre parenthèses correspond à l'augmentation de l'âge de la retraite. Personnes entrées sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2018. Deux enfants nés en 2026 et 2028, la période d'interruption débutant en 2026.
Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Principaux résultats

Le scénario de référence présenté en début de chapitre vise à définir les taux de remplacement pour une carrière complète sans période d'absence du marché du travail. Le taux de remplacement brut futur correspond au rapport des pensions que les retraités percevront des régimes obligatoires publics et privés à leur revenu d'activité antérieur. Or, de nombreuses personnes auront une carrière fragmentée, due à des périodes de chômage et à une entrée tardive dans la vie active. Cet indicateur montre l'incidence de cette situation sur leurs futurs droits à la retraite. La retraite des salariés moyennement rémunérés ayant connu des interruptions de carrière de cinq ans en raison du chômage représentera en moyenne 94 % de celle de salariés ayant effectué une carrière complète dans les 36 pays de l'OCDE, des variations substantielles étant observées entre pays. Au sommet de l'échelle, la Grèce, le Luxembourg et le Portugal leur assurent des pensions plus élevées car l'âge de la retraite y est plus tardif ; à l'autre extrémité, l'Australie, le Chili, la Corée, l'Estonie, le Mexique, la République slovaque et la Turquie leur assurent une pension comprise entre 87 % et 88 % de celle d'un salarié ayant accompli une carrière complète.

La plupart des pays de l'OCDE s'attachent à préserver les droits des travailleurs, tout au moins durant les premières périodes d'absence du marché du travail dues au chômage. Dans le scénario concernant un salaire moyen, cinq années de chômage se traduisent par une pension représentant 94 % en moyenne de celle d'un salarié ayant accompli une carrière complète. Dans le cas où dix années de chômage s'ajoutent à un report de cinq ans de l'entrée dans la vie active, ce chiffre tombe à 76 %, les deux scénarios entraînant une augmentation de l'âge de la retraite dans un petit nombre de pays. Pour les bas salaires, l'incidence de ces deux types d'interruption sur les prestations de retraite est moindre, la pension se montant à 96 % et 82 %, respectivement, de celle d'un salarié ayant effectué une carrière complète.

Pour le salarié moyen, le déficit de droits à pension par rapport à un travailleur ayant accompli une carrière complète, ininterrompue, varie sensiblement d'un pays à l'autre. De manière générale, il est plus important pour une absence de longue durée et pour les hauts revenus. Au Chili, en Corée, en Lettonie et au Mexique, la perte de pension de retraite après une période de chômage de cinq ans est d'environ 13 % car il n'existe aucun dispositif permettant d'amortir l'effet du choc de l'emploi sur la retraite. Dans certains pays, en revanche, les règles régissant les retraites permettent de compenser ce déficit. C'est par exemple le cas aux États-Unis, en Espagne, en Irlande et au Royaume-Uni. En Espagne et aux États-Unis, c'est parce que cette interruption ne joue pas sur les taux d'acquisition de droits et le salaire de référence utilisés pour calculer les prestations – par exemple, la période d'acquisition de droits à la retraite s'interrompt après 38,5 ans en Espagne, et après 35 ans aux États-Unis. En Irlande et au Royaume-Uni, c'est parce qu'elle n'influe pas sur le montant de la retraite de base. Les périodes de chômage n'influencent pas non plus la pension de base en Nouvelle-Zélande car celle-ci est entièrement fondée sur la résidence. Aux Pays-Bas, la pension de base fondée sur la résidence assure une certaine protection contre le chômage, alors que les périodes de chômage amputent considérablement la retraite professionnelle.

En Grèce, au Luxembourg et au Portugal, les prestations de retraite seront plus élevées, mais le salarié devra travailler cinq ans, trois ans et un an de plus, respectivement, pour avoir droit à une pension complète (sans décote). En Grèce et au Portugal, cela tient également à ce que l'indexation des pensions servies au travailleur ayant accompli une carrière complète est inférieure à la croissance des salaires. Au Luxembourg, les cotisations versées à un âge plus avancé se traduisent par l'acquisition de droits légèrement plus élevés en cas de carrière

longue. En France et en Slovaquie, compte tenu des règles de cotisation en vigueur, les salariés moyennement rémunérés doivent également partir à la retraite plus tard pour bénéficier d'une retraite à taux plein après une interruption de cinq ans pour chômage.

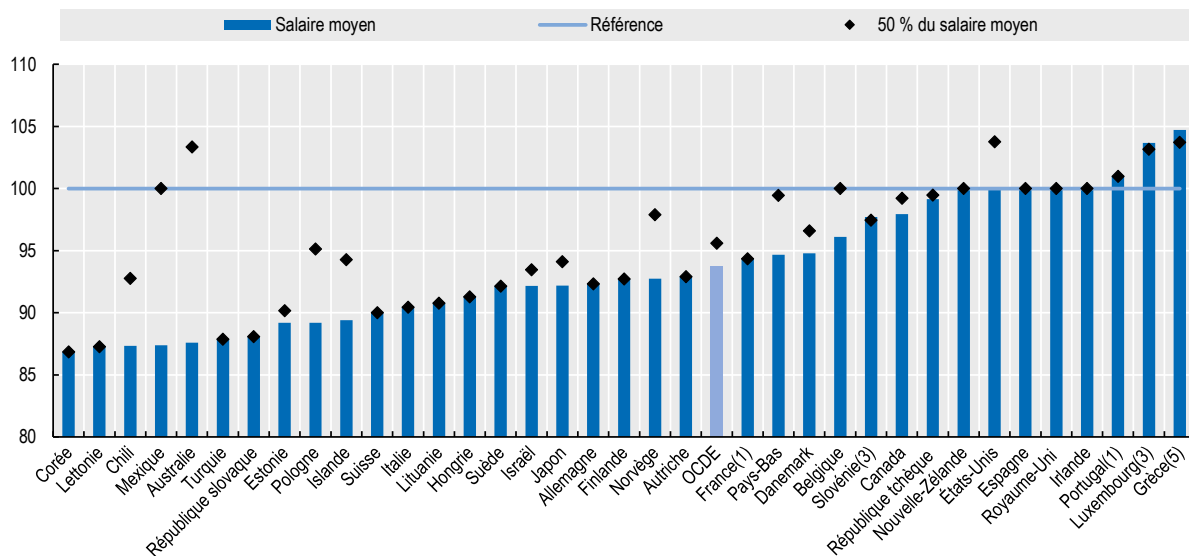
Certains pays offrent aux salariés faiblement rémunérés une meilleure protection contre le chômage de longue durée qu'aux salariés moyens, parce que les dispositifs de minimum vieillesse et de retraite sous condition de ressources y jouent un rôle essentiel – Australie, Belgique, Canada, Chili, Islande, Mexique, Norvège et Pologne. Dans les pays dépourvus de mécanisme d'attribution de crédits de retraite – Chili, Corée, Estonie, Israël, Mexique et Turquie par exemple – la baisse des pensions est plus substantielle pour les salariés moyennement rémunérés, les effets se faisant plus particulièrement ressentir dans les pays où les régimes de retraite obligatoires associent étroitement pensions et salaires – comme le Chili et le Mexique – et sur les revenus élevés. La plus longue période de chômage examinée ici suppose aussi un report de l'âge de la retraite en Espagne. En Corée, les absences durables ont une incidence plus prononcée du fait que les personnes de plus de 60 ans ne peuvent plus cotiser, ce qui ramène la durée de carrière à 23 ans au lieu de 38 ans pour le scénario de référence.

Au Mexique et en Pologne, les salariés faiblement rémunérés, même lorsqu'ils ont connu de longues interruptions de carrière, satisfont aux critères permettant de percevoir la pension minimum, tout comme ceux qui ont effectué une carrière complète ; ces interruptions n'entament donc pas leurs droits à la retraite.

Définition et mesure

Dans le scénario d'une carrière marquée par des périodes de chômage, on suppose que les hommes entrent dans la vie active dans le cadre d'un emploi à temps plein à 22 ans, ou 27 ans pour une entrée tardive sur le marché du travail, et connaissent des périodes de chômage totalisant dix ans au maximum à partir de l'âge de 35 ans ; on suppose ensuite qu'ils reprennent un emploi à temps plein jusqu'à l'âge normal de la retraite, lequel est susceptible d'augmenter compte tenu des interruptions de carrière. Dans les graphiques, toute augmentation de l'âge de la retraite est indiquée entre parenthèses après le nom du pays, accompagnée des prestations correspondantes, indexées jusqu'à cet âge, pour les salariés ayant effectué une carrière complète. Les simulations se fondent sur les règles et paramètres énoncés dans les « Descriptifs pays » disponibles à l'adresse <http://oe.cd/pag>.

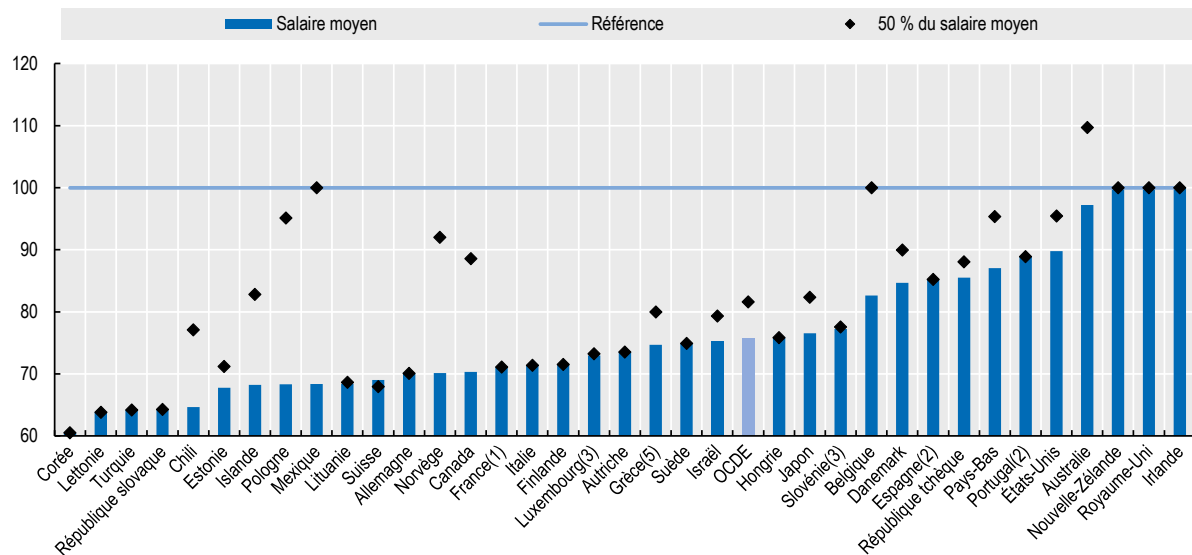
Graphique 5.12. **Droits à pension bruts des salariés à rémunération faible et moyenne en cas d'interruption de cinq ans pour chômage par rapport à ceux d'un salarié ayant effectué une carrière ininterrompue**



Note : Le chiffre entre parenthèses correspond à l'augmentation de l'âge de la retraite due à l'interruption de carrière. Individus entrés sur le marché du travail à l'âge de 22 ans en 2018. La période d'interruption pour chômage débute en 2031.

Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Graphique 5.13. **Droits à pension bruts des salariés à rémunération faible et moyenne ayant connu une interruption de carrière pour chômage de dix ans après une entrée retardée de cinq ans dans la vie active**



Note : Le chiffre entre parenthèses correspond à l'augmentation de l'âge de la retraite due à l'interruption de carrière. Individus entrés sur le marché du travail à l'âge de 27 ans en 2023. La période d'interruption pour chômage débute en 2031.

Source : modèles de retraite de l'OCDE.

Chapitre 6

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 évolutions 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 cette dernière, à la naissance et à l'âge de 65 ans. Le troisième indicateur porte sur le degré de vieillissement, mesuré par l'importance et l'évolution du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus par rapport au nombre de personnes d'âge actif (20-64 ans). 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 associe l'espérance de vie et l'indicateur précédent pour mesurer la durée de vie prévue à la sortie du marché du travail.

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.

Principaux résultats

L'indicateur conjoncturel de fécondité est inférieur au seuil estimé de renouvellement de la population (2.1) des pays développés – c'est-à-dire au nombre de naissances nécessaire pour que la population totale reste constante – dans 34 des 36 pays de l'OCDE. Font exception Israël (3.04) et le Mexique (2.14). Les taux de fécondité ont fortement diminué dans la deuxième moitié du XX^e siècle, et se sont dans l'ensemble stabilisés dans l'OCDE depuis 2000, une légère augmentation étant toutefois observable dans plus de la moitié des pays-membres depuis le début du siècle. Les taux de fécondité ont une incidence profonde sur les régimes de retraite car ils sont, avec l'espérance de vie, les déterminants d'évolutions substantielles des structures démographiques. Depuis 1960, on constate une convergence régulière des taux de fécondité à l'échelle internationale, tendance qui devrait se maintenir au cours des prochaines décennies.

Le taux de fécondité s'élève en moyenne à 1.66 dans les pays de l'OCDE, un chiffre nettement inférieur au niveau nécessaire pour assurer le renouvellement de la population. Depuis la fin des années 50, une tendance à la baisse du nombre d'enfants a été observée, mais elle s'est dans l'ensemble interrompue 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.

Une autre explication en est peut-être 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, la Corée, le Mexique et la Turquie enregistraient des taux de fécondité près de deux fois supérieurs à la moyenne de l'OCDE ; ceux de la Hongrie et de la Lettonie lui étaient supérieurs d'un peu plus de la moitié, l'écart-type global s'élevant à 1.2. Ce chiffre a sensiblement diminué depuis, pour atteindre 0.3 en 2020 ; il devrait s'établir à 0.1 seulement d'ici à 2060 selon les estimations.

Depuis 2000, les taux de fécondité ont légèrement augmenté dans 21 des 36 pays, la moyenne restant stable. Des hausses plus prononcées sont intervenues, à partir de niveaux très faibles, dans un petit nombre de pays dont la Lettonie (+0.54), la République tchèque (+0.47) et la Slovaquie (+0.35). Les baisses les plus fortes ont été observées au Chili (-0.55), au Mexique (-0.71) et en Turquie (-0.57).

La récente augmentation des taux de fécondité devrait se poursuivre, quoique très lentement, dans plus de deux tiers des pays de l'OCDE ; le taux moyen s'établira en moyenne à 1.71 dans l'OCDE en 2050, selon les prévisions médianes des Perspectives démographiques des Nations Unies. Cela dit, des

incertitudes considérables entourent ces prévisions ; le 20^e centile des projections probabilistes ne s'établit en moyenne qu'à 1.41 pour l'OCDE, et le 80^e est proche du niveau de reproduction (1.96) (Graphique 6.1).

Le faible niveau des taux de fécondité a des conséquences socioéconomiques plus larges. 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 régimes de retraite par répartition et les soins de santé dispensés aux seniors. Qui plus est, la population active va elle aussi vieillir et risque de s'adapter moins facilement aux changements technologiques.

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. La tendance à la baisse devrait toutefois se poursuivre dans ces pays, de même qu'au Brésil, les taux de fécondité diminuant à un niveau inférieur à ce seuil en 2030. Le niveau le plus bas a en revanche été atteint en Chine et en Fédération de Russie il y a une vingtaine d'années.

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 globalement la stabilité de la population dans l'hypothèse de flux migratoires nuls et de taux de mortalité inchangés.

Pour en savoir plus

D'Addio, A. et M. 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, <https://dx.doi.org/10.1787/880242325663>.

Tableau 6.1. Indicateurs conjoncturels de fécondité, 1960-2060

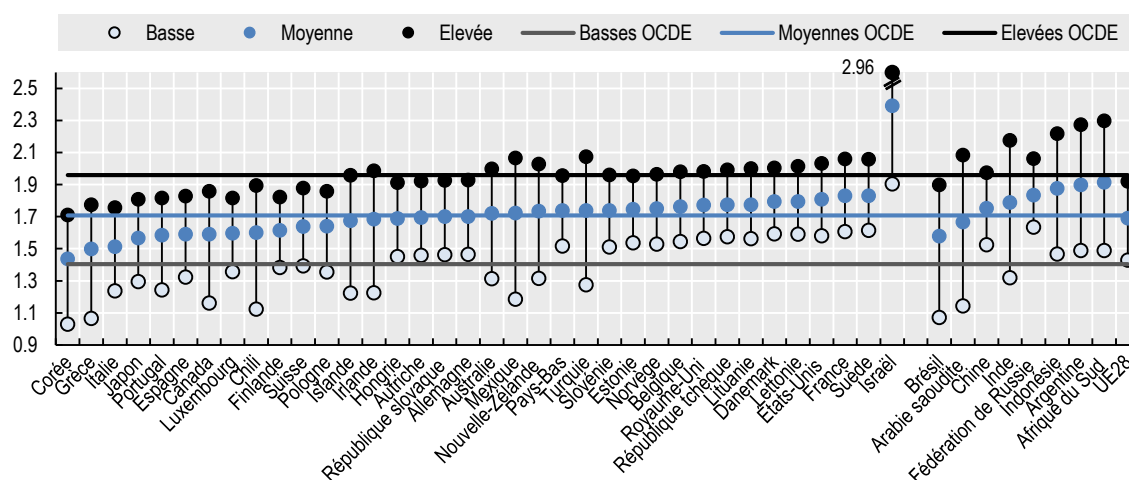
	1960	1980	2000	2020	2040	2060		1960	1980	2000	2020	2040	2060
Australie	3.41	1.99	1.79	1.83	1.73	1.72	Nouvelle-Zélande	4.07	2.18	1.95	1.90	1.77	1.73
Autriche	2.57	1.65	1.39	1.53	1.65	1.71	Norvège	2.84	1.81	1.86	1.68	1.73	1.75
Belgique	2.50	1.70	1.60	1.71	1.75	1.77	Pologne	3.47	2.23	1.51	1.42	1.57	1.66
Canada	3.88	1.73	1.56	1.53	1.52	1.61	Portugal	3.12	2.55	1.46	1.29	1.49	1.61
Chili	4.75	2.94	2.20	1.65	1.57	1.61	République slovaque	3.24	2.46	1.40	1.50	1.65	1.71
République tchèque	2.38	2.36	1.17	1.64	1.75	1.78	Slovénie	2.38	2.16	1.25	1.60	1.71	1.75
Danemark	2.55	1.68	1.76	1.76	1.79	1.80	Espagne	2.70	2.55	1.19	1.33	1.51	1.61
Estonie	1.99	2.06	1.33	1.59	1.71	1.75	Suède	2.25	1.66	1.56	1.85	1.84	1.83
Finlande	2.77	1.66	1.74	1.53	1.53	1.63	Suisse	2.39	1.54	1.48	1.54	1.61	1.65
France	2.70	1.86	1.76	1.85	1.84	1.83	Turquie	6.50	4.69	2.65	2.08	1.82	1.73
Allemagne	2.27	1.51	1.35	1.59	1.67	1.71	Royaume-Uni	2.49	1.73	1.74	1.75	1.77	1.77
Grèce	2.42	2.42	1.31	1.30	1.37	1.54	États-Unis	3.58	1.77	2.00	1.78	1.80	1.81
Hongrie	2.32	2.25	1.38	1.49	1.63	1.70	OCDE	3.19	2.26	1.67	1.66	1.68	1.71
Islande	4.17	2.45	2.06	1.77	1.67	1.68							
Irlande	3.58	3.25	1.90	1.84	1.70	1.69							
Israël	3.89	3.47	2.93	3.04	2.63	2.32	Argentine	3.13	3.40	2.63	2.27	2.02	1.87
Italie	2.29	1.89	1.22	1.33	1.42	1.53	Brésil	6.06	4.24	2.47	1.74	1.56	1.59
Japon	2.17	1.83	1.37	1.37	1.49	1.59	Chine	5.48	3.01	1.62	1.69	1.73	1.76
Corée	6.33	2.92	1.50	1.11	1.25	1.48	Inde	5.90	4.97	3.48	2.24	1.92	1.76
Lettonie	1.95	1.89	1.17	1.72	1.78	1.80	Indonésie	5.67	4.73	2.55	2.32	2.00	1.85
Lituanie	2.66	2.10	1.47	1.67	1.75	1.78	Fédération de Russie	2.82	1.94	1.25	1.82	1.83	1.83
Luxembourg	2.23	1.49	1.72	1.45	1.52	1.61	Arabie saoudite	7.18	7.28	4.40	2.34	1.83	1.65
Mexique	6.78	5.33	2.85	2.14	1.80	1.71	Afrique du Sud	6.05	5.05	2.88	2.41	2.07	1.88
Pays-Bas	3.10	1.60	1.60	1.66	1.72	1.74	UE28	2.67	2.06	1.49	1.56	1.64	1.70

Note : Les données portent sur des périodes de cinq ans dont la dernière année est indiquée à la première ligne du tableau.

Source : Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, (2019). Perspectives de la population mondiale 2019, édition en ligne (pour les périodes ultérieures : variantes moyennes des projections démographiques).

Graphique 6.1. Incertitudes entourant les projections de l'indicateur conjoncturel de fécondité

Variantes basse, moyenne et élevée des projections portant sur la période 2050-55



Note : Par souci de clarté, l'échelle du diagramme exclut la valeur observée la plus élevée, qui est de 2.96 en Israël pour la variante élevée des projections. Les variantes basse, moyenne et élevée correspondent respectivement au 20^e, au 50^e et au 80^e centiles des projections probabilistes.

Source : Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales (2019). Projections démographiques probabilistes basées sur les Perspectives de la population mondiale 2019, <https://population.un.org/wpp/>.

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 malgré un léger ralentissement de l'amélioration de l'espérance de vie à 65 ans. Pour la période 2015-20, l'espérance de vie à la naissance s'établit en moyenne à 78.1 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 (87.5 ans), et au Mexique qu'elle est la plus faible (77.8 ans). Pour les hommes, la plus élevée est observée en Suisse (81.6 ans), la plus faible en Lettonie et en Lituanie (69.9 et 70.0 ans respectivement). D'ici à 2065, l'espérance de vie à 65 ans devrait progresser de 3.9 ans chez les femmes et de 4.5 ans chez les hommes, en moyenne, dans les pays de l'OCDE.

L'espérance de vie à 65 ans contribue sensiblement au bien-être des personnes âgées. 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 25.2 ans en 2060-65. Les hommes du même âge peuvent compter vivre encore 18.1 ans, chiffre qui devrait progresser de 4.5 ans d'ici à 2060-65 pour atteindre 22.5 ans. L'écart entre les sexes devrait donc légèrement se résorber au cours des 45 prochaines années (de 3.3 à 2.7 ans, en moyenne, dans les pays de l'OCDE). L'espérance de vie à 65 ans va progresser un peu moins rapidement. Elle est passée de 13.7 ans en 1955-60 à 15.9 ans en 1985-90 avant de bondir à 19.8 ans en 2015-20, en moyenne, dans l'OCDE. Elle devrait continuer d'augmenter pour atteindre 22.6 ans en 2045-50 (chapitre 1, Graphique 1.4, partie A).

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 28.8 années supplémentaires, suivies par les Coréennes (27.4 ans). À l'opposé, ce chiffre devrait être de 22.1 ans au Mexique.

Pour les hommes, les disparités entre pays sont moins marquées. C'est en Suisse que leur espérance de vie à 65 ans sera la plus longue en 2060-65 (23.9 ans), l'Australie, Israël et le Japon s'inscrivant en deuxième position (23.8 ans). La Lettonie (19.2 ans), la Lituanie et la Hongrie (toutes deux 19.9 ans) figurent en revanche en fin de classement.

En 2060-65, l'écart d'espérance de vie à 65 ans entre hommes et 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 4.5 à 5 ans sont observés au Japon et en Corée. Les plus faibles sont prévus aux États-Unis (1.5 an) et au Royaume-Uni (1.7 an).

Au vu de cette évolution, de nombreux pays de l'OCDE ont relevé l'âge d'ouverture des droits à la retraite ou légiféré en ce sens (voir le chapitre 1 portant sur les « Réformes récentes des régimes de retraite »). D'autres ont intégré à leur régime 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 à la moyenne de

l'OCDE. 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 67.1 ans pour les femmes. La plus élevée pour les femmes est observée en Argentine (79.8 ans), et pour les hommes en Chine (74.5 ans). C'est en Afrique du Sud que l'espérance de vie à 65 ans est la plus faible pour les femmes (14.7 ans) et pour les hommes (11.5 ans). En 2060-65, c'est le Brésil qui affichera l'espérance de vie à 65 ans la plus forte : 23.7 ans pour les femmes, et 21.1 ans pour les hommes.

Les chiffres présentés ci-dessus portent sur l'espérance de vie par période, qui mesure l'espérance de vie (actuelle ou projetée) à partir des taux de mortalité de personnes d'âges différents (appartenant donc à des cohortes de naissance distinctes) à un moment donné (2015-20 ou 2060-65 ici). L'espérance de vie par cohorte, pour sa part, est fondée sur les taux de mortalité projetés appliqués à une même cohorte à des âges différents. Elle tient donc compte des gains ultérieurs (après 2015-20 ou 2060-65) dont bénéficierait une cohorte de naissance donnée. Globalement, ces estimations par cohorte indiquent un allongement de l'espérance de vie à 65 ans de 1.5 an pour les femmes et de 1.0 an pour les hommes en 2060-65.

Définition et mesure

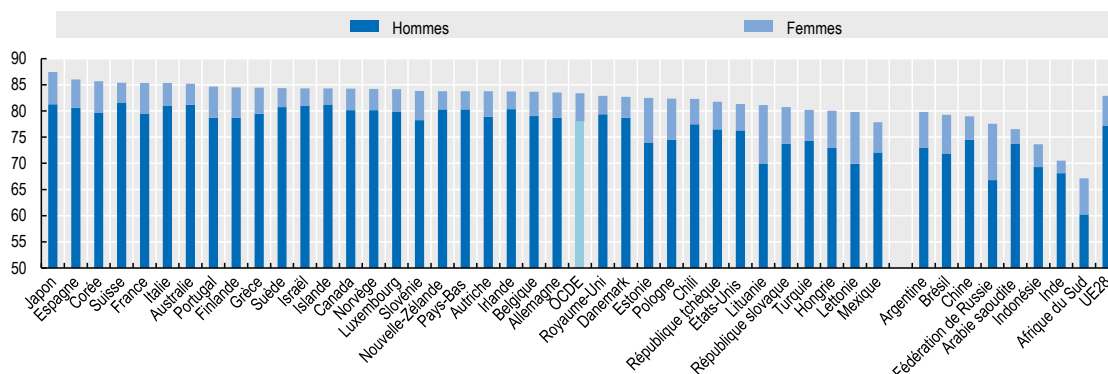
L'espérance de vie se définit comme le nombre moyen d'années qu'une personne d'un âge déterminé peut encore espérer vivre compte tenu du taux de mortalité, à cet âge et pour ce sexe, qui prévaut dans un pays donné à une période donnée, en l'occurrence, 2015-20 et 2060-65. Comme les déterminants de la 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, <https://doi.org/10.1787/9789264279087-en>.

Whitehouse, E. (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, <https://dx.doi.org/10.1787/060025254440>.

Graphique 6.2. **Espérance de vie actuelle à la naissance des hommes et des femmes, en années**
Sur la base des taux de mortalité de la période 2015-20

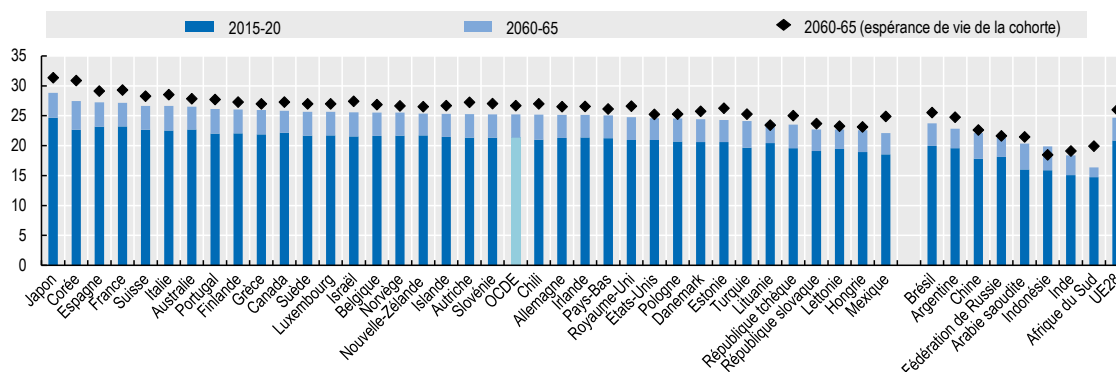


Note : Le graphique illustre l'espérance de vie par période, qui est fondée sur les taux de mortalité d'une période donnée, ici 2015-20, et non sur ceux d'une cohorte de naissance précise.

Source : Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, (2019). Perspectives de la population mondiale 2019, édition en ligne.

Graphique 6.3. **Espérance de vie à 65 ans des femmes, actuelle et projetée, en années**

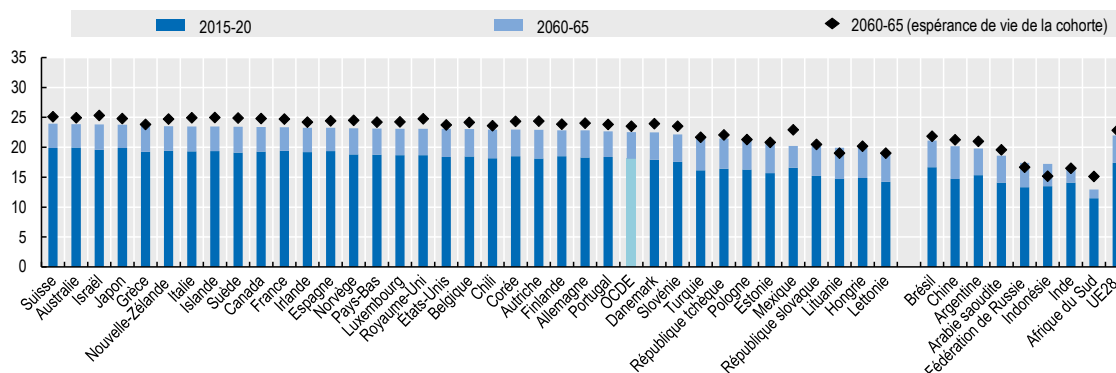
Basée sur les taux de mortalité de la période ou de la cohorte indiquée



Source : Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, (2019). Perspectives de la population mondiale 2019, édition en ligne.

Graphique 6.4. **Espérance de vie à 65 ans des hommes, actuelle et projetée, en années**

Basée sur les taux de mortalité de la période ou de la cohorte indiquée



Source : Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, (2019). Perspectives de la population mondiale 2019, édition en ligne.

Principaux résultats

On recense en moyenne 31 personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif (20-64 ans) dans les pays de l'OCDE, alors qu'on n'en comptait que 21 trente ans plus tôt. Le vieillissement démographique s'est accéléré puisque ce ratio démographique moyen – calculé à seuils d'âge constants – devrait atteindre 53 au cours des trente prochaines années.

Actuellement, le Japon est le pays qui compte le plus de personnes âgées, avec un taux de dépendance de 52.0 (soit 52 personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes d'âge actif, à savoir la tranche des 20-64 ans). La Finlande et l'Italie affichent aussi un taux élevé, de 40 environ. À l'horizon 2050, celui-ci devrait atteindre plus de 70 en Corée (78.8), en Espagne (78.4), en Grèce (75.0), en Italie (74.4), au Japon (80.7) et au Portugal (71.4).

À l'inverse, le Mexique et la Turquie sont les pays les plus jeunes sur la base de cet indicateur, leur taux de dépendance des personnes âgées s'établissant respectivement à 13.2 et 15.2. Ils sont suivis du Chili, qui affiche un taux de 19.7. Au cours de la deuxième moitié du siècle, ces pays devraient toutefois accuser un vieillissement considérable. En 2080, le taux de dépendance devrait dépasser la moyenne de l'OCDE au Chili (67.5 contre 60.8) et s'en rapprocher au Mexique et en Turquie (50.9 et 58.2 respectivement).

Quatre pays anglo-saxons de l'OCDE – l'Australie, le Canada, les États-Unis et l'Irlande – affichent des taux de dépendance relativement bas, qui se situent entre 25 et 30. Cela tient en partie à l'immigration de travailleurs et – à l'exception du Canada – à des taux de fécondité relativement élevés, à peine inférieurs au taux de renouvellement de la population ces dernières décennies.

L'évolution du taux de dépendance des personnes âgées dépend des taux de mortalité et de fécondité et du solde migratoire. L'espérance de vie a progressé de manière continue 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, sans doute, 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, dans les pays de l'OCDE, les taux de fécondité sont dans l'ensemble passés en dessous du seuil de renouvellement vers le milieu des années 80, ce qui se traduira

par un recul démographique à long terme. De grandes incertitudes pèsent toutefois sur leur évolution future (Graphique 6.1).

En ce qui concerne l'OCDE dans son ensemble, le taux de dépendance devrait continuer d'augmenter, selon les prévisions à moyen terme des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies, passant de 31.2 en 2020 à 53.4 en 2050 et à 60.8 en 2080. La Corée est, de loin, le pays qui connaîtra le vieillissement le plus rapide de l'OCDE. Le taux de dépendance devrait y progresser de 6.3 en 1950 à 94.6 en 2080, et la Corée, cinquième pays le plus jeune de l'OCDE en 2020, en sera alors le plus âgé.

La population des pays européens est déjà légèrement plus âgée que celle des pays de l'OCDE, et l'évolution prévue pour l'UE28 est globalement identique. Toutes les autres grandes économies non membres de l'OCDE affichent des taux 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 taux de dépendance passera de moins de 20 aujourd'hui à plus de 60 en 2080. À la fin de la période de projection, l'Afrique du Sud devrait être le pays le plus jeune, avec un taux de dépendance de 26.8, inférieur à la moyenne actuelle de l'OCDE.

Les projections du taux de dépendance des personnes âgées mettent en lumière de fortes incertitudes quant à l'évolution de la fécondité, de la mortalité et des migrations. Par conséquent, le taux de dépendance moyen pour l'OCDE en 2050 s'établit dans une fourchette comprise entre 50.8 et 56.0 dans 60 % seulement des simulations des Nations Unies (Graphique 6.5).

Définition et mesure

Le taux de dépendance des personnes âgées 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.

Tableau 6.2. **Ratio démographique population d'âge avancé versus en âge de travailler : valeurs passées et projetées, 1950-2080**

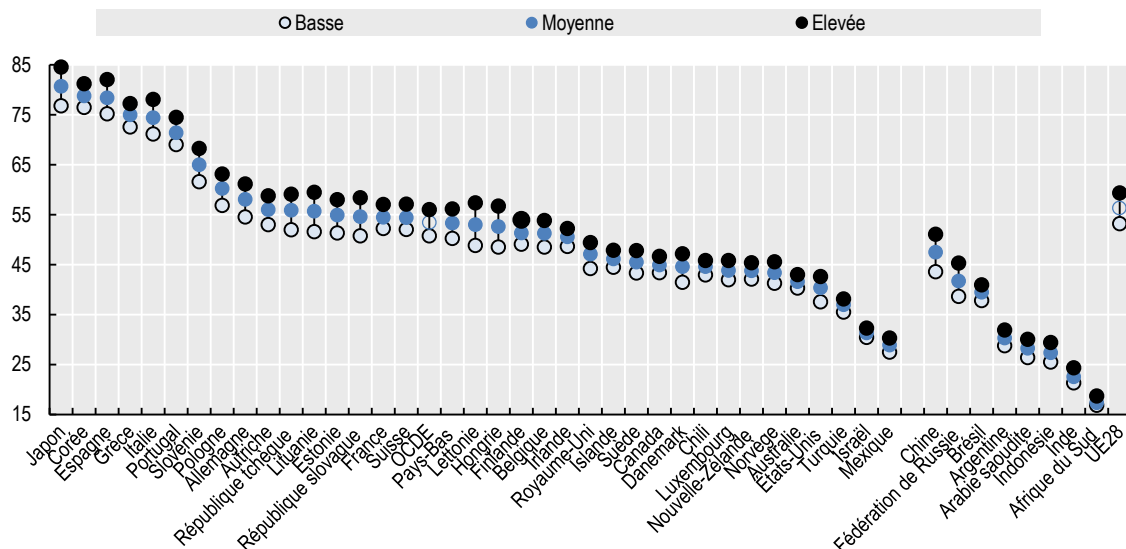
	1950	1960	1990	2020	2050	2080		1950	1960	1990	2020	2050	2080
Australie	14.0	16.0	18.8	27.7	41.6	49.4	Nouvelle-Zélande	16.3	17.0	19.5	28.3	43.8	57.5
Autriche	17.3	21.0	24.3	31.3	56.0	60.2	Norvège	16.0	19.8	28.5	29.6	43.4	53.4
Belgique	18.1	20.3	24.8	33.1	51.3	56.8	Pologne	9.4	10.5	17.3	30.5	60.3	68.6
Canada	14.0	15.1	18.4	29.8	44.9	54.0	Portugal	13.0	14.8	23.9	38.6	71.4	72.3
Chili	7.2	7.9	10.9	19.7	44.6	67.5	République slovaque	11.9	12.6	18.2	26.5	54.6	58.1
République tchèque	13.9	16.3	22.0	33.8	55.9	52.8	Slovénie	12.5	13.7	17.3	34.7	65.0	60.7
Danemark	15.6	19.0	25.9	34.9	44.6	52.4	Espagne	12.8	14.6	23.1	32.8	78.4	74.4
Estonie	19.3	17.7	19.7	34.9	54.9	63.2	Suède	16.8	20.2	30.9	35.9	45.5	53.4
Finlande	11.9	13.5	22.0	40.1	51.4	65.0	Suisse	15.8	17.6	23.6	31.3	54.4	56.7
France	19.5	20.8	24.0	37.3	54.5	62.2	Turquie	6.5	7.0	9.4	15.2	37.0	58.2
Allemagne	16.2	19.1	23.5	36.5	58.1	59.5	Royaume-Uni	17.9	20.2	26.9	32.0	47.1	55.1
Grèce	12.4	12.2	22.9	37.8	75.0	79.7	États-Unis	14.2	17.3	21.6	28.4	40.4	51.1
Hongrie	13.2	15.5	22.9	33.4	52.6	55.4	OCDE	13.9	15.5	20.6	31.2	53.4	60.8
Islande	14.1	16.4	19.0	26.6	46.2	64.5							
Irlande	20.9	22.8	21.6	25.0	50.6	60.0	Argentine	7.5	10.1	17.3	20.2	30.3	45.5
Israël	7.1	9.1	17.8	23.9	31.3	39.9	Brésil	6.5	7.1	8.4	15.5	39.5	63.7
Italie	14.3	16.4	24.3	39.5	74.4	79.6	Chine	8.5	7.6	10.2	18.5	47.5	60.6
Japon	9.9	10.4	19.3	52.0	80.7	82.9	Inde	6.4	6.4	7.9	11.3	22.5	40.8
Corée	6.3	7.6	8.9	23.6	78.8	94.6	Indonésie	8.6	7.6	7.7	10.6	27.3	41.0
Lettonie	18.1	17.7	19.9	35.5	53.0	49.9	Fédération de Russie	8.7	10.5	17.2	25.3	41.7	41.9
Lituanie	17.5	14.0	18.4	34.7	55.7	55.7	Arabie saoudite	7.5	8.4	6.1	5.3	28.2	44.8
Luxembourg	15.8	17.6	21.1	22.3	43.8	50.1	Afrique du Sud	8.5	8.4	8.7	9.6	17.4	26.8
Mexique	8.0	8.3	9.6	13.2	28.9	50.9	UE28	14.7	16.2	21.8	33.5	56.3	61.7
Pays-Bas	13.9	16.8	20.6	34.3	53.3	62.2							

Note : Le taux de dépendance des personnes âgées est défini comme le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes âgées de 20 à 64 ans.

Source : Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales (2019), Perspectives de la population mondiale 2019, édition en ligne (pour les périodes ultérieures : variantes moyennes des prévisions démographiques).

Graphique 6.5. **Incertitude entourant les projections du ratio démographique des personnes âgées**

Variantes basse, moyenne et élevée des projections portant sur la période 2050-55



Note : Les variantes basse, moyenne et élevée correspondent respectivement au 20^e, au 50^e et au 80^e centiles des projections probabilistes.

Source : Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales (2019). Projections démographiques probabilistes basées sur les Perspectives de la population mondiale 2019 : <http://population.un.org/wpp/>.

Principaux résultats

Le taux d'emploi diminue avec l'âge dans tous les pays de l'OCDE. En 2018, il s'élevait en moyenne à 72.5 % pour les personnes âgées de 55 à 59 ans, à 49.6 % pour la tranche des 60-64 ans, et à 22.3 % pour celle des 65-69 ans. Les taux d'emploi étaient supérieurs à la moyenne de l'OCDE pour toutes les fourchettes d'âge à partir de 55 ans dans 10 pays de l'OCDE ; ils lui étaient en revanche inférieurs dans neuf autres. Le taux d'emploi de la tranche des 55-64 ans a augmenté dans la plupart des pays de l'OCDE depuis le début du siècle, passant de 43.9% en 2000 à 61.5% en 2018 en moyenne.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 69 ans varie considérablement selon les pays de l'OCDE. En 2018, c'est l'Islande qui affichait les taux les plus élevés pour toutes les classes d'âge, à savoir 82.9 % pour la tranche des 55-59 ans, 78.0 % pour celle des 60-64 ans et 52.6 % pour celle des 65-69 ans. À l'inverse, les plus faibles étaient observés en Grèce et en Turquie, où ceux des personnes âgées de 55 à 59 ans étaient de 52.3 % et 39.6 %, respectivement. S'agissant de la tranche des 60-64 ans et de celle des 65-69 ans, c'est le Luxembourg qui a enregistré les taux les plus bas en 2018, soit 19.0 % et 3.3% respectivement. Par ailleurs, le taux d'emploi des 60-64 ans était inférieur ou égal à 30 % en Belgique, en Grèce, en Slovaquie et en Turquie.

En Allemagne, au Danemark, en Finlande et en République tchèque, les taux d'emploi sont nettement supérieurs à la moyenne de l'OCDE (72.5%) pour les 55-59 ans. Ils diminuent toutefois rapidement avec l'âge, et se situent en deçà de cette moyenne pour les 65-69 ans. Par contre, 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 classes d'âge considérées : c'est notamment le cas de la Belgique, de l'Espagne, de la Grèce, de l'Italie, du Luxembourg, de la Pologne, du Portugal, de la Slovaquie et de la Turquie.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté dans presque tous les pays de l'OCDE depuis 2000. Il a progressé de 17.6 points de pourcentage en moyenne, passant de 43.9 % en 2000 à 61.5 % en 2018. En comparaison, celui de la tranche des 25-54 ans est passée, en moyenne, de 76.8% en 2000 à 81.2% en 2018. La hausse la plus forte concernant celle des 55-64 ans est intervenue en Allemagne, où ce taux est passé du niveau relativement bas de 37.6 % en 2000 à 71.4 % en 2018. Elle est également supérieure à 30 points de pourcentage en Hongrie et en République slovaque. En Islande et en Turquie, le taux

d'emploi de cette tranche a légèrement diminué entre 2000 et 2018.

Hormis la Corée, où le régime de retraite n'est pas encore parvenu à maturité, les pays où l'âge normal de la retraite est bas affichent généralement de faibles taux d'emploi chez les personnes âgées de 60 à 64 ans. C'est notamment le cas de l'Autriche, de la Grèce, du Luxembourg, de la République slovaque et de la Slovaquie où l'âge normal de la retraite (en moyenne pour les deux sexes) est de 62.5 ans ou moins. Parmi les pays où l'âge de la retraite est élevé, on observe un faible taux d'emploi des seniors en Italie.

Définition et mesure

Le taux d'emploi correspond au rapport des actifs à la population totale de la classe d'âge considérée. Les actifs sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui déclarent avoir travaillé en contrepartie d'une rémunération pendant une heure au moins au cours de la semaine précédente ou qui étaient temporairement absentes de leur travail pendant la semaine de référence.

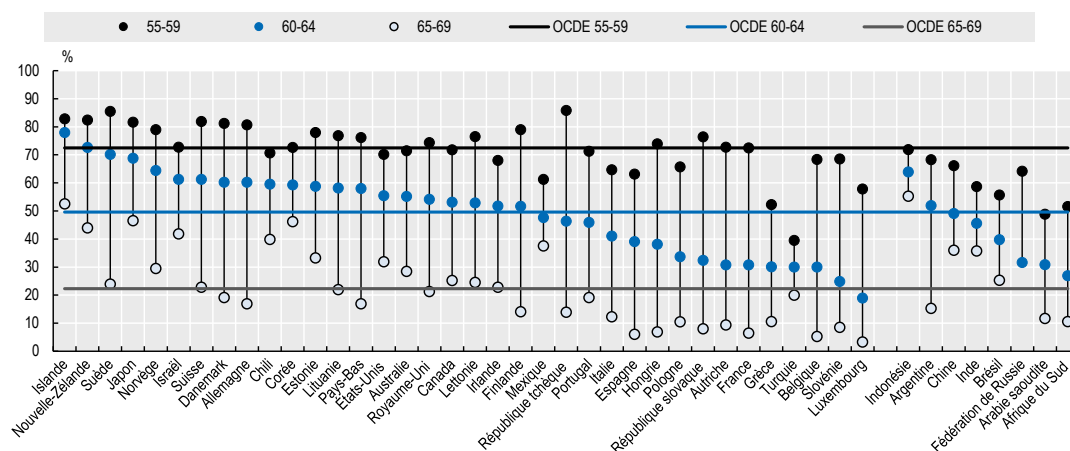
Pour en savoir plus

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

OCDE (s.d.), « Working Better with Age reports on Denmark, France, Japan, Korea, Netherlands, Norway, Poland, Switzerland and the United States », *Vieillesse et politiques de l'emploi*, <https://doi.org/10.1787/19901011>.

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

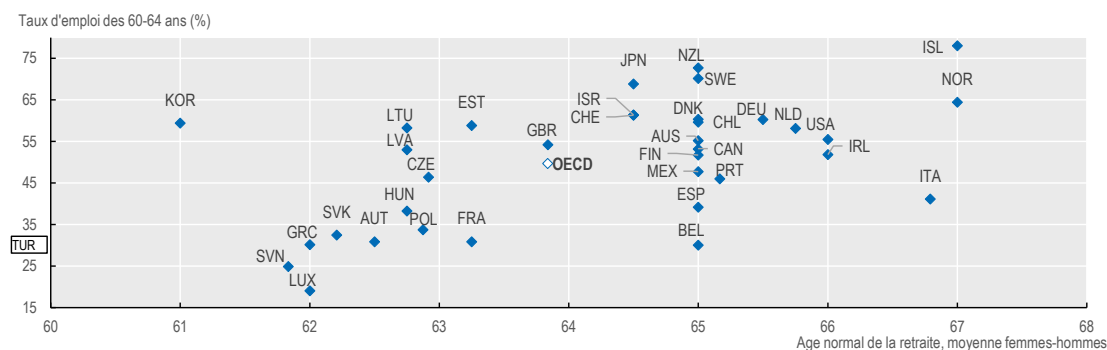
Graphique 6.6. Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans en 2018



Note : Les données pour la Chine, l'Inde et l'Indonésie se rapportent à l'année 2010, 2012 et 2017 respectivement. Les données pour la tranche des 65-69 ans pour la Fédération de Russie ne sont pas disponibles.

Source : base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail, par sexe et par âge : ratio emploi-population. Arabie saoudite et Argentine : Organisation internationale du Travail, ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/fr/>.

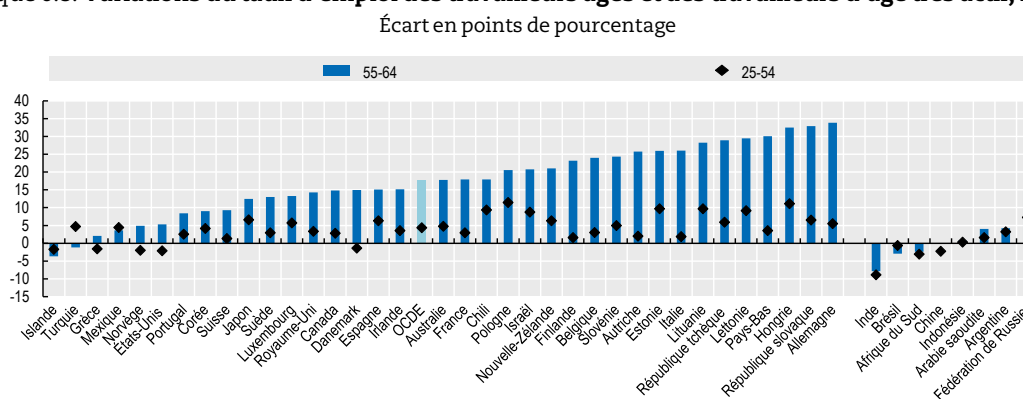
Graphique 6.7. Taux d'emploi de la tranche des 60-64 ans en regard de l'âge normal de la retraite en 2018



Note : Par souci de clarté, l'échelle du diagramme exclut la valeur observée la plus basse pour l'âge normal de la retraite, à savoir 49.5 ans en Turquie (la moyenne de l'âge normal de la retraite pour les femmes et les hommes, soit 48 et 51 ans respectivement), le taux d'emploi étant de 30.1%.

Source : base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail, par sexe et par âge : ratio emploi-population. Données relatives à l'âge normal de la retraite : voir le chapitre 4.

Graphique 6.8. Variations du taux d'emploi des travailleurs âgés et des travailleurs d'âge très actif, 2000-2018



Note : Les données concernant l'Afrique du Sud, l'Arabie saoudite, l'Argentine, le Brésil, la Chine, et l'Indonésie se rapportent respectivement aux périodes 2001-18, 2009-18, 2004-18, 2001-18, 2000-10 et 2000-17.

Source : base de données de l'OCDE sur les statistiques du marché du travail, par sexe et par âge : ratio emploi-population. Arabie saoudite et Argentine : Organisation internationale du Travail, ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/fr/>.

Principaux résultats

En 2018, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était de 65.4 ans pour les hommes et de 63.7 ans pour les femmes dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Il est supérieur de quatorze mois à l'âge normal de la retraite moyen pour les hommes, et de deux mois pour les femmes. C'est au Luxembourg qu'il est le plus bas pour les hommes (60.5 ans), et en République slovaque pour les femmes (59.9 ans). À l'autre extrémité de l'échelle, c'est la Corée qui affiche les chiffres les plus élevés : 72.3 ans pour les deux sexes.

En 2018, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est resté inférieur à 65 ans dans un peu moins de la moitié des pays de l'OCDE pour les hommes, et dans deux tiers d'entre eux pour les femmes. Pour ces dernières, il n'est inférieur ou égal à 60 ans qu'en Grèce, en Hongrie et en République slovaque. Il est inférieur à 62 ans pour les deux sexes en Belgique, en France, en Grèce, au Luxembourg et en République slovaque. En revanche, les hommes et les femmes en Corée, et les hommes au Chili, au Japon et au Mexique, ont dans l'ensemble quitté la vie active après 70 ans. Dans quasiment tous les autres pays de l'OCDE, les hommes quittent le marché du travail après les femmes, l'écart le plus important étant observé au Mexique (4.8 ans). L'âge effectif de sortie du marché du travail n'est supérieur pour les femmes, quoique très légèrement, que dans trois pays : Estonie, France et Luxembourg.

En 2018, dans les pays de l'OCDE, l'âge normal de la retraite était globalement inférieur de 1.2 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 à l'âge de la retraite dans 19 pays de l'OCDE pour les femmes, et dans 16 pays pour les hommes ; il l'est pour les deux sexes dans 14 des 36 pays de l'OCDE. En Italie, il est inférieur de 3.7 ans à l'âge normal de la retraite pour les hommes, et de 5.1 ans pour les femmes. En Corée et en Turquie, à l'inverse, il est considérablement plus élevé pour les deux sexes.

Après avoir fortement diminué pendant plusieurs décennies, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail a atteint son plus bas niveau à la fin des années 90 pour les femmes, et au

début du XXI^e siècle pour les hommes dans l'ensemble des pays. En 1970, il s'élevait à 68.8 ans pour les hommes et 66.5 ans pour les femmes, contre 63.1 et 61.0 ans, respectivement, en 2000. Il a depuis augmenté de plus de cinq ans pour les hommes en Corée, en Estonie, en Hongrie, en Nouvelle-Zélande et au Portugal, et d'un peu plus de 6.5 ans pour les femmes en Corée, en Estonie et en Nouvelle-Zélande ; en Turquie, il a même progressé de près de huit ans. L'évolution de l'âge normal moyen de la retraite dans l'OCDE suit une courbe similaire à celle de l'âge de sortie du marché du travail pour les deux sexes, même si le premier a accusé une baisse moins prononcée entre les années 70 et le début du siècle et s'il a réamorcé une hausse plus tôt – au début plutôt qu'à la fin des années 90.

Définition et mesure

L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail 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.

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 2018, en supposant une entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans et une carrière ininterrompue. Cet âge correspond au Graphique 4.4 du chapitre 4.

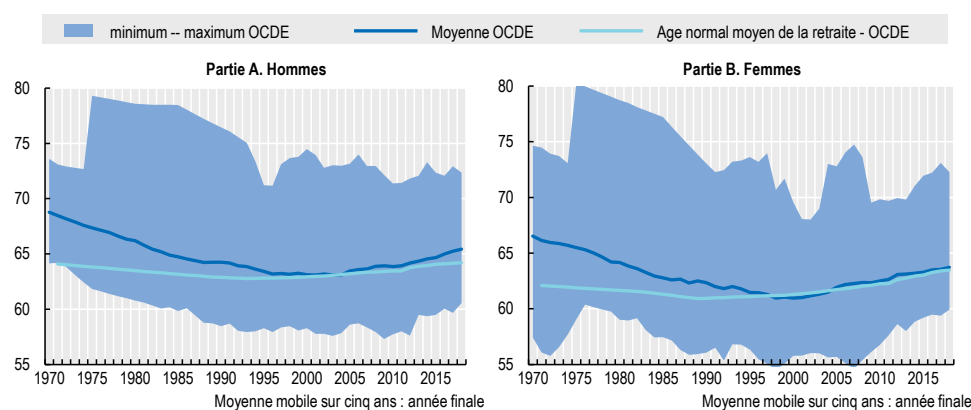
Graphique 6.9. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail et âge normal de la retraite en 2018



Note : l'âge effectif de la retraite est calculé sur une période de cinq ans (2013-18). L'âge normal de la retraite se rapporte aux individus qui ont pris leur retraite en 2018, après avoir effectué une carrière complète depuis leur entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans.

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, <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>. Âge normal de la retraite : voir le chapitre 4.

Graphique 6.10. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail dans les pays de l'OCDE, 1970-2018



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, <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-retirement.htm>. Âge normal de la retraite : estimations fondées sur les données communiquées par les pays.

Principaux résultats

L'indicateur du nombre d'années de vie prévu après la sortie du marché du travail mesure l'espérance de vie à partir de l'âge moyen de cette sortie, par sexe. En 2018, la moyenne de l'OCDE s'établissait à 22.5 ans pour les femmes, et à 17.8 ans pour les hommes. C'est la France qui affichait les chiffres les plus élevés, 26.9 pour les femmes et 22.7 pour les hommes. Les plus faibles étaient observés au Mexique pour les hommes (12.9 ans) et en Corée pour les femmes (16.3 ans). Le nombre moyen d'années de vie prévu après la sortie du marché du travail dans les pays de l'OCDE a augmenté au fil des ans ; en 1970, il était de 14.5 ans pour les femmes et de 10.5 ans pour les hommes. En 2018, ces chiffres atteignaient respectivement 22.5 ans et 17.8 ans.

Cet indicateur mesure l'espérance de vie à l'âge moyen de sortie du marché du travail. Les femmes peuvent compter vivre 25 ans ou plus après cette date en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie, et au Luxembourg (Graphique 6.11, partie B), et les hommes plus de 20 ans en Belgique, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie, et au Luxembourg (Graphique 6.11, partie A). L'espérance de vie des femmes à cet âge était inférieure à 20 ans au Chili, en Corée, aux États-Unis, en Lettonie, au Mexique et en Turquie, celle des hommes inférieure à 15 ans au Chili, en Corée, en Lettonie et au Mexique.

De manière générale, dans les pays de l'OCDE, les hommes peuvent s'attendre à vivre en moyenne 4.7 ans de moins que les femmes après leur sortie du marché du travail (Graphique 6.11). En Hongrie, en Lituanie, en Pologne et en Slovaquie, l'écart est de six ans ou plus. La plus longue durée de la période suivant leur sortie du marché du travail expose les femmes à la pauvreté monétaire durant la vieillesse (chapitre 7) car, dans certains pays, l'indexation sur les prix accentue l'incidence sur les pensions de retraite des écarts salariaux entre hommes et femmes observés dans tous les pays de l'OCDE, ainsi que celle de l'espérance de vie plus élevée des femmes.

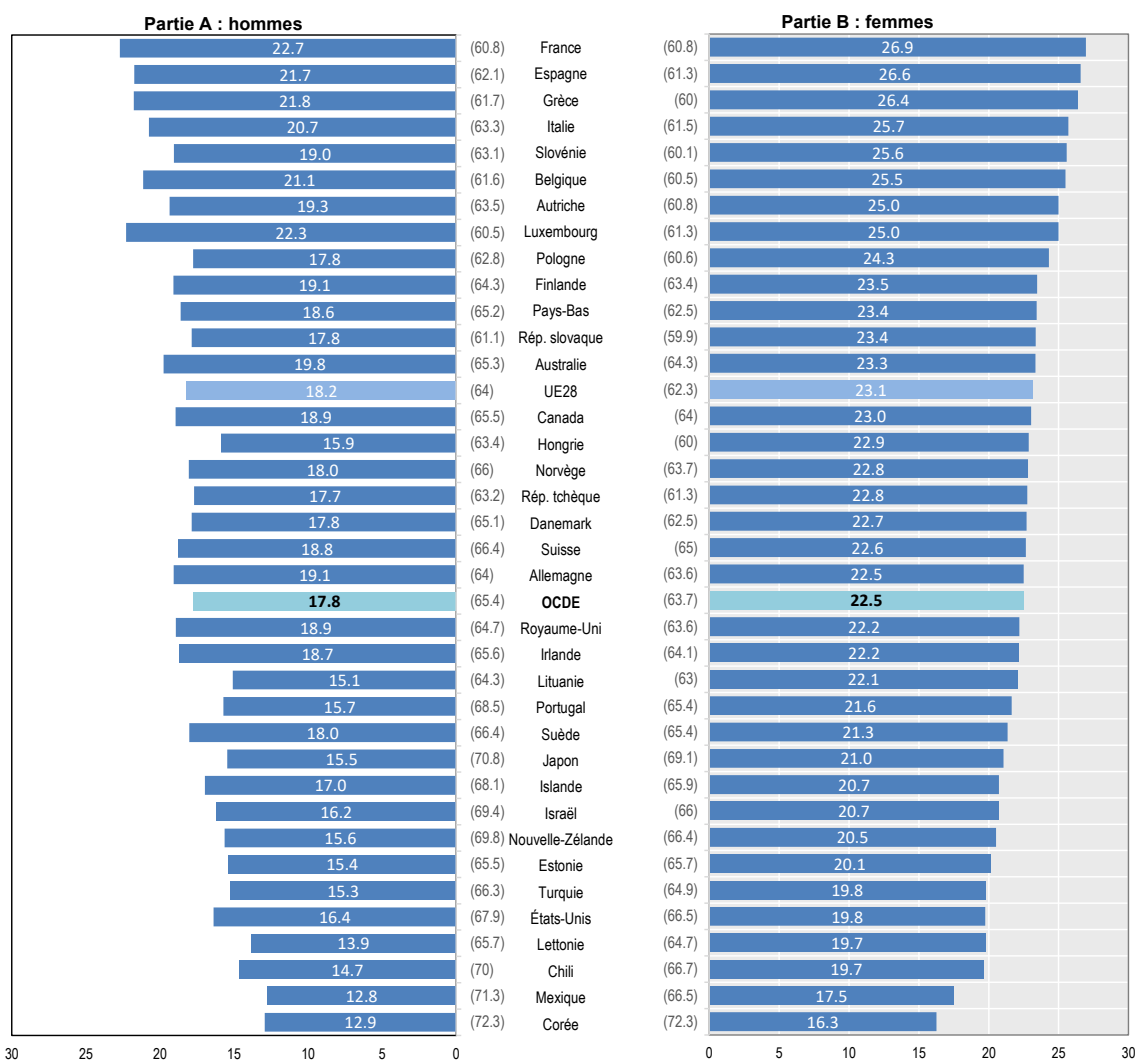
La durée moyenne de vie après la sortie du marché du travail a augmenté au fil du temps. En 1970, elle était en moyenne de 10.5 ans pour les hommes dans les pays de l'OCDE, mais de 17.8 ans en 2018 (Graphique 6.12, partie B). L'espérance de vie

des femmes à la sortie du marché du travail était de 14.5 ans, en moyenne, en 1970 dans les pays de l'OCDE, et atteignait 22.5 ans en 2018 (Graphique 6.12, partie A). L'augmentation observée entre 1970 et le début du XXI^e siècle 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 d'années de vie prévu après la sortie du marché du travail s'est plutôt stabilisé depuis, les nouveaux gains d'espérance de vie à la vieillesse ayant été compensés par la hausse de l'âge de sortie du marché du travail.

Définition et mesure

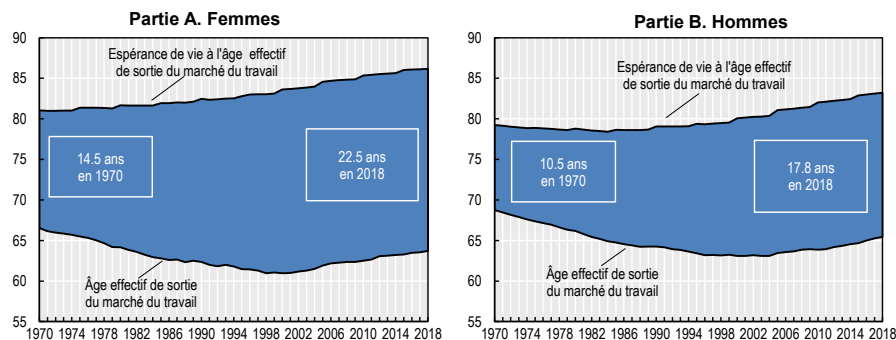
Le nombre d'années de vie prévu après la sortie du marché du travail des femmes et des hommes correspond à leur espérance de vie respective à l'âge effectif moyen de cette sortie. Les estimations de l'espérance de vie restante sont établies d'après les données de la révision de 2019 des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies.

L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est défini comme l'âge moyen de cette sortie 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.

Graphique 6.11. **Espérance de vie à la sortie du marché du travail, par sexe, en 2018**

Note : Les chiffres entre parenthèse indiquent l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail en 2018, par sexe. L'espérance de vie à la sortie du marché du travail est calculée à partir des taux de mortalité de la période considérée.

Source : calculs de l'OCDE basés sur les données de la révision de 2019 des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies ; âge de sortie : voir la section précédente.

Graphique 6.12. **Nombre d'années de vie prévu après la sortie du marché du travail, moyenne de l'OCDE, 1970-2018**

Note : L'espérance de vie à la sortie du marché du travail est calculée à partir des taux de mortalité de la période considérée.

Source : calculs de l'OCDE basés sur les données de la révision de 2019 des Perspectives de la population mondiale des Nations Unies ; âge de sortie : voir la section précédente.

Chapitre 7

Les revenus et la pauvreté des personnes âgées

Les quatre 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 revenu, qu'il s'agisse de prestations servies par les régimes publics, de transferts professionnels privés, de revenus du travail, ou de retraites individuelles privées ou autres formes d'épargne.

Le deuxième indicateur concerne la pauvreté monétaire relative des personnes âgées. Il fait apparaître la proportion de seniors qui vivent avec un revenu inférieur à la moitié du revenu médian national, ainsi que leur écart de revenu moyen par rapport au seuil de pauvreté. Il compare également le taux de pauvreté des personnes âgées à celui de l'ensemble de la population et fait ressortir les variations dans le temps.

Le troisième indicateur porte sur les inégalités de revenus entre les personnes âgées. Il présente le coefficient de Gini et les ratios interdéciles obtenus pour les plus de 65 ans, ainsi que des comparaisons avec ceux de la population totale et leur évolution dans le temps.

Le dernier indicateur est consacré au « salaire du travailleur moyen » (STM), qui sert de base à toute 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 STM national.

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.

Principaux résultats

Le revenu des personnes âgées est généralement plus faible que celui de la population totale. En 2016, les plus de 65 ans percevaient en moyenne un revenu égal à 87 % de celui de la population dans son ensemble, soit 93 % pour les 66-75 ans et 80 % pour les plus de 75 ans. Dans 22 des 36 pays de l'OCDE, les transferts publics représentent plus de la moitié du revenu brut des personnes âgées de plus de 65 ans.

Les plus de 65 ans percevaient un revenu correspondant à 87 % de celui de la population totale, en moyenne, en 2016 (ou dernière année disponible, voir le Tableau 7.1). 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. Leur revenu était également élevé en termes relatifs en Espagne, en Grèce, en Italie et au Portugal, par rapport à d'autres pays. En Corée et en Estonie, au contraire, il était inférieur d'un tiers environ.

Les revenus moyens tendent à diminuer avec l'âge après le départ en retraite. Cette baisse s'explique en partie par les effets de cohorte, comme l'augmentation passée des rémunérations réelles. À la longue, celle-ci se traduit par une progression des revenus de chaque cohorte successive et donc des retraites, lorsque les pensions des cohortes précédentes ne sont pas indexées sur la hausse des salaires. En effet, les principes d'indexation des prestations de retraite servies jouent aussi un rôle essentiel : l'indexation sur les prix protège le pouvoir d'achat, mais a tendance à faire baisser le revenu relatif sur la durée. Ce phénomène touche particulièrement les femmes âgées qui vivent plus longtemps, et vient s'ajouter à des droits à retraite moins élevés en raison de périodes d'emploi et de salaires inférieurs à ceux des hommes. Par ailleurs, les personnes âgées vivent plus souvent seules, ce qui a pour effet de diminuer leur revenu disponible équivalent du fait des économies d'échelle des ménages.

Le revenu des plus de 65 ans a progressé par rapport à celui de la population totale dans plus des deux tiers des pays de l'OCDE au cours des dernières décennies. Grâce à la maturation du système de retraite, les Israéliens de plus de 65 ont enregistré la plus forte hausse de leur revenu relatif, soit quelque 20 points de pourcentage, celui-ci ayant grimpé de 81 % en 1995 à 101 % en 2017. La Grèce et la Norvège affichent une progression similaire, tout comme le Portugal depuis 2005. Le recul le plus net (de 8 points) est celui qui touche les plus de 65 ans au Chili depuis 2006, mais par rapport à un niveau substantiel.

Pour ce qui est des autres pays du G20, le revenu des personnes âgées de plus de 65 ans dépassait de loin celui de la population totale au Brésil et en Inde en 2013 et en 2011, respectivement. En Afrique du Sud, en Chine et dans la Fédération de Russie, le revenu relatif des 66 ans et plus est supérieur à 80 %.

Sources de revenu

Parmi les quatre principales sources de revenu des personnes âgées, les transferts publics (retraites liées à la rémunération, prestations soumises à condition de ressources, etc.) et les transferts professionnels privés (retraites, indemnités de fin de contrat, indemnités en cas de décès, etc.) représentent deux tiers du revenu total (Graphique 7.1). Les transferts publics constituent 55 % et les transferts professionnels privés 10 % du

revenu des personnes âgées en moyenne. Les pays où les plus de 65 ans sont le plus tributaires des transferts publics sont l'Autriche, la Belgique, la Finlande et le Luxembourg : plus de 80 % de leur revenu proviennent de cette source. Les transferts publics ne représentent que 6 %, 15 % et 18 % du revenu total au Mexique, en Turquie et au Chili, respectivement. Les transferts professionnels privés revêtent une importance particulière dans 12 pays de l'OCDE, et affichent leur plus haut niveau aux Pays-Bas (39 %).

Le travail compte en moyenne pour 25 % du revenu des personnes âgées, et le capital pour 10 % environ. Le travail occupe une place particulièrement importante en Corée et au Mexique, où il y contribue pour plus de la moitié ; il joue aussi un rôle de premier plan au Chili, en Estonie, aux États-Unis, en Israël, au Japon, en Lettonie, en Lituanie, en Nouvelle-Zélande, en Pologne, en République slovaque et en Turquie. De plus, comme le calcul des revenus se fait par ménage, 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 dispositifs de retraite privés, représente 40 % des sources de revenu des seniors au Canada. Au Danemark et en Nouvelle-Zélande, il constitue plus de 20 % du revenu total.

Définition et mesure

Le revenu des personnes âgées englobe les revenus tirés 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 la taille du ménage. Pour plus d'informations sur les définitions et les sources de données, voir la Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus. Le chapitre thématique sur « Les revenus et la pauvreté des personnes âgées » de l'étude de l'OCDE (2013) étudie ces questions plus en détail.

Pour en savoir plus

OCDE (2019), *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (consulté le 15 septembre 2019).

OCDE (2019), *Will Future Pensioners Work for Longer and Retire on Less? Policy Brief on Pensions*, <https://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECD-Policy-Brief-Future-Pensioners-2019.pdf>.

OCDE (2013), *Panorama des pensions 2013 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-fr.

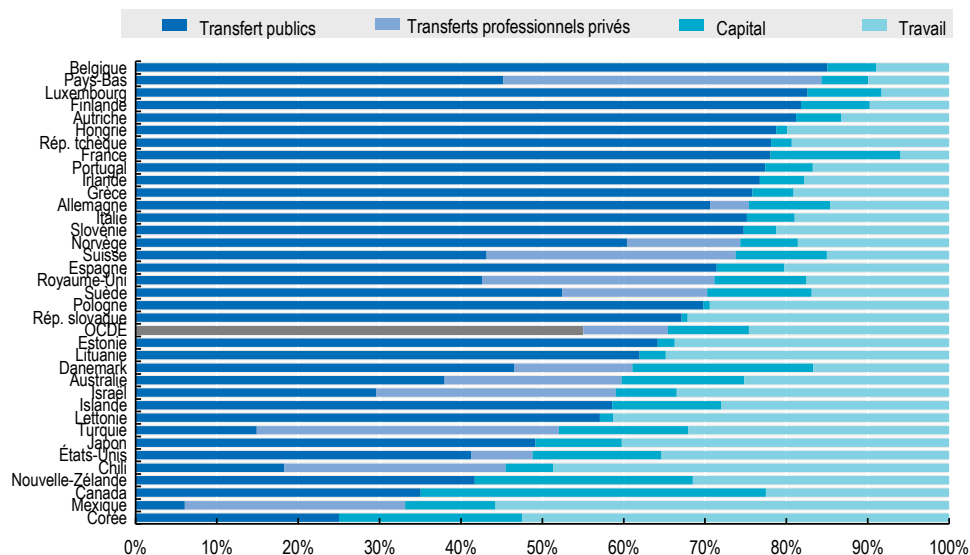
Tableau 7.1. **Revenus des personnes âgées, 2016 ou dernière année disponible**
Revenu moyen par tranche d'âge en pourcentage du revenu moyen de la population totale

	Plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans	Plus de 65 ans : milieu des années 1990 (ou 2000*)		Plus de 65 ans	66-75 ans	Plus de 75 ans	Plus de 65 ans : milieu des années 1990 (ou 2000*)
Allemagne	88.6	92.5	85.1	85.8	Luxembourg	105.3	107.0	102.4	..
Australie	72.3	77.9	63.9	66.4	Mexique	92.5	97.6	84.4	86.0
Autriche	93.8	97.1	89.8	87.0*	Norvège	91.6	101.1	77.0	72.4
Belgique	79.7	84.1	74.9	73.7*	Nouvelle-Zélande	86.2	95.4	71.1	79.0
Canada	90.5	94.1	84.9	94.3	Pays-Bas	85.6	91.2	76.9	84.1
Chili	93.5	95.8	90.0	101.5*	Pologne	88.7	89.3	87.8	96.0*
Corée	65.1	72.2	54.6	..	Portugal	99.0	109.7	86.9	80.5*
Danemark	80.9	86.2	72.7	70.7	République slovaque	87.2	90.6	81.0	80.6*
Espagne	95.3	102.9	86.9	84.8*	République tchèque	75.6	78.9	69.6	78.5*
Estonie	66.7	72.2	60.5	..	Royaume-Uni	83.6	90.6	73.9	76.1
États-Unis	93.8	102.1	80.9	90.0	Slovénie	89.6	93.2	84.0	84.6*
Finlande	83.2	90.5	73.1	81.6	Suède	85.5	97.0	68.1	85.8
France	103.2	107.6	97.7	100.1	Suisse	80.0	84.5	73.8	81.7*
Grèce	96.8	103.4	89.4	77.9	Turquie	86.0	89.1	81.1	90.0
Hongrie	94.5	95.7	92.5	89.2	OCDE	87.4	93.0	79.7	..
Irlande	84.1	89.8	75.6	70.0*	Autres pays du G20				
Islande	94.3	100.5	84.7	80.6*	Afrique du Sud	95.8	94.3	99.2	..
Israël	101.2	109.7	88.9	80.7	Brésil	117.7	117.5	118.1	122.5*
Italie	99.6	107.8	91.4	87.9	Chine	83.9	85.0	81.9	..
Japon	87.8	89.7	85.5	88.7	Fédération de Russie	81.3	82.9	79.0	..
Lettonie	71.3	78.3	63.5	72.9*	Inde	108.5	106.8	112.2	116.9*
Lituanie	74.1	81.6	65.2	73.4*					

Note : * = les données du milieu des années 1990 n'étant pas disponibles, ce sont celles du milieu des années 2000 qui sont utilisées, soit 2005, sauf pour l'Autriche et l'Espagne (2007), le Brésil, le Chili et la Suisse (2006) et l'Inde (2004). Les données les plus récentes concernent 2016, sauf pour les pays suivants : Canada, Chili, Corée, États-Unis, Finlande, Israël, Norvège, Royaume-Uni et Suède (2017), Afrique du Sud, Islande, Japon, Suisse et Turquie (2015), Nouvelle-Zélande (2014), Brésil (2013) et Chine et Inde (2011). Les données du milieu des années 1990 – lorsqu'elles sont disponibles – se rapportent à 1995, sauf pour les pays suivants : France (1996), Grèce, Mexique, Royaume-Uni et Turquie (1994). En raison d'une rupture dans les séries, l'échelle des données de 2006 relatives au Chili, ainsi que des données du milieu des années 1990 (sauf pour le Canada et la Finlande) a été modifiée à l'aide d'un facteur mesurant les effets, en fonction de l'âge, de la rupture dans les séries sur le niveau de revenu à l'aide des données de 2011 ou de l'année la plus proche pour laquelle des données étaient disponibles. .. = Les données historiques pour la Corée, l'Estonie et le Luxembourg ne sont pas comparables en raison d'une rupture dans les séries, et celles concernant l'Afrique du Sud, la Chine et la Fédération de Russie ne sont pas disponibles et n'apparaissent pas ici.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm.

Graphique 7.1. **Sources de revenu des personnes âgées, 2016 ou dernière année disponible**
En pourcentage du revenu brut équivalent total des ménages et des transferts



Note : Le revenu du travail comprend à la fois le revenu tiré d'une activité salariée et celui tiré d'une activité indépendante. Les transferts professionnels privés comprennent notamment les retraites, les indemnités de fin de contrat et les indemnités en cas de décès. Le revenu du capital comprend les retraites individuelles privées et le rendement de l'épargne autre que l'épargne-retraite. Les données se rapportent à 2016, sauf pour certains pays ; voir la note du Tableau 7.1.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (version de septembre 2019).

Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, 13,5 % des plus de 65 ans vivent en situation de pauvreté monétaire relative, qui se définit comme la perception d'un revenu inférieur à la moitié du revenu disponible équivalent médian des ménages à l'échelle nationale. Leur écart de revenu par rapport au seuil de pauvreté relative atteint 23,5 % en moyenne. Le taux de pauvreté des personnes âgées est plus élevé que celui de la population totale, qui s'établit à 11,8 % en moyenne. Ce résultat tient toutefois à un petit nombre de pays. Dans 20 des 36 pays de l'OCDE, le taux de pauvreté monétaire des personnes âgées est inférieur à celui de la population dans son ensemble. Il a tendance à croître avec l'âge au cours de la retraite et il est plus important pour les femmes. Ces dernières décennies, la pauvreté a eu tendance à se déplacer des plus de 65 ans vers les 18-25 ans.

Selon les derniers chiffres disponibles, le taux de pauvreté relative des plus de 65 ans dépassait 40 % en Corée, 30 % en Estonie et en Lettonie, et 20 % en Australie, aux États-Unis, en Lituanie et au Mexique. À l'inverse, le Danemark, la France, l'Islande, la Norvège, les Pays-Bas, la République slovaque et la République tchèque enregistrent les taux de pauvreté relative les plus bas, soit moins de 5 %. Le niveau de la retraite du premier pilier influe sensiblement sur le taux de pauvreté des personnes âgées (voir l'indicateur « Pensions de base, ciblées et minimum », dans le chapitre 4). Il existe de fortes disparités entre les pays au regard du patrimoine (immobilier ou autre) détenu par les seniors, lequel n'est pas pris en compte dans le taux de pauvreté monétaire.

Dans 15 pays de l'OCDE, les personnes âgées sont plus exposées à la pauvreté monétaire que la population dans son ensemble (Graphique 7.2). Dans ces pays, le taux de pauvreté moyen des personnes âgées s'élève à 22 %, contre 14 % pour la population totale. C'est en Corée que l'on observe les écarts les plus notables, puisque le taux de pauvreté des personnes âgées y est supérieur de 26 points de pourcentage à celui de la population totale, suivie de l'Estonie, de la Lettonie et de l'Australie. Hormis la Finlande, où les taux sont identiques, les personnes âgées sont moins exposées à la pauvreté que l'ensemble de la population dans les 20 autres pays de l'OCDE. C'est notamment le cas en Espagne, en Grèce et aux Pays-Bas, où le taux de pauvreté des personnes âgées est inférieur de 6 points environ.

La situation est toute autre dans les pays du G20 qui ne sont pas membres de l'OCDE. Le taux de pauvreté des plus de 65 ans est élevé en Chine (39 %) et en Inde (23 %). Le Brésil enregistre un taux plus bas, soit 8 % pour cette tranche d'âge, nettement inférieur au taux de 20 % observé pour la population totale.

La pauvreté dans les tranches d'âge supérieures

La pauvreté est moins fréquente parmi les jeunes retraités (66-75 ans) que parmi les plus âgés (75 ans et plus), le taux de pauvreté moyen s'établissant dans les pays de l'OCDE à 11,6 % et à 16,2 %, respectivement. L'écart entre ces deux tranches d'âge est particulièrement marqué en Corée (+20,4 points de pourcentage), en Lettonie (+15,2) et en Estonie (+13,7). De nombreux facteurs expliquent cette situation. En Corée, le système de retraite n'est pas encore arrivé à maturité, garantissant une retraite plus élevée aux plus jeunes générations. En outre, dans ces trois pays, les retraites individuelles sont indexées sur un chiffre inférieur à la hausse des salaires (Tableau 4.3, chapitre 4). Il en découle une baisse du montant relatif des retraites par rapport aux salaires à mesure que les retraités avancent en âge, les salaires ayant tendance à

progresser dans le temps en termes réels. De plus, les femmes sont majoritaires dans la tranche d'âge la plus élevée. Cela étant, dans cinq pays de l'OCDE – l'Autriche, le Chili, la Hongrie, le Luxembourg et la Pologne – les plus de 75 ans sont légèrement mieux lotis que leurs cadets.

Pauvreté : disparités hommes-femmes

On constate qu'au moment de la vieillesse, les femmes sont plus exposées au risque de pauvreté que les hommes dans tous les pays, hormis le Chili, où le risque est pratiquement le même. Dans les pays de l'OCDE, le taux de pauvreté moyen des personnes âgées est de 15,7 % pour les femmes et de 10,3 % pour les hommes. Ce phénomène s'explique principalement par des prestations de retraite liées à la rémunération plus faibles et par une espérance de vie plus longue.

À l'exception du Chili, c'est au Brésil, au Danemark, en France, en Hongrie, en Irlande et aux Pays-Bas que les différences entre les hommes et les femmes sont les moins marquées au regard du taux de pauvreté, soit moins de 2 points de pourcentage. Les écarts les plus prononcés, soit plus de 15 points, s'observent dans les pays baltes, suivis de la Corée (12 points environ). On constate également d'importants écarts, dépassant 5 points de pourcentage, en Autriche, au Canada, aux États-Unis, en Israël, au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Pologne, en République tchèque, au Royaume-Uni, en Slovaquie et en Suède.

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 par rapport à la population totale dans un pays donné à un moment donné. Ici, le seuil de pauvreté est fixé à 50 % du revenu disponible équivalent médian des ménages. L'intensité de la pauvreté mesure l'écart entre le revenu moyen de la population pauvre et le seuil de pauvreté relative, en pourcentage de ce seuil. Pour plus d'informations sur les définitions et les sources de données, voir la Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

Pour en savoir plus

OCDE (2019), *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (consulté le 15 septembre 2019).

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

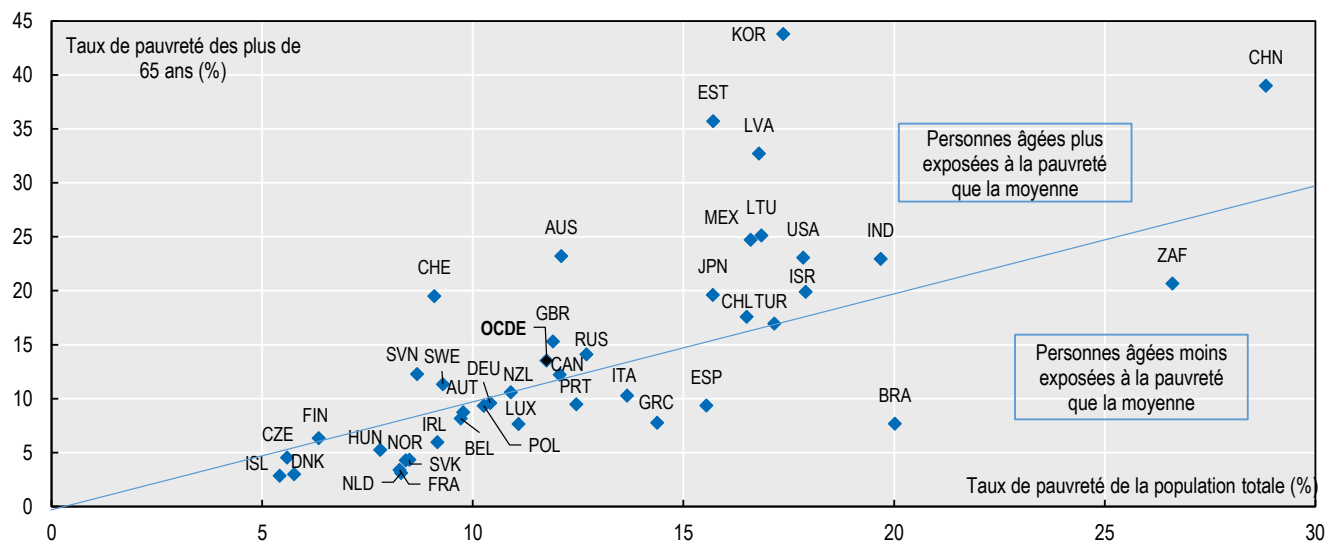
Tableau 7.2. Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge et du sexe, 2016 ou dernière année disponible
 Pourcentage de personnes dont le revenu est inférieur à 50 % du revenu disponible équivalent médian des ménages

	Personnes âgées (plus de 65 ans)					Population totale		Personnes âgées (plus de 65 ans)					Population totale
	Par âge		Par sexe					Par âge		Par sexe			
	66-75 ans	Plus de 75 ans	Hommes	Femmes	66-75 ans			Plus de 75 ans	Hommes	Femmes			
Allemagne	9.6	8.9	9.4	7.4	10.6	10.4	Luxembourg	7.7	8.9	5.4	6.3	8.9	11.1
Australie	23.2	19.5	28.7	21.2	24.8	12.1	Mexique	24.7	22.5	28.2	23.3	25.9	16.6
Autriche	8.7	9.0	8.5	5.9	11.0	9.8	Norvège	4.3	2.4	7.3	2.1	6.2	8.4
Belgique	8.2	8.0	8.4	7.0	9.1	9.7	Nouvelle-Zélande	10.6	7.7	15.2	6.6	14.0	10.9
Canada	12.2	10.9	14.3	9.3	14.7	12.1	Pays-Bas	3.1	2.0	4.9	2.8	3.5	8.3
Chili	17.6	17.7	17.4	17.6	17.5	16.5	Pologne	9.3	10.1	8.2	5.5	11.8	10.3
Corée	43.8	35.5	55.9	37.1	49.0	17.4	Portugal	9.5	7.8	11.3	7.2	11.1	12.5
Danemark	3.0	2.0	4.5	2.1	3.7	5.8	République slovaque	4.3	3.6	5.7	2.6	5.5	8.5
Espagne	9.4	8.7	10.1	7.8	10.6	15.5	République tchèque	4.5	4.1	5.4	1.4	6.9	5.6
Estonie	35.7	29.3	43.0	21.4	42.8	15.7	Royaume-Uni	15.3	12.1	19.7	12.5	17.7	11.9
États-Unis	23.1	19.7	28.3	19.6	25.9	17.8	Slovénie	12.3	10.5	15.0	6.8	16.3	8.7
Finlande	6.3	3.7	10.0	4.6	7.6	6.3	Suède	11.3	7.9	16.5	7.3	14.8	9.3
France	3.4	2.8	4.1	2.6	3.9	8.3	Suisse	19.5	15.5	25.0	17.0	21.6	9.1
Grèce	7.8	7.6	7.9	6.4	8.8	14.4	Turquie	17.0	14.3	21.0	14.9	18.5	17.2
Hongrie	5.2	5.9	4.3	4.8	5.5	7.8	OCDE	13.5	11.6	16.2	10.3	15.7	11.8
Irlande	6.0	4.9	7.6	5.8	6.1	9.2							
Islande	2.8	2.4	3.5	1.7	3.9	5.4	Autres pays du G20						
Israël	19.9	17.3	23.8	16.2	23.0	17.9	Afrique du Sud	20.7	20.5	21.1	13.3	24.7	26.6
Italie	10.3	10.0	10.6	7.9	12.1	13.7	Brésil	7.7	7.9	7.3	7.5	7.8	20.0
Japon	19.6	16.7	22.9	16.2	22.3	15.7	Chine	39.0	37.7	41.5	37.9	40.1	28.8
Lettonie	32.7	25.6	40.8	20.0	38.8	16.8	Fédération de Russie	14.1	15.0	12.7	8.4	17.0	12.7
Lituanie	25.1	21.7	29.2	13.4	31.0	16.9	Inde	22.9	23.3	22.2	21.9	24.0	19.7

Note : Les données se rapportent à 2016, sauf pour certains pays ; voir la note du Tableau 7.1 pour plus de détails.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (version de septembre 2019).

Graphique 7.2. Taux de pauvreté monétaire en fonction de l'âge : personnes âgées et population totale, 2016 ou dernière année disponible



Note : Les données se rapportent à 2016, sauf pour certains pays ; voir la note du Tableau 7.1 pour plus de détails.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (version de septembre 2019).

Intensité de la pauvreté

On observe de fortes disparités entre les pays en termes d'intensité de la pauvreté, mesurée par l'écart entre le revenu moyen de la population pauvre et le seuil de pauvreté relative, fixé ici à 50 % du revenu médian (Graphique 7.3). Parmi les personnes âgées, l'intensité de la pauvreté la plus élevée – soit plus de 40 % du revenu marquant le seuil de pauvreté – s'observe en Corée, en Hongrie et au Mexique. En Espagne, aux États-Unis, au Japon, aux Pays-Bas et en Turquie, l'intensité de la pauvreté des 66 ans et plus dépasse 30 %. Les écarts moyens les plus bas, soit moins de 15 %, sont enregistrés au Canada, au Danemark, en Estonie, en Finlande, en Islande, en Nouvelle-Zélande, en République tchèque et en Suède.

L'intensité de la pauvreté est moindre pour les personnes âgées (23.5 %) que pour la population pauvre dans son ensemble (30.6 %). On constate une situation inverse uniquement en Corée, en Hongrie, en Irlande, au Mexique et en Turquie, ainsi qu'en Chine et en Inde pour les pays du G20 non membres de l'OCDE.

Un taux de pauvreté supérieur coïncide généralement avec une intensité de la pauvreté plus forte dans les pays de l'OCDE. Cet effet est encore plus marqué pour la population totale (coefficient de corrélation de 0.40) que pour les plus de 65 ans (0.32).

Évolution de la pauvreté au cours des dernières décennies

Le taux de pauvreté a considérablement évolué dans le temps, du moins dans certains pays (Tableau 7.3). Chez les personnes âgées, le taux de pauvreté relative a diminué entre le milieu des années 1990 et 2016 (ou dernière année disponible) dans 12 des 19 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles, reculant ainsi en moyenne de 2.1 points de pourcentage. Les pays ayant connu les plus fortes baisses sont la Grèce (-17.5 points de pourcentage), la Norvège (-11.8) et Israël (-9.7), tandis que le taux de pauvreté a enregistré une forte hausse au Canada (+9.1) et en Nouvelle-Zélande (+9.3).

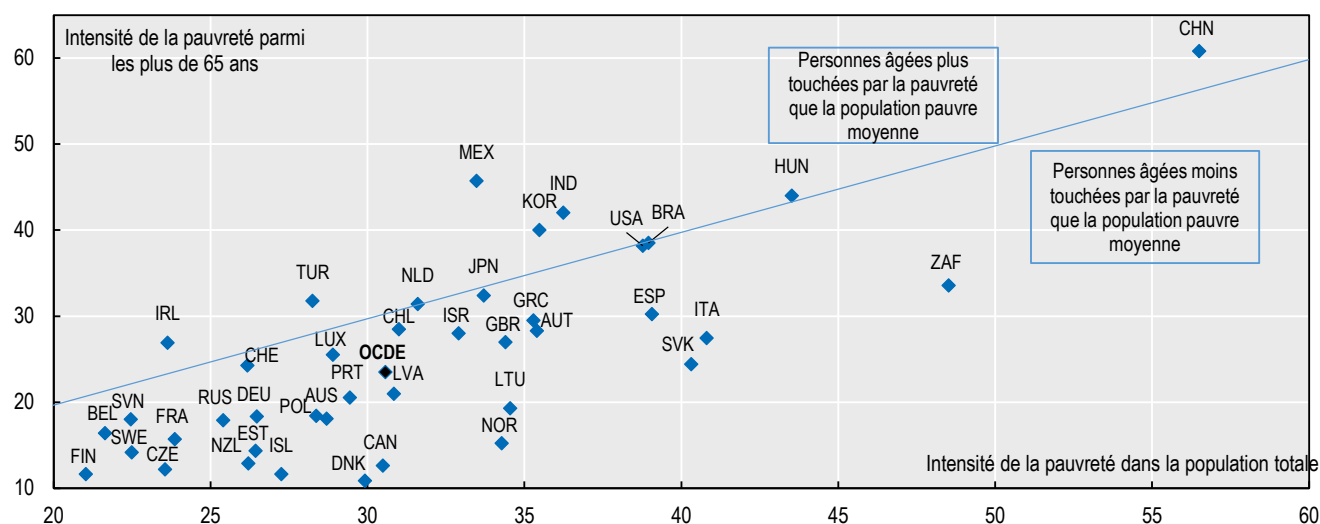
Les données sont disponibles à partir du milieu des années 2000 dans la totalité des pays de l'OCDE à l'exception de la Corée, de l'Estonie et du Luxembourg. En moyenne, le taux de pauvreté des personnes âgées avait fléchi de 1.4 point de pourcentage en 2016.

Inversement, le taux de pauvreté a augmenté ces dernières décennies pour la majorité de la population – et en particulier les jeunes adultes. Les conditions difficiles prévalant sur le marché du travail depuis la grande récession contribuent à cette évolution. Le taux de pauvreté des 18-25 ans a progressé dans 16 des 19 pays entre le milieu des années 1990 et 2016, grim pant en moyenne de 3.6 points. Il n'a enregistré qu'une légère baisse en Australie, en Hongrie et au Mexique, et une forte hausse au Danemark (+8.2), en Grèce (+10.1), en Israël (+9.0) et en Norvège (+7.4). Entre le milieu des années 2000 et 2016, la moyenne établie pour les 33 pays de l'OCDE a progressé de 1.4 point de pourcentage, le taux le plus élevé, soit 9.5 points, étant observé en Lituanie.

Ainsi, la pauvreté s'est déplacée des personnes âgées, qui connaissaient habituellement le taux de pauvreté le plus haut, vers les jeunes adultes. Ce déplacement de la pauvreté, mesuré par la différence d'évolution des taux de pauvreté des plus de 65 ans et des 18-25 ans, atteignait en moyenne -5.7 points de pourcentage pour 19 pays de l'OCDE entre le milieu des années 1990 et la dernière année disponible, et -2.8 points pour 33 pays membres au milieu des années 2000. Le déplacement le plus net de la pauvreté des personnes âgées vers les jeunes s'est produit au Danemark (-15.2), en Grèce (-27.6), en Israël (-18.7) et en Norvège (-19.2) depuis le milieu des années 1990, et pour les autres pays pour lesquels des données sont disponibles depuis le milieu des années 2000, en Espagne (-15.4), en Irlande (-15.8) et au Portugal (-14.9). Les déplacements les plus marqués en sens inverse, soit des jeunes vers les seniors, sont enregistrés au Canada (+8.4) depuis le milieu des années 1990 et en Lettonie (+12.6) depuis le milieu des années 2000.

Graphique 7.3. **Intensité de la pauvreté monétaire en fonction de l'âge : personnes âgées et population totale, 2016 ou dernière année disponible**

Écart de revenu moyen de la population pauvre par rapport au seuil de pauvreté (en % du revenu marquant le seuil de pauvreté)



Note : Les données se rapportent à 2016, sauf pour certains pays ; voir la note du Tableau 7.1 pour plus de détails. En Espagne, par exemple, le revenu moyen des plus de 65 ans pauvres est inférieur de 30.2 % au seuil de revenu qui détermine si une personne est considérée comme étant pauvre, et qui correspond ici à 50 % du revenu médian de la population totale. En d'autres termes, leur revenu moyen s'élève à 34.9 % du revenu médian. Le revenu moyen de l'ensemble de la population pauvre en Espagne se situe 39.1 % en deçà de ce seuil de pauvreté.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (version de septembre 2019).

Tableau 7.3. **Évolution du taux de pauvreté monétaire relative entre le milieu des années 1990 et 2016, en fonction de l'âge**
Variation en points de pourcentage de la part des revenus inférieure à 50 % du revenu disponible équivalent médian des ménages

Pays (* variation depuis le milieu des années 2000 et non 1990)	Plus de 65 ans	0-17 ans	18-25 ans	26-65 ans	Total	Déplacement de la pauvreté : des plus de 65 ans vers les 18-25 ans	Pays (* variation depuis le milieu des années 2000 et non 1990)	Plus de 65 ans	0-17 ans	18-25 ans	26-65 ans	Total	Déplacement de la pauvreté : des plus de 65 ans vers les 18-25 ans
Allemagne	-0.3	4.3	5.4	3.8	3.3	-5.8	Japon	-3.4	1.8	3.4	1.7	2.0	-6.9
Australie	0.8	-0.4	-0.2	0.1	0.5	0.9	Lettonie*	9.6	-5.8	-3.0	-2.4	-0.8	12.6
Autriche*	-4.6	1.8	2.9	0.3	0.1	-7.5	Lituanie*	9.7	-0.4	9.5	0.0	2.6	0.2
Belgique*	-7.4	2.9	2.6	1.5	0.5	-9.9	Luxembourg	..	..	..	..	..	..
Canada	9.1	-4.1	0.6	0.4	0.2	8.4	Mexique	-3.6	-3.0	-1.0	-2.0	-2.6	-2.6
Chili*	0.5	-4.7	0.3	-3.7	-3.6	0.2	Norvège	-11.8	4.8	7.4	2.7	1.4	-19.2
Corée	..	..	..	..	..	..	Nouvelle-Zélande	9.3	1.4	1.7	2.3	2.7	7.6
Danemark	-7.0	1.9	8.2	2.2	1.2	-15.2	Pays-Bas	-0.4	1.2	4.6	2.8	1.9	-5.0
Espagne*	-10.2	1.6	5.2	4.1	1.4	-15.4	Pologne*	5.0	-8.5	-2.7	-1.1	-2.1	7.7
Estonie	..	..	..	..	..	..	Portugal*	-8.5	1.0	6.4	1.3	-0.2	-14.9
États-Unis	0.6	-1.2	1.8	2.5	1.3	-1.2	République slovaque*	-2.2	4.4	1.3	1.5	1.2	-3.5
Finlande	1.0	1.6	5.2	2.0	2.1	-4.2	République tchèque*	2.2	-1.1	0.7	0.0	0.1	1.5
France	-0.8	2.5	1.6	0.3	0.5	-2.3	Royaume-Uni	-2.9	-4.4	2.6	0.9	-0.5	-5.5
Grèce	-17.5	5.6	10.1	2.6	0.8	-27.6	Slovénie*	-2.3	1.1	2.0	2.4	1.6	-4.3
Hongrie	2.8	0.0	-1.0	2.9	1.9	3.9	Suède	7.1	6.8	2.6	5.5	5.7	4.5
Irlande*	-12.5	-3.6	3.3	-0.6	-2.3	-15.8	Suisse*	1.7	-1.5	-0.1	-1.5	-0.6	1.8
Islande*	-1.4	-1.9	-0.1	-0.2	-0.9	-1.3	Turquie	-6.1	6.4	3.6	-0.1	1.5	-9.7
Israël	-9.7	11.5	9.0	3.3	5.9	-18.7	OCDE19	-2.1	1.8	3.6	1.8	1.5	-5.7
Italie	-6.6	-2.5	2.3	0.7	-1.1	-8.9	OCDE33*	-1.4	0.0	1.4	0.7	0.3	-2.8

Note : Sauf pour certains pays, la plupart des données récentes se rapportent à 2016, tandis que pour le milieu des années 1990, les données correspondent à 1995 et tiennent compte d'une rupture dans les séries. Lorsque les données ne sont pas disponibles pour le milieu des années 1990, ce sont celles du milieu des années 2000 qui sont utilisées, lesquelles concernent 2005, sauf pour certains pays. Voir la note du Tableau 7.1 pour plus de détails. Les données historiques relatives à la Corée, à l'Estonie et au Luxembourg ne sont pas comparables en raison d'une rupture dans les séries et n'apparaissent pas ici.

Source : Calculs de l'OCDE basés sur OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (version de septembre 2019).

Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, le coefficient de Gini du revenu disponible s'établit à 0.302 pour les plus de 65 ans. La valeur la plus haute est observée au Mexique (0.500), la plus basse en République tchèque (0.185). Deux autres mesures des inégalités de revenus, les ratios P90/P10 et P50/P10, brossent un tableau similaire dans l'ensemble des pays, le coefficient de corrélation linéaire entre le coefficient de Gini et chacun des deux ratios interdécales étant très élevé, soit 0.93 et 0.84, respectivement. Les inégalités de revenus sont généralement moins marquées parmi les personnes âgées que dans l'ensemble de la population. Pour le coefficient de Gini, cela se vérifie pour plus des deux tiers des pays de l'OCDE, avec 0.015 point de moins en moyenne.

Selon les derniers chiffres disponibles, le coefficient de Gini du revenu disponible était très élevé pour les plus de 65 ans au Mexique (0.500), au Chili (0.441), en Corée (0.419) et aux États-Unis (0.411). En revanche, la République tchèque (0.185), la République slovaque (0.202), la Belgique (0.222), la Norvège (0.225), le Danemark et la Finlande (0.233 pour l'un et l'autre), ainsi que les Pays-Bas (0.235) affichent les coefficients de Gini les plus bas. Une fourchette aussi large montre qu'il existe, dans les pays de l'OCDE, de profondes disparités dans le niveau des inégalités de revenus entre les personnes âgées.

Dans 25 pays de l'OCDE, les inégalités de revenus pour l'ensemble de la population (mesurées par le coefficient de Gini) sont plus fortes que parmi les personnes âgées. La différence la plus notable, soit 0.068, pour le coefficient de Gini est enregistrée en République tchèque, suivie de la Grèce, des Pays-Bas et de la Belgique. Les facteurs importants expliquant un niveau moins important d'inégalités entre les personnes âgées sont les prestations de retraite du premier pilier, d'autres aspects redistributifs des régimes de retraite liée à la rémunération et les plafonds fixés pour la rémunération ouvrant droit à pension (chapitre 4). Cela étant, les inégalités sont plus criantes parmi les personnes âgées que dans la population totale dans 11 pays, et principalement en Corée et au Mexique.

À l'exception de la Fédération de Russie, le coefficient de Gini des revenus perçus par les plus de 65 ans dans les pays du G20 dépasse de très loin la moyenne de l'OCDE. La structure par tranche d'âge est similaire à la moyenne de l'OCDE, sauf pour la Chine et l'Inde, où le coefficient de Gini des plus de 65 ans est très nettement supérieur à celui de la population totale.

Ratios P90/P10 et P50/P10

Le coefficient de corrélation entre le coefficient de Gini et chacun des deux ratios interdécales 90/10 et 50/10 est très élevé (0.93 et 0.84, respectivement), signe que le classement des pays obtenu pour les inégalités de revenus est très proche de celui du coefficient de Gini. De plus, la structure par tranche d'âge suit pour l'essentiel celle qui a été observée pour le coefficient de Gini.

En moyenne, dans les pays de l'OCDE, une personne appartenant au 90^e décile de la distribution des revenus disponibles parmi les plus de 65 ans perçoit un revenu égal à celui de la personne du 10^e décile multiplié par 3.8. Au 50^e décile, le revenu correspond au niveau P10 multiplié par 1.8. Dans les pays de l'OCDE, les ratios P90/P10 les plus élevés sont une fois encore, pour les personnes âgées, ceux du Mexique (9.5), de la Corée (7.0) et du Chili (6.6). Pour le ratio P50/P10, les États-Unis remplacent le Chili parmi les trois pays de l'OCDE enregistrant les inégalités les plus fortes. Les ratios interdécales sont extrêmement élevés en Chine, où les ratios P90/10 et P50/P10 ressortent à 29.0 et 8.9, respectivement.

La République tchèque (2.2), le Danemark (2.3), les Pays-Bas et la République slovaque sont les seuls pays affichant un ratio P90/P10 inférieur à 2.5. À l'instar de l'Australie, ces pays enregistrent aussi les ratios P50/P10 les plus bas, soit 1.3 ou 1.4.

Évolution des inégalités dans le temps

Les inégalités de revenus existant pour les plus de 65 ans n'ont, en moyenne, guère évolué ces dernières décennies. Pour les 19 pays pour lesquels des données sont disponibles, le coefficient de Gini moyen a été stable entre le milieu des années 1990 et 2016 ou la dernière année disponible. C'est aussi le cas depuis le milieu des années 2000 pour 33 pays de l'OCDE. Les inégalités de revenus se sont creusées pour la population totale dans les 19 pays de l'OCDE depuis le milieu des années 1990, le coefficient de Gini moyen s'établissant à 0.011.

Si les inégalités entre les personnes âgées n'ont que modérément évolué, en moyenne, dans l'OCDE, on note de profondes différences entre les pays. Ces inégalités se sont fortement réduites depuis le milieu des années 1990 en Grèce, en Israël et en Turquie (de plus de 0.05). La République slovaque a aussi connu un tel recul, mais sur la période la plus brève, qui court depuis le milieu des années 2000. À l'autre extrémité du spectre des pays, la Nouvelle-Zélande et la Suède ont enregistré une forte hausse des inégalités depuis le milieu des années 1990, de même que l'Australie, le Danemark et les États-Unis dans une moindre mesure, ou la Lituanie sur la durée la plus courte.

Définition et mesure

Le coefficient de Gini et les ratios interdécales sont des mesures essentielles des inégalités, basées ici sur la distribution du revenu disponible équivalent des ménages. Le coefficient de Gini varie de 0 (égalité totale entre tous) à 1 (inégalités totales, une personne recevant la totalité des revenus). Les ratios interdécales correspondent au rapport entre les revenus de deux personnes situées à des points différents de la distribution des revenus disponibles. Le ratio P90/P10 compare le revenu au 90^e décile à celui du 10^e décile, le ratio P50/P10 utilisant, comme numérateur, le 50^e décile. Pour plus d'informations sur les définitions et les sources de données, voir la Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

Pour en savoir plus

OCDE (2019), *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus*, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (consulté le 15 septembre 2019).

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

Tableau 7.4. **Inégalités de revenus en fonction de l'âge : personnes âgées et population totale, 2016 ou dernière année disponible**

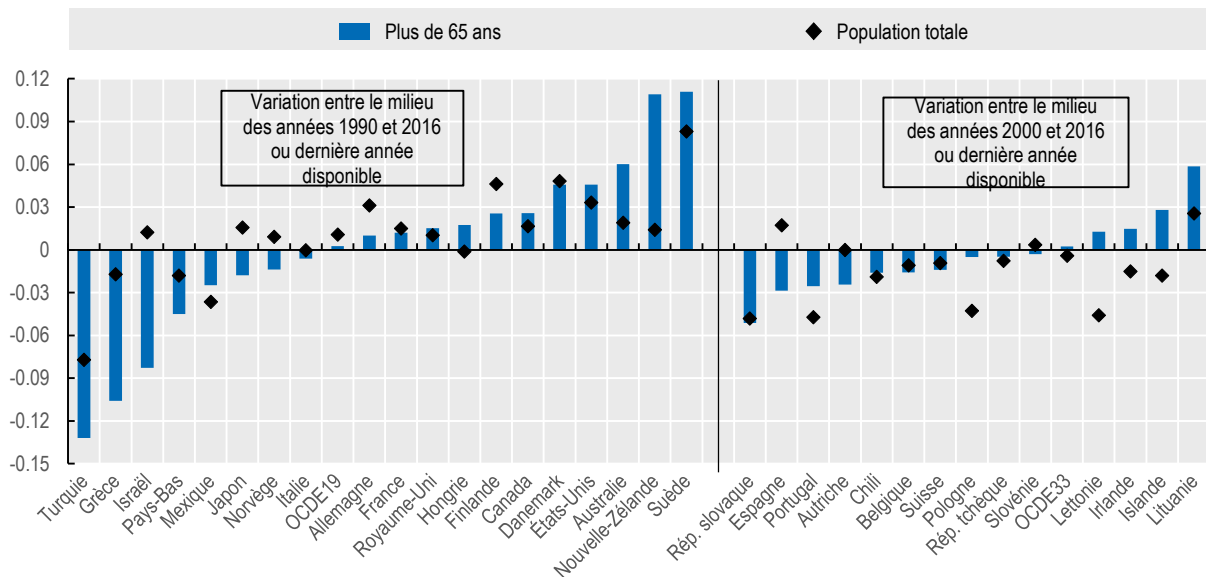
Coefficient de Gini, ratios P90/P10 et P50/P10 de distribution du revenu disponible équivalent des ménages

	Coefficient de Gini		Ratio P90/P10		Ratio P50/P10			Coefficient de Gini		Ratio P90/P10		Ratio P50/P10	
	Plus de 65 ans	Population totale	Plus de 65 ans	Population totale	Plus de 65 ans	Population totale		Plus de 65 ans	Population totale	Plus de 65 ans	Population totale	Plus de 65 ans	Population totale
Allemagne	0.260	0.294	3.2	3.8	1.8	2.0	Luxembourg	0.285	0.304	3.7	4.0	1.9	2.1
Australie	0.325	0.330	3.1	4.3	1.4	2.1	Mexique	0.500	0.458	9.5	6.7	3.2	2.5
Autriche	0.262	0.284	3.3	3.5	1.8	2.0	Norvège	0.225	0.262	2.6	3.1	1.6	1.9
Belgique	0.222	0.266	2.6	3.3	1.5	2.0	Nouvelle-Zélande	0.354	0.349	3.8	4.3	1.6	2.1
Canada	0.291	0.310	3.5	4.1	1.8	2.1	Pays-Bas	0.235	0.285	2.4	3.4	1.4	1.9
Chili	0.441	0.460	6.6	7.2	2.5	2.5	Pologne	0.250	0.284	3.1	3.7	1.8	2.0
Corée	0.419	0.355	7.0	5.8	2.7	2.8	Portugal	0.346	0.331	4.3	4.5	1.8	2.2
Danemark	0.233	0.261	2.3	2.9	1.3	1.8	République slovaque	0.202	0.241	2.4	3.1	1.4	1.9
Espagne	0.300	0.341	3.7	5.3	1.9	2.6	République tchèque	0.185	0.253	2.2	3.0	1.4	1.7
Estonie	0.283	0.314	3.2	4.7	1.5	2.3	Royaume-Uni	0.336	0.357	3.9	4.3	1.9	2.1
États-Unis	0.411	0.390	6.9	6.2	2.7	2.7	Slovénie	0.252	0.244	3.2	3.1	1.8	1.9
Finlande	0.233	0.266	2.7	3.1	1.6	1.8	Suède	0.296	0.282	3.1	3.3	1.6	2.0
France	0.273	0.291	3.0	3.4	1.7	1.9	Suisse	0.298	0.296	3.9	3.6	2.0	1.9
Grèce	0.279	0.333	3.3	4.7	1.8	2.4	Turquie	0.376	0.404	5.0	5.7	2.1	2.3
Hongrie	0.254	0.282	2.8	3.3	1.6	1.9	OCDE	0.302	0.317	3.8	4.3	1.8	2.2
Irlande	0.284	0.309	3.2	3.8	1.5	1.9	Autres pays du G20						
Islande	0.271	0.255	2.8	3.0	1.5	1.7	Afrique du Sud	0.600	0.620	12.5	25.6	2.4	4.8
Israël	0.357	0.344	5.6	5.4	2.5	2.7	Brazil	0.440	0.470	5.5	8.7	1.9	3.0
Italie	0.307	0.328	3.8	4.5	1.9	2.3	Chine	0.545	0.514	29.0	23.0	8.9	7.8
Lettonie	0.342	0.346	4.1	5.3	1.7	2.5	Fédération de Russie	0.292	0.331	3.6	4.6	1.8	2.2
Lituanie	0.340	0.378	4.0	5.8	1.8	2.6	Inde	0.536	0.495	13.2	9.4	3.7	2.9
Japon	0.351	0.339	5.0	5.2	2.4	2.5							

Note : Les données se rapportent à 2016, sauf pour certains pays ; voir la note du Tableau 7.1 pour plus de détails.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (version de septembre 2019).Graphique 7.4. **Évolution des inégalités de revenus dans le temps : personnes âgées et population totale**

Variation du coefficient de Gini du revenu disponible entre le milieu des années 1990 ou 2000 et 2016 ou dernière année disponible



Note : Le revenu disponible désigne ici le revenu disponible équivalent des ménages. Sauf pour certains pays, la plupart des données récentes se rapportent à 2016, tandis que pour le milieu des années 1990, les données correspondent à 1995 et tiennent compte d'une rupture dans les séries. Lorsque les données ne sont pas disponibles pour le milieu des années 1990, ce sont celles du milieu des années 2000 qui sont utilisées, lesquelles concernent 2005, sauf pour certains pays. Voir la note du Tableau 7.1 pour plus de détails. Les données historiques relatives à la Corée, à l'Estonie et au Luxembourg ne sont pas comparables en raison d'une rupture dans les séries et n'apparaissent pas ici.

Source : OCDE, Base de données sur la distribution des revenus, <http://www.oecd.org/social/income-distribution-database.htm> (version de septembre 2019).

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 41 479 USD en moyenne en 2018.

Le Tableau 7.5 rend compte des salaires moyens dans la zone OCDE en 2018. Le salaire s'entend ici comme le salaire brut avant tout prélèvement (y compris l'IRPP 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 41 479 USD en 2018, aux taux de change du marché. C'est en Suisse et en Islande qu'il est le plus élevé, soit 92 964 USD et 84 510 USD, respectivement. Ces chiffres sont près de 15 fois supérieurs à celui du Mexique (6 350 USD), le pays affichant le deuxième résultat le plus bas étant la Turquie (9 718 USD).

À PPA, le salaire moyen atteint 45 624 USD. C'est encore la Suisse qui se classe en tête des pays de l'OCDE dans ce domaine, à 76 419 USD, le Luxembourg, l'Allemagne et l'Islande lui emboitant le pas avec 68 240 USD, 66 521 USD et 66 165 USD, respectivement. Le Mexique affiche une fois encore le salaire moyen à PPA le plus bas, soit 13 027 USD, suivi par le Chili et la Lettonie, qui obtiennent 23 500 USD. 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 du revenu individuel moyen

ou du salaire moyen couvert par le système de retraite, ou encore du salaire moyen d'une catégorie particulière de travailleurs. Les chiffres utilisés sont compris entre 1 522 USD en Inde et 26 614 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 », 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 (OCDE, 2007[1]). Cette notion est plus large que le concept précédent 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[2]) 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 (2019), *Les impôts sur les salaires 2019*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/tax_wages-2019-fr.

OCDE (2009), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2009 : Panorama des systèmes de retraite*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2009-fr.

OCDE (2007), *Les pensions dans les pays de l'OCDE 2007 : Panorama des politiques publiques*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2007-fr.

Tableau 7.5. Salaire moyen, 2018

	Indicateurs du salaire moyen de l'OCDE			Taux de change, monnaie nationale par rapport à l'USD	
	Monnaie nationale	USD, au taux du marché	USD, à PPP	Taux du marché	PPP
Allemagne	50 546	59 664	66 521	0.85	0.76
Australie	85 778	64 089	59 872	1.34	1.43
Autriche	47 120	55 619	59 934	0.85	0.79
Belgique	48 455	57 196	61 877	0.85	0.78
Canada	53 550	41 327	43 022	1.30	1.24
Chili	9 669 058	15 078	23 883	641.28	404.85
Corée	48 166 599	43 766	55 975	1 100.56	860.51
Danemark	421 547	66 757	60 578	6.31	6.96
Espagne	26 923	31 779	41 557	0.85	0.65
Estonie	16 103	19 008	29 390	0.85	0.55
États-Unis	54 951	54 951	54 951	1.00	1.00
Finlande	43 984	51 918	50 122	0.85	0.88
France	39 436	46 549	50 904	0.85	0.77
Grèce	21 214	25 040	36 459	0.85	0.58
Hongrie	4 138 492	15 316	29 474	270.21	140.41
Irlande	46 774	55 211	58 292	0.85	0.80
Islande	9 152 462	84 510	66 165	108.30	138.33
Israël	153 221	42 673	40 836	3.75	3.75
Italie	31 292	36 937	44 807	0.85	0.70
Japon	5 188 742	46 990	51 184	110.42	101.37
Lettonie	11 881	14 025	23 796	0.85	0.50
Lituanie	11 121	13 126	24 303	0.85	0.46
Luxembourg	59 497	70 229	68 240	0.85	0.87
Mexique	122 208	6 350	13 027	19.24	9.38
Norvège	596 477	73 345	58 813	8.13	10.14
Nouvelle-Zélande	60 360	41 764	40 828	1.45	1.48
Pays-Bas	51 567	60 868	64 662	0.85	0.80
Pologne	54 191	15 004	30 490	3.61	1.78
Portugal	18 343	21 652	30 908	0.85	0.59
République slovaque	12 131	14 319	24 846	0.85	0.49
République tchèque	383 304	17 639	30 377	21.73	12.62
Royaume-Uni	39 328	52 467	56 169	0.75	0.70
Slovénie	19 671	23 220	33 819	0.85	0.58
Suède	453 539	52 176	50 839	8.69	8.92
Suisse	90 908	92 964	76 419	0.98	1.19
Turquie	46 921	9 718	29 110	4.83	1.61
OCDE		41 479	45 624		
Autres pays du G20					
Afrique du Sud	119 977	9 061	19 592	13.24	6.12
Arabie saoudite	99 802	26 614	63 275	3.75	1.58
Argentine	294 613	10 486	18 748	28.09	15.71
Brésil	26 929	7 370	13 275	3.65	2.03
Chine	72 067	10 893	20 217	6.62	3.56
Fédération de Russie	470 303	7 505	18 340	62.67	25.64
Inde	105 963	1 549	5 845	68.39	18.13
Indonésie	31 800 000	2 234	7 490	14 236.94	4 245.61

Note : USD = Dollar des États-Unis, PPP = parités de pouvoir d'achat.

Source : OCDE (2019), *Les impôts sur les salaires 2019*, Éditions OCDE, Paris et base de données des Comptes nationaux des pays de l'OCDE.

Chapitre 8

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 acquérir des droits à retraite futurs.

Le deuxième 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 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 présente les projections à long terme des dépenses de retraite, notamment l'évolution des dépenses publiques de retraite sur la période comprise entre 2015-16 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.

Principaux résultats

Le taux de cotisation effectif total aux régimes de retraite obligatoires d'un salarié moyennement rémunéré s'élevait dans l'ensemble à 18.4 % en 2018 dans les 33 pays de l'OCDE où il existe des cotisations spécifiques pour la retraite. En Irlande, en Espagne et au Royaume-Uni, les cotisations obligatoires ne sont pas préaffectées aux pensions de retraite, et couvrent l'assurance sociale.

La plupart des indicateurs qui figurent dans *Panorama des pensions* concernent le volet « prestations » des systèmes de retraite. Les indicateurs de la présente section portent sur le volet « cotisations ». Il s'agit de définir la part de leur rémunération que les salariés moyens ont consacré à leur retraite en 2018. 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 aussi comporter des difficultés. 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 Tableau 1.1 présente les 32 pays de l'OCDE où les cotisations à des régimes de retraite, publics ou privés, sont obligatoires, et la Nouvelle-Zélande, où il n'existe pas de cotisations obligatoires. Les pays qui appartiennent à ce groupe ont des régimes où le taux de cotisation est plus directement associé aux pensions versées. Dans 12 d'entre eux toutefois, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, les États-Unis, la Finlande, l'Islande, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, la Pologne, la République tchèque et la Slovaquie, les cotisations financent aussi les prestations d'incapacité ou d'invalidité. Le taux de cotisation effectif moyen se montait dans ce groupe à 18.4 % de la rémunération moyenne en 2018. C'est l'Italie qui affiche le taux de cotisation obligatoire le plus haut (33.0 %). Des taux de cotisation effectifs élevés, compris entre 26 % et 28 %, sont également observés en France, en Pologne et en République tchèque. À l'opposé, le taux de cotisation obligatoire au Mexique est de 6.275 % seulement. En Australie comme au Canada, les composantes financées par l'impôt jouent un rôle important, et les taux de cotisation aux régimes obligatoires sont par conséquent inférieurs à 10 %. Il en va de même pour la Nouvelle-Zélande, mais comme il n'existe pas dans ce pays de régime obligatoire lié à la rémunération, le taux de cotisation est nul.

Le taux de cotisation effectif aux régimes publics s'élève à 18.1 %, alors qu'il est de 9.1 % pour les régimes privés. Dans les régimes publics, les cotisations salariales représentent les deux tiers environ des cotisations patronales, soit des taux de cotisation effectifs de 7.5 % et 10.6 % respectivement. En Slovaquie, la proportion est quasiment inversée, le taux de cotisation salariale étant de 15.5 %, le taux patronal de 8.85 %. En Australie, en Estonie et en Islande, les cotisations obligatoires sont intégralement réglées par les employeurs, alors qu'en Lituanie, elles sont entièrement à la charge des salariés.

Le Tableau 1.2 considère les taux de cotisations sociales qui s'appliquent à un salarié du secteur privé en Espagne, en Irlande, et au Royaume-Uni. Dans ces trois pays, il est difficile de distinguer les cotisations 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. De surcroît, 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 21.2 % pour un salarié moyen en 2018. C'est en Espagne que le taux de cotisation à l'assurance sociale obligatoire est le plus élevé (28.3 %), et en Irlande qu'il est le plus bas (14.75 %).

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 la France, de l'Islande, de l'Italie et des Pays-Bas). Ce choix doit résulter d'un arbitrage entre des salaires nets plus bas et des pensions futures plus élevées. Néanmoins, des taux de cotisation obligatoires élevés risquent aussi de nuire à la compétitivité de l'économie et de diminuer le taux d'emploi total, et de favoriser par ailleurs l'informalité.

Pour en savoir plus

OCDE (2019), *Les impôts sur les salaires 2019*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/tax_wages-2019-fr.

Tableau 8.1. Taux de cotisation aux régimes de retraite obligatoires au niveau du salaire moyen en 2018

	Taux nominal					Plafond (en % de la rémunération brute moyenne), public/privé	Taux effectif appliqué à la rémunération brute moyenne
	Salarié, public	Employeur, public	Salarié, privé	Employeur, privé	Total		
Allemagne*	9.3	9.3			18.6	154	18.6
Australie			0.0	9.5	9.5	252	9.5
Autriche*	10.3	12.6			22.8	152	22.8
Belgique	7.5	8.9			16.4	115	16.4
Canada	5.0	5.0			9.9	104	9.9
Chili			11.2	1.2	12.4	268	12.4
Corée	4.5	4.5			9.0	117	9.0
Danemark*			4.0	8.0	12.0	Sans	12.8
Estonie	0.0	16.0	2.0	4.0	22.0	Sans	22.0
États-Unis*	6.2	6.2			12.4	234	12.4
Finlande*	6.7 [a]	17.7			24.4 [a]	Sans	24.4 [a]
France	11.2 [w]	16.3 [w]			27.5 [w]	Sans (806)	27.5
Grèce	6.7	13.3			20.0	342	20.0
Hongrie	10.0	15.5			25.5	Sans	25.5
Islande*	0.0	7.4	4.0	11.5	22.9	Sans	22.9
Israël	3.9 [w]	2 [w]	6.0	6.5	18.4 [w]	340/78	13.8
Italie*	9.2	23.8			33.0	324	33.0
Japon	9.15	9.15			18.3	230	18.3
Lettonie	10.0	10.0			20.0	463	20.0
Lituanie*	8.7	0.0			8.7	921	8.7
Luxembourg*	8.0	8.0			16.0	202	16.0
Mexique			1.1	5.2	6.3	601	6.3
Norvège	7.6	10.5	0.0	2.0	20.1	Sans/193	20.1
Nouvelle-Zélande					0.0		0.0
Pays-Bas	18.0	0.0	7.7 [w]	14.8 [w]	x [w]	66/Sans	25.6
Pologne*	11.3	16.3			27.5	264	27.5
Portugal	7.2	15.5			22.7	Sans	22.7
République slovaque	4.0	14.0			18.0	633	18.0
République tchèque*	6.5	21.5			28.0	375	28.0
Slovénie*	15.5	8.9			24.4	Sans	24.4
Suède	7.0	10.2	0.0	4.5 [w]	21.7 [w]	111/Sans	21.7
Suisse	4.2	4.2	6.25 [a,w]	6.25 [a,w]	20.9 [a,w]	Sans/93	16.6 [a]
Turquie	9.0	11.0			20.0	389	20.0
OCDE33							18.4

Note : *Le taux de cotisation finance aussi les prestations d'incapacité ou d'invalidité. [a] et [w] : le taux varie selon l'âge et le niveau de rémunération respectivement. Aux Pays-Bas et en Suisse, les cotisations aux régimes professionnels privés ne sont versées que sur la partie du salaire individuel qui est supérieure à 39 % et 27 % du salaire moyen respectivement. Le taux de cotisation nominal total aux Pays-Bas est donc de 18 % pour la partie de la rémunération qui est inférieure à 39 % du salaire moyen, de 40.5 % pour celle qui est comprise entre 39 % et 66 % de ce dernier, et de 22.5 % au-delà. Au Danemark et aux Pays-Bas, les taux de cotisation aux régimes professionnels sont spécifiques à chacun de ces derniers ; les taux indiqués sont donc des taux représentatifs. En France, en Lettonie et en Suède, les taux de cotisation aux régimes publics indiqués comprennent les cotisations aux régimes de retraite professionnelle ou individuelle. Les cotisations forfaitaires au régime ATP au Danemark ne sont comprises que dans le taux de cotisation effectif. En Finlande, les régimes de retraite publics sont en partie financés et gérés par des organismes privés alors qu'ils sont qualifiés de publics dans les comptes nationaux. En France, le taux de cotisation nominal total baisse de 27.5 % à 24.8 % à 101 % du salaire moyen et, une fois le plafond du régime professionnel atteint (806 % du salaire moyen pour l'AGIRC en 2018 et l'AGIRC-ARRCO à partir de 2019, et 302 % pour l'ARRCO en 2018) – il diminue encore à 2.3 % sans plafond. En Israël, le taux de cotisation nominal au régime public des salaires inférieurs à 47 % du salaire moyen est de 1.52 %, et de 5.9 % au-delà. En Suède, le taux nominal des régimes professionnels passe de 4.5 % à 30 % à 103 % du salaire moyen. Le taux nominal indiqué pour le régime professionnel privé en Suisse est une moyenne des taux par tranche d'âge (7 % pour la tranche des 25-34 ans, 10 % pour celle des 35-44 ans, 15 % pour les 45-54 ans et 18 % pour les 55-64 ans). Il en va de même pour les cotisations salariales au régime public en Finlande (7.85 % entre 53 et 62 ans, 6.35 % dans les autres cas). Pour la Lettonie, on suppose une répartition égale des cotisations entre salariés et employeurs car celle-ci n'est pas explicitement établie par la législation. Pour le Chili, les chiffres indiqués comprennent un taux de 1.15 % pour les pensions de réversion et un taux de 1.23 % pour les frais administratifs. En Hongrie, les cotisations patronales sont perçues à la fois au titre des retraites et de l'assurance maladie, 79.5 % de leur montant étant affecté au budget des retraites. Au Mexique, les taux de cotisation mentionnés ne comprennent pas les cotisations versées par le gouvernement aux comptes individuels privés sous la forme d'une cotisation de 0.225 % et de la quote-part sociale, dont le montant varie selon le niveau de salaire. Ils ne comprennent pas non plus les cotisations au titre des régimes publics de réversion et d'invalidité, soit 0.625 % (salariés) + 1.75 % (employeurs) + 0.125 % (État). L'État verse aussi des cotisations aux régimes de retraite obligatoires, non mentionnées ici, au Luxembourg (8 %) et en Israël (0.25 %). Les données de la Lituanie portent sur la période suivant la réforme des cotisations de sécurité sociale intervenue en juin 2018.

Source : Descriptifs pays et American Social Security Administration (plusieurs années), *Social Security Programs Throughout the World*.

Tableau 8.2. Taux de cotisations sociales obligatoires au niveau du salaire moyen en 2016

	Taux nominal					Plafond (en % de la rémunération brute moyenne), public/privé	Taux effectif appliqué à la rémunération brute moyenne
	Salarié, public	Employeur, public	Salarié, privé	Employeur, privé	Total		
Irlande	4.0	10.8			14.8	Sans	14.8
Espagne	4.7	23.6			28.3	170	28.3
Royaume-Uni	12 [w]	13.8 [w]			25.8 [w]	Sans	20.4

Note : Les taux indiqués couvrent différents régimes de sécurité sociale dans chaque pays. Irlande : tous les régimes hormis les prestations maladie et maternité en nature. Espagne : tous les régimes à l'exception de l'assurance-chômage. Royaume-Uni : prestations de vieillesse, pensions de réversion, régime d'assurance maladie et maternité, régime d'accident du travail et d'assurance-chômage. Au Royaume-Uni, les cotisations ne sont versées que

sur la partie de la rémunération individuelle qui est supérieure à 21 % du salaire moyen. Les cotisations salariales sont en outre ramenées de 12 % à 2 % à 115 % du salaire moyen.

Source : Descriptifs pays et American Social Security Administration (plusieurs années), *Social Security Programs Throughout the World*.

Principaux résultats

Au sein de l'OCDE, entre 2000 et 2015, les dépenses publiques au titre des pensions de vieillesse et de réversion en espèces ont progressé, passant de 6.6 % du produit intérieur brut (PIB) en moyenne à 8.0 %. Les pensions publiques constituent souvent le plus gros poste de dépenses sociales ; en 2015, elles représentaient en moyenne 18.4 % des dépenses publiques totales.

La Grèce est le pays de l'OCDE qui a consacré la plus forte proportion du revenu national aux pensions publiques en 2015, soit 16.9 % du PIB. Les autres pays qui affichent des dépenses brutes élevées au titre des régimes publics de retraite se situent aussi en Europe continentale : il s'agit de l'Italie (16.2 % du PIB), et de l'Autriche, de la France et du Portugal (entre 13 % et 14 % du PIB environ). Dans ces pays, les retraites publiques représentent en général entre un quart et un tiers des dépenses publiques.

L'Islande et le Mexique ont respectivement consacré 2.1 % et 2.2 % de leur PIB aux pensions de retraite publiques. Ces dépenses sont également peu élevées en Corée (2.9 % du PIB). Le Mexique a une population relativement jeune, ce qui est également le cas, mais dans une moindre mesure, de l'Islande, où le revenu des retraités provient en grande partie de régimes de retraite professionnels obligatoires (voir l'indicateur suivant « Dépenses de retraite : régimes publics et régimes privés »), si bien que les régimes publics y occupent une place plus marginale ; l'âge de la retraite y est en outre élevé (67 ans). 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 aussi de la couverture relativement limitée des dispositifs de retraite (quelque 35 % des salariés seulement).

Les dépenses sont également modérées dans des pays qui bénéficient d'un contexte démographique favorable, comme l'Australie, le Canada, l'Irlande et la Nouvelle-Zélande. Ce n'est cependant pas toujours le cas : bien qu'elle se classe au deuxième rang des pays de l'OCDE les plus jeunes du point de vue démographique, la Turquie consacre 7.1 % de son PIB aux retraites publiques. Ce pourcentage est supérieur à celui observé aux Pays-Bas, en Suisse et au Royaume-Uni, alors que ces pays comptent une proportion plus élevée de personnes âgées de plus de 65 ans que la Turquie.

Évolution

Au cours de la période 1990-2015, les dépenses publiques de retraite sont restées relativement stables, en proportion du PIB, dans dix pays : Allemagne, Australie, Islande, Israël, Lituanie, Nouvelle-Zélande, Pologne, Slovaquie, Suède et Suisse.

Entre 2000 et 2015, elles ont augmenté de plus de quatre points de PIB en Finlande, en Grèce, au Portugal et en Turquie, et de deux à trois points en Espagne, en France, en Italie et au Japon.

Dépenses brutes et nettes

L'avant-dernière colonne du tableau 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 Belgique, en France, en Italie, en Pologne, en Suisse et dans les pays nordiques, en raison des impôts sur les 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 Slovaquie).

Prestations en nature

La dernière colonne du tableau indique le total des dépenses publiques brutes en faveur des personnes âgées, prestations en nature comprises. Au Danemark, en Norvège et en Suède, les prestations en nature sont supérieures à 2 % du PIB. Les plus élevées sont les allocations 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 au titre de ces prestations.

Tableau 8.3. Dépenses publiques au titre des prestations de vieillesse et des pensions de réversion

	Niveau (en % du total des dépenses publiques)		Niveau (en % du PIB)					Variation	Niveau en termes nets (en % du PIB)	Total, dont prestations en nature (en % du PIB)
	2000	2015	1990	2000	2005	2010	2015	2000-2015	2015	2015
Allemagne	24.2	23.1	9.5	10.8	11.1	10.6	10.1	-0.7	9.7	10.1
Australie	11.4	11.4	3.1	4.7	3.7	3.8	4.3	-0.4	4.3	5.3
Autriche	23.3	26.1	11.3	11.9	11.9	13.0	13.3	1.4	10.9	13.9
Belgique	17.8	19.9	8.9	8.8	8.9	9.8	10.7	2.0	9.3	11.0
Canada	10.1	11.5	4.2	4.2	4.0	4.3	4.7	0.5	4.4	4.7
Chili			8.0	5.0	3.7	3.4	2.9	-2.1	2.9	2.9
Corée	5.4	9.0	0.7	1.3	1.5	2.1	2.9	1.6	2.9	3.0
Danemark	12.0	14.8	6.1	6.3	6.5	7.2	8.1	1.8	5.9	10.2
Espagne	21.5	25.2	7.7	8.4	7.9	9.1	11.0	2.6	10.5	11.6
Estonie	16.5	17.4		6.0	5.3	7.6	7.0	1.0	6.9	7.1
États-Unis	16.7	18.7	5.8	5.6	5.7	6.6	7.1	1.4	6.5	7.1
Finlande	15.5	20.0	7.2	7.4	8.1	9.8	11.4	4.0	9.2	13.0
France	22.2	24.4	10.4	11.4	12.0	13.2	13.9	2.5	12.5	14.3
Grèce	21.9	31.3	9.5	10.2	11.4	14.2	16.9	6.7	15.7	16.9
Hongrie	15.8	18.4		7.4	8.3	9.6	9.2	1.8	9.2	9.7
Irlande	9.5	12.4	4.8	2.9	3.2	4.9	3.6	0.7	3.5	3.9
Islande	5.1	4.9	2.2	2.1	1.9	1.6	2.1	0.0	1.8	2.5
Israël	9.4	12.0		4.5	4.7	4.8	4.8	0.3	4.8	5.4
Italie	28.9	32.2	11.4	13.5	13.7	15.4	16.2	2.7	13.2	16.2
Japon		23.9	4.7	7.0	8.1	9.6	9.4	2.4	8.9	11.1
Lettonie	23.2	18.4		8.7	5.5	9.3	7.0	-1.6	6.7	7.4
Lituanie	17.9	19.2		7.1	5.7	7.7	6.7	-0.4		6.9
Luxembourg	18.8	20.1	7.8	7.1	7.8	8.0	8.4	1.2	7.1	8.4
Mexique		7.9	0.4	0.8	1.0	1.6	2.2	1.5	2.2	2.2
Norvège	11.2	13.5	5.5	4.7	4.8	5.2	6.6	1.9	5.3	8.8
Nouvelle-Zélande	13.0	12.7	7.2	4.8	4.2	4.6	4.9	0.1	4.2	4.9
Pays-Bas	11.2	12.0	6.3	4.7	4.7	5.0	5.4	0.7	4.9	6.2
Pologne	24.9	26.4	5.0	10.5	11.3	11.1	11.1	0.7	9.6	11.2
Portugal	18.3	27.7	4.8	7.8	10.0	12.0	13.3	5.5	13.3	13.4
République slovaque	12.0	16.2		6.3	6.0	6.8	7.3	1.1	7.3	7.6
République tchèque	16.8	19.4	5.6	6.9	6.7	8.1	8.1	1.2	8.1	8.3
Royaume-Uni	13.4	14.8	4.5	4.8	5.0	6.3	6.2	1.4	5.9	6.6
Slovénie	22.4	23.3		10.3	9.7	11.0	11.1	0.8	11.1	11.3
Suède	12.9	14.4	7.3	6.9	7.2	7.3	7.2	0.3	5.5	9.4
Suisse	17.8	19.1	5.1	6.0	6.2	6.1	6.5	0.5	5.1	6.8
Turquie		21.4	0.7	1.8	6.0	7.4	7.1	5.3	7.1	7.1
OCDE	16.3	18.4	6.3	6.6	6.8	7.7	8.0	1.4	7.3	8.5

Note : Voir Adema, W. et M. Ladaïque (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> 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 économique.

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 2015, soit un cinquième environ des dépenses publiques et privées totales ; ils ont augmenté par rapport à leur niveau de 1990 (0.7 % du PIB) et de 2005 (1.2 %).

Les régimes de retraite privés sont obligatoires ou assurent une couverture quasi-universelle des salariés dans le cadre de conventions collectives (régimes dits quasi-obligatoires) dans moins de la moitié des 36 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 volume des paiements de pensions de retraite privées est le plus important : il s'établissait à 5.8 % du PIB en 2015. Si l'on y ajoute les dépenses publiques, les prestations totales représentent 11.2 % du PIB. Les États-Unis s'inscrivent en deuxième position, avec 5.2 % du PIB, suivis de la Suisse (5.1 %). 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. Vient ensuite le Royaume-Uni, où cette proportion atteint 5.0 % du PIB lorsque l'on additionne les régimes obligatoires et facultatifs.

Dans les quatre pays qui suivent – Australie, Canada, Islande et Suède –, les pensions privées représentent entre 2.9 % et 4.7 % du PIB. Au Japon (où les régimes privés sont facultatifs), les dépenses de retraite privées sont également élevées, de l'ordre de 2.8 % du PIB. C'est l'Islande qui enregistre le pourcentage le plus élevé de dépenses privées (66 %) sur le total des dépenses de retraite.

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 – en Europe centrale et orientale notamment –, ce sont surtout les salariés jeunes qui s'y sont affiliés. Bon nombre de ces régimes n'ont pas encore commencé à verser des prestations, et certains pays sont revenus sur leur décision : les régimes privés obligatoires ont été supprimés en Pologne, et ils sont devenus facultatifs en République slovaque. 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, il faudra plusieurs dizaines d'années pour que tous les retraités aient cotisé pendant une carrière complète à des régimes de retraite privés obligatoires.

Évolution

Les pays où les versements effectués par les régimes privés ont enregistré une augmentation supérieure à un point de pourcentage du PIB entre 2000 et 2015 sont l'Australie, les États-Unis, l'Islande, les Pays-Bas, la Suède et la Suisse. Dans certains cas, comme l'Islande, la Suède et la Suisse, leur niveau initial était inférieur à 0.5 % du PIB. Dans ce dernier pays, les plans de

retraite professionnels sont devenus obligatoires en 1985, ce qui a sensiblement 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. Globalement, dans l'OCDE, les retraites privées représentaient 13 % des dépenses de retraite totales en 1990 ; ce chiffre a ensuite augmenté, atteignant 20 % en 2000 et restant dans l'ensemble stable depuis.

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 des revenus, 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 5).

Dans de nombreux pays de l'OCDE, le coût de ces incitations fiscales est évalué selon la notion de « dépenses fiscales », mise au point dans les années 60. Cette démarche a pour objectif de chiffrer le montant du traitement fiscal avantageux par rapport à un traitement de référence, ce montant étant censé correspondre au manque à gagner résultant des incitations fiscales.

Les données sur les dépenses fiscales liées à l'épargne-retraite sont disponibles pour 23 pays de l'OCDE. Dans un peu moins de la moitié des cas, ces dépenses représentent au plus 0.2 % du PIB. Elles ne s'élèvent à 1 % du PIB ou plus que dans sept pays – Allemagne, Australie, Canada, Irlande, Israël, Royaume-Uni et Suède.

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. Malgré 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. Ladaïque (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, <https://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>.

Tableau 8.4. Dépenses de retraite : régimes privés

	Type de régime	Niveau (en % du PIB)					Variation 2000-2015	Dépenses de retraite des régimes publics et privés (en % du PIB) 2015	Allègements fiscaux (en % du PIB) 2015
		1990	2000	2005	2010	2015			
Allemagne	f	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.1	10.9	1.0
Australie	o	0.0	2.9	1.9	3.4	4.7	1.8	9.0	1.7
Autriche	f	0.4	0.6	0.5	0.6	0.7	0.1	14.0	0.0
Belgique	f	1.0	1.3	1.5	1.1	1.1	-0.2	11.8	0.2
Canada	f	2.5	3.9	4.2	3.4	3.1	-0.8	7.8	1.9
Chili	o	0.3	1.1	1.2	1.3	1.4	0.4	4.3	0.4
Corée	f	0.2	0.6	0.4	0.4	0.8	0.2	3.7	
Danemark	q/o	0.0	0.0	0.0	2.0	2.6	2.6	11.5	
	f	1.6	2.4	2.5	1.2	0.8	-1.7		
Espagne	f	0.0	0.0	0.0	0.5	0.4	0.4	11.5	0.2
Estonie								7.0	0.7
États-Unis	f	2.6	3.6	3.6	4.4	5.2	1.6	12.3	0.8
Finlande	f	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	0.0	11.6	0.1
France	o	0.2	0.2	0.2	0.0	0.0	-0.1	14.1	0.1
	f	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.0		
Grèce	f	0.3	0.0	0.1	0.1	0.1	0.0	16.9	
Hongrie								9.2	0.0
Irlande	f	0.9	1.0	1.5	1.8	1.1	0.1	4.7	1.0
Islande	o	1.4	2.3	2.8	3.4	4.0	1.7	6.1	0.9
Israël	f	0.0	0.7	1.5	1.3	1.3	0.5	6.1	1.2
Italie	f	1.1	1.1	1.1	1.3	1.2	0.1	17.4	0.0
Japon	o	0.2	0.4	0.4	0.6	0.5	0.0	12.1	
	f	0.0	2.8	2.1	2.6	2.3	-0.5		
Lettonie								7.0	0.1
Lituanie								6.7	
Luxembourg								8.4	
Mexique								2.2	0.2
Norvège	f/o	0.6	0.6	0.6	0.6	1.0	0.4	7.6	0.2
Nouvelle-Zélande								4.9	
Pays-Bas	q	3.6	4.6	4.9	5.5	5.8	1.2	11.2	
Pologne								11.1	
Portugal	f	0.3	0.2	0.3	0.2	0.7	0.5	14.0	0.0
République slovaque	f	0.0	0.2	0.4	0.3	0.4	0.2	7.7	
République tchèque	f	0.0	0.2	0.2	0.4	0.3	0.1	8.4	
Royaume-Uni	o	0.1	0.4	0.5	0.6	0.7	0.4	11.2	1.2
	f	4.0	5.5	4.3	4.2	4.3	-1.2		
Slovénie								11.1	0.3
Suède	q/o	1.2	1.7	1.9	2.3	2.9	1.3	10.1	
Suisse	o	2.2	4.0	4.5	4.7	5.1	1.1	11.5	1.2
Turquie								7.1	
OCDE		0.7	1.2	1.2	1.4	1.5	0.3	9.5	0.6

Note : o = obligatoire ; q = quasi-obligatoire ; et f = facultatif.

Source : Base de données des dépenses sociales de l'OCDE (SOCX) ; Base de données de l'OCDE sur les principaux indicateurs économiques. Pour plus d'informations sur les données, les sources et la méthodologie, voir Adema et Ladaique (2009).

Principaux résultats

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les dépenses publiques de retraite sont en hausse depuis plusieurs décennies, comme le montre le [Tableau 8.3](#). Selon les projections à long terme, elles devraient continuer d'augmenter dans 21 pays de l'OCDE, et reculer dans 15 autres. Globalement, elles devraient passer de 8.8 % du produit intérieur brut (PIB) en 2015-16 à 9.4 % du PIB en 2050.

La hausse des dépenses de retraite est due pour l'essentiel à l'évolution démographique. Les projections figurant au [tableau 8.5](#) sont issues soit du rapport de la Commission européenne 2018 *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. Les données présentées dans le tableau principal vont jusqu'à 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 point de comparaison central dans le tableau.

Les projections à long terme sont un outil indispensable à l'élaboration des politiques de retraite, car le délai entre la mise en œuvre d'une réforme et ses premiers effets sur les dépenses est souvent long. Les différents dispositifs pris en compte dans les prévisions varient d'un pays à l'autre, ce qui témoigne de la complexité et de la diversité des systèmes de retraite nationaux. Par exemple, les données de certains pays comprennent les régimes spéciaux des salariés du secteur public, celles des autres non. De même, les projections peuvent tenir compte ou pas des dépenses au titre des prestations soumises à conditions de ressources versées aux retraités. La couverture des données diffère par ailleurs 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 2015-16, 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.

Quoi qu'il en soit, ces chiffres permettent de dégager de grandes tendances. Les dépenses de retraite devraient passer de 8.8 % du PIB à 9.4 % 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 10.0 % du PIB en 2020 à 10.7 % du PIB en 2045, après quoi elles restent sensiblement stables. Ce serait là un résultat remarquable compte tenu de l'évolution démographique pendant toute la période. L'indicateur « Taux de dépendance des personnes âgées » figurant au chapitre 6 signale une hausse de 95 % du 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 rapport aux salaires tout au moins, résultant de la baisse de l'indexation et de la revalorisation des formules de calcul des prestations, associée à l'augmentation de l'âge ouvrant droit à la retraite, freinera 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, elles 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 Slovaquie, les dépenses publiques devraient encore s'accroître, passant d'un niveau supérieur à la moyenne de l'OCDE, soit 10.9 % du PIB, à 15.6 % du PIB à l'horizon 2050. Selon ces projections, six autres pays devraient voir leurs dépenses progresser de plus de 2 % du PIB : l'Allemagne, la Belgique, l'Irlande, le Luxembourg, la Nouvelle-Zélande et la République tchèque. En Estonie, en Suède et en Turquie, celles-ci devraient en revanche diminuer dans une proportion comprise entre 1.5 et 2 % du PIB, et de près de 5% en Grèce.

Les dépenses publiques de retraite à long terme devraient progresser dans toutes les grandes économies non membres de l'OCDE sauf l'Inde, où elles restent stables à 1 % du PIB, ce qui indique un faible niveau de couverture. Les hausses les plus prononcées sont prévues au Brésil, où ces dépenses devraient passer de 9 % du PIB actuellement à 17 % du PIB d'ici 2050, et en Arabie saoudite, où elles progresseront de 2.7 % en 2015 à 9.4 % en 2050.

Pour en savoir plus

Commission européenne (2018), *2018 Ageing Report; Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2016-2070)*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Standard & Poor's (2016), *Global Aging 2016 : 58 Shades of Gray*, McGraw Hill Financial, https://www.agefiactifs.com/sites/agefiactifs.com/files/fichiers/2016/05/global_aging_2016_-_58_shades_of_gray_28_apr_16.pdf.

Tableau 8.5. Projections des dépenses publiques de retraite, 2015-60, % du PIB

	2015-2016	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050	2055	2060
Allemagne	10.1	10.3	10.8	11.5	11.9	12.0	12.1	12.2	12.4	12.5
Australie	4.0							3.7		
Autriche	13.8	13.9	14.0	14.4	15.0	14.9	14.6	14.6	14.7	14.7
Belgique	12.1	12.6	13.4	13.8	14.2	14.5	14.6	14.7	14.8	14.9
Canada	5.5							6.9		
Chili	5.1							4.2		
Corée	2.6							6.3		
Danemark	10.0	9.3	8.8	8.6	8.4	8.2	7.9	7.8	7.6	7.5
Espagne	12.2	12.3	12.4	12.6	13.2	13.9	14.4	13.9	12.6	11.4
Estonie	8.1	7.8	7.3	7.2	7.1	7.1	7.1	7.1	7.1	6.9
États-Unis	4.9							5.9		
Finlande	13.4	13.8	14.5	14.8	14.5	13.9	13.4	13.2	13.2	13.5
France	15.0	15.0	15.3	15.4	15.3	15.1	14.4	13.8	13.1	12.5
Grèce	17.3	13.4	12.2	12.0	12.3	12.9	12.6	12.5	11.9	11.5
Hongrie	9.7	9.0	8.7	8.4	8.6	9.4	10.3	10.6	10.8	11.1
Irlande	5.0	5.1	5.5	5.8	6.3	6.7	7.1	7.4	7.5	7.2
Islande	3.3							3.5		
Israël	5.3							6.2		
Italie	15.6	15.6	16.4	17.2	18.2	18.7	18.4	17.3	15.9	15.1
Japon	10.2							9.5		
Lettonie	7.4	6.8	6.2	6.2	6.3	6.3	6.1	6.1	6.1	5.6
Lituanie	6.9	7.0	6.9	7.1	7.2	7.0	6.8	6.5	6.3	6.0
Luxembourg	9.0	9.0	9.4	10.2	10.8	11.5	12.2	13.0	14.3	16.0
Mexique	1.8							3.0		
Norvège	10.7	11.0	11.5	11.7	11.9	11.9	11.9	12.0	12.2	12.5
Nouvelle-Zélande	4.7							7.2		
Pays-Bas	7.3	7.0	7.1	7.5	8.1	8.5	8.4	8.2	8.0	7.9
Pologne	11.2	11.1	11.2	11.0	10.8	10.8	11.0	11.2	11.3	11.1
Portugal	13.5	13.6	13.9	14.3	14.7	14.7	14.5	13.7	12.8	12.0
République slovaque	8.6	8.3	7.8	7.6	7.6	7.8	8.3	8.8	9.4	9.9
République tchèque	8.2	8.1	8.1	8.2	8.5	9.2	10.1	10.8	11.5	11.6
Royaume-Uni	7.7	7.7	8.0	8.0	8.4	8.6	8.3	8.3	8.6	8.9
Slovénie	10.9	11.0	11.1	12.0	13.1	14.2	15.1	15.6	15.6	15.2
Suède	8.2	7.6	7.4	7.2	7.0	6.8	6.6	6.6	6.8	7.0
Suisse	9.8							10.7		
Turquie	7.2							5.6		
OCDE	8.8							9.4		
Afrique du Sud	2.2							3.3		
Arabie saoudite	2.7							9.4		
Argentine	7.8							10.4		
Brésil	9.1							16.8		
Chine	4.1							9.5		
Fédération de Russie	9.1							12.4		
Inde	1.0							1.0		
Indonésie	0.8							1.2		
EU28	10.3	10.0	10.0	10.2	10.4	10.6	10.7	10.7	10.8	10.7

Note : le chiffre pour l'UE28 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 d'autres salariés du secteur public sont généralement inclus dans les calculs relatifs aux États membres de l'UE : voir Commission européenne (2018), 2018 Ageing Report.

Source : Commission européenne (2018), 2018 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.

Chapitre 9

Retraites par capitalisation et fonds de réserve publics pour les retraites

Le présent chapitre contient huit indicateurs relatifs aux retraites par capitalisation et privées, ainsi qu'aux fonds de réserve publics pour les retraites.

Le premier de ces indicateurs porte sur la proportion de la population d'âge actif qui est couverte par les plans de retraite par capitalisation et privés. Le deuxième concerne le taux de cotisation prévu par la loi et les cotisations effectivement versées par les adhérents (ou par compte) par rapport au salaire moyen.

Le troisième indicateur s'intéresse aux actifs des plans de retraite par capitalisation et privés et des fonds de réserve publics. Les supports d'investissement de ces actifs sont étudiés dans le quatrième indicateur, lequel est suivi d'une analyse du rendement des investissements en 2018 et sur une période plus longue.

Le sixième indicateur présente les différents types de plans de retraite existant à travers les pays. Le septième s'intéresse aux frais facturés aux adhérents 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 2008-18.

Principaux résultats

Un certain nombre de pays de l'OCDE assuraient en 2018, pour la population d'âge actif, une couverture quasi universelle à travers des plans obligatoires ou quasi obligatoires. Dans dix autres pays, les régimes privés facultatifs (professionnels ou individuels) couvraient plus de 40 % de la population en âge de travailler. Les dispositifs à affiliation automatique rencontrent un succès grandissant et ils ont été mis en place récemment par un nombre accru de pays (comme la Lituanie ou la Pologne).

En 2018, 17 des 36 pays de l'OCDE étaient dotés à des degrés divers de régimes par capitalisation et privés obligatoires ou quasi obligatoires auxquels adhéraient une part importante de la population d'âge actif. En Finlande et en Suisse, les plans de retraite professionnels sont obligatoires et couvrent plus de 70 % de la population en âge de travailler : 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 au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède). Dans ces pays, la couverture est proche de celle que connaissent les pays dotés de régimes obligatoires. En Turquie, en revanche, seuls certains salariés sont tenus d'adhérer à un plan (comme l'OYAK pour le personnel militaire), ce qui explique la proportion relativement faible de la population qui est couverte par un plan obligatoire.

Les dispositifs obligatoires bâtis autour de comptes individuels sont très répandus en Amérique latine où ils se sont en partie substitués aux régimes de sécurité sociale. Il en existe, par exemple au Chili et au Mexique. Parmi les autres pays de l'OCDE qui les ont aussi adoptés, on peut citer le Danemark et la Suède (régime public par capitalisation de type *Premiepension*). Alors qu'au Chili, au Danemark, en Estonie et en Suède, la couverture est quasiment universelle, ce n'est pas encore le cas au Mexique, même si le taux de couverture a progressé au fil des ans à mesure que de nouveaux salariés adhéraient à des plans de retraite individuels. Un taux d'emploi informel élevé peut limiter 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 Lituanie, en Pologne, en République tchèque et en Slovénie. En revanche, elle est très limitée (inférieure à 5 %) dans des pays comme la Grèce.

Quatre pays avaient mis en place fin 2018, à l'échelle nationale, des dispositifs à affiliation automatique à un plan de retraite par capitalisation, assortis d'une possibilité de sortie : l'Italie (2007), la Nouvelle-Zélande (2007), le Royaume-Uni (2012) et la Turquie (2017). La Nouvelle-Zélande a atteint un taux de couverture de 80 % pour son dispositif *KiwiSaver*. Au Royaume-Uni, pays qui a lancé son mécanisme à affiliation automatique après la Nouvelle-Zélande, 46 % de la population d'âge actif étaient couverts par un plan proposé par l'employeur en 2018. En Italie,

depuis 2007, les indemnités de fin de contrat (perçues dans le cadre du régime de *Trattamento di Fine Rapporto* – TFR) des salariés du secteur privé sont automatiquement versées sur un plan de retraite professionnel, à moins que les intéressés ne choisissent expressément de conserver ces TFR. Néanmoins, une grande majorité de travailleurs a exprimé un choix en ce sens, et 10 % seulement de la population en âge de travailler sont aujourd'hui couverts par un plan de retraite professionnel. La Turquie en est encore aux premiers stades de l'affiliation automatique, ce qui explique probablement le taux de couverture relativement bas observé en 2018. L'affiliation automatique est également encouragée par la réglementation au Canada et aux États-Unis, mais à l'échelle des entreprises. D'autres pays ont introduit récemment des mécanismes à affiliation automatique, tels l'Allemagne en 2018 (pour les plans de retraite professionnels à cotisations définies destinés aux salariés du secteur privé en cas de salaire différé, lorsque les conventions collectives le prévoient), la Lituanie et la Pologne en 2019.

Les personnes qui possèdent un plan de retraite peuvent être plus nombreuses que celles qui épargnent activement pour leur retraite et versent des cotisations dans le cadre de ce plan. Les premières peuvent en effet simplement détenir des droits dans le plan de leurs employeurs précédents, ou posséder des actifs dans leur plan individuel mais ne pas cotiser régulièrement. La différence existant entre les personnes qui sont couvertes par un plan et celles qui cotisent dans ce cadre peut être importante dans certains pays comme le Chili, où la moitié seulement des adhérents ont cotisé au cours du dernier mois, en 2018.

Définition et mesure

L'expression « retraites par capitalisation et privées » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (plans par capitalisation et provisionnés) mais aussi les régimes publics par capitalisation (par exemple l'ATP au Danemark).

Il existe plusieurs méthodes pour mesurer la couverture des régimes de retraite (voir OCDE (2012)). 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 taux de couverture des dispositifs professionnels et individuels.

Pour en savoir plus

OCDE (2019), *Inclusiveness and Finance*.

OCDE (2012), *OECD Pensions Outlook 2012*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264169401-en>.

Tableau 9.1. **Couverture des plans de retraite par capitalisation et privés dans certains pays de l'OCDE et dans d'autres pays, dernière année disponible**

En pourcentage de la population d'âge actif (15-64 ans)

	Obligatoires / Quasi obligatoires	Affiliation automatique	Facultatifs		
			Professionnels	Individuels	Total
Allemagne	x	..	57.0	33.8	70.4
Australie	75.2	x	x	..	..
Autriche	x	x	14.4	22.2	..
Belgique	x	x	50.6	..	..
Canada	x	..	26.4	24.9	..
Chili	86.7	x	..	..	..
Corée	16.9	x	x	..	..
Danemark	ATP : 85.2 / PQO : 63.4	x	..	18.0	18.0
Espagne	x	x	..	..	26.1
Estonie	85.8	x	x	11.2	11.2
États-Unis	x	..	43.6	19.3	..
Finlande	93.0	x	7.0	18.0	25.0
France	x	x	25.2	7.8	..
Grèce	..	x	<5	..	..
Hongrie	x	x	..	18.7	..
Irlande	x	x	38.3	12.6	46.7
Islande	87.7	x	x	45.2	45.2
Israël	78.2	x	..	..	..
Italie	x	..	10.1	12.3	20.6
Japon	..	x	50.5	14.7	54.3
Lettonie	~100	x	1.0	19.0	..
Lituanie	x	x	x	75.5	75.5
Luxembourg	x	x	4.9	..	..
Mexique	65.4	x	1.9	..	..
Norvège	57.9	x	..	23.1	..
Nouvelle-Zélande	x	80.2	6.8	..	..
Pays-Bas	88.0	x	x	28.3	28.3
Pologne	x	x	1.8	66.4	..
Portugal	x	x	3.8	<=17.2	17.2
République slovaque	x	x	x	39.7	39.7
République tchèque	x	x	x	64.1	64.1
Royaume-Uni	x	46.0	..	5.0	..
Slovénie	x	x	..	..	40.1
Suède	« RPC : ~100 PQO : ~90 »	x	x	24.2	24.2
Suisse	73.6	x	x	..	..
Turquie	1.5	6.4	..	12.5	..
Afrique du Sud	..	..	..	..	..
Arabie saoudite	..	..	..	..	..
Argentine	..	..	..	..	..
Brésil	x	x	1.9	10.7	..
Chine	..	..	..	..	..
Fédération de Russie	78.7	x	..	..	4.7
Inde	..	..	..	..	..
Indonésie	..	x	0.4	1.6	..

Note : PQO = professionnel quasi obligatoire ; RPC = régime public par capitalisation de type *Premiepension* ; = non disponible ; x = non applicable ; ~ = environ. Les taux de couverture sont fournis par rapport à la population d'âge actif totale (personnes de 15 à 64 ans), sauf indication contraire dans les notes détaillées correspondant au présent tableau. En Corée, le système des prestations de retraite est obligatoire et peut prendre deux formes : un régime d'indemnités de fin de contrat et un plan de retraite professionnel. L'employeur est tenu de proposer un régime d'indemnités de fin de contrat, mais il peut aussi mettre en place un plan de retraite professionnel en vertu d'un accord d'entreprise.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial ; Enquête sur les régimes de retraite 2015 du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (Allemagne) ; ABS, *Household Income and Wealth 2017-18* (Australie) ; FSMA, *Rapport annuel 2018* (Belgique) ; Statistique Canada ; ATP, *Annual Report 2018* et Association des assurances danoises (Danemark) ; Enquête espagnole sur les finances des ménages (FEP) 2014 de la Banque d'Espagne ; *National Compensation Survey, Statistics of Income Tax Stats* (États-Unis) ; DREES, « Les retraités et les retraites - Édition 2019 » (France) ; *Quarterly National Household Survey, Module on Pensions Q4 2015* (Irlande) ; ministère de la Santé, des Syndicats et des Affaires sociales (Japon) ; *OECD Pensions Outlook 2012* (Pays-Bas) ; Finance Norway ; édition 2013 de l'enquête « *Inquérito à Situação Financeira das Famílias (ISFF)* » (Portugal) ; *Statistics Sweden* pour les plans personnels facultatifs ; DWP, *Family Resources Survey 2017/18* (Royaume-Uni).

Principaux résultats

La réglementation définit généralement un taux de cotisation pour les plans obligatoires et à affiliation automatique. Les taux de cotisation obligatoires pour les plans de retraite par capitalisation et privés varient d'un pays à l'autre. Ils représentent plus de 10 % du salaire au Danemark, en Islande et en Israël. Le taux de cotisation est plus bas dans d'autres pays comme l'Australie (9.5 % pour les seuls employeurs) ou au Chili (10 % pour les salariés, uniquement). Les salariés et les employeurs peuvent avoir versé des cotisations volontaires supplémentaires dans certains systèmes de retraite obligatoires.

La réglementation définit généralement un taux de cotisation (minimum) pour les plans obligatoires et à affiliation automatique. La responsabilité du paiement des cotisations peut incomber aux salariés (comme au Chili), aux employeurs (en Australie ou en Norvège, par exemple) ou aux deux à la fois (en Estonie, en Islande et en Suisse, notamment). Cette responsabilité peut valoir uniquement pour certains salariés ou dans certaines circonstances (comme dans le cas des cotisations patronales obligatoires pour les seuls salariés gagnant au moins 450 AUD par mois en Australie). Les cotisations peuvent être complétées par un abondement de l'État (en Nouvelle-Zélande, par exemple) ou des aides publique (quote-part sociale au Mexique, notamment).

Les taux de cotisation obligatoires sont fixés à des niveaux différents selon les pays. C'est l'Islande qui impose le taux le plus élevé, soit 15.5 % du salaire, répartis entre l'employeur (11.5 %) et le salarié (4 %). Ce taux représentait également plus de 10 % du salaire dans deux autres pays : le Danemark (défini dans les conventions collectives, il va de 12 % à 18%), et en Israël. En Suisse, les crédits de cotisations dus varient en fonction de la tranche d'âge, soit de 7 % pour les 25-34 ans à 18 % au-delà de 55 ans. À l'inverse, la Norvège affiche le taux obligatoire le plus bas de l'ensemble des pays ayant communiqué des données (soit 2 %, à la charge de l'employeur). Employeurs et salariés peuvent toutefois décider, d'un commun accord, si des cotisations salariales doivent venir s'ajouter aux cotisations patronales. Ces taux de cotisation obligatoires varient parfois suivant le revenu (comme au Danemark) ou le secteur d'activité des salariés (public ou privé, au Mexique).

Les salariés ou leurs employeurs peuvent avoir la possibilité de cotiser au-delà du taux obligatoire et de verser des cotisations volontaires. En Nouvelle-Zélande, le taux de cotisation minimum des plans KiwiSaver s'élève à 6 %, répartis à égalité entre l'employeur et le salarié depuis le 1^{er} avril 2013. Les adhérents peuvent toutefois opter pour un taux de cotisation individuel plus élevé égal à 4 %, 6 % (depuis avril 2019), 8 % ou 10 % (depuis avril 2019) du salaire. En Pologne, où l'affiliation automatique aux plans d'épargne-retraite (PPK) a été mise en place en 2019, le taux de cotisation minimum est de 2 % pour les salariés et de 1.5 % pour les employeurs si les salariés ne sortent pas des PPK. Employeurs et salariés ont la possibilité de verser des cotisations supplémentaires à concurrence de 2.5 % (pour les employeurs) et de 2 % (pour les salariés). En Australie, les

salariés ne sont pas tenus de cotiser à un plan, mais ils peuvent effectuer des cotisations volontaires en sus des cotisations de leur employeur.

Dans les plans facultatifs, il est possible qu'aucun montant prescrit ou minimum ne soit fixé pour les cotisations à l'échelle nationale. Les plans individuels peuvent définir, toutefois, un plafond à respecter pour bénéficier de certains avantages fiscaux. Les plans professionnels peuvent prévoir des taux de cotisation spécifiques pour les salariés et les employeurs dans les règles du plan. Ces taux peuvent varier en fonction de la capitalisation du plan dans le cas des dispositifs à prestations définies (PD).

Les cotisations annuelles effectives moyennes par adhérent les plus élevées (par rapport au salaire annuel moyen) s'observent dans les systèmes obligatoires affichant des taux de cotisation relativement hauts (comme en Australie, en Islande et en Suisse). En Australie, les cotisations moyennes par adhérent (14.8 % du salaire moyen) sont supérieures au taux de cotisation obligatoire, soit 9.5 % de la rémunération, ce qui pourrait tenir aux cotisations volontaires versées par les salariés et aux cotisations supplémentaires payées par les employeurs au-delà du taux de cotisation obligatoire de 9.5 %. En revanche, les cotisations moyennes par adhérent au Chili (5.8 % du salaire moyen) étaient inférieures au taux obligatoire de 10 % de la rémunération, ce qui pourrait être dû aux cotisations irrégulières versées par les adhérents aux plans de retraite.

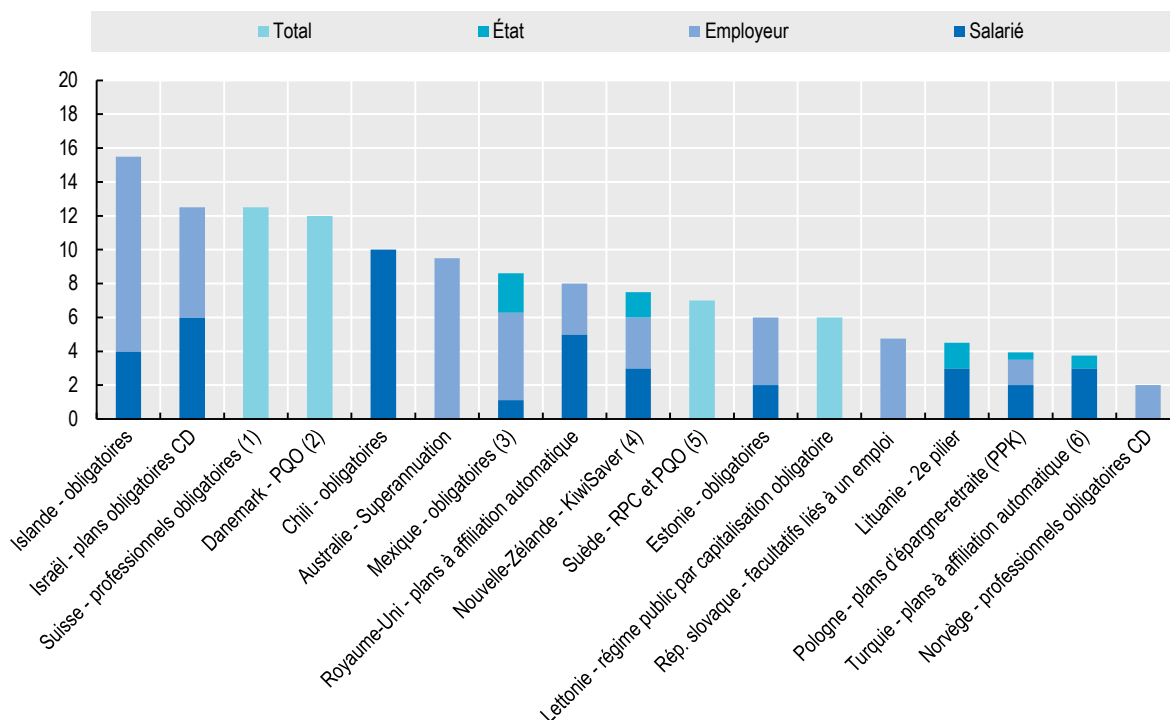
Au sein des systèmes facultatifs, les cotisations moyennes par adhérent (ou par plan) ne dépassaient pas 10 % du salaire moyen, hormis au Canada et au Luxembourg.

Définition et mesure

Les cotisations annuelles effectives moyennes peuvent être exprimées par compte et non par adhérent, le nombre exact d'adhérents possédant un (ou plusieurs) plan(s) de retraite étant parfois inconnu. C'est ainsi le cas en France, où certaines personnes peuvent détenir un plan professionnel (comme un PERCO) et un plan individuel (un PERP, par exemple).

La population détenant un plan de retraite peut ne pas être représentative de celle pour laquelle le salaire annuel moyen a été calculé et utilisé pour évaluer les cotisations annuelles effectives moyennes par adhérent (ou par compte).

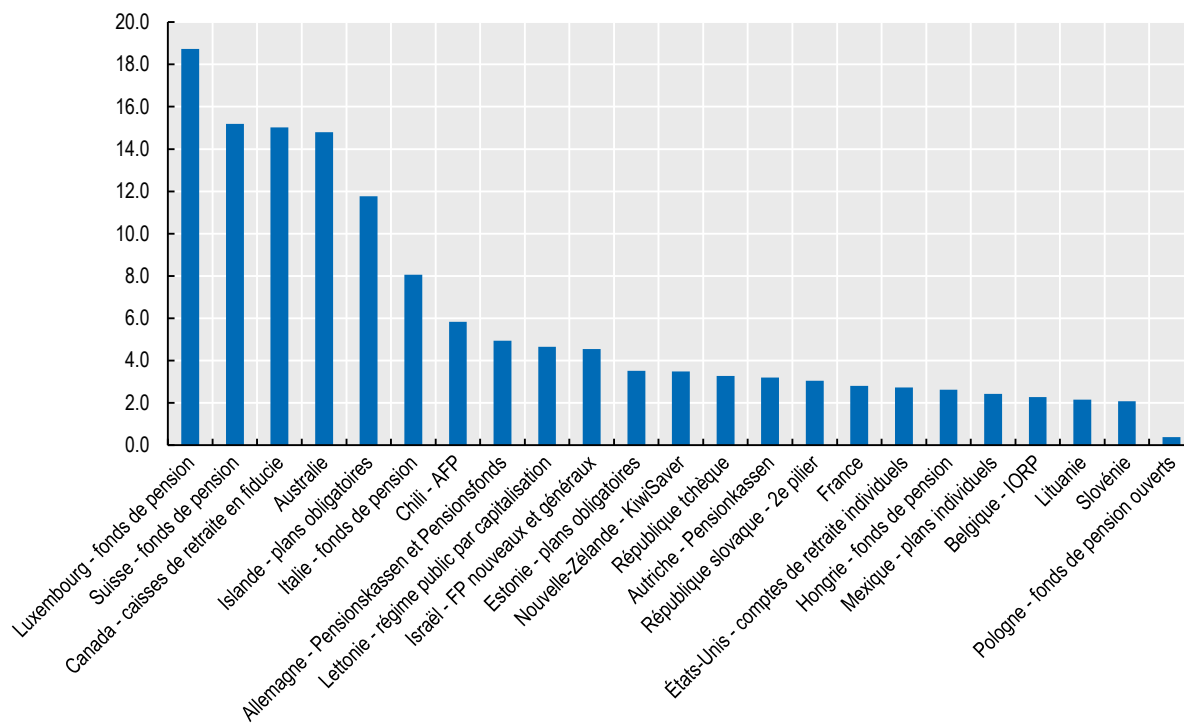
Graphique 9.1. **Taux de cotisation minimums ou obligatoires (pour un travailleur rémunéré au salaire moyen)**
En pourcentage de la rémunération



Source : AISS, profils des pays de la sécurité sociale.

Graphique 9.2. **Cotisations annuelles moyennes par compte ou adhérent actif dans certains pays de l'OCDE, dernière année disponible**

En pourcentage du salaire annuel moyen



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

Principaux résultats

Une grande quantité d'actifs de retraite a été provisionnée à travers le monde. Dans les pays de l'OCDE, la moyenne pondérée des actifs accumulés dans les plans de retraite par capitalisation et privés s'élevait à 82.3 % du produit intérieur brut (PIB) en 2018 (les PIB nationaux servant de coefficients de pondération). Dix-sept pays de l'OCDE ont également créé des fonds de réserve publics en vue de financer les retraites publiques. Pour ces pays, les actifs de ces fonds représentaient 14 % du PIB en moyenne en 2018.

Les actifs détenus dans le cadre des plans de retraite par capitalisation et privés représentaient plus de 42 000 milliards USD en 2018 dans les pays de l'OCDE. C'est aux États-Unis que le marché des retraites est le plus développé parmi les pays membres de l'OCDE, avec 27 500 milliards USD d'actifs accumulés, soit 64.8 % de l'ensemble des pays de l'OCDE. Les autres pays membres où les systèmes de retraite occupent une place importante sont notamment le Royaume-Uni, avec 2 800 milliards USD d'actifs et 6.6 % du marché de l'OCDE en 2018, le Canada (2 500 milliards USD et 5.9 %), l'Australie (1 900 milliards USD et 4.5 %), les Pays-Bas (1 500 milliards USD et 3.6 %) et le Japon (1 400 milliards USD et 3.3 %).

Le ratio moyen actifs/PIB de l'OCDE, pondéré en fonction du PIB de chaque pays, s'établissait à 82.3 % en 2018. Huit pays de l'OCDE affichaient un ratio actifs/PIB supérieur à 100 % : le Danemark (198.6 %), les Pays-Bas (173.3 %), l'Islande (161.0 %), le Canada (155.2 %), la Suisse (142.4 %), l'Australie (140.7 %), les États-Unis (134.4 %) et le Royaume-Uni (104.5 %). Ces pays ont mis en place des régimes de retraite privée il y a longtemps de cela et, à l'exception du Canada, des États-Unis et du Royaume-Uni, ils 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. Huit pays de l'OCDE enregistraient des ratios actifs/PIB inférieurs à 100 %, mais supérieurs à 20 %. Les ratios étaient inférieurs à 20 % dans 20 pays de l'OCDE, dotés pour certains de plans de retraite par capitalisation et privés obligatoires relativement récents, comme l'Estonie. La Grèce est le pays de l'OCDE qui a enregistré le plus faible montant d'actifs par rapport à son PIB (moins de 1 %).

En dehors des pays de l'OCDE, le montant des actifs de retraite variait aussi fortement, de 95 % en Afrique du Sud à 1 % du PIB en Inde (pour les régimes du Système national de retraite et le régime contributif *Atal Pension Yojana*).

On trouve également une dose de capitalisation dans les systèmes de retraite publics, qui sont généralement financés par répartition. Les fonds de réserve publics pour les retraites sont destinés à jouer un rôle dans le financement futur de certains régimes de retraites publics, en atténuant l'impact du vieillissement de la population sur les finances publiques. Fin 2018, le montant total des actifs de ces fonds s'établissait à 6 000 milliards USD pour les 17 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 2 900 milliards USD, ce qui représente 48.7 % du total des actifs détenus par ce type de fonds dans l'OCDE, même si ces actifs

consistent en des instruments de dette 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 1 500 milliards USD (24.5 % 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 9.5 %, 7.8 % et 2.6 % 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 14.2 % du PIB dans la zone OCDE en 2018. C'est le fonds de pension national coréen qui affichait le ratio le plus élevé (34.2 % du PIB). Celui-ci est également important au Luxembourg (30.8 %), en Suède (29.4 %) et au Japon (28.8 %). En Australie, au Chili et en Pologne, ces fonds ont été créés assez récemment (entre 2001 et 2006), ce qui explique probablement le faible niveau des actifs accumulés jusqu'à présent. Ce panier d'actifs pourrait continuer à se développer dans les prochaines années, même si certains pays comme l'Espagne ont retiré l'épargne constituée pour couvrir les déficits de la sécurité sociale. La Belgique a clôturé son fonds de réserve public (*Fonds de vieillissement - Zilverfonds*) en 2017. 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

L'expression « retraites par capitalisation et privées » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (plans par capitalisation et provisionnés) mais aussi les régimes publics par capitalisation (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 fonds 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 par capitalisation 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 ces fonds de réserve font partie du secteur public au sens large.

Tableau 9.2. Actifs des plans de retraite par capitalisation et privés et des fonds de réserve publics pour les retraites dans les pays de l'OCDE et dans d'autres grandes économies, 2018 ou dernière année disponible

En pourcentage du PIB et en millions USD

Plans de retraite par capitalisation et privés			Fonds de réserve publics pour les retraites	
	% du PIB	millions USD	% du PIB	millions USD
Allemagne	6.9	267 557	1.0	40 096
Australie	140.7	1 921 756	7.7	103 771
Autriche	5.5	24 533	x	x
Belgique	10.9	56 038	x	x
Canada	155.2	2 524 309	28.4	472 278
Chili	70.2	193 110	5.1	14 138
Corée	28.5	455 985	34.2	573 155
Danemark	198.6	677 088	x	x
Espagne	12.5	173 285	0.4	5 725
Estonie	16.9	4 978	x	x
États-Unis	134.4	27 549 363	14.3	2 939 300
Finlande	57.2	151 947	28.4	75 551
France	10.4	280 678	2.5	67 899
Grèce	0.7	1 584	x	x
Hongrie	5.3	7 968	x	x
Irlande	33.9	125 746	x	x
Islande	161.0	38 796	x	x
Israël	57.4	203 224	x	x
Italie	9.8	197 817	x	x
Japon	28.3	1 400 143	28.8	1 478 578
Lettonie	13.8	4 660	x	x
Lituanie	7.2	3 739	x	x
Luxembourg	2.7	1 853	30.8	20 762
Mexique	16.2	194 031	0.1	1 552
Norvège	9.8	40 013	7.3	29 258
Nouvelle-Zélande	27.4	54 481	13.2	26 196
Pays-Bas	173.3	1 536 269	x	x
Pologne	8.5	47 987	2.0	11 145
Portugal	19.3	44 543	8.1	18 911
République slovaque	11.7	12 038	x	x
République tchèque	9.2	21 754	x	x
Royaume-Uni	104.5	2 809 112	x	x
Slovénie	6.8	3 595	x	x
Suède	88.0	470 566	29.4	157 359
Suisse	142.4	997 422	x	x
Turquie	2.5	17 541	x	x
OCDE	Simple : 49.7 Pondéré : 82.3	Total : 42 515 512	Simple : 14.2 Pondéré : 14.3	Total : 6 035 674
Afrique du Sud	95.1	302 975	x	x
Arabie saoudite	..	..	..	..
Argentine	..	..	11.3	43 834
Brésil	25.5	449 315	x	x
Chine	1.7	215 526	3.3	437 900
Fédération de Russie	5.5	81 456	x	x
Inde	1.0	23 472	..	..
Indonésie	1.8	18 029	..	..

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 simple et pondérée des actifs en pourcentage du PIB (le PIB exprimé en USD servant à calculer la pondération).

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial, *Annual Survey of Public Pension Reserve Funds* et autres sources.

Principaux résultats

Les actifs des plans de retraite par capitalisation et privés et des fonds de réserve publics pour les retraites étaient essentiellement investis dans les catégories d'actifs classiques (principalement actions et obligations) pendant la dernière année disponible. La part des actions et des obligations variait considérablement suivant les pays, même si, d'une manière générale, la préférence allait aux obligations.

Dans la plupart des pays, les actions et les obligations demeuraient les deux grandes catégories d'actifs dans lesquelles les actifs de retraite étaient investis en 2018, et représentaient plus de la moitié des investissements dans 32 des 36 pays de l'OCDE, ainsi que dans les cinq pays du G20 non membres de l'OCDE ayant communiqué des données. C'est au Chili (99.4 %), en Estonie (96.7 %) et au Mexique (96.3 %) que la part conjuguée des obligations et actions était la plus élevée (par rapport à la taille du portefeuille). Les actifs de retraite avaient été investis dans ces instruments directement, ou indirectement via un organisme de placement collectif (OPC). Pour certains pays, la répartition par type de placement n'était pas disponible pour les investissements des OPC, notamment le Royaume-Uni (où ils représentent 26.6 % des actifs investis) et la Suède (63.4 % des actifs). Seuls les investissements directs en obligations et en actions étaient connus pour ces pays (39.2 % pour le Royaume-Uni, 30 % pour la Suède, par exemple). L'exposition globale des actifs de retraite aux titres à revenu fixe et aux actions y était probablement plus importante.

La part des actions et des obligations variait considérablement suivant les pays en 2018. Même si, d'une manière générale, la préférence allait aux obligations, l'inverse se vérifiait dans certains pays où les actions l'emportaient sur les obligations, et notamment dans six pays de l'OCDE (comme en Australie, avec 43.7 % contre 14.6 %) et en Afrique du Sud (37.2 %, contre 16.2 %).

Les obligations du secteur public – par opposition aux obligations de société – constituaient en 2018, dans un certain nombre de pays, une part plus importante des portefeuilles obligataires directs (à l'exclusion des investissements réalisés via un OPC). Ainsi, les obligations du secteur public représentaient 96.9 % du portefeuille en Hongrie et 87.6 % en République tchèque, mais seulement 24.8 % en Norvège et 10.5 % en Nouvelle-Zélande.

Les liquidités et dépôts constituaient également une part non négligeable des actifs de retraite dans certains pays de l'OCDE et en Indonésie en 2018. Ils représentaient ainsi pas moins de 34.5 % des actifs de retraite en France (plans PERCO), 19.7 % en République tchèque et 27.5 % en Indonésie.

Dans la plupart des pays ayant communiqué des données, 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 actifs de retraite en 2018, en dépit de certaines 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 et en Finlande (de 10 % à 15 % de l'ensemble des actifs).

Fin 2017, 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 2017, le Fonds de pension d'État norvégien a investi 60.9 % de ses actifs en actions et 35.6 % en placements à revenu fixe, alors que les chiffres se situaient, respectivement, autour de 46 % et 33 % pour les fonds AP suédois (fonds AP1, AP2, AP3 et AP4) et s'élevaient à 47.2 % et 20.3 % pour le Régime de rentes du Québec. Dernièrement, le Fonds d'investissement des pensions (GPIF) du Japon a privilégié les actions par rapport aux titres à revenu fixe, en investissant 46.9 % des actifs dans des actions cotées (contre 46.6 % dans des titres à revenu fixe) à la fin 2016. Au Chili, au Portugal et en Pologne, en revanche, les fonds de réserve étaient beaucoup plus investis en obligations qu'en actions en 2017.

Le fonds de réserve des États-Unis constitue un cas à part car il est, de par la loi, entièrement investi en obligations d'État.

Certains fonds de réserve ont aussi investi dans l'immobilier et dans des catégories d'actifs non traditionnels comme le capital-investissement ou les fonds d'arbitrage en 2017. Parmi les fonds qui ont le plus lourdement investi dans ces deux dernières catégories d'actifs figurent ceux du Mexique (39.7 % au total) et de l'Australie (23.6 %).

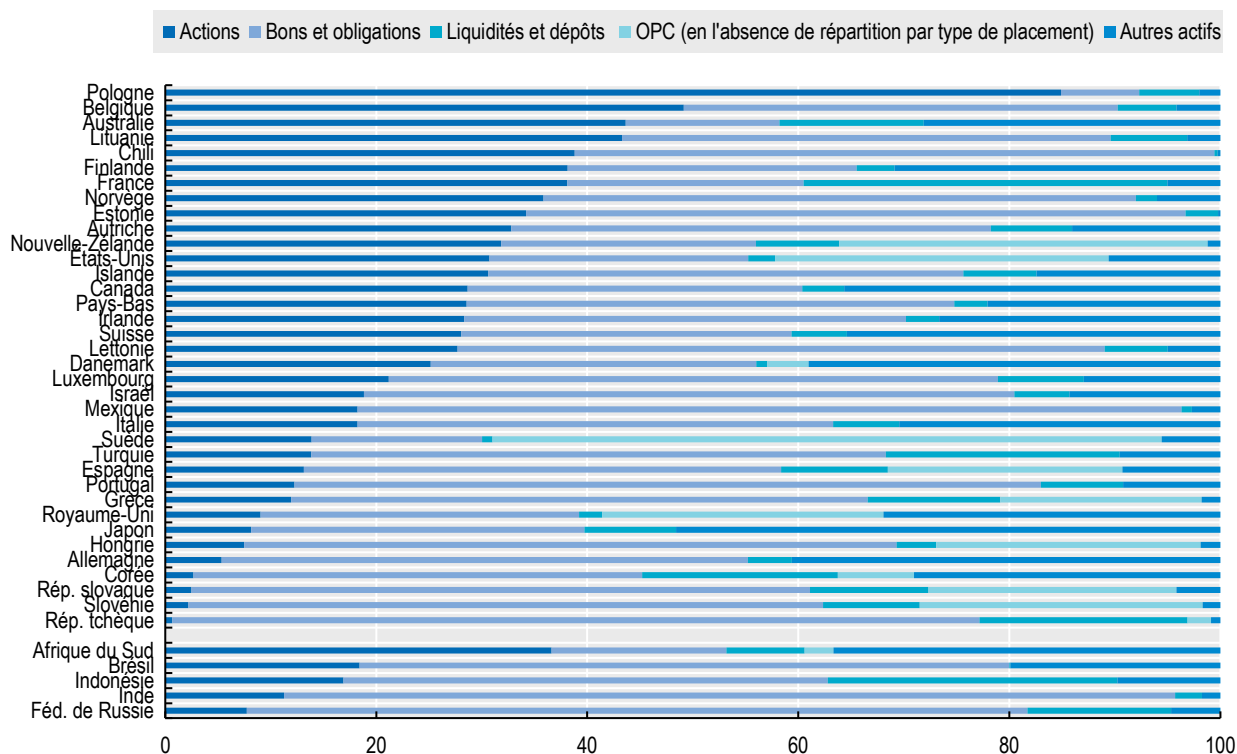
Définition et mesure

L'expression « retraites par capitalisation et privées » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (plans par capitalisation et provisionnés) mais aussi les régimes publics par capitalisation (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, lorsque cela est possible. Les Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial collectent des informations sur les investissements réalisés dans les OPC et le type de placements effectués par ces organismes (actions, bons et obligations, liquidités et dépôts, etc.). Lorsque la répartition par type de placement n'a pas été fournie par les pays, seuls les investissements directs en actions, bons et obligations, et liquidités et dépôts sont connus et présentés ; les investissements réalisés dans les OPC apparaissent séparément.

Graphique 9.3. **Répartition des actifs des plans de retraite par capitalisation et privés dans certaines catégories d'actifs et certains instruments de placement, 2018 ou dernière année disponible**

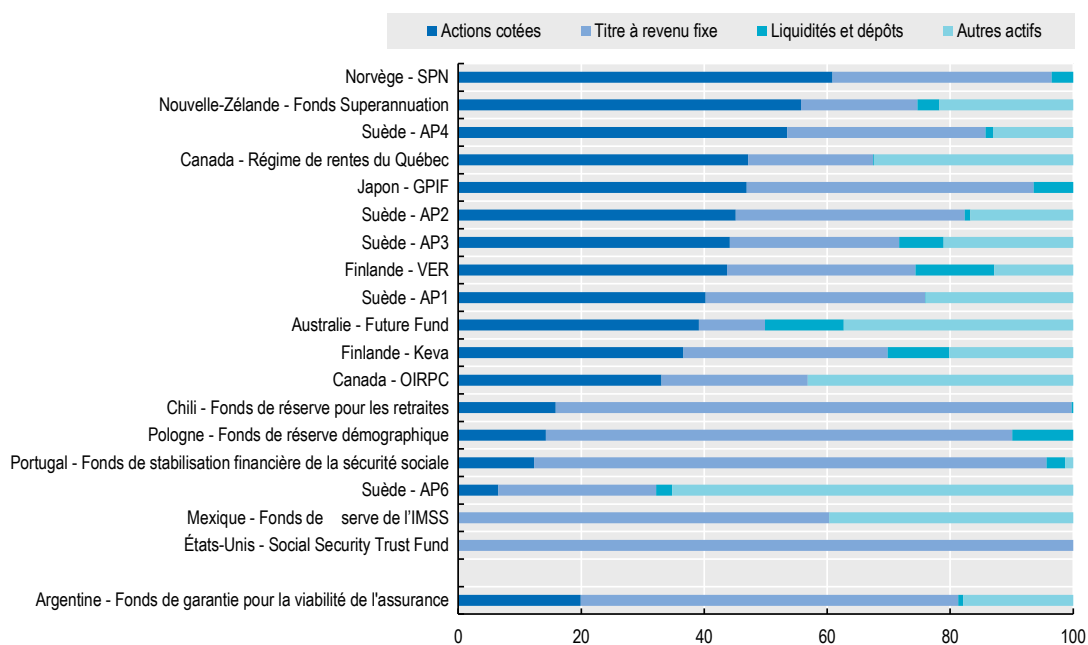
En pourcentage du montant total des investissements



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

Graphique 9.4. **Répartition des actifs des fonds de réserve publics pour les retraites dans certains pays, 2017 ou dernière année disponible**

En pourcentage du montant total des investissements



Source : OCDE, *Annual Survey of Public Pension Reserve Funds*.

Principaux résultats

En 2018, les plans de retraite par capitalisation et privés ont connu un taux de rendement réel des investissements (net des charges de placement) négatif en moyenne dans les pays de l'OCDE (-3.1 %). Les plans de retraite ont enregistré des moins-values dans 26 des 31 pays de l'OCDE ayant communiqué des données, les plus importantes étant observées en Pologne (-11.1 %) et en Turquie (-9.4 %). Néanmoins, dans une perspective à plus long terme, les performances des plans de retraite sur les 15 dernières années ont été positives en termes réels dans 15 des 18 pays pour lesquels on dispose de données, le Canada affichant le plus fort rendement annuel moyen (4.8 %), suivi de l'Australie (4.7 %). Le taux de rendement réel des investissements a été négatif en 2018 pour 6 des 14 fonds de réserve publics pour les retraites. La totalité des fonds de ce type ayant communiqué des informations ont néanmoins obtenu un rendement positif à long terme.

Pour les plans de retraite par capitalisation et privés, 2018 aura été la plus mauvaise année jamais enregistrée (en termes de performances financières) depuis la crise financière de 2008, dans un certain nombre de pays ayant communiqué des données.

Les plans de retraite ont connu un taux de rendement réel des investissements (net des charges de placement) négatif en moyenne, en 2018, dans les pays de l'OCDE (-3.2%). Ils ont en effet enregistré des moins-values dans 26 des 31 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, ainsi qu'en Russie pour les pays du G20 non membres de l'OCDE ayant communiqué des informations. En 2018, les plus importantes ont été observées en Pologne (-11.1 %) et en Turquie (-9.4 %). Certains pays, comme l'Australie, sont toutefois parvenus à obtenir un rendement réel des investissements positif. Les fonds *Superannuation* australiens ont affiché un taux de rendement réel soutenu (5.6 %), bien que calculé pour l'exercice (juin 2017-juin 2018) et non pour l'année civile.

Le taux de rendement net réel des investissements étant établi à partir du rendement nominal des plans et de l'inflation, un chiffre bas pourrait s'expliquer soit par des gains faibles, soit par l'inflation. Parmi les pays de l'OCDE, les plans de retraite par capitalisation et privés ont connu des rendements positifs en termes nominaux au Chili (1.5 %), en Israël (0.6 %), en République tchèque (0.4 %), en Turquie (9.0 %), mais inférieurs à l'inflation (2.6 % au Chili, 0.8 % en Israël, 2.0 % en République tchèque et 20.3 % en Turquie).

Les piètres résultats financiers obtenus par les plans de retraite en 2018 pourraient résulter du retournement de conjoncture observé sur les marchés d'actions au dernier trimestre de l'année. Quelques-uns des principaux indices boursiers ont connu une forte baisse en 2018 par rapport à 2017, figurant parfois parmi les plus fortes enregistrées depuis la crise financière de 2008 (comme pour le S&P500).

L'épargne-retraite étant par nature constituée à long terme, il y a lieu d'analyser les rendements à long terme. Les rendements annuels moyens ont tous été positifs en termes nominaux au cours des 5, 10 et 15 dernières années dans les pays ayant communiqué des données et ils restaient positifs dans la plupart d'entre eux après prise en compte de l'inflation. Sur les 15 dernières années, les rendements annuels moyens des plans de retraite ont été positifs dans 15 des 18 pays pour lesquels on dispose de données et pour lesquels ces calculs ont pu être

réalisés. Le Canada a enregistré le rendement annuel moyen le plus élevé (4.8 %) parmi les pays de l'OCDE, suivi de l'Australie (4.7 %). En revanche, le rendement annuel moyen des plans de retraite par capitalisation et privés était proche de 0 % en République tchèque et légèrement négatif en Estonie (-0.7 %) et en Lettonie (-1.0 %) en termes réels.

Les fonds de réserve publics pour les retraites ont obtenu en 2018 des résultats légèrement supérieurs à ceux des plans de retraite par capitalisation et privés, avec un taux de rendement net moyen des investissements de 1.9 % en termes réels (parmi les fonds de réserve publics ayant communiqué des données). Les fonds *Superannuation* de la Nouvelle-Zélande se classaient en tête en 2018, avec un rendement réel de 10.8 % (de juin 2017 à juin 2018). À l'inverse, la quasi-totalité des fonds AP en Suède ont obtenu un taux de rendement réel négatif en 2018, tout comme le fonds de réserve du Luxembourg et VER en Finlande. Cela étant, sur une période plus longue (soit 5, 10 ou 15 ans), tous les fonds de réserve ayant communiqué des données affichent des rendements annuels moyens positifs (en termes nominaux et réels).

Définition et mesure

L'expression « retraites par capitalisation et privées » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (plans par capitalisation et provisionnés) mais aussi les régimes publics par capitalisation (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 par capitalisation et privés est calculé à l'aide d'une formule commune à tous les pays, à l'exception de quelques-uns (comme l'Irlande ou Israël) pour lesquels les chiffres ont été communiqués par les autorités et établis à l'aide de leur propre formule, ou 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 sont tirés de rapports annuels ou ont été communiqués directement par les fonds, qui ont employé leur propre formule et leur propre méthodologie.

Tableau 9.3. **Taux de rendement annuels moyens (moyenne géométrique) nominaux et réels des investissements réalisés par les plans de retraite par capitalisation et privés en 2018 et sur les 5, 10 et 15 dernières années**

En pourcentage

	Taux nominal				Taux réel			
	2018	Moyenne annuelle sur 5 ans	Moyenne annuelle sur 10 ans	Moyenne annuelle sur 15 ans	2018	Moyenne annuelle sur 5 ans	Moyenne annuelle sur 10 ans	Moyenne annuelle sur 15 ans
Allemagne	1.9	3.5	3.9	4.0	0.4	2.5	2.7	2.5
Australie	7.8	8.7	6.6	7.3	5.6	6.7	4.4	4.7
Autriche	-5.3	2.7	3.8	3.1	-7.1	1.2	1.9	1.2
Belgique	-3.2	4.3	6.0	5.3	-5.4	2.8	4.1	3.3
Canada	2.7	6.5	7.5	6.6	0.7	4.7	5.7	4.8
Chili	1.5	6.5	7.4	6.7	-1.0	3.1	4.7	3.3
Corée	3.3	3.6	4.1	4.0	2.0	2.3	2.2	1.7
Danemark	-0.5	4.9	5.9	5.8	-1.3	4.2	4.6	4.2
Espagne	-3.1	2.2	3.4	..	-4.3	1.6	2.1	..
Estonie	-2.3	2.3	4.2	2.6	-5.5	0.7	2.2	-0.7
États-Unis	-4.9	2.3	4.8	2.6	-6.7	0.8	3.0	0.5
Finlande	-1.5	4.5	..	..	-2.6	3.9	..	..
Grèce	-0.8	3.8	..	..	-1.4	4.1	..	..
Hongrie	-1.7	5.0	..	..	-4.3	3.6	..	..
Irlande	-5.2	..	..	..	-5.9	..	..	..
Islande	5.6	6.4	7.2	7.6	1.8	4.2	3.7	2.7
Israël	0.6	4.1	7.1	..	-0.2	4.2	5.8	..
Italie	-1.7	2.2	3.2	3.2	-2.8	1.7	2.0	1.7
Lettonie	-4.4	1.5	3.6	2.8	-6.7	0.0	2.2	-1.0
Lituanie	-4.3	3.1	..	..	-6.0	1.7	..	..
Luxembourg	-3.4	2.5	3.7	..	-5.2	1.5	2.0	..
Mexique	-0.3	4.2	6.4	..	-4.9	0.0	2.3	..
Norvège	-0.1	4.9	6.2	5.9	-3.4	2.3	4.0	3.7
Pays-Bas	-1.2	6.1	7.7	6.1	-3.1	4.9	6.0	4.4
Pologne	-10.0	..	..	..	-11.1	..	..	..
Portugal	-1.1	2.8	3.3	3.7	-1.8	2.2	2.2	2.2
République slovaque	0.0	1.8	1.7	..	-2.0	1.1	0.4	..
République tchèque	0.4	0.8	1.4	2.1	-1.6	-0.5	-0.1	0.0
Slovénie	-0.5	5.0	5.1	..	-1.9	4.3	3.8	..
Suisse	-3.0	3.1	4.2	3.3	-3.6	3.1	4.2	2.9
Turquie	9.0	9.1	9.1	..	-9.4	-2.1	-0.2	..
Afrique du Sud	4.9	8.1	9.2	9.5	0.5	2.6	3.6	4.0
Brésil	5.9	..	..	..	2.1	..	..	..
Fédération de Russie	2.8	6.4	..	..	-1.4	-0.7	..	..
Indonésie	3.8	9.5	..	..	0.6	5.0	..	..

Note : .. = non disponible.

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

Tableau 9.4. **Taux de rendement annuels moyens (moyenne géométrique) nominaux et réels des investissements réalisés par les fonds de réserve publics pour les retraites en 2018 et sur les 5, 10 et 15 dernières années**

En pourcentage

Pays	Fonds de réserve public pour les retraites	Taux nominal				Taux réel			
		2018	Moyenne annuelle sur 5 ans	Moyenne annuelle sur 10 ans	Moyenne annuelle sur 15 ans	2018	Moyenne annuelle sur 5 ans	Moyenne annuelle sur 10 ans	Moyenne annuelle sur 15 ans
Australie	<i>Future Fund</i>	5.8	8.6	9.4	..	3.9	6.7	7.1	..
Canada	OIRPC	8.9	11.2	10.1	8.2	7.2	9.4	8.3	6.4
Canada	Investissements PSP	7.1	..	..	..	5.4	..	..	..
Canada	Régime de rentes du Québec	4.2	9.1	..	..	2.2	7.3	..	..
Chili	Fonds de réserve pour les retraites	9.1	7.7	3.2	..	6.3	4.2	0.6	..
Finlande	VER	-3.4	4.4	..	..	-4.5	3.8	..	..
Japon	GPIF	1.5	4.4	5.0	3.6	1.2	3.5	4.6	3.3
Luxembourg	FDC	-2.3	4.2	4.5	..	-4.1	3.2	2.8	..
Nouvelle-Zélande	Fonds <i>Superannuation</i>	12.4	13.1	14.4	11.0	10.8	11.9	12.7	8.8
Suède	AP1	-0.7	7.2	8.6	..	-2.7	6.1	7.5	..
Suède	AP2	-1.3	6.9	8.9	..	-3.3	5.8	7.7	..
Suède	AP3	0.6	7.8	8.5	..	-1.4	6.7	7.4	..
Suède	AP4	-0.2	8.2	9.9	..	-2.2	7.0	8.7	..
Suède	AP6	9.6	9.4	7.8	..	7.4	8.3	6.7	..

Note : .. = non disponible.

Source : OCDE, *Annual Survey of Public Pension Reserve Funds* ; rapports annuels.

Principaux résultats

Il existe divers types de plans de retraite par capitalisation et privés dans le monde. Dans la plupart des pays de l'OCDE et dans d'autres pays, plans professionnels et dispositifs individuels se côtoient. En 2018, 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 notables exceptions 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 plans de retraite par capitalisation et privés dans le monde. Ainsi, certains sont réservés aux travailleurs salariés, quand d'autres peuvent être souscrits directement par les personnes concernées, sans l'intervention de l'employeur. 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 36 pays de l'OCDE, ainsi qu'en Afrique du Sud, au Brésil, en Russie, en Inde et en Indonésie. 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 retraite. En 2018, l'importance des régimes professionnels en termes d'actifs était très variable d'un pays à l'autre. Les actifs des régimes professionnels représentaient 90 % de l'ensemble des actifs de retraite en Suisse, mais 2 % seulement en Lettonie, où le système par capitalisation repose essentiellement sur des plans individuels.

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 (PD), soit à cotisations définies (CD). 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 du fonds de pension. Les plans sur solde de trésorerie (« cash balance plans », une autre sorte de dispositif hybride à prestations définies) versent des prestations à un taux de cotisation fixe et à 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. 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 21 pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données, ainsi qu'au Brésil.

Les régimes à cotisations définies et les plans individuels ont gagné 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). C'est en Israël que le mouvement de désengagement des plans à prestations définies a été le plus rapide ces dix dernières années (de 84 % en 2008 à 56 % en 2018), ces plans étant fermés aux nouveaux adhérents depuis 1995. D'autres pays ont également fermé l'accès à certains plans à prestations définies aux nouveaux adhérents, comme l'Italie depuis 1993. Les nouveaux adhérents avaient ainsi la possibilité (en Italie) ou l'obligation (en Israël) de souscrire à des plans à cotisations définies. Plus récemment, l'Islande a réformé un plan de retraite destiné aux salariés de l'État et des communes à la fin 2016, en en faisant un régime à cotisations définies et non plus à prestations définies.

Définition et mesure

L'expression « retraites par capitalisation et privées » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (plans par capitalisation et provisionnés) mais aussi les régimes publics par capitalisation (par exemple l'ATP au Danemark).

L'OCDE a établi un ensemble de principes de classification pour les pensions privées (voir (OCDE, 2005^[1])). C'est ce cadre conceptuel qui est utilisé ici.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, les fonds de pension sont le principal instrument de financement des retraites professionnelles, 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, ainsi que 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 (voir (OCDE, 2019^[2])).

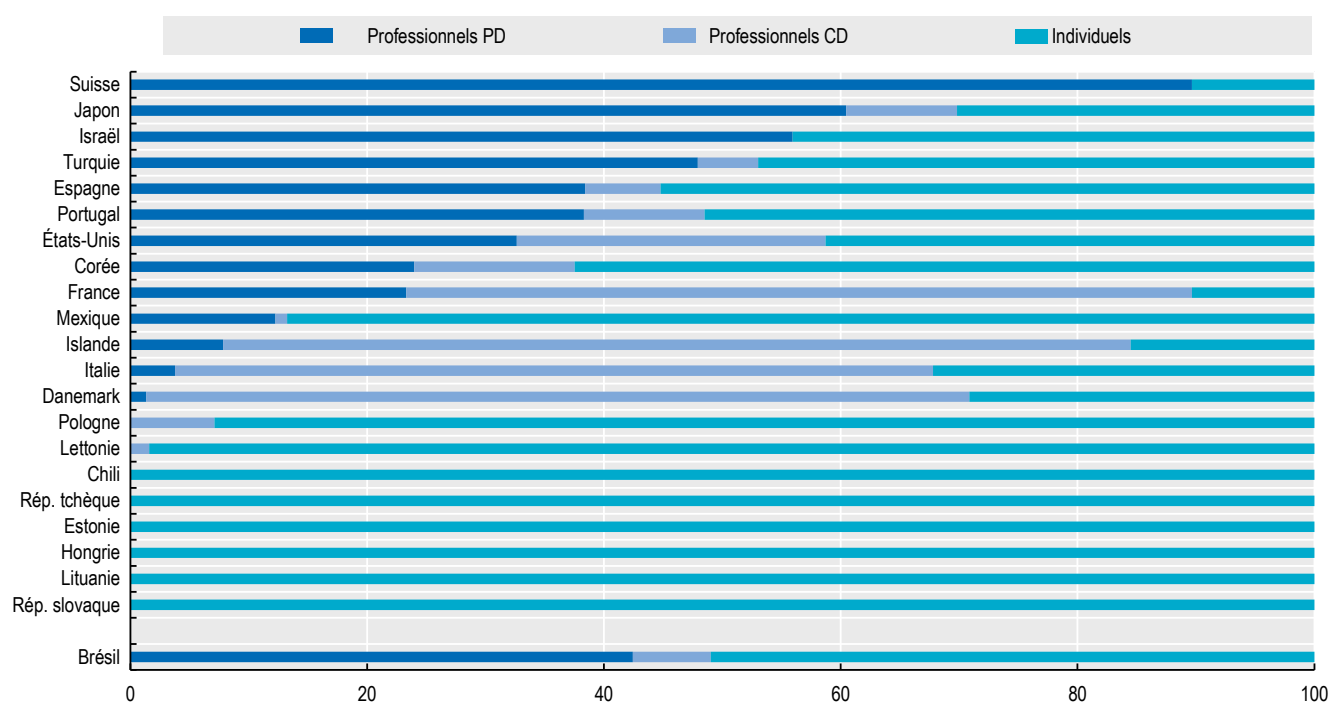
Pour en savoir plus

OCDE (2019), *Pension Markets in Focus*, <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm>.

OCDE (2005), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, OCDE, Paris, www.oecd.org/finance/private-pensions/38356329.pdf.

Tableau 9.5. **Types de dispositifs de retraite disponibles dans la zone OCDE, selon la taxonomie de l'OCDE, 2018**

Plans professionnels				
	PD uniquement		PD et CD	CD uniquement
Plans individuels	Oui	Finlande, Israël, Suisse	Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée, Danemark, Espagne, États-Unis, France, Irlande, Islande, Italie, Japon, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Turquie, Afrique du Sud, Brésil, Fédération de Russie, Inde, Indonésie	Chili, Grèce, Hongrie, Lettonie, Pologne, Slovaquie
	Non			Estonie, Lituanie, République slovaque, République tchèque

Graphique 9.5. **Répartition des actifs de retraite par type de plan, 2018 ou dernière année disponible**
En pourcentage du total des actifs

Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

Principaux résultats

Les prestataires de retraite facturent des frais aux adhérents afin de couvrir les coûts d'exploitation qu'ils supportent pour la gestion des plans de retraite. La plupart des pays plafonnent les frais – les frais sur encours, le plus souvent – qui peuvent être imposés aux adhérents. Parmi les autres initiatives visant à réduire les frais facturés par le secteur figurent les mécanismes d'appel à la concurrence basés sur les frais, comme au Chili et en Nouvelle-Zélande (ainsi que sur d'autres critères). Indépendamment de la structure des frais, c'est en Australie, au Chili et en Israël (0.5 % des actifs) que les adhérents ont payé le moins de frais en 2018.

Les prestataires de retraite facturent des frais aux adhérents pour couvrir leurs charges d'exploitation. Ces charges 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.

Les frais sont facturés par les prestataires de retraite suivant des modalités différentes selon les pays. Ils peuvent être directement prélevés sur les cotisations ou les salaires (au Chili, notamment), sur l'encours (en Espagne et en Estonie, par exemple), sur les performances, ou sur plusieurs de ces paramètres (comme en République tchèque, où les fonds de pension peuvent facturer des frais sur encours et des frais sur les bénéfices). Outre les frais réguliers, dans certains pays, les adhérents aux plans de retraite doivent parfois s'acquitter de frais lorsqu'ils adhèrent au dispositif, en changent ou en sortent (en République tchèque, par exemple).

La plupart des pays – 12 sur les 20 pays de l'OCDE ayant communiqué des données – ont plafonné certains des frais pouvant être facturés aux adhérents par les prestataires de retraite. La plupart de ces 12 pays ont plafonné les frais sur encours, qui sont l'un des instruments les plus couramment utilisés par les prestataires de retraite pour faire payer les adhérents. Certains pays ont réduit leur plafond récemment (l'Espagne, l'Estonie et la République slovaque, notamment). L'Espagne a abaissé dernièrement le plafond relatif aux frais de garde (de 0.25 % à 0.2 %), tout comme celui qui s'appliquant aux frais de gestion financière pour les fonds communs de placement en titres à revenu fixe (de 1.5 % à 0.85 %) et les fonds communs de placement en actions (de 1.5 % à 1.3 %). En Estonie, le plafond appliqué aux frais de gestion financière des fonds de pension obligatoires a été ramené à 1.2 % pour l'ensemble des fonds de pension à compter du 2 septembre 2019 (contre 1.2 % précédemment pour les fonds défensifs et 2 % pour tous les autres fonds).

Parmi les autres initiatives visant à réduire les frais facturés par le secteur figurent les mécanismes d'appel à la concurrence basés sur les frais, comme au Chili et en Nouvelle-Zélande (et

sur d'autres critères). Au Chili, les prestataires de retraite soumettent des offres relatives aux frais facturés aux adhérents. Le prestataire qui remporte le marché reçoit tous les nouveaux venus remplissant les conditions requises. En Nouvelle-Zélande, des prestataires par défaut sont sélectionnés en fonction de divers critères, dont les frais. Ces mécanismes sont destinés à faire baisser le montant des frais.

Les frais facturés aux adhérents dans les différents pays étaient d'un montant hétérogène à la fin 2018. Indépendamment de leur structure, les frais les plus élevés par rapport au volume d'actifs sous gestion ont été enregistrés en Turquie (2.0 % en 2017) et en Espagne (1.1%), pour les pays de l'OCDE ayant communiqué des données. En revanche, c'est en Australie, au Chili et en Israël (0.5 % des actifs) que les adhérents en ont le moins payé (0.5 % des actifs).

Définition et mesure

L'expression « retraites par capitalisation et privées » désigne de fait les dispositifs de retraite privés (plans par capitalisation et provisionnés) mais aussi les régimes publics par capitalisation (par exemple l'ATP au Danemark).

Parfois, certains frais peuvent ne pas être intégralement déclarés. Les données peuvent sous-estimer les sommes effectivement prélevées sur les retraites, qui ne sont pas payées par les adhérents dans certains pays (notamment via des coûts indirects qui réduisent le rendement des investissements). 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 à la Direction des pensions, mais ils ne sont pas inclus dans les frais facturés aux membres.

Pour en savoir plus

OCDE (2018), *OECD Pensions Outlook 2018*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-en.

OICP (2018), « 2018 Update on IOPS work on fees and charges », *IOPS Working Papers on Effective Pensions Supervision*, n° 32.

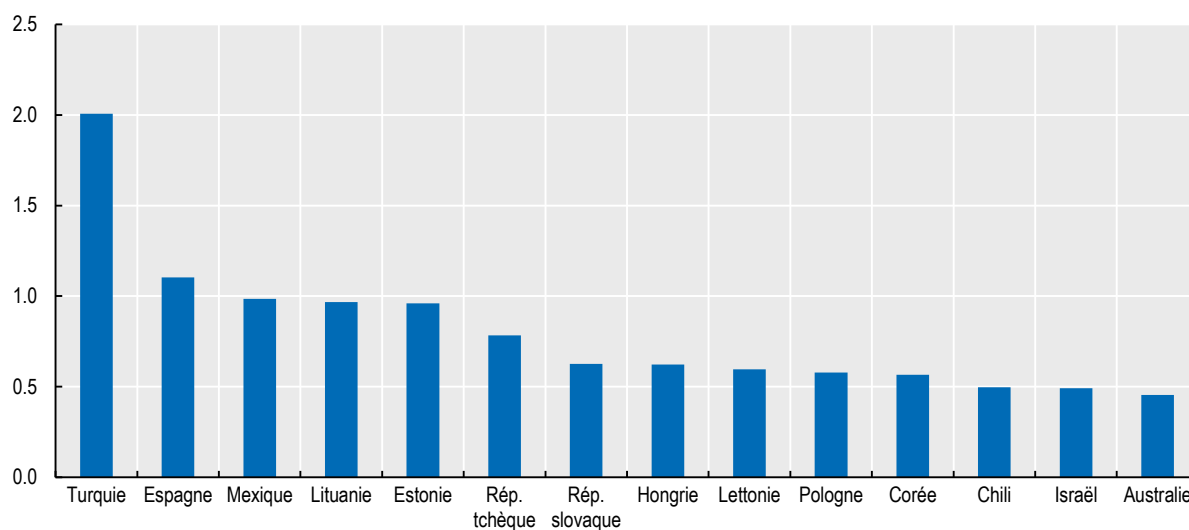
Tableau 9.6. **Structure des frais dans certains pays de l'OCDE**

	Frais sur salaire	Frais sur cotisations	Frais sur encours	Commission sur le rendement/les performances	Autres frais (frais de sortie, d'entrée ou de transfert, par exemple)
Australie (sauf <i>MySuper</i>)	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond
Chili	Pas de plafond	x	x	x	x
Corée – professionnels CD	x	x	Pas de plafond	x	x
Danemark	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond
Espagne	x	x	Plafond	x	x
Estonie – régimes obligatoires	x	x	Plafond	x	Plafond
Estonie – régimes facultatifs	x	x	Pas de plafond	x	Pas de plafond
États-Unis	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond
Irlande	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond
Israël	x	Plafond	Plafond	x	x
Italie	x	Pas de plafond	Pas de plafond	Possible mais rare	Pas de plafond
Lettonie – régime public par capitalisation	x	Plafond	Plafond	Plafond	x
Lettonie – fonds de pension privés	x	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	x
Lituanie – 2 ^e pilier	x	x	Plafond	x	Plafond
Lituanie – 3 ^e pilier	x	Pas de plafond	Pas de plafond	x	Plafond
Mexique	x	x	Pas de plafond	x	x
Pologne – fonds de pension ouverts	x	Plafond	Plafond	Plafond	x
Pologne – PPK	x	x	Plafond	Plafond	Pas de plafond
Portugal	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Pas de plafond	Plafond
République slovaque – 2 ^e pilier	x	Plafond	Plafond	Plafond	x
République slovaque – 3 ^e pilier	x	x	Plafond	Plafond	Plafond
République tchèque – fonds transformés	x	x	Plafond	Plafond	Plafond
République tchèque – fonds à participation	x	x	Plafond	Plafond	Plafond
Royaume-Uni – fonds par défaut	x	x	Plafond	x	x
Suède – <i>Premiepension</i>	x	x	Plafond	x	x
Turquie – plans à affiliation automatique	x	x	Plafond	Plafond	x

Note : « x » indique que ce type de frais n'existe pas ou n'est pas autorisé dans le pays.

Source : OCDE, *Reviews of Pension Systems: Latvia* ; Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

Graphique 9.6. **Frais ou commissions annuels facturés aux adhérents, 2018 ou dernière année disponible**
En pourcentage du total des actifs



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

Principaux résultats

Les coefficients de capitalisation, qui mesurent le montant des passifs couverts par les actifs disponibles dans les plans de retraite à prestations définies (PD), ont suivi des trajectoires différentes selon les pays au cours des dix dernières années. La capitalisation de ces plans s'est accrue en Allemagne, en Finlande et en Suisse, mais elle a baissé en Islande, au Mexique et aux Pays-Bas, pour les pays de l'OCDE, ainsi qu'en Indonésie. Le niveau de financement des plans à prestations définies était supérieur à 100 % à la fin 2018 dans tous les pays ayant communiqué des données, sauf cinq : les États-Unis, l'Islande, le Mexique et le Royaume-Uni pour les pays de l'OCDE, et l'Indonésie. Ces niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires) des passifs, il est impossible de faire des comparaisons entre pays.

Les prestataires de retraite 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 dix 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 faiblesse et le recul des taux d'intérêt ont pour effet d'accroître 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 peuvent 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 retraite.

Les coefficients de capitalisation, qui mesurent le montant des passifs couverts par les actifs disponibles, ont suivi des trajectoires différentes selon les pays au cours des dix dernières années. La capitalisation des plans à prestations définies s'est améliorée de 18 points de pourcentage en Allemagne (passant ainsi de 105 % en 2008 à 123 % en 2018), de 11 points en Suisse (de 95 % en 2008 à 105 % en 2018) et de 6 points en Finlande (de 118 % en 2011 à 125 % en 2018). On a observé une évolution inverse en Islande, au Mexique et aux Pays-Bas pour les pays de l'OCDE, et en Indonésie pour d'autres pays, où la détérioration du coefficient de capitalisation s'est échelonnée de 6 points de pourcentage (en Indonésie et aux Pays-Bas) à 17 points (au Mexique) sur les dix dernières années. Le coefficient de capitalisation est resté globalement inchangé (dans une fourchette de -5/+5 points) en 2018 par rapport à la première année disponible depuis 2008 aux États-Unis, au Luxembourg, en Norvège et au Royaume-Uni.

Le niveau de financement des plans à prestations définies était supérieur à 100 % à la fin 2018 dans tous les pays ayant communiqué des données, sauf cinq : les États-Unis (58 %), l'Islande (32 %), le Mexique (67 %) et le Royaume-Uni (96 %) pour les pays de l'OCDE, et l'Indonésie (96 %). Les actifs détenus dans des plans PD dans ces cinq pays ne permettraient pas de couvrir les engagements de retraite (selon leur mode de calcul).

Les niveaux de financement étant calculés à l'aide de méthodes d'évaluation nationales (réglementaires) des passifs, il est

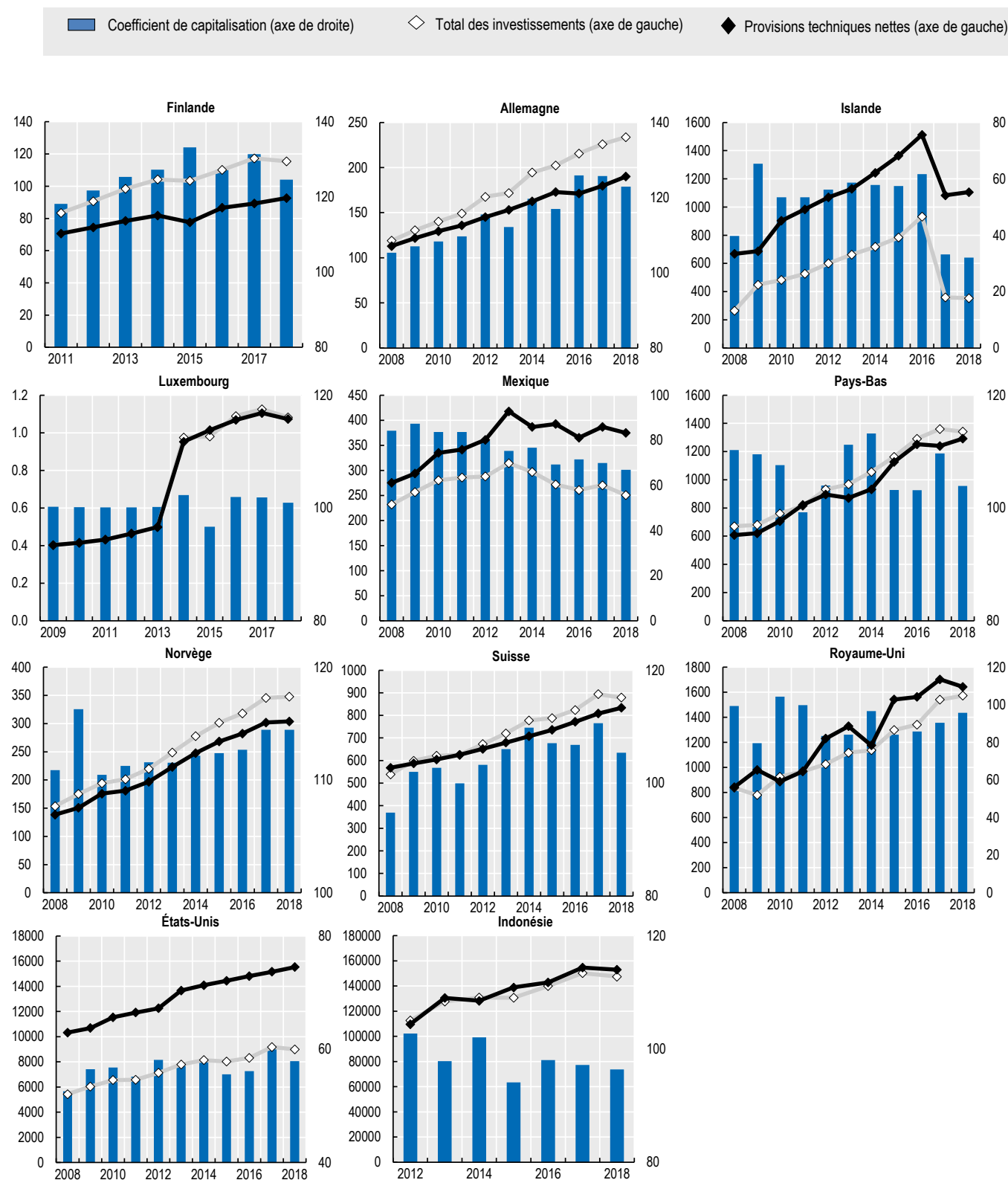
impossible de faire des comparaisons entre pays. Certains comme l'Allemagne utilisent des taux d'actualisation fixes, tandis que d'autres comme les Pays-Bas retiennent les taux du marché. En Allemagne, le taux d'actualisation maximum fixé par la réglementation pour le calcul des réserves techniques est de 0,9 %. Le taux d'actualisation appliqué pour les *Pensionskassen* et les *Pensionsfonds* qui proposent des garanties de type assurantiel est fixé pendant toute la durée du contrat. Aux Pays-Bas, les fonds de pension peuvent utiliser un taux à terme ultime (TTU) pour l'évaluation des passifs. Ce TTU est calculé par extrapolation de la structure observable par échéances afin de prendre en compte la durée très longue des engagements de retraite. Le choix du taux d'actualisation utilisé pour exprimer en termes actuels le flux des prestations qui seront servies demain peut avoir des effets majeurs sur les niveaux de financement.

Définition et mesure

La capitalisation des plans à prestations définies est évaluée dans la présente publication par le rapport entre les investissements et les provisions techniques (au net de réassurance) de ces plans. Les investissements des plans à prestations définies peuvent représenter une estimation basse des actifs détenus par ces plans, car ils n'incluent pas les sommes à recevoir des promoteurs des plans ni les créances sur ces promoteurs pour couvrir le déficit de financement. Les provisions techniques correspondent à la somme qui doit être conservée pour couvrir l'évaluation actuarielle des prestations à laquelle ont droit les adhérents. Il s'agit de l'obligation (du passif) minimum s'appliquant à l'ensemble des plans de retraite à prestations définies.

L'estimation des passifs est effectuée 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).

Graphique 9.7. Actifs et passifs des plans à prestations définies (monnaie nationale, en milliards) et ratio correspondant (en %) dans certains pays, 2008-18



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

