

A stylized illustration of two hands, one larger and one smaller, holding a gold coin. The hands are rendered in shades of orange and yellow, with red-tipped fingers. The coin is bright yellow with a starburst effect. The background is a warm, orange-red gradient with large, soft-edged shapes. In the foreground, there are green hills with blue and white peaks.

Les pensions dans les pays de l'OCDE

PANORAMA DES POLITIQUES
PUBLIQUES

OCDE



ÉDITIONS OCDE

2005

Les pensions dans les pays de l'OCDE

PANORAMA DES POLITIQUES PUBLIQUES



ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES

L'OCDE est un forum unique en son genre où les gouvernements de 30 démocraties œuvrent ensemble pour relever les défis économiques, sociaux et environnementaux, que pose la mondialisation. L'OCDE est aussi à l'avant-garde des efforts entrepris pour comprendre les évolutions du monde actuel et les préoccupations qu'elles font naître. Elle aide les gouvernements à faire face à des situations nouvelles en examinant des thèmes tels que le gouvernement d'entreprise, l'économie de l'information et les défis posés par le vieillissement de la population. L'Organisation offre aux gouvernements un cadre leur permettant de comparer leurs expériences en matière de politiques, de chercher des réponses à des problèmes communs, d'identifier les bonnes pratiques et de travailler à la coordination des politiques nationales et internationales.

Les pays membres de l'OCDE sont : l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, la Corée, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, la République slovaque, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Suède, la Suisse et la Turquie. La Commission des Communautés européennes participe aux travaux de l'OCDE.

Les Éditions OCDE assurent une large diffusion aux travaux de l'Organisation. Ces derniers comprennent les résultats de l'activité de collecte de statistiques, les travaux de recherche menés sur des questions économiques, sociales et environnementales, ainsi que les conventions, les principes directeurs et les modèles développés par les pays membres.

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

Publié en anglais sous le titre :

Pensions at a Glance

PUBLIC POLICIES ACROSS OECD COUNTRIES

© OCDE 2005

Toute reproduction, copie, transmission ou traduction de cette publication doit faire l'objet d'une autorisation écrite. Les demandes doivent être adressées aux Éditions OCDE rights@oecd.org ou par fax (33 1) 45 24 13 91. Les demandes d'autorisation de photocopie partielle doivent être adressées directement au Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris, France (contact@cfcopies.com).

Avant-propos

Ce rapport fournit des indicateurs pour comparer les politiques de retraite des pays de l'OCDE. Il examine les principales caractéristiques des systèmes de retraite, telles que les taux de cotisation aux régimes à cotisations définies, les taux d'acquisition des droits dans les régimes liés à la rémunération, les plafonds de rémunération pris en compte dans le calcul de la pension, et l'indexation des pensions en cours de service.

On se base sur les paramètres et les réglementations en vigueur en 2002 (mais en tenant compte des changements de législation déjà votés qui sont en place progressivement) pour calculer les droits à pension future des jeunes actifs qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail.

Les droits à pension sont indiqués en termes bruts et nets, compte tenu des impôts et cotisations de sécurité sociale payés par les salariés et les retraités. Les résultats couvrent toutes les composantes obligatoires du système de retraite, y compris les prestations versées sous condition de ressources, les pensions de base et les régimes de retraite publics et privés obligatoires.

Des indicateurs globaux des politiques donnent aussi une idée du coût des pensions promises, du transfert potentiel de ressources aux retraités et de la structure du système de retraite.

Les études par pays (partie II) comportent un résumé du système de retraite de chaque pays et les résultats détaillés spécifiques à chaque pays.

Ce rapport a été établi par Monika Queisser de la Division de la politique sociale de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, et par Edward Whitehouse, consultant auprès de l'OCDE et directeur d'Axia Economics, Londres. Gordon Keenay y a contribué en analysant la situation fiscale des retraités. David Stanton a fourni des conseils lors de l'élaboration de ce projet. Des fonctionnaires nationaux ont apporté une aide précieuse en collectant des renseignements sur les systèmes de retraite et d'imposition de leurs pays.

Des délégués au Groupe de travail sur la politique sociale de l'OCDE ont donné leur avis sur les procédures de modélisation et l'élaboration d'indicateurs permettant la comparaison au plan international des systèmes de retraite. Ils ont aussi fait des observations constructives sur les premières versions du rapport.

Les modèles de retraite de l'OCDE s'appuient sur ceux mis au point initialement par Axia Economics avec l'aide d'un financement de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales, de la Direction des affaires financières et des entreprises, et du Département des affaires économiques de l'OCDE. Le développement ultérieur de cette approche de modélisation a été soutenu par d'autres organisations, notamment la Banque mondiale et la Fédération internationale des administrateurs de fonds de pension (FIAP).

Table des matières

Préface : pourquoi cette publication sur les retraites ?	9
Introduction	11
Résumé	15

Partie I

Suivre les réformes des pensions

Chapitre 1. Typologie des régimes de retraite	21
1. Premier pilier, retraites redistributives.	22
2. Deuxième pilier, retraites obligatoires à caractère d'assurance.	24
Notes	25
Chapitre 2. Comparaison des paramètres des régimes de retraite	27
1. Premier pilier, régimes redistributifs	28
2. Deuxième pilier, régimes liés au salaire.	28
3. Mesure et valorisation des rémunérations dans les régimes liés à la rémunération.	32
4. Régimes à cotisations définies	34
5. Plafonds sur les gains ouvrant droit à une pension de retraite	34
6. Âges ouvrant droit aux prestations de retraite	34
7. Indexation des pensions en cours de service	35
8. Impôts et cotisations de sécurité sociale	35
Notes	38
Chapitre 3. Modélisation des droits à pension	39
1. Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui.	40
2. Couverture	40
3. Variables économiques.	41
4. Gains moyens.	42
5. Impôts et cotisations de sécurité sociale.	43
6. Indicateurs et résultats.	43
Notes	46
Chapitre 4. Taux de remplacement	49
1. Taux bruts de remplacement.	50
2. Taux nets de remplacement	53
Notes	55

Chapitre 5. Niveaux relatifs des pensions	57
Chapitre 6. Patrimoine-retraite	61
Notes	66
Chapitre 7. Indicateurs clés	67
1. Moyennes pondérées et distribution des revenus	68
2. Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine-retraite	69
3. Structure du transfert potentiel de ressources aux retraités	70
Notes	72
Annexe I.1. Différences entre les systèmes à prestations définies, les systèmes à points et les systèmes à comptes individuels fictifs	73
Annexe I.2. Analyse de sensibilité	75
Annexe I.3. Progressivité de la formule de calcul des droits à pension	84
Bibliographie	87

Partie II

Études par pays

Introduction	93
Allemagne	95
Australie	98
Autriche	103
Belgique	106
Canada	110
Corée	113
Danemark	116
Espagne	120
États-Unis	123
Finlande	127
France	131
Grèce	135
Hongrie	139
Irlande	142
Islande	145
Italie	148
Japon	152
Luxembourg	155
Mexique	158
Norvège	161
Nouvelle-Zélande	164
Pays-Bas	167
Pologne	171
Portugal	174
République slovaque	177
République tchèque	180

Royaume-Uni	183
Suède	187
Suisse	191
Turquie	194
RÉGIMES DE RETRAITE PROFESSIONNELS VOLONTAIRES	197
Canada	199
Danemark	202
États-Unis	204
Royaume-Uni	207

Encadré

3.1. Modélisation des pensions	45
--------------------------------------	----

Liste des tableaux

1.1. Structure des régimes de pension dans les pays de l'OCDE	23
2.1. Résumé des paramètres des régimes de pension	29
2.2. Mesure et revalorisation des rémunérations – régimes liés au salaire	33
2.3. Procédures d'ajustement des pensions en cours de service, par pays et par régime	36
2.4. Catégories d'avantages concédés aux retraités	38
3.1. Gains de l'ouvrier moyen, 2002.	43
4.1. Taux bruts de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	51
4.2. Taux nets de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	55
6.1. Espérance de vie totale à 65 ans, taux de mortalité projetés à l'horizon 2040.	64
6.2. Patrimoine-retraite brut par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes	65
7.1. Niveau de pension moyen pondéré et patrimoine-retraite	70
7.2. Contribution des divers éléments des systèmes de retraite au total des promesses de pension	71
I.3.1. Indicateur de la progressivité de la formule de calcul des droits à pension	85

Liste des graphiques

4.1. Taux bruts de remplacement à différents niveaux de rémunération	52
4.2. Taux nets de remplacement à différents niveaux de rémunération	54
5.1. Le lien entre la rémunération avant la retraite et les droits à pension	59
7.1. Distribution des revenus du travail, moyenne de 16 pays de l'OCDE	68
I.2.1. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de rendement dans le cadre d'un système de pension à cotisations définies	76
I.2.2. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression du salaire moyen au niveau de l'ensemble de l'économie	79

I.2.3. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression des gains individuels par rapport à la moyenne	80
I.2.4. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le nombre d'emplois occupés durant la carrière	82

Préface : pourquoi cette publication sur les retraites ?

La réforme des retraites est l'un des plus grands enjeux du siècle. Tous les pays de l'OCDE doivent s'adapter au vieillissement de la population et rééquilibrer la distribution de revenus sous forme de retraite pour qu'elle soit *adéquate* et pour que le système mis en place soit financièrement *viable*. Les démographes nous ont averti depuis longtemps de l'imminence du vieillissement de la population et de la main-d'œuvre et du fait que lorsque le phénomène sera lancé il se développera rapidement. Mais beaucoup de gouvernements ont préféré ignorer la nécessité de réformes et s'accrocher à l'espoir de repousser les solutions au-delà de la prochaine élection, ou de pouvoir trouver des remèdes relativement indolores. L'immigration de jeunes travailleurs, l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent et les gains de productivité ont été mis en avant dans l'espoir d'éviter des solutions plus douloureuses. Tous ces facteurs peuvent certes aider à faire face au vieillissement, et surtout au financement des retraites, mais les efforts nécessaires sont si grands qu'on ne peut pas s'en contenter.

La plupart des pays de l'OCDE l'ont compris et ont entrepris de nombreuses réformes ces dernières années. Mais la réforme des retraites est une tâche difficile. Elle implique des décisions à long terme dans des conditions incertaines et, bien souvent, l'impact probable de ces décisions sur le bien-être des retraités n'est pas énoncé clairement. Plus encore que la plupart des autres domaines, la réforme des pensions est un sujet extrêmement sensible. Non seulement elle entraîne des débats idéologiques houleux, mais elle fait descendre la population dans la rue et oblige même les pouvoirs publics à faire marche arrière au lieu de procéder aux réformes nécessaires.

Comme tous ceux qui travaillent sur la réforme des retraites dans le monde, le Secrétariat de l'OCDE est souvent sollicité dans l'espoir qu'il livre la « bonne » solution au problème. Quel pays suit la meilleure méthode ? Quel pays réussit le moins bien ? Quels sont les régimes les plus généreux ? Est-il possible de faire des réformes sans accroître la pauvreté des retraités ? Et les pays seront-ils capables de financer leurs promesses ?

Il n'y a pas de réponses simples à ces questions. Les systèmes nationaux de retraite sont complexes et les pensions versées dépendent de toute une série de facteurs. Du fait des différences tenant à l'âge de la retraite, aux méthodes de calcul des prestations et à l'ajustement des pensions versées, il est très difficile de comparer les politiques de retraite des différents pays. L'espérance de vie à la retraite qui diffère également d'un pays à l'autre pose un autre problème : certains pays devront verser des pensions beaucoup plus longtemps que d'autres. De sorte que dans les discussions à l'échelon national on envie souvent la générosité des régimes de retraite adoptés par d'autres pays qu'on pense, à tort, pouvoir se permettre.

À ce jour, les comparaisons internationales ont porté essentiellement sur les aspects budgétaires du problème du vieillissement. L'OCDE a aussi publié des prévisions de dépenses liées à l'âge, notamment pour les régimes publics de retraite (voir les *Perspectives*

économiques de juin 2001 pour plus de détails). Mais on a accordé beaucoup moins d'attention à la viabilité sociale des systèmes de retraite et à l'impact des réformes sur la redistribution des revenus et sur l'adéquation des pensions de retraite. Or, ces aspects sont tout aussi essentiels si les pays veulent atteindre le double objectif de promettre des retraites qu'ils pourront payer et de prévenir une résurgence de la pauvreté chez les retraités.

Ce rapport présente la première comparaison directe des promesses faites en matière de retraite dans les pays de l'OCDE. Il fournit un cadre nouveau pour évaluer l'impact futur des politiques actuelles de retraite, y compris leurs objectifs économiques et sociaux. Il prend en compte les règles détaillées des régimes de retraite, mais les ramène à des mesures communes qui facilitent les comparaisons. Les prestations de retraite font l'objet de projections pour des travailleurs qui se situent à différents niveaux de rémunération, couvrant tous les régimes obligatoires qui sont source de revenu pour les retraités du secteur privé, y compris les minimums de retraite, les retraites de base et sous condition de revenu, les régimes liés aux salaires et les régimes à cotisations définies. Une autre nouveauté est la prise en compte des effets non négligeables de l'impôt sur le revenu des personnes physiques et des cotisations sociales sur le niveau de vie pendant la vie active et à la retraite : tous les indicateurs sont présentés *bruts* et *nets* d'impôts et de cotisations.

Le cadre peut être utilisé de différentes façons. Comme il est souple et peut s'adapter aux diverses hypothèses, il permet de simuler l'impact des réformes des politiques et de l'évolution économique sur les droits à pension. Il peut apporter des réponses à des questions telles que celles-ci : qu'advierait-il si un pays passait de l'indexation des pensions sur les salaires à l'indexation sur les prix, ou modifierait le taux d'acquisition des droits ? Il peut aussi fournir des indications concernant l'incidence que peuvent avoir des variations de la croissance économique, des taux d'intérêt, de la hausse des salaires ou de l'inflation sur les pensions des futurs retraités. L'OCDE va utiliser ce cadre pour suivre les réformes des pensions dans les pays membres en actualisant régulièrement ce rapport. C'est le premier d'une série de rapports qui seront établis tous les deux ans en coopération avec la Commission européenne.

L'opinion du public sur les retraites évolue. On commence à comprendre qu'un nombre de plus en plus restreint de jeunes actifs aura du mal à payer les pensions de retraités de plus en plus nombreux. Il est temps d'ouvrir un franc débat auquel participeront tous les membres de la société et de se demander comment répartir le coût du vieillissement dans chaque société. Notre publication vise à alimenter ce débat en jetant plus de lumière sur les implications sociales et économiques de la réforme des pensions.

John Martin
Directeur, Direction de l'emploi,
du travail et des affaires sociales de l'OCDE

Introduction

Les systèmes nationaux de retraite sont complexes et diversifiés. C'est pourquoi les comparaisons entre pays sont difficiles.

Une analyse internationale des systèmes de retraite s'articule généralement en trois volets :

- Une approche *institutionnelle* qui consiste à décrire les structures, les règles et les paramètres des différents régimes. Citons, par exemple, les rapports biennaux publiés par l'administration américaine de sécurité sociale et l'Association internationale de la sécurité sociale sous le titre *Social Security Programmes throughout the World*, ou encore le Système d'information mutuel sur la protection sociale (Missoc) émanant de la Commission européenne.
- Une analyse par la *distribution des revenus*, qui utilise les données d'enquête auprès des ménages pour évaluer les revenus des personnes âgées par rapport à ceux de la population dans son ensemble. La dernière analyse de ce genre publiée par l'OCDE, celle de Förster et Mira d'Ercole (2005), en est un exemple. Disney et Whitehouse (2001, 2003) ont examiné, pour leur part, les études internationales portant sur le bien-être économique des personnes âgées.
- Une analyse financière et *fiscale* qui projette dans l'avenir les dépenses de retraite (en général, seulement les dépenses publiques). L'OCDE produit régulièrement de telles prévisions pour ses pays membres, la dernière étant celle de Dang et al. (2001)

Chacune de ces méthodes traditionnelles d'analyse internationale des régimes de retraite a ses inconvénients.

La première – analyse institutionnelle – joue un rôle essentiel pour faire des comparaisons internationales, mais elle est très difficile à utiliser comme base de comparaison des politiques, étant donné le niveau de détail voulu.

La deuxième – analyse de la distribution des revenus – est rétrospective. Le bien-être des personnes âgées d'aujourd'hui dépend de la réglementation des régimes de retraite du passé. Ces réglementations n'ont cessé d'évoluer. Le suivi et l'analyse des politiques de retraite doivent être centrés sur les régimes d'aujourd'hui. Leurs effets – sur les cotisants et les bénéficiaires, ainsi que sur l'économie dans son ensemble – se feront sentir pendant des décennies.

La troisième – projections financières – tend à s'en tenir aux dépenses *publiques* en matière de retraite, ignorant le plus large éventail de transferts de ressources aux personnes âgées. En outre, de telles projections doivent implicitement être fondées sur une agrégation des droits individuels à pension, mais en pratique, les données individuelles sous-jacentes sont souvent faibles. S'il est indéniable que nos sociétés vieillissantes ont des implications importantes sur les finances publiques, ce n'est pas la seule mesure du « problème » du vieillissement de la population. Tout d'abord, un faible niveau de

transferts pourrait être plus viable qu'un niveau plus élevé de transferts, en ce sens que les conséquences sur les finances publiques sont plus faciles à gérer. Mais si le niveau des transferts est trop bas, les conséquences sociales remettront inévitablement le système sous-jacent en question. En second lieu, les mesures du niveau global des transferts ne nous disent rien quant à la façon dont ces transferts sont répartis parmi les bénéficiaires.

Le présent rapport adopte une quatrième approche, celle de projections microéconomiques des prestations de retraite pour des travailleurs se situant à différents niveaux de rémunération. L'objectif est de se donner les moyens d'évaluer l'impact au sens large des politiques de retraite, y compris leurs objectifs économiques et sociaux.

Cette approche présente de nombreux avantages* :

- Comme l'approche institutionnelle, elle prend en compte les règles détaillées des régimes de pension, mais les ramène à des mesures qui sont faciles à comparer d'un pays à l'autre.
- Elle est prospective, évaluant les implications futures des politiques de retraite d'aujourd'hui. Elle ne confond pas la situation des retraités actuels et de ceux qui approchent de l'âge de la retraite, avec l'orientation à long terme du système de retraite.
- Elle est « décomposable ». Son premier objectif est d'évaluer les paramètres et les règles du système de retraite sans être perturbée par d'autres influences. Les effets du profil démographique d'un pays, des agrégats macroéconomiques, de la distribution des revenus, etc. peuvent être isolés les uns des autres, ainsi que des choix de politique en matière de retraite.

En outre, cette technique microéconomique, qui a été appliquée aux 30 pays membres de l'OCDE sans exception, a l'avantage d'être :

- complète et adaptable, car elle couvre tous les régimes de retraite obligatoires des travailleurs du secteur privé, y compris les retraites minimales, les régimes de base et sous condition de revenus, les régimes liés à la rémunération et les régimes à cotisations définies ;
- nouvelle, car elle inclut de nouveaux indicateurs mesurant la générosité moyenne des régimes de retraite, l'échelle et la structure du transfert de ressources potentiel aux personnes âgées, et la progressivité des formules de prestation de retraite ;
- large, couvrant la totalité de l'échelle des rémunérations, des bas salaires aux revenus plus élevés ;
- adaptable aux hypothèses, telles que variables économiques (inflation, taux d'intérêt, croissance réelle des rémunérations) ou paramètres (par exemple, que se passerait-il si un pays passait d'une indexation des pensions sur les salaires à une indexation sur les prix, ou modifiait le taux d'accumulation, etc.) ; et
- globale, car elle tient compte aussi des effets importants de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale sur le niveau de vie pendant la vie active et à la retraite (qui sont souvent ignorés, surtout dans les analyses internationales).

* Un grand nombre d'études ont été faites précédemment qui partagent le but de ce rapport : calculer les droits à pension de travailleurs pris comme exemples. Les auteurs en sont notamment Eurostat (1993), Aldrich (1982), McHale (1999) ainsi que Disney et Johnson (2001). Certains auteurs ont ignoré les prestations de retraite privées ou ne les ont traitées que superficiellement. D'autres ont ignoré l'incidence de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale, s'en tenant uniquement aux droits à retraite bruts.

La structure de ce rapport est la suivante. Le premier chapitre présente une typologie des régimes de retraite. L'intention ici n'est pas de classer les pays, mais plutôt d'indiquer quels pays ont quelles caractéristiques dans leurs régimes de retraite obligatoires.

Au chapitre 2 offre des comparaisons entre pays des paramètres et règles de tous les types de régimes de retraite. On y trouve aussi des informations sur le traitement des retraités et des revenus de retraite au regard de l'IRPP et des cotisations de sécurité sociale.

Le chapitre 3 trace les grandes lignes de la méthodologie et des hypothèses qui ont été faites pour générer des informations comparatives sur les droits à pension. (La sensibilité des résultats aux hypothèses est examinée à l'annexe I.2.)

Les chapitres restants contiennent des informations comparatives sur les prestations de retraite. Les chapitres 4 et 5 présentent les principaux résultats concernant les droits à pension dans différents pays. Les chapitres 6 et 7 étendent l'analyse pour fournir des indicateurs plus complets qui sont d'une grande utilité dans le suivi des politiques en matière de retraite.

Enfin, les études par pays (partie II) décrivent les systèmes nationaux et donnent d'autres résultats spécifiques à chaque pays sur les droits à pension.

Résumé

Ces dernières années ont été marquées par une vague de réformes des retraites dans les pays de l'OCDE. Ces changements ont été motivés principalement par des préoccupations concernant la *viabilité financière* des systèmes de retraite dans le contexte du vieillissement des populations. Un examen approfondi des systèmes de retraite révèle des structures et des règles complexes qui rendent difficile la comparaison des régimes de retraite. Néanmoins, un partage d'expériences sur la réforme des retraites et ses effets fournit des informations précieuses aux responsables de l'élaboration des politiques.

Le rapport donne un ordre de grandeur de la pension que les jeunes qui commencent à travailler aujourd'hui peuvent espérer percevoir lorsqu'ils prendront leur retraite. Cette analyse répond à un certain nombre de questions de politique publique. Est-ce que les systèmes de retraite protègent de la pauvreté ? Sont-ils financièrement viables ? Quel est le traitement réservé aux titulaires de faibles revenus ou à ceux qui ont eu des interruptions de parcours professionnel ? Le rapport est le premier d'une série qui paraîtra tous les deux ans. Les éditions futures évalueront aussi l'impact des réformes des retraites.

Ce rapport montre la direction dans laquelle se dirigent les systèmes de retraite. Les comparaisons entre pays révèlent une grande diversité de régimes de retraite dans les pays de l'OCDE. L'analyse présentée dans ce rapport couvre tous les régimes de retraite obligatoires – non seulement les régimes publics, mais aussi toutes les retraites privées obligatoires. Sont examinés également les filets de sécurité pour les personnes âgées, en tenant compte des différences d'imposition, tant entre les pays qu'entre actifs et retraités. En tant que tel, ce rapport offre une vue complète des transferts entre générations et au sein de chaque génération, et donc de l'*adéquation sociale* des systèmes de retraite.

Les programmes de retraite ont deux objectifs principaux. Le premier est la redistribution des revenus au profit des retraités ayant de faibles revenus, et la prévention de la paupérisation des personnes âgées. Le deuxième objectif est d'aider les travailleurs à conserver un certain niveau de vie à la retraite, en remplaçant les revenus du travail par des revenus d'un niveau adéquat. La plupart des pays poursuivent les deux objectifs dans leur politique de retraite globale, mais il y a d'amples variations dans le poids accordé à chacun des deux objectifs.

Ce rapport montre que dans les pays de l'OCDE, les salariés dont la rémunération se situe dans la moyenne peuvent s'attendre à une retraite après impôt d'un peu moins de 70 % de leurs gains après impôt. Les pays dont le *taux net de remplacement* est le plus bas sont l'Irlande et la Nouvelle-Zélande qui n'ont que des régimes de retraite de base et des taux nets de remplacement de moins de 40 %. Le Royaume-Uni et les États-Unis ont des taux nets de remplacement légèrement plus élevés, d'environ 50 %.

Dans les pays de l'OCDE, les *travailleurs dont le revenu est faible*, se situant à la moitié du salaire moyen, bénéficieront d'un taux net de remplacement d'environ 85 % en moyenne. Mais les retraites des travailleurs pauvres sont très faibles dans certains pays. En Allemagne, au Mexique, en République slovaque et aux États-Unis, les pensions du filet de

sécurité pour les salariés ayant effectué une carrière complète valent moins d'un quart des gains moyens à l'échelle de l'ensemble de l'économie.

Quelques pays ont essayé de resserrer le lien entre cotisations et prestations. En Italie, Pologne et Hongrie, par exemple, les caractéristiques redistributives des systèmes de retraite ont été pratiquement éliminées. Mais si le système de retraite ne redistribue pas aux plus pauvres, les dispositions du filet de sécurité, sous condition de ressources, tendront à jouer un rôle plus grand dans les sources de revenus des retraités.

Tous les pays de l'OCDE ont mis en place une forme ou une autre de *filet de sécurité* pour les personnes âgées. Habituellement, il s'agit de programmes sous condition de ressources. La retraite minimale moyenne versée aux travailleurs ayant accompli une carrière complète dans les pays de l'OCDE représente en valeur un peu moins de 29 % des gains moyens.

Ce rapport révèle que le système d'impôt sur le revenu des personnes physiques joue un rôle important dans les mesures en faveur des personnes âgées. Souvent, les retraités ne paient pas de cotisations de sécurité sociale et, comme l'IRPP est progressif, le taux d'imposition moyen sur le revenu des retraités est en général inférieur au taux d'imposition des personnes en activité. En outre, la plupart des systèmes d'impôt sur le revenu accordent un traitement préférentiel soit aux revenus sous forme de pension, soit aux retraités, en octroyant des abattements supplémentaires ou des crédits d'impôt aux personnes âgées.

Les taux nets de remplacement à gains moyens dépassent de 22 % les *taux bruts de remplacement* (en moyenne dans l'ensemble des pays de l'OCDE). Cependant, l'effet des impôts et cotisations sur les bas salaires est plus modéré que sur les salaires moyens parce que les titulaires de faibles revenus paient moins d'impôts et de cotisations que les titulaires de plus hauts revenus. La différence entre les taux bruts de remplacement et nets pour les bas salaires est de 17 % en moyenne.

La plupart des pays retirent des avantages fiscaux aux retraités les plus riches. Cependant, l'Allemagne et les États-Unis sont deux exceptions, accordant des réductions d'impôts à tout l'éventail des revenus (bien que ce soit en train de changer en Allemagne).

L'ajustement des pensions en cours de service afin de refléter les changements de coûts ou de niveau de vie – « *indexation* » – a été pendant longtemps au centre du débat sur la viabilité financière des systèmes de retraite. Presque tous les pays de l'OCDE lient désormais les pensions aux prix à la consommation. Cependant, quelques pays ajustent encore les pensions en fonction des gains moyens, ce qui majore peut-être leur coût de plus de 20 % par rapport à des pensions indexées sur les prix.

Les régimes liés aux rémunérations se caractérisent aussi par la « *revalorisation* ». Il s'agit de procéder à un ajustement des gains antérieurs pour tenir compte des changements de niveau de vie entre le moment où les droits à pension sont acquis et le moment où ils sont liquidés. Jusqu'à une date très récente, on accordait beaucoup moins d'attention à la revalorisation qu'à l'indexation, malgré son impact puissant sur les prestations de retraite. La plupart des pays de l'OCDE réévaluent les gains passés en fonction de la progression des gains dans l'ensemble de l'économie. Mais il y a plusieurs exceptions – la Belgique, la France, la Corée et l'Espagne – pays où les rémunérations antérieures sont revalorisées en fonction des prix. Habituellement, les salaires augmentent plus vite que les prix, de sorte que la revalorisation sur la base des prix mène à des taux de remplacement nettement plus bas que la revalorisation sur la base des rémunérations. La

revalorisation en fonction des prix pourrait se traduire, pour qui a accompli une carrière complète, par une pension inférieure de 40 % à ce qu'elle aurait été si l'on avait pris comme base les salaires.

Le *patrimoine-retraite* – valeur actualisée des futurs versements de pension – est l'indicateur le plus complet des promesses de pension. Il prend en compte le niveau auquel les pensions sont servies, l'âge ouvrant droit à une pension, l'espérance de vie et la façon dont les pensions sont ajustées après la retraite pour refléter la hausse des salaires ou des prix.

Le Luxembourg a le patrimoine-retraite le plus élevé pour un travailleur qui a perçu des revenus moyens équivalant à 18 fois les gains moyens pour les hommes (près de 22 fois pour les femmes, la différence étant imputable à la plus longue espérance de vie des femmes). Ceci équivaut à 587 000 dollars au moment de la retraite, soit près du triple de la moyenne des pays de l'OCDE. Le patrimoine-retraite le plus bas pour qui a perçu un salaire moyen pendant toute la durée de sa vie active se trouve en Irlande, au Mexique, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni et aux États-Unis, où il est six fois moindre que les gains moyens.

Dans la plupart des pays de l'OCDE, l'*âge de départ à la retraite* est de 65 ans. L'Islande et la Norvège ont déjà fixé l'âge normal de la retraite à 67 ans, et les États-Unis vont en faire autant. Les âges ouvrant droit à une pension de retraite sont inférieurs à 65 ans en République tchèque, en France, en Hongrie, en Corée, en République slovaque et en Turquie. La France a des taux de remplacement bruts inférieurs à la moyenne des pays de l'OCDE pour des gains se situant entre 75 et 200 % de la moyenne. Cependant, le patrimoine-retraite dépasse la moyenne de l'OCDE parce que l'âge de départ est relativement bas (60 ans), alors que l'espérance de vie est relativement longue.

L'impact des différences d'*espérance de vie* sur le patrimoine-retraite est assez considérable. Toutes choses étant égales par ailleurs, les pays où l'espérance de vie est faible – Hongrie, Mexique, Pologne, République slovaque et Turquie – pourraient se permettre de verser aux hommes une pension supérieure de 10 % à celle de pays dont les taux de mortalité se situent dans la moyenne de l'OCDE (Allemagne, Italie et Royaume-Uni, par exemple). Par contre, des espérances de vie plus longues accroissent la charge qui pèse sur le système de retraite. Pour les hommes, le patrimoine-retraite est plus élevé de près de 8 %, dans les cinq pays ayant la plus longue espérance de vie, à savoir le Japon, l'Islande, la Norvège, la Suède et la Suisse.

PARTIE I

Suivre les réformes des pensions

Cette partie présente une analyse comparée des droits à pensions. Le premier chapitre présente une typologie des régimes de retraite qui montre les principales caractéristiques des régimes de retraite obligatoires dans les 30 pays de l'OCDE. Au chapitre 2, ce cadre est rempli de comparaisons entre pays des paramètres et règles de tous les types de régimes de retraite. On y trouve aussi des informations sur le traitement des retraités et des revenus de retraite au regard de l'IRPP et des cotisations de sécurité sociale. Le chapitre 3 trace les grandes lignes de la méthodologie et des hypothèses qui ont été faites pour générer des informations comparatives sur les droits à pension. Les chapitres restants contiennent des informations comparatives sur les prestations de retraite. Les chapitres 4 et 5 présentent les principaux résultats concernant les droits à pension dans différents pays. Les chapitres 6 et 7 étendent l'analyse pour fournir des indicateurs plus complets qui sont d'une grande utilité dans le suivi des politiques en matière de retraite. Enfin, les études par pays (partie II) décrivent les systèmes nationaux et donnent d'autres résultats spécifiques à chaque pays sur les droits à pension.

PARTIE I
Chapitre 1

Typologie des régimes de retraite

Il y a eu beaucoup de typologies des systèmes de revenu de retraite et la terminologie utilisée dans ces classifications est devenue très confuse. La typologie qui est peut-être la plus couramment employée est la classification à « trois piliers » de la Banque mondiale (Banque mondiale, 1994) qui distingue « un régime géré par l'État avec participation obligatoire et dont l'objectif limité est de réduire la pauvreté parmi les personnes âgées [premier pilier] ; un système d'épargne obligatoire géré par le secteur privé [deuxième pilier] ; et une épargne volontaire [troisième pilier] ». Mais il s'agit là d'une typologie normative plutôt que descriptive. Par la suite, des analystes ont placé tous les régimes publics dans la première catégorie, même ceux qui sont liés aux rémunérations, ce qui ne correspond certainement pas à la définition du premier pilier. L'ajout le plus récent est le concept de « pilier zéro » qui comprend les dispositifs qui ne sont pas fondés sur des cotisations et qui visent à réduire la pauvreté chez les personnes âgées. Mais on se rapproche là de la définition initiale d'un premier pilier.

L'OCDE a élaboré une taxonomie qui évite de faire référence aux piliers et vise plutôt à mettre au point une classification globale des régimes de retraite, des fonds de pension et des entités propriétaires, qui soit descriptive et cohérente pour un grand nombre de pays ayant des régimes de retraite différents (OCDE, 2004).

L'approche adoptée ici suit cette orientation. Elle s'appuie sur la question de savoir quels sont le rôle et l'objectif de chaque élément du système de retraite. Le cadre comporte deux éléments obligatoires : un élément de redistribution et un élément d'assurance, suivant les deux philosophies évoquées ci-dessus. La composante redistribution est conçue de manière à garantir aux retraités un niveau de vie minimum. La composante assurance est conçue pour permettre aux retraités de conserver un niveau de vie en rapport à celui qu'ils avaient lorsqu'ils travaillaient. La composante volontaire, qu'elle soit individuelle ou fournie par l'employeur, constitue le troisième volet. À l'intérieur de ces groupes, les régimes font l'objet d'une classification complémentaire en fonction de leur forme (régime public ou privé, régime à prestations définies ou à cotisations définies). Cette typologie distingue donc clairement la forme de la fonction et la description de la norme. Le tableau 1.1 récapitule les régimes en vigueur dans 30 pays membres qui se composent d'un premier pilier, la partie « redistributive », et d'un deuxième pilier qui correspond à la fonction « d'assurance ».

1. Premier pilier, retraites redistributives

Tous les pays de l'OCDE ont mis en place des filets de sécurité visant à prévenir la pauvreté des personnes âgées. Ces régimes que nous qualifierons ici de « régimes de premier pilier, redistributifs » peuvent être de quatre types différents : aide sociale, régimes ciblés, régimes de base et retraites minimales dans le cadre des régimes liés au salaire. Tous émanent du secteur public et sont obligatoires.

Dans les régimes de base, la prestation est soit forfaitaire, c'est-à-dire que c'est le même montant qui est versé à tous les retraités, soit dépendante seulement du nombre

Tableau 1.1. **Structure des régimes de pension dans les pays de l'OCDE**

Pilier : fonction	Premier pilier : couverture universelle, redistributive				Deuxième pilier : obligatoire, assurance		
	Public				Public	Privé	
Prestataire						PD	CD
Type	Aide sociale	Ciblé	De base	Minimum	Type	PD	CD
Australie		✓					✓
Autriche		✓			PD		
Belgique		✓		✓	PD		
Canada		✓	✓		PD		
République tchèque	✓		✓	✓	PD		
Danemark		✓	✓		PD /CD		✓
Finlande		✓			PD		
France		✓		✓	PD + points		
Allemagne	✓				Points		
Grèce		✓		✓	PD		
Hongrie				✓	PD		✓
Islande		✓				✓	
Irlande		✓	✓				
Italie	✓				Comptes virtuels		
Japon			✓		PD		
Corée			✓		PD		
Luxembourg	✓		✓	✓	PD		
Mexique		✓					✓
Pays-Bas	✓		✓			✓	
Nouvelle-Zélande			✓				
Norvège		✓	✓		Points		
Pologne				✓	Comptes virtuels		✓
Portugal		✓		✓	PD		
République slovaque				✓	Points		
Espagne				✓	PD		
Suède		✓			Comptes virtuels	✓	✓
Suisse		✓		✓	PD	Crédits définis	
Turquie		✓		✓	PD		
Royaume-Uni		✓	✓	✓	PD		
États-Unis		✓			PD		

PD : Prestation définie.

CD : Cotisation définie.

Notes sur régimes du premier groupe : l'aide sociale fait référence aux programmes généraux qui couvrent aussi les personnes âgées. Ciblé : concerne des régimes spécifiques pour les personnes âgées sous condition de ressources. Les retraites de base correspondent soit à des programmes universels à taux fixe, soit au paiement d'une somme forfaitaire par année de couverture. Les retraites minimales représentent la partie redistributive des régimes liés aux salaires.

Notes sur régimes du deuxième groupe : comprend les régimes quasi obligatoires à large couverture. La France a deux régimes : le régime public et les régimes professionnels obligatoires. Le régime du Danemark est un hybride de prestations définies et de cotisations définies.

d'années d'activité (mais pas des rémunérations passées). Les revenus supplémentaires provenant d'autres sources ne modifient en aucune façon le droit à la retraite de base. Onze pays sont dotés d'un régime de retraite de base¹.

Les plans ciblés, par contre, versent une prestation plus élevée aux retraités pauvres et des prestations réduites à ceux qui sont mieux pourvus. Le ciblage prend trois formes différentes. Dans la première, les prestations peuvent être accordées sous condition de la pension (leur valeur dépendant seulement du niveau de la pension perçue par le retraité), sous condition de revenu au sens plus large (les versements sont réduits si le retraité perçoit, par exemple, des revenus d'épargne) ou sous condition de ressources au sens large

(la pension étant réduite pour tenir compte à la fois des revenus et du patrimoine). On compte 18 pays de l'OCDE dotés de ce type de programme².

Les minimums de retraite sont semblables aux régimes ciblés car ils visent aussi à empêcher les retraites de tomber en dessous d'un certain niveau. Mais le cadre institutionnel et les conditions d'éligibilité sont différents. Les minimums de retraite, tels qu'ils sont définis ici, font partie du deuxième pilier dans la mesure où ils contiennent un élément lié à la rémunération. Habituellement, les retraités doivent avoir versé des cotisations pendant un nombre minimum d'années pour recevoir cette prestation. Les « crédits minimums » dans les régimes liés à la rémunération, tels ceux de la Belgique et du Royaume-Uni, ont un effet similaire : pour les travailleurs ayant des gains très faibles, les prestations sont calculées comme s'ils avaient gagné davantage.

Enfin, cinq pays n'ont pas de programme spécifique, ciblé, pour les personnes âgées. Dans ces cas là, les personnes âgées les plus démunies ont droit aux mêmes prestations générales d'aide sociale que celles dont dispose l'ensemble de la population.

La moitié des pays de l'OCDE s'en tiennent à un instrument principal pour prévenir la pauvreté chez les personnes âgées, l'autre moitié combinant deux ou trois régimes.

2. Deuxième pilier, retraites obligatoires à caractère d'assurance

Dans cette typologie des régimes de retraite, le deuxième pilier joue un rôle « d'assurance ». Il vise à ce que les retraités aient un taux de remplacement adéquat (revenu de retraite par rapport à la rémunération perçue avant la retraite) et pas seulement un niveau de vie fixé en termes absolus au-dessus du seuil de pauvreté. Comme le premier pilier, le deuxième pilier est obligatoire. Seules l'Irlande et la Nouvelle-Zélande n'ont aucune disposition obligatoire relevant du deuxième pilier.

Quelque 17 pays ont des régimes publics à prestations définies (PD), ce qui en fait de loin la forme la plus courante de régime d'assurance-retraite dans les pays de l'OCDE. Dans les régimes à prestations définies, le montant que percevra le retraité dépend du nombre d'années de versement de cotisations pendant toute sa vie active et, dans une certaine mesure, de la rémunération de son travail.

La deuxième forme la plus courante de régime d'assurance-retraite est le régime à cotisations définies (CD). Dans ce régime, chaque travailleur a un compte individuel d'épargne et de placement alimenté par des cotisations, et le capital accumulé est habituellement converti en flux de revenu versé sous forme de pension à la retraite ; les retraits de sommes fixes (sorties en capital) sont rarement autorisés. En général, le capital doit être employé à l'achat d'une « rente » dont le versement est garanti jusqu'au décès de l'assuré, assortie de certaines conditions (telles que l'indexation des prestations et le versement d'une pension de réversion au conjoint survivant).

Les régimes à cotisations définies peuvent être organisés de différentes façons. En Australie, les employeurs doivent couvrir leurs salariés au moyen d'un fonds sectoriel ou d'une société de services financiers. En Hongrie, au Mexique et en Pologne, les régimes de retraite sont strictement individuels : les travailleurs choisissent un prestataire indépendamment de toute intervention de l'employeur. En Suède, les travailleurs ne versent qu'une petite cotisation sur des comptes individuels obligatoires. Ils ont un large choix pour placer leur épargne. Un organisme public joue le rôle de chambre de compensation et d'intermédiaire entre les travailleurs et les gestionnaires de fonds. En Suède toujours, il est prévu un dispositif complémentaire à cotisations définies pour la

plupart des travailleurs dans le cadre des plans régimes professionnels quasi-obligatoires. Au Danemark, les placements dans le cadre du plan national d'épargne retraite sont gérés centralement, mais avec possibilité de choisir son portefeuille à compter de 2005.

Enfin, certains pays ont des régimes liés aux salaires qui ne suivent pas le modèle « traditionnel » à prestations définies. D'abord, il y a les systèmes à points : les régimes professionnels français et les régimes publics allemand, norvégien et slovaque. Les travailleurs acquièrent des points de retraite sur la base de leur rémunération individuelle pour chaque année de cotisations. À la retraite, la somme des points de retraite est multipliée par la valeur du point et convertie en versement régulier d'une pension.

Il y a aussi les systèmes de comptes fictifs, les régimes publics d'Italie, de Pologne et de Suède : on enregistre les cotisations de chaque travailleur dans un compte individuel et on applique un taux de rendement à tous les comptes. Ces comptes sont « virtuels » ou « fictifs » en ce sens qu'aussi bien les entrées de cotisations que les intérêts versés n'existent que sur les livres de l'institution qui les gère. À la retraite, le capital accumulé sur chaque compte est converti en flux de versements de pension au moyen d'une formule basée sur l'espérance de vie au moment de la retraite.

En Suisse, les cotisations obligatoires aux régimes professionnels font penser à première vue à un régime à cotisations définies, car les individus et leur employeur doivent verser un taux de cotisation qui varie avec l'âge. Mais l'État fixe le taux de rendement minimum que le système doit verser et un taux obligatoire de conversion en rente. Il s'agit donc d'un système qui ressemble plutôt à un plan à prestations définies.

Notes

1. On notera que la Corée est incluse ici parce que son régime de retraite liée à la rémunération comporte un élément forfaitaire qui verse un pourcentage du revenu moyen à l'échelle de l'économie tout entière pour chaque année de cotisation.
2. Quelques pays, comme le Mexique, qualifient une partie de leur système de retraite de « minimum de retraite ». Mais comme il s'agit d'un régime distinct du second pilier, il est classé ici en tant que régime « ciblé ».

PARTIE I

Chapitre 2

**Comparaison des paramètres
des régimes de retraite**

Les principales caractéristiques des systèmes de retraite des pays membres de l'OCDE sont résumés au tableau 2.1 qui suit la typologie du chapitre 1 (tableau 1.1) en divisant les systèmes de retraite en deux groupes. Le résumé laisse nécessairement de côté beaucoup de détails institutionnels. On trouvera des descriptions plus complètes dans les études par pays (partie II).

1. Premier pilier, régimes redistributifs

Le niveau des prestations dans les régimes redistributifs du premier groupe s'exprime en pourcentage des rémunérations moyennes dans chaque pays. (La section 4 du chapitre 3 contient les chiffres des rémunérations moyennes et en indique les sources.)

Dans les cas correspondant aux régimes de retraite minimum et de base, on a indiqué les droits dont bénéficie une personne entrant dans la vie active à l'âge de 20 ans et travaillant sans interruption jusqu'à l'âge normal de départ à la retraite. Dans la plupart des pays de l'OCDE, cet âge est de 65 ans. Le niveau d'aide sociale n'est indiqué que s'il n'y a pas de régime spécifique, ciblé sur les retraités pauvres. (Seules les personnes ayant travaillé sans interruption à de très bas salaires auront droit aux programmes ciblés et d'aide sociale ; la majorité des bénéficiaires seront ceux qui ont eu un parcours professionnel bref et ponctué d'interruptions.) La dernière ligne montre la pension totale du premier pilier à laquelle aurait droit un travailleur ayant achevé une carrière complète. C'est intéressant parce que, dans certains cas, les travailleurs peuvent recevoir plusieurs types de pension du premier pilier en même temps, alors que dans d'autres cas ils n'ont droit qu'à l'un des programmes.

La pension de retraite minimum est en moyenne, dans les pays de l'OCDE, légèrement inférieure à 29 % du salaire moyen. La pension minimum en République tchèque est exceptionnellement basse (12 %). La retraite de base au Japon, la retraite minimum au Mexique et le régime ciblé aux États-Unis sont aussi assez faibles, les prestations ne dépassant pas un cinquième du salaire moyen. À l'opposé, le Luxembourg et le Portugal ont des minimums de retraite qui dépassent largement 40 % des rémunérations moyennes. La retraite minimum en Grèce, le plan ciblé en Autriche et les points de retraite minimum en Belgique sont aussi élevés par rapport à d'autres pays de l'OCDE.

2. Deuxième pilier, régimes liés au salaire

En ce qui concerne le deuxième pilier, à caractère d'assurance, on indique d'abord le type de régime lié à la rémunération qui est offert : prestations définies, points ou comptes fictifs. Le principal paramètre auquel sont imputables les différences de valeur de ces régimes est le taux d'acquisition des droits par année de cotisation, c'est-à-dire le rythme auquel un travailleur acquiert des droits à pension pour chaque année de couverture. Le taux d'acquisition est exprimé en pourcentage de la rémunération « couverte » par le régime de retraite. La plupart des régimes prennent en compte seulement une partie de la rémunération pour calculer les prestations de retraite. Souvent, les cotisations au régime

Tableau 2.1. **Résumé des paramètres des régimes de pension**

	Australie	Autriche	Belgique	Canada	Rép. tchèque	Danemark	Finlande	France	Allemagne	Grèce	Hongrie	Islande	Irlande	Italie	Japon
1^{er} pilier															
<i>(% salaire moyen)</i>															
Aide sociale	-	-	-	-	10	-	-	-	24	-	-	-	-	22	-
Ciblé	23	37	23	16	-	17	21	31	-	12	-	25 ⁸	28	-	-
De base	-	-	-	14	8	17	-	-	-	-	-	-	31	-	19
Minimum	-	-	38 ¹	-	12	-	-	29	-	40	22	-	-	-	-
Total des droits	23	37	38	30	12	34	21	31	24	40	22	25	31	22	19
<i>(carrière complète)</i>															
2^e pilier															
Lié au salaire															
Type	Aucun	PD	PD	PD	PD	PD/CD	PD	PD/points	Points	PD	PD	PD	Aucun	N. acs	PD
Taux d'acquisition (% salaire indiv.)	-	1.78	1.50	0.63	0.45 [w] ²		1.5 [a] ⁴	1.75 [w] ^{5, 6}	1.00	2.57 ⁵	1.22	1.40	-		0.71
Cotisations définies															
Taux de cotisation															
(% salaire indiv.)	9	-	-	-	-	1	-	-	-	-	8	-	-	-	-
Plafonds															
<i>(% salaire indiv.)</i>															
Public	-	164	129	100	Aucun	-	-	128	164	325 ⁷	220	-	-	357	175
Privé/profess.	234	-	-	-	-	-	Aucun	385	-	-	220	Aucun	-	-	-
Âge de départ à la retraite															
Normal	65	65	65	65	63	65	65	60	65	65	62	67	66	65	65
<i>(femmes)</i>		60			59-63 ³										
Anticipé	55		60	60	60		60		63	57			65	60	60
<i>(femmes)</i>					56-60 ³										

Notes relatives au tableau 2.1 (voir aussi les études par pays, partie II, pour plus de détails) :

Les paramètres sont basés sur les valeurs de 2002 mais tiennent compte tous les changements de législation, même s'ils prennent effet ultérieurement.

L'âge de départ à la retraite pour les femmes n'apparaît que s'il est différent de celui des hommes. L'âge de départ anticipé n'est indiqué que si pertinent.

CD : Cotisation définie.

N. acs : Comptes fictifs.

PD : Prestation définie.

- = non pertinent.

[w] = varie avec le salaire.

[y] = varie avec les années de service.

[a] = varie avec l'âge.

Tableau 2.1. **Résumé des paramètres des régimes de pension (suite)**

	Corée	Luxembourg	Mexique	Pays-Bas	Nlle-Zélande	Norvège	Pologne	Portugal	Rép. slovaque	Espagne	Suède	Suisse	Turquie	Royaume-Uni	États-Unis
1^{er} pilier															
<i>(% salaire moyen)</i>															
Aide sociale	-	36	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ciblé	-	-	19	34	-	33	-	20	-	-	34	26	6	26	20
De base	30	12	-	34	38	18	-	-	-	-	-	-	-	20	-
Minimum	-	46	-	-	-	-	24	44	*22	33	-	19	28	13 ¹	-
Total des droits	30	46	19	34	38	33	24	44	22	33	34	26	28	33	20
<i>(carrière complète)</i>															
2^e pilier															
Lié au salaire															
Type	PD	PD	Aucun	PD	Aucun	Points	N. acs	PD	points	PD	N. acs	PD	PD	PD	PD
Taux d'acquisition (% salaire indiv.)	0.75	1.85 [y] ⁹	-	1.75 ¹¹	-	1.05 [w] ¹²	0.67	2.25 [w] ²	1.19	3.0 [y] ¹³	1.21 [w] ^{5,6}	[w/a]	2.0 [y] ¹³	0.89 [w]	0.91 [w] ²
Cotisations définies															
Taux de cotisation (% salaire indiv.)	-	-	6.5 ¹⁰	-	-	-	7.3	-	-	-	4.5 ⁵	-	-	-	-
Plafonds															
<i>(% salaire moyen)</i>															
Public	189	240 ⁷	-	-	-	219	245	Aucun	300	189	132	116	173	156	262
Privé/profess.	-	-	482	Aucun	-	-	-	-	-	-	367	116	-	-	-
Âge de départ à la retraite															
Normal	60	65	65	65	65	67	65	65	62	65	65	65	60	65	67
<i>(femmes)</i>			60					60				64	58		
Anticipé	55	57		60				55		60	61	63			62
<i>(femmes)</i>												62			

1. Belgique, Royaume-Uni : pension minimum calculée à partir du crédit minimum.
2. République tchèque, Portugal, États-Unis : taux d'acquisition plus élevés pour les bas salaires, taux d'acquisition plus bas pour les rémunérations élevées.
3. République tchèque : l'âge de départ à la retraite des femmes varie avec le nombre d'enfants.
4. Finlande : les taux d'acquisition augmentent avec l'âge.
5. France, Grèce, Suède : les chiffres indiqués combinent deux programmes différents (régimes publics et professionnels).
6. France, Suède : taux d'acquisition d'autant plus élevés que les salaires sont élevés.
7. Grèce : plafond effectif calculé à partir de la pension maximum.
8. Islande : inclut trois programmes différents (retraite de base et deux suppléments).
9. Luxembourg : taux d'acquisition d'autant plus élevé que la période de cotisation est longue.
10. Mexique : cotisation supplémentaire de 5.5 % du salaire minimum.
11. Pays-Bas : le taux d'acquisition varie d'un régime professionnel à l'autre.
12. Norvège : taux d'acquisition plus bas pour les salaires élevés.
13. Espagne, Turquie : taux d'acquisition plus élevé pendant les premières années de service, plus bas ensuite.

Source : À partir d'informations fournies par les autorités nationales.

de retraite sont prélevées sur une partie seulement de la rémunération. Ces plafonds se justifient ainsi : on considère que les travailleurs à revenus élevés peuvent se constituer une épargne individuelle s'ils veulent parvenir à un taux de remplacement élevé.

Seuls quatre pays (Australie, Irlande, Mexique et Nouvelle-Zélande) n'ont pas de régime du deuxième pilier, lié au salaire. La plupart des pays ont des régimes traditionnels à prestations définies pour lesquels les taux d'acquisition des droits à pension peuvent être calculés directement. Pour les autres types de régimes liés au salaire – systèmes de points et comptes fictifs – il est également possible de calculer un taux d'acquisition « effectif ».

Dans les systèmes de points, comme le régime public allemand, les régimes professionnels français et le nouveau système de retraite publique slovaque, le taux d'acquisition effectif qui apparaît dans le tableau 2.1 est le rapport entre le coût d'un point de retraite et la valeur du point de retraite, exprimé en pourcentage de la rémunération individuelle. Comme le taux d'acquisition dans les régimes à prestations définies, cela indique le montant acquis chaque année en pourcentage des gains de cette année là. On trouvera les détails de ce calcul dans l'annexe I.1.

Dans les systèmes de comptes fictifs, le taux d'acquisition effectif est calculé à peu près de la même manière. Là encore, ce ratio indique le droit annuel à pension en proportion des gains d'une année donnée. Ce calcul est décrit aussi en détail à l'annexe I.1.

Dans un peu moins de la moitié des pays qui ont des régimes liés au salaire (des trois types), les taux d'acquisition sont linéaires, c'est-à-dire qu'un seul taux (pourcentage) s'applique à l'ensemble des rémunérations prises en compte et à toutes les années couvertes. Dans les autres pays, le droit à pension acquis chaque année varie, soit avec la rémunération de l'individu, soit avec le nombre d'années de cotisation, soit avec l'âge. Le tableau 2.1 montre un taux d'acquisition « typique » dans ces différents cas ; on trouvera plus de détails dans les études par pays (partie II).

Dans sept cas, le taux d'acquisition varie avec la rémunération (indiqué dans le tableau 2.1 par [w]). Dans les régimes publics de la République tchèque, de la Suisse, du Portugal et des États-Unis, la structure est progressive, les taux de remplacement étant plus élevés pour les travailleurs dont les revenus ont été les plus faibles. Au Royaume-Uni, la courbe des taux d'acquisition est en U, très élevée pour les faibles revenus, puis elle descend, et enfin elle remonte. En France et en Suède, les régimes professionnels sont conçus de façon à compenser la redistribution assurée par le régime public ; le taux de remplacement est plus élevé pour les hauts salaires sur la partie de la rémunération qui se situe au-dessus du plafond du régime public.

Dans les plans professionnels de Finlande et de Suisse, le taux d'acquisition des droits à pension augmente avec l'âge (indiqué par [a]).

Trois pays ont des taux d'acquisition qui varient avec le nombre d'années de service ([y]). Au Luxembourg, le taux d'acquisition augmente avec le nombre d'années de cotisation. En Espagne et en Turquie, il existe trois taux d'acquisition. Le schéma est inverse de celui du Luxembourg, en ce sens que le taux d'acquisition est au plus haut pendant les premières années de couverture et il diminue au fil du temps.

3. Mesure et valorisation des rémunérations dans les régimes liés à la rémunération

Dans les régimes liés à la rémunération, deux mécanismes importants influencent grandement le niveau des prestations que recevront finalement les retraités. Le premier est la mesure des rémunérations individuelles utilisée dans la formule de calcul de la retraite. Dans ces régimes, les droits sont calculés en fonction de la rémunération passée du travailleur, mais la façon dont celle-ci est mesurée diffère d'un pays à l'autre. On peut prendre en compte, par exemple, les salaires de fin de carrière, une moyenne sur toute la durée de la vie active, ou un certain nombre des meilleures années. Lorsque la rémunération individuelle augmente au cours d'une carrière, comme c'est souvent le cas, le fait de prendre comme référence la rémunération de la dernière ou des dernières années se traduira par une retraite plus élevée que si l'on prenait en compte les premières années de travail, lorsque la rémunération était beaucoup plus faible.

Le deuxième mécanisme est la revalorisation qu'on oublie souvent dans l'analyse des politiques en matière de retraite, alors qu'elle influence considérablement les droits à pension. Les gains antérieurs sont « revalorisés » pour prendre en compte les changements de niveau de vie entre le moment où les droits à pension sont acquis et le moment où ils sont liquidés. Dans les régimes où l'on prend en compte le salaire final, cette revalorisation n'est évidemment pas nécessaire, mais elle est courante dans les régimes où les prestations se basent sur la rémunération pendant une longue période. Les deux règles sont résumées au tableau 2.2. Encore une fois, on trouvera plus de détails dans les études par pays (partie II).

Sur les 25 pays à régime lié au salaire, 20 utilisent la rémunération moyenne sur toute la durée de la vie active (ou une formule proche) comme mesure des gains pour calculer les prestations de retraite. Ce qui veut dire que toutes (ou presque toutes) les années de rémunération antérieures comptent pour déterminer les droits à pension. Font exception à cette règle les régimes publics de France, Grèce, Portugal et Espagne, le régime à points de la Norvège et le régime professionnel de la Suède, pays dans lesquels on fait la moyenne des gains sur de plus courtes périodes. Certains pays sont en train de passer à des moyennes établies sur des périodes plus longues pour calculer les prestations (Autriche, Finlande, Hongrie et Portugal).

Le tableau 2.2 indique dans la dernière colonne les règles de revalorisation – et les mesures équivalentes pour les comptes fictifs et les systèmes à points¹. Dans 14 pays, les gains antérieurs sont revalorisés en proportion de la hausse des salaires (ou presque, comme aux États-Unis). En Italie et en Turquie, les ajustements sont liés à une mesure de la croissance du PIB. La revalorisation s'effectue sur la base des prix uniquement en Belgique et en France (régime public et plans professionnels) tandis qu'en Espagne, en Finlande, en Pologne et au Portugal, la revalorisation utilise les salaires et les prix.

La politique de revalorisation peut avoir une lourde incidence sur les droits à pension en raison de l'effet « intérêt composé ». Selon les hypothèses économiques de base utilisées dans ce rapport – c'est-à-dire hausse des salaires réels de 2 % et hausse des prix de 2.5 % – la revalorisation sur la base des prix pour une carrière complète (entre 20 et 65 ans) se traduirait par une retraite qui serait inférieure de 40 % à celle que donnerait un système d'ajustement complet de la rémunération des années antérieures sur les gains moyens dans l'ensemble de l'économie.

Tableau 2.2. **Mesure et revalorisation des rémunérations – régimes liés au salaire**

	Mesure de la rémunération individuelle	Revalorisation de la rémunération des années antérieures
Australie	–	–
Autriche	15 meilleures années, passant à 40	À décider (rémunération moyenne probable)
Belgique	Moyenne sur toute la durée de la vie active	Prix
Canada	Moyenne sur toute la durée de la vie active, à l'exclusion de 15 % des moins bonnes années	Salaire moyen
République tchèque	Depuis 1985, passant à 30 ans	Salaire moyen
Danemark	–	–
Finlande	Dix dernières années, passant à une moyenne sur toute la durée de la vie active	50 % prix/salaire moyen, passant à 20 %/80 %
France	20 meilleures années, passant à 25 (public) Moyenne sur toute la durée de la vie active (points ARRCO)	Prix (public) Prix (ARRCO)
Allemagne	Moyenne sur toute la durée de la vie active (points)	Gains moyens, ajustés pour tenir compte des changements de taux de cotisation et d'une éventuelle contribution à un régime de retraite volontaire
Grèce	Cinq dernières années	Hausse des retraites des salariés du secteur public
Hongrie	Depuis 1988, passant à une moyenne sur toute la durée de la vie active	Gains moyens
Islande	Moyenne sur toute la durée de la vie active (professionnelle)	Prix
Irlande	–	–
Italie	Moyenne sur toute la durée de la vie active (comptes fictifs)	Moyenne mobile de la croissance du PIB nominal sur cinq ans
Japon	Moyenne sur toute la durée de la vie active	Gains moyens
Corée	Moyenne sur toute la durée de la vie active	Prix
Luxembourg	Moyenne sur toute la durée de la vie active	Gains moyens
Mexique	–	–
Pays-Bas	Moyenne sur toute la durée de la vie active pour environ deux tiers et période finale pour un tiers des régimes (professionnels)	En général, gains moyens (professionnels)
Nouvelle-Zélande	–	–
Norvège	20 meilleures années (points)	Gains moyens
Pologne	Moyenne sur toute la durée de la vie active (comptes fictifs)	Prix + 75 % de la hausse réelle de la masse salariale ; à partir de 2004, croissance réelle de la masse salariale, mais au moins hausse des prix
Portugal	Dix meilleures années sur les 15 dernières, passant à une moyenne sur toute la durée de la vie active	75 % prix et 25 % gains moyens avec croissance réelle maximum de 0.5 %
République slovaque	Moyenne sur toute la durée de la vie active (points)	Gains moyens
Espagne	15 dernières années	Prix jusqu'à deux ans avant la retraite
Suède	Moyenne sur toute la durée de la vie active (comptes fictifs)	Gains moyens avec ajustement potentiel pour évolution démographique (comptes fictifs)
	Dernier salaire (régime professionnel)	Pas de revalorisation – salaire final
Suisse	Moyenne sur toute la durée de la vie active (régime public)	Gains moyens
	Moyenne sur toute la durée de la vie active (régime professionnel)	Taux d'intérêt minimum spécifié
Turquie	Moyenne sur toute la durée de la vie active	Croissance nominale du PIB
Royaume-Uni	Moyenne sur toute la durée de la vie active	Gains moyens
États-Unis	35 meilleures années	Gains moyens jusqu'à l'âge de 60 ans ; prix de 62 à 67 ans

– = pays n'ayant pas de régime lié au salaire.

Source : À partir d'informations fournies par les autorités nationales.

4. Régimes à cotisations définies

Parmi les pays de l'OCDE, l'Australie a le plus grand régime obligatoire à cotisations définies (CD) : les employeurs doivent verser 9 % de la rémunération de leurs salariés sur des comptes de retraite. Au Mexique, la cotisation représente 6.5 % de la rémunération, l'État versant 5.5 % du salaire minimum sur tous les comptes. Pour un salarié moyen, la cotisation totale atteint 7.1 % des gains, semblable au taux de cotisation de la Pologne (7.3 %). La Hongrie a des cotisations légèrement plus élevées (8 % du salaire). Au Danemark et en Suède, les taux des cotisations obligatoires sont beaucoup plus bas. Le régime d'épargne du Danemark exige des cotisations d'à peine 1 % des gains, mais les plans de retraite professionnels à CD (qui couvrent la grande majorité des salariés) ont des taux de cotisation qui varient entre 9 et 17 %. En Suède, où l'on a deux programmes à CD, le régime obligatoire exige des cotisations de 2.5 % des gains et le plan professionnel de 2 %.

5. Plafonds sur les gains ouvrant droit à une pension de retraite

La plupart des pays n'exigent pas des salariés à hauts revenus qu'ils contribuent au régime de retraite sur la totalité de leurs gains. Habituellement, une limite est fixée à la rémunération, employée à la fois pour calculer les cotisations et les prestations. Ce plafonnement des salaires couverts par le système de retraite a un effet important sur la structure, la taille et le coût des systèmes du deuxième pilier. Des plafonds élevés ou l'absence de plafond signifient que les salariés à haut revenu bénéficient d'un taux de remplacement élevé et qu'il n'est pas indispensable de recourir à des régimes volontaires de pensions privées.

Le plafond moyen sur les retraites publiques de 19 pays est égal à 183 % des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière². En plus des pays qui n'ont pas de plafond, l'Italie a fixé un plafonnement de la rémunération prise en compte pour la retraite qui est très élevé par rapport à la rémunération moyenne. En revanche, le plafond canadien est exceptionnellement bas, se situant à peu près au niveau des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière. La Belgique, la France et la Suède ont aussi des plafonds relativement bas, de l'ordre de 125-135 % des gains moyens. Dans ces pays, environ 15 à 20 % de la population active gagne plus que le plafond du régime public.

Le tableau 2.1 donne aussi les plafonds des régimes de retraite privés obligatoires et des régimes publics, professionnels, en France et en Finlande. Sur les dix pays dotés de ce type de programme, trois n'ont pas de plafonnement : la Finlande, l'Islande et les Pays-Bas. En France et en Suède, les plafonds des plans professionnels sont égaux respectivement à trois et 2.8 fois le plafond des rémunérations ouvrant droit à pension dans le programme public (équivalent à bien plus de 3½ fois les gains moyens à l'échelle de l'ensemble de l'économie). Au Mexique, le plafond des cotisations obligatoires au régime à cotisations définies est aussi relativement élevé, se situant à près de cinq fois les gains moyens.

Il est possible de calculer un plafond global sur les retraites obligatoires, y compris, le cas échéant, les régimes obligatoires privés et professionnels. Il se situe aux alentours de 225 % des gains moyens dans 21 pays, ce qui est nettement supérieur aux 183 % de plafond moyen sur les seuls régimes publics.

6. Âges ouvrant droit aux prestations de retraite

Le tableau 2.1 montre que la majorité des pays membres de l'OCDE a un âge normal de la retraite qui est de 65 ans pour les hommes. Pour les femmes, cet âge est encore plus bas

dans plusieurs pays mais, dans la plupart d'entre eux, il sera porté progressivement au niveau de celui des hommes (Belgique, Hongrie et Royaume-Uni). L'Islande, la Norvège et les États-Unis se distinguent avec un âge normal de la retraite de 67 ans. À l'autre extrême, la France et la Turquie sont les seuls pays qui permettent de partir normalement à 60 ans. Les deux tiers des pays membres de l'OCDE ont des dispositions spéciales concernant la retraite anticipée³.

7. Indexation des pensions en cours de service

L'indexation fait référence à la politique de revalorisation des versements de pensions à compter du jour de l'ouverture des droits à pension. En général, les prestations de retraite sont ajustées sur la base d'un indice des prix à la consommation, bien que dans certains cas les ajustements tiennent également compte des variations du salaire moyen.

Peu de pays avaient défini des règles formelles d'indexation lorsque les régimes de retraite ont été institués. Mais la forte inflation des années 70 a incité la plupart des pays à adopter des procédures automatiques⁴. On note encore quelques cas d'ajustements laissés à l'appréciation de l'autorité compétente, notamment pour les prestations de type « aide sociale » et pour celles qui sont liées au salaire minimum.

Cependant, la plupart des régimes sont indexés sur les prix. De nombreux pays sont passés d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix dans les années 80 et 90, dans un souci de réduction des coûts (car les salaires ont augmenté plus vite que les prix dans presque tous les pays). Avec l'indexation sur les prix, le pouvoir d'achat des pensions est préservé, mais avec le temps le niveau de vie des retraités baisse par rapport à celui des actifs.

Quelques pays comme la Finlande, la Hongrie, la Pologne et la République slovaque ont adopté un système mixte, indexé à la fois sur les prix et les salaires, à l'instar de la Suisse qui a été la première à le faire. Le tableau 2.3 donne une vue d'ensemble des procédures d'ajustement des versements de pensions, à la fois par pays et par programme de retraite.

8. Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les impôts sur le revenu et, généralement, les cotisations sociales prélevées sur les retraités ont un impact important sur les revenus nets de pension par rapport aux gains durant la vie active⁵. Souvent, les retraités ne versent pas de cotisation à la sécurité sociale. L'impôt sur le revenu des personnes physiques est progressif : le taux d'imposition moyen sur le revenu de retraite (plus bas) sera inférieur au taux d'imposition sur le revenu d'activité (plus élevé), car les taux de remplacement sont presque toujours inférieurs à 100 %. En outre, la plupart des systèmes d'impôt sur le revenu accordent un régime préférentiel aux revenus sous forme de pension de retraite (en exonérant tout ou partie de l'impôt sur le revenu) ou aux retraités (accordant des allègements supplémentaires, des crédits ou des tranches à taux zéro aux personnes âgées). Les taux de remplacement nets d'impôts et cotisations sont plus élevés que les taux bruts de remplacement.

Les caractéristiques pertinentes des impôts sur le revenu des personnes physiques et des cotisations de sécurité sociale se divisent en trois catégories :

- Allègements fiscaux et crédits d'impôt en fonction de l'âge, qui dépassent ceux dont disposent les contribuables en âge de travailler. Dans de nombreux cas, ces avantages sont ciblés sur ceux dont les revenus sont modestes et sont retirés lorsque les revenus augmentent.

Tableau 2.3. **Procédures d'ajustement des pensions en cours de service, par pays et par régime**

Pourcentage de l'ajustement total lié aux prix ou aux salaires

	Régime	Prix	Salaires	Autres/notes
Australie	Ciblé		100	
	Cotisations définies			<i>Choix individuel</i>
Autriche	Lié aux gains			<i>À discrétion ; prix supposés dans la modélisation</i>
Belgique	Aide sociale	100		<i>L'indice des prix exclut l'alcool, les cigarettes et le carburant ; augmente seulement si l'inflation dépasse 2 %</i>
	Minimum de retraite	100		
	Lié aux gains	100		
Canada	Ciblé	100		
	De base	100		
	Lié aux gains	100		
République tchèque	De base	67	33	<i>Ajustement aux prix plus augmentations d'au moins un tiers de la croissance des salaires réels</i>
	Lié aux gains	67	33	
	Minimum	100		
Danemark	Ciblé		100	
	De base		100	
	ATP			<i>À discrétion</i>
	Cotisations définies			<i>Primes périodiques</i>
Finlande	De base	100		
	Lié aux gains	80	20	
France	Ciblé		100	
	Minimum	100		
	Lié aux gains	100		
	Professionnel	100		<i>Pas de procédure automatique, mais pratique récente</i>
Allemagne	Aide sociale			<i>À discrétion</i>
	Lié aux gains		100	<i>Salaires nets des cotisations de retraite</i>
Grèce	Minimum		100	
	Ciblé			<i>À discrétion</i>
	Lié aux gains			<i>À discrétion</i>
Hongrie	Minimum	50	50	
	Lié aux gains	50	50	
	Cotisations définies	50	50	
Islande	Ciblé		100	<i>Alignement sur traitements du secteur public</i>
	Professionnel	100		<i>Valorisation (minimum légal)</i>
Irlande	Ciblé		100	
	Retraite de base		100	
Italie	Aide sociale			<i>À discrétion</i>
	Lié aux gains	75-100		<i>Hausse de 75 à 100 % d'indexation sur les prix, selon le niveau de la pension</i>
Japon	De base	100		
	Lié aux gains	100		
Corée	Lié aux gains	100		
Luxembourg	Aide sociale			<i>À discrétion</i>
	De base		100	<i>Au moins prix ayant subi une hausse exceptionnelle liée à la hausse des salaires</i>
	Minimum		100	
	Lié aux gains		100	
Mexique	Minimum	100		<i>Égal à la valeur réelle du salaire minimum de 1997</i>
	Cotisations définies	100		<i>Chacun peut aussi choisir un retrait progressif</i>
Pays-Bas	De base		100	<i>Salaire minimum net</i>
	Professionnel		100	<i>Pas d'obligation légale, mais coutume</i>
Nouvelle-Zélande	De base		100	
Norvège	Ciblé		100	
	De base		100	
	Lié aux gains		100	

Tableau 2.3. **Procédures d'ajustement des pensions en cours de service, par pays et par régime (suite)**

Pourcentage de l'ajustement total lié aux prix ou aux salaires

	Régime	Prix	Salaires	Autres/notes
Pologne	Minimum	80	20	
	Cotisations définies	100		
Portugal	Ciblé			<i>Augmentations à discrétion ; récemment au-dessus des prix</i>
	Minimum		100	<i>Salairé minimum net des cotisations</i>
	Lié aux gains	100		
République slovaque	Lié aux gains	50	50	
Espagne	Lié aux gains	100		
Suède	Ciblé	100		
	Lié aux gains			<i>Gains bruts moins « norme de croissance » de 1.6 %</i>
	Professionnel		100	
Suisse	Ciblé	50	50	
	Lié aux gains	50	50	
	Professionnel			<i>À discrétion</i>
Turquie	Ciblé	100		
	Lié aux gains	100		
Royaume-Uni	Ciblé			<i>Prix ou plus ; jusqu'aux salaires si possible étant donné la situation budgétaire</i>
	De base	100		
	Lié aux gains	100		
États-Unis	Ciblé	100		
	Lié aux gains	100		

Source : À partir d'informations fournies par les autorités nationales.

- Dégrèvements pour tout ou partie du revenu perçu sous forme de pension. Plusieurs pays exonèrent totalement ou partiellement de l'impôt sur le revenu les retraites versées par des régimes publics. Et dans certains cas, les pensions modestes versées par le secteur privé bénéficient d'un régime fiscal favorable.
- Les cotisations de sécurité sociale sont généralement prélevées sur les revenus salariaux⁶, et non sur les prestations de pension. Cependant, certains pays exigent des retraités qu'ils cotisent pour l'assurance maladie et l'assurance dépendance, ou pour l'assurance du conjoint survivant.

Le tableau 2.4 donne une vue d'ensemble des trois catégories d'avantages concédés dans les 30 pays de l'OCDE. Bien que le tableau tienne compte des avantages concernant les flux de revenus provenant des régimes de retraite privés, il exclut, par exemple, les avantages consentis sur les sorties en rente provenant de plans de retraite personnels ou professionnels. En outre, d'autres aspects du régime fiscal des pensions privées (tels que le traitement des cotisations et des retours sur investissement au niveau du fonds) ne sont pas pris en compte dans ce tableau.

Tableau 2.4. **Catégories d'avantages concédés aux retraités**

	Allègements fiscaux ou crédits d'impôt accrus	Exonération totale ou partielle de l'impôt sur le revenu	Paiement de cotisations de sécurité sociale par les retraités
Australie	✓		–
Autriche			Faible
Belgique	✓		Faible
Canada	✓	✓	Aucun
République tchèque	✓		Aucun
Danemark		✓	Aucun
Finlande	✓		Faible
France		✓	Faible
Allemagne		✓	Faible
Grèce			Aucun
Hongrie		✓	Aucun
Islande			Aucun
Irlande	✓		Aucun
Italie	✓	✓	Aucun
Japon	✓		Faible
Corée	✓	✓	Aucun
Luxembourg	✓		Faible
Mexique	✓		Aucun
Pays-Bas	✓		Faible
Nouvelle-Zélande			–
Norvège	✓	✓	Faible
Pologne			Faible
Portugal			Aucun
République slovaque			Aucun
Espagne			Aucun
Suède			Aucun
Suisse			Aucun
Turquie		✓	Aucun
Royaume-Uni	✓		Aucun
États-Unis	✓	✓	Aucun

Source : À partir d'informations fournies par les autorités nationales.

Notes

1. Il existe aussi des ajustements liés à la revalorisation dans les différentes variantes des régimes liés au salaire. Dans les comptes fictifs, l'exact corollaire de la revalorisation est le taux d'intérêt fictif appliqué qui, encore une fois, ajuste les prestations entre le moment où les droits sont acquis et le moment où les prestations sont dues. Les procédures visant à revaloriser le point de retraite dans les systèmes à points ont le même effet (voir le raisonnement détaillé en annexe I.1).
2. Sont exclus les huit pays où il n'y a pas de régime public de retraite pour lequel un plafond serait pertinent (tels les programmes de base ou ciblés), ainsi que les trois pays qui n'ont pas de plafond sur les gains ouvrant droit à une pension dans le cadre d'un régime public.
3. Des travaux préliminaires sur la valeur des prestations de pension à différents âges de la retraite ont été publiés dans Casey *et al.* (2003) et par l'OCDE (2001).
4. Voir Weaver (1988). En pratique, l'accroissement des prestations s'est souvent écarté de ce qui était prévu dans la réglementation : voir Vordring et Goudswaard (1997).
5. Voir Whiteford (1995) pour un examen de ces questions.
6. Certaines cotisations sociales sont assises sur une base plus large que les revenus salariaux, telle la CSG (contribution sociale généralisée) en France.

PARTIE I
Chapitre 3

Modélisation des droits à pension

Ce rapport adopte une approche « micro-économique » pour comparer les systèmes de revenu à la retraite, en s'intéressant aux droits individuels acquis dans le cadre des régimes de retraite des 30 pays membres de l'OCDE. Ces techniques microéconomiques ont d'abord été mises au point dans l'examen des systèmes de neuf pays de l'OCDE (OCDE, 2001).

Ce chapitre détaille la structure, la couverture et les hypothèses économiques et financières de base qui sous-tendent le calcul des futurs droits à pension sur une base comparative. Il présente également les principaux indicateurs utilisés pour comparer les retraites ; ils sont développés pour les 30 pays de l'OCDE dans la deuxième partie.

1. Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui

Les droits à pension qui font l'objet de comparaison sont ceux qui sont actuellement imposés par la loi. Tous les paramètres des systèmes de retraite reflètent la situation de l'année 2002¹. Les changements de réglementation qui ont déjà été décidés, mais qui sont introduits progressivement, sont supposés être totalement en place dès le départ². On suppose que les réglementations de pension restent inchangées^{3, 4}.

Les calculs font apparaître les droits à pension d'un travailleur qui adhère au système aujourd'hui et prend sa retraite après avoir fait une carrière complète. On considère qu'il entre à l'âge de 20 ans et travail jusqu'à l'âge normal ouvrant droit aux prestations qui, bien sûr, varie d'un pays à l'autre. En conséquence, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 60 ans, 45 ans pour la retraite à 65 ans.

La raison pour laquelle on ne modélise que les carrières complètes est que les périodes passées en dehors du marché du travail sont couvertes dans les systèmes de retraite de nombreux pays, sont prises en compte les périodes d'études supérieures, de service militaire, de chômage, de congé de maternité, etc. La simple hypothèse selon laquelle les personnes qui ne sont pas au travail ne sont pas couvertes par le système de pension pendant des interruptions de parcours professionnel fausserait les chiffres des droits à pension.

Les résultats sont donnés pour une personne célibataire seulement. C'est parce que les règles régissant les prestations pour les couples mariés sont complexes dans de nombreux pays, et parce que les résultats dépendent d'hypothèses portant sur l'histoire de la carrière des deux conjoints.

2. Couverture

Les modèles de retraite présentés ici incluent tous les régimes *obligatoires* pour les travailleurs du secteur privé, qu'ils soient publics (c'est-à-dire impliquant des versements de l'État ou d'organismes de sécurité sociale, selon la définition du Système de comptabilité nationale) ou privés⁵. Sont inclus également les systèmes à couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 90 % des salariés, par exemple, les conventions collectives centralisées des plans professionnels au Pays-Bas et en Suède.

Au Canada, au Danemark, au Royaume-Uni et aux États-Unis, les plans de pension professionnels à participation volontaire assurent une large couverture : ils jouent un rôle important dans l'apport de revenus à la retraite. Cependant, cette couverture est nettement inférieure à 90 %, de sorte qu'ils n'ont pas été inclus dans les résultats principaux. Cependant, ces régimes apparaissent (pour mémoire) dans les tableaux présentés dans l'analyse comparative ci-dessous et les détails des calculs se trouvent dans les études par pays (partie II).

Les pensions personnelles obligatoires, connues sous le nom de « comptes individuels » dans certains pays, sont incluses également. Elles relèvent de la catégorie des systèmes à cotisations définies, de sorte que la prestation de pension dépend des cotisations versées et du retour sur investissement réalisé. Les pays qui ont introduit récemment ces régimes les ont rendus obligatoires pour les nouveaux entrants sur le marché du travail ; la majorité des travailleurs plus âgés est couverte seulement par l'ancien régime public dans certains de ces pays.

Les prestations sous condition de ressources auxquelles peuvent avoir droit les retraités sont aussi incluses. Comme décrit plus haut, elles peuvent être soumises à des conditions de moyens, c'est-à-dire qu'on prend en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, les seuls revenus, ou seulement les revenus de retraite. Si on laissait ces prestations en dehors du modèle, on donnerait une image faussée de la situation des retraités à faibles revenus. Les comparaisons supposent que tous les retraités qui y ont droit demandent effectivement à bénéficier de ces prestations⁶. Lorsque les conditions de ressources englobent également le patrimoine, les conditions de revenus sont strictes. On suppose que la totalité des revenus durant la retraite provient du régime de retraite obligatoire lorsqu'on calcule les droits à pension (ou du régime volontaire dans les quatre pays où ils sont modélisés).

Quelques pays de l'OCDE ont mis en place des régimes totalement séparés pour les fonctionnaires et les autres employés du secteur public⁷. Certains ont des programmes spéciaux pour les travailleurs agricoles et les travailleurs indépendants. Ces régimes ne sont pas inclus ici. Les comparaisons actuelles s'en tiennent au régime principal national des salariés du secteur privé.

Les droits à pension sont comparés pour des salariés gagnant entre 0.3 et trois fois la moyenne calculée à l'échelle de l'économie tout entière. Cette large fourchette permet d'examiner aussi bien les pensions des travailleurs les plus pauvres que celles des plus riches, et elle est suffisamment large pour englober les travailleurs à temps partiel.

3. Variables économiques

Les comparaisons sont basées sur un seul jeu d'hypothèses économiques pour les 30 pays. En pratique, le niveau des pensions perçues est influencé par la croissance économique, la hausse des salaires et l'inflation, et ces trois variables varient d'un pays à l'autre. Néanmoins, le fait d'avoir une seule série d'hypothèses garantit que les résultats des différents régimes de retraite ne subissent pas l'influence de conditions économiques différentes. De cette manière, les différences de niveau de pension d'un pays à l'autre reflètent seulement les différences de systèmes et de politiques de retraite.

Les hypothèses de base sont :

- Croissance des salaires réels : 2 % par an (étant donné la hausse des prix, cela implique une hausse nominale des salaires de 4.55 %).

- Rémunérations individuelles : supposées croître dans le sillage de la moyenne calculée à l'échelle de l'économie tout entière. Cela signifie que, dans le scénario de base, l'individu est supposé rester au même point dans la distribution des revenus, gagnant le même pourcentage des revenus moyens durant chaque année de sa vie professionnelle.
- Hausse des prix : 2.5 % par an.
- Taux de rendement réel sur les pensions capitalisées, à cotisations définies : 3.5 % par an.
- Taux d'actualisation (pour calculs actuariels) : 2 % par an.
- Taux de mortalité : la modélisation de base utilise des projections spécifiques par pays (faites en 2002) de la base de données démographiques des Nations unies/Banque mondiale pour l'année 2040.
- Distribution des revenus : des indicateurs composites utilisent la distribution moyenne des revenus de l'OCDE (s'appuyant sur 16 pays) avec des données spécifiques par pays lorsqu'elles sont disponibles.

Des changements dans ces hypothèses de base auront évidemment une incidence sur les droits à pension en résultant. Une analyse de sensibilité à ces hypothèses est présentée en annexe I.2. Cette analyse permet, par exemple, une croissance des gains à l'échelle de l'ensemble de l'économie se situant entre 0 et 3 % par an, des rendements sur les régimes à cotisations définies compris entre zéro et 6 % par an, et des gains individuels qui augmentent plus vite que la moyenne à l'échelle de l'économie, de deux points de pourcentage par an, ou moins vite, de un point par an.

Le taux de rendement réel sur les pensions à cotisations définies est supposé être net de charges administratives. En pratique, cette hypothèse peut masquer d'authentiques différences de frais administratifs d'un pays à l'autre⁸.

Les calculs supposent la chose suivante pour le versement des prestations de retraite : lorsque les prestations du régime à cotisations définies sont perçues à la retraite, elles sont versées sous la forme d'une rente viagère indexée sur les prix à un taux actuariellement juste⁹. Celui-ci est calculé à partir de tables de mortalité. Du fait de l'amélioration de l'espérance de vie, une personne se retirant à un âge donné, après avoir cotisé pour un montant donné à un régime à cotisations définies, recevra à l'avenir une pension plus faible qu'une personne prenant sa retraite aujourd'hui. De même, le taux de rente virtuel des régimes de comptes fictifs est calculé à partir de tables de mortalité utilisant les règles d'indexation et les hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

4. Gains moyens

Il est difficile de produire des données sur les gains moyens qui soient cohérentes pour tous les pays. De sorte que la série sur l'ouvrier moyen de l'OCDE est actuellement la seule disponible pour les 30 pays membres. Cette série indique les gains moyens de salariés adultes employés à plein-temps dans l'industrie manufacturière¹⁰. Les chiffres de 2002 sont présentés au tableau 3.1. Pour faciliter les comparaisons entre pays, les gains sont aussi indiqués en dollars des États-Unis (USD). Les conversions ont été effectuées en utilisant le taux moyen du marché des changes en 2002 et le taux de change a été calculé au moyen des parités de pouvoir d'achat (c'est-à-dire le taux de change qui permet d'égaliser le coût d'un panier standard de biens et services entre tous les pays concernés).

Tableau 3.1. **Gains de l'ouvrier moyen, 2002**

En monnaie nationale et USD au taux de change du marché et selon les parités de pouvoir d'achat

	Gains de l'ouvrier moyen			Taux de change avec le dollars des États-Unis (USD)	
	Monnaie nationale	USD, marché	USD, PPA	Marché	PPA
Australie	48 568	26 377	35 727	1.84	1.36
Autriche	23 881	22 506	25 840	1.06	0.92
Belgique	30 629	28 865	33 739	1.06	0.91
Canada	38 867	24 756	32 521	1.57	1.20
République tchèque	206 412	6 306	14 542	32.73	14.19
Danemark	304 925	38 675	35 915	7.88	8.49
Finlande	27 682	26 088	27 947	1.06	0.99
France	21 978	20 712	23 766	1.06	0.92
Allemagne	32 902	31 007	34 252	1.06	0.96
Grèce	11 395	10 739	15 144	1.06	0.75
Hongrie	1 077 816	4 187	9 279	257.45	116.16
Islande	2 567 086	28 028	27 053	91.59	94.89
Irlande	25 477	24 010	24 864	1.06	1.02
Italie	21 408	20 175	26 337	1.06	0.81
Japon	4 254 270	33 966	29 012	125.25	146.64
Corée	22 885 416	18 293	31 299	1 251.05	731.18
Luxembourg	31 358	29 552	31 671	1.06	0.99
Mexique	59 702	6 180	9 123	9.66	6.54
Pays-Bas	30 575	28 814	32 561	1.06	0.94
Nouvelle-Zélande	39 912	18 450	27 118	2.16	1.47
Norvège	292 200	36 591	32 183	7.99	9.08
Pologne	26 352	6 456	13 905	4.08	1.90
Portugal	8 410	7 926	12 093	1.06	0.70
République slovaque	137 316	3 031	8 819	45.30	15.57
Espagne	16 360	15 418	21 214	1.06	0.77
Suède	237 820	24 465	24 076	9.72	9.88
Suisse	64 169	41 219	33 128	1.56	1.94
Turquie	9 938 274 440	6 571	14 977	1 512 342.00	663 575.48
Royaume-Uni	19 420	29 133	30 091	0.67	0.65
États-Unis	32 360	32 360	32 360	1.00	1.00

PPA : Parités de pouvoir d'achat.

Source : OCDE (2003), *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris. Les taux de change sont des moyennes pour 2002 extraites de la base de données du FMI.

5. Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations concernant les impôts et cotisations sociales, sur lesquelles sont fondés les calculs des indicateurs nets, se trouvent dans les études par pays (partie II). Cette partie décrit les régimes fiscaux et de cotisations de sécurité sociale de chaque pays, tels qu'ils s'appliquent aux retraités en 2002¹¹. Les dispositions générales et le régime fiscal des travailleurs pour 2002 figurent dans le rapport de l'OCDE *Les impôts sur les salaires* (2003). Les conventions utilisées dans ce rapport, par exemple les versements qui sont considérés comme des impôts, sont reprises ici.

6. Indicateurs et résultats

Les indicateurs de base utilisés dans le présent rapport sont :

- le *taux de remplacement* : droits à pension en pourcentage des gains moyens individuels sur toute la durée de la vie active ;

- le *niveau relatif de la pension* : droits à pension en pourcentage des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière ; et
- le *patrimoine-retraite* : flux actualisé des versements futurs de la pension.

Le *taux de remplacement* peut être interprété comme un indicateur du rôle *d'assurance* d'un système de retraite, montrant dans quelle mesure les systèmes de retraite visent à préserver le niveau de vie personnel, antérieur, d'une personne qui passe de la vie active à la retraite. Souvent, le taux de remplacement exprime le rapport de la pension au dernier salaire perçu juste avant le départ en retraite. Cependant, l'indicateur utilisé ici fait apparaître la prestation de retraite comme une part des *gains moyens de l'individu pendant sa vie active* (réévalués pour tenir compte de la hausse des salaires dans l'ensemble de l'économie). Selon le scénario de base, les salariés reçoivent le même pourcentage des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière pendant toute leur carrière, ce qui signifie que leur salaire suit la croissance présumée des gains dans l'ensemble de l'économie. Dans ce cas, les gains moyens réévalués sur la durée de la vie active et la rémunération individuelle finale sont identiques¹². Si les personnes ont progressé dans l'échelle des revenus en prenant de l'âge, leur rémunération juste avant la retraite sera plus élevée qu'elle ne l'était en moyenne sur toute la durée de la vie active. Dans ce cas, les taux de remplacement calculés sur la rémunération individuelle finale seront plus bas que lorsqu'ils sont calculés sur la base des gains individuels moyens réévalués sur toute la durée de leur vie active. L'analyse de sensibilité que l'on trouvera en annexe I.2 illustre les effets des profils individuels de gains sur les droits à pension dans plusieurs pays.

Le *niveau relatif des pensions* est à voir comme un indicateur de *l'adéquation* de la pension, car il montre quel niveau de prestation un retraité touchera par rapport au salarié moyen dans chaque pays. Les taux de remplacement individuels peuvent être assez élevés alors que le retraité ne recevra peut-être qu'une petite fraction des gains moyens à l'échelle de l'économie. Si, par exemple, un salarié dont le revenu est faible – qui ne gagne que 30 % des gains moyens à l'échelle de l'économie – a un taux de remplacement de 100 %, la prestation ne sera que de 30 % des gains moyens à l'échelle de l'économie. Pour un salarié à revenus moyens, le taux de remplacement et le niveau relatif de la pension de retraite seront les mêmes.

Afin de comparer des pays qui utilisent différentes mesures de revenus, nous présentons les droits à pension pour tous les pays en pourcentage des gains individuels moyens sur toute la durée de la vie active, réévalués en fonction de la hausse des salaires moyens dans l'ensemble de l'économie. La plupart des régimes de retraite de l'OCDE liés au salaire utilisent une rémunération individuelle moyenne réévaluée en fonction des gains moyens à l'échelle de l'économie – soit exactement la même mesure que pour calculer les pensions (tableau 2.2). Cependant, pour un petit nombre de pays, les taux de remplacement présentés ici semblent différents de ceux calculés avec la mesure des gains tirée de la réglementation des systèmes de retraite nationaux.

Le *patrimoine-retraite* est un indicateur qui prend en compte tous les versements futurs de pension à un retraité. Il dépend donc non seulement du niveau des pensions versées, mais aussi de la longueur de la période de versement. Le nombre d'années pendant lesquelles une personne peut s'attendre à percevoir une pension dépendra à la fois de son âge au moment de la retraite et de l'espérance de vie à cet âge. La façon dont les prestations sont ajustées à la hausse des prix et/ou des salaires pendant la période de versement influera aussi sur le patrimoine-retraite. Les détails du calcul du patrimoine-retraite sont exposés au chapitre 6.

Encadré 3.1. Modélisation des pensions

X commence à travailler à l'âge de 20 ans et travaille sans interruption jusqu'à sa retraite à 65 ans. Il commence avec un salaire annuel de 10 000 USD qui correspond à 75 % des gains moyens à l'échelle de l'économie à ce moment-là. Sa rémunération augmente de 2 % chaque année. Les gains à l'échelle de l'économie augmentent au même rythme. X gagne donc 75 % des gains moyens pendant toute sa carrière.

Lorsque X prend sa retraite, tous ses salaires antérieurs sont revalorisés en fonction de la hausse des gains moyens à l'échelle de l'économie entre le moment où ils ont été perçus et l'âge de la retraite. La procédure d'ajustement des salaires antérieurs est appelée « revalorisation » dans ce rapport. Dans ce cas précis, la revalorisation est liée à la hausse des salaires moyens dans l'ensemble de l'économie. Le salaire moyen réévalué de X pendant sa vie active, qui est la mesure des gains utilisée dans le calcul de sa pension, est de 23 900 USD.

L'explication est la suivante. Si l'on prend i comme nombre d'années depuis l'entrée de X sur le marché du travail, la revalorisation signifie que les gains de chaque année sont accrus de $1.02^{(44-i)}$. Chaque année, la rémunération de X augmente d'un montant constant, de sorte qu'à un moment donné elle est égale aux gains à son âge d'entrée dans la vie active (10 000 USD) multipliés par 1.02^i . Ainsi, chaque année de la vie active, les gains réévalués sont les gains de la première année multipliés par $1.02^{44-i} \times 1.02^i$, ce qui donne des gains moyens réévalués sur toute la durée de vie de $10\,000\text{ USD} \times 1.02^{44} = 23\,900\text{ USD}$.

Le système de retraite a un taux d'accumulation de 1.5 % de la rémunération par an. La pension brute de X est donc de $45 \times 0.015 \times 23\,900\text{ USD} = 16\,130\text{ USD}$. Son **taux brut de remplacement** est de $16\,130\text{ USD}/23\,900\text{ USD} = 67.5\%$.

Sur sa pension brute, X doit payer 10 % d'impôts et cotisations d'assurance maladie. Sa pension nette est donc égale à $16\,130\text{ USD} \times (100 - 10)\% = 14\,510\text{ USD}$. Lorsqu'il travaillait, X devait payer 20 % en impôts et cotisations de sécurité sociale, ce qui signifie que ses gains nets au moment où il a pris sa retraite étaient de 19 120 USD. Son **taux net de remplacement** est donc de $14\,510\text{ USD}/19\,120\text{ USD} = 75.9\%$.

Pour évaluer son niveau de pension par rapport aux gains moyens, X divise ses droits à pension bruts par les gains moyens dans l'ensemble de l'économie durant l'année de sa retraite. Les gains de X à la retraite sont de 23 900 USD, alors que la moyenne à l'échelle de l'économie est de 31 790 USD (étant donné que X gagne 75 % de la moyenne). Ainsi, le **niveau relatif de la pension brute** de X est de $16\,130\text{ USD}/31\,790\text{ USD} = 50.8\%$.

Le niveau relatif de la pension nette est calculé de la même manière, mais en utilisant les impôts et cotisations que paie X en tant que retraité ainsi que ceux que paie un actif sur sa rémunération brute moyenne. Les actifs paient sur leur rémunération brute moyenne 25 % d'impôts et de cotisations de sécurité sociale, ce qui donne des gains nets moyens de $31\,790\text{ USD} \times (100 - 25)\% = 24\,840\text{ USD}$. Par conséquent, le **niveau relatif de la pension nette** de X est de $14\,510\text{ USD}/24\,840\text{ USD} = 60.9\%$.

Lorsque X prend sa retraite, l'espérance de vie des hommes à l'âge de 65 ans est de 83 ans dans son pays, ce qui donne une durée de retraite attendue de 18 ans. Le patrimoine-retraite de X est le flux actualisé des versements de pension pendant toute la retraite, pondéré par la probabilité qu'il sera encore en vie à cet âge. Le taux d'actualisation est conçu pour tenir compte du fait que l'argent perçu à l'avenir vaut moins que l'argent perçu aujourd'hui ; le taux employé est de 2 % par an. Le calcul permet aussi l'ajustement des prestations de retraite après la retraite : dans ce cas précis, la pension de X augmente chaque année selon la hausse des prix. Les calculs actuariels montrent que la valeur actualisée

Encadré 3.1. **Modélisation des pensions (suite)**

des droits est égale à 14.8 fois le flux annuel (ce qui est moins que la durée de retraite escomptée de 18 ans parce que les prestations futures sont actualisées). Son **patrimoine-retraite brut** est donc égal à $16\,130 \text{ USD} \times 14.8 = 238\,720 \text{ USD}$. Habituellement, cette valeur est exprimée en multiples des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière, ce qui donne un patrimoine-retraite brut de $238\,720 \text{ USD} / 31\,790 \text{ USD} = 7.5$. Le **patrimoine-retraite net** est calculé de façon similaire.

Notes

1. Cette année a été choisie parce que c'est la dernière année pour laquelle les modèles fiscaux de l'OCDE sont disponibles.
2. Dans quelques cas où il y a eu changement de système, comme en République slovaque et en Suède, la modélisation calcule quels auraient été les paramètres du nouveau système s'il avait été en place en 2002. On est sûr ainsi qu'on a les règles fiscales et les chiffres des gains moyens qui correspondent bien aux valeurs des paramètres. Dans quelques autres cas, comme la France et le Royaume-Uni, des réformes structurelles ont été prises en compte bien qu'elles aient été adoptées après 2002.
3. McHale (1999) étudie l'impact des réformes sur les futurs droits à pension dans les pays du G7. Diamond (1997) développe l'argument selon lequel les systèmes de retraite peuvent être excessivement réactifs aux conditions budgétaires à court terme (étant donné la capacité limitée des personnes âgées à absorber ces changements).
4. Cette hypothèse « d'état stable » est aussi appliquée aux paramètres de « valeur », tels que le niveau des plafonds ou des pensions de base. Ils sont supposés rester au même niveau par rapport aux gains moyens.
5. Il est évidemment possible de séparer les différents éléments constitutifs d'un système de retraite et d'examiner seulement les pensions publiques. Les graphiques des études par pays (partie II) et le tableau 7.2 du chapitre 7 montrent la contribution des différents volets du système aux prestations totales de retraite.
6. Des personnes peuvent ne pas demander une prestation à laquelle ils ont droit pour diverses raisons, telles que l'ignorance de ce droit, la honte, les tracasseries administratives. Il est peu probable que ces personnes demandent au régime public une pension de base ou liée au salaire. Cependant, la situation peut être différente pour les pensions de vieillesse sous condition de ressources, y compris l'aide sociale et les garanties de pension minimale. Au Royaume-Uni, par exemple, on voit que le taux de participation peut être inférieur à 70 % (voir Department of Work and Pensions, 2003). Voir aussi Hernanz, Malherbert et Pellizzari (2004).
7. Voir Palacios et Whitehouse (2005) pour une enquête sur les retraites des salariés du secteur public.
8. Voir Whitehouse (2000) et Whitehouse (2001).
9. Des études des marchés des rentes à participation volontaire au Royaume-Uni et aux États-Unis ont montré que ces systèmes de rentes versent moins d'argent qu'ils ne le feraient si les compagnies d'assurance basaient leurs calculs sur les taux d'intérêt pertinents et sur les prévisions de mortalité de la population. Cela ne veut pas dire que les taux sont « actuariellement injustes » étant donné qu'ils reflètent l'espérance de vie plus longue des personnes qui choisissent le système de la rente. Sur les marchés des rentes obligatoires, qui correspondent aux régimes obligatoires à cotisations définies modélisés dans ce rapport, les prix sont beaucoup plus proches du niveau actuariellement juste (Finkelstein et Poterba, 2002, 2004).
10. Le document de l'OCDE (2005) contient une étude spéciale sur la relation entre les gains de l'ouvrier moyen selon la définition de l'OCDE et les salaires moyens calculés pour des groupes de travailleurs plus larges.
11. La modélisation suppose que les systèmes fiscaux et de cotisations sociales demeurent inchangés à l'avenir. Ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », tels que les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction des gains moyens,

tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisation de sécurité sociale restent inchangés.

12. La rémunération individuelle à toute période i peut être exprimée sous forme d'un multiple des gains dans la période de base (w_0): $w_i = w_0(1 + g)^i$, où w est la rémunération et g représente la croissance des salaires (individuels et à l'échelle de l'économie). Le fait de réévaluer la rémunération en fonction de la hausse des salaires donne pour chaque période : $w_i = w_0(1 + g)^i (1 + g)^{R-i}$. C'est une constante dans le temps, de sorte que les gains moyens réévalués en fin de carrière et pendant toute la durée de la vie active sont égaux dans ce cas.

PARTIE I
Chapitre 4

Taux de remplacement

Ce chapitre indique les taux de remplacement des pensions bruts et nets pour les 30 pays de l'OCDE. Pour chaque pays sont indiqués les taux de remplacement pour des personnes se situant à différents niveaux de rémunération. Les résultats détaillés figurent dans les études par pays (partie II).

1. Taux bruts de remplacement

Le tableau 4.1 présente les taux bruts de remplacement par niveau de rémunération individuelle pour tous les pays. Le graphique 4.1 récapitule les informations concernant les titulaires de revenus faibles, moyens et élevés, définis comme des travailleurs touchant respectivement la moitié, une fois et deux fois les gains moyens.

Le taux de remplacement à gains moyens est peut-être l'indicateur le plus familier dans l'analyse des retraites. À ce niveau de revenus, le taux de remplacement brut moyen des pays de l'OCDE est de 57 %, avec d'importantes variations entre les pays membres. Le Luxembourg se distingue par un taux, pour un salarié ayant effectué une carrière complète, de plus de 100 % (ce qui signifie que la pension est plus élevée que la rémunération avant la retraite). L'Autriche, la Grèce, la Hongrie, l'Italie, l'Espagne et la Turquie offrent aussi des pensions généreuses aux salariés ayant effectué toute leur carrière à un niveau de rémunération moyen : les taux de remplacement dépassent 75 %. Le taux de remplacement brut à gains moyens se situe autour de 50 % en France, Islande, Japon, Norvège et République slovaque. Il n'est pas surprenant que l'Irlande – qui n'a que des retraites de base et ciblées, et aucun régime lié aux salaires – présente le plus bas taux de remplacement à revenus moyens. Au Mexique, le salarié moyen reçoit seulement une pension du régime à cotisations définies. Le taux de cotisation à ce plan est assez bas, de sorte que les pensions éventuellement versées sont faibles. En Australie, Hongrie et Pologne, les taux de cotisation sont un peu plus élevés. Les deux derniers pays ajoutent aussi au régime à cotisations définies un versement de pension de l'État liée aux gains. Au Royaume-Uni, le régime public lié aux gains ne se solde pas par une pension élevée : il a un faible taux d'accumulation et ne couvre pas la première tranche de revenus (jusqu'à environ un cinquième de la moyenne)¹.

À faibles gains, définis comme la moitié de la moyenne, les droits à pension des salariés ayant accompli une carrière complète varient moins qu'à gains moyens. Une fois encore le Luxembourg offre les pensions les plus élevées avec un taux de remplacement de plus de 115 %. Mais à part le Luxembourg et la Turquie, un autre groupe de pays peut être classé parmi ceux qui fournissent une pension relativement élevée aux titulaires de faible revenus, alors que les taux de remplacement n'étaient pas si élevés pour les revenus moyens. Le Portugal accorde un taux d'accumulation plus élevé aux faibles revenus dans son régime public. La Suède verse des pensions sous condition de revenus relativement élevées.

Les pays au bas de l'échelle sont ceux qui ont les retraites du premier pilier les plus basses. L'aide sociale en Allemagne, les retraites minimales au Mexique et en Pologne, le

Tableau 4.1. **Taux bruts de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes**

En pourcentage des revenus bruts individuels avant la retraite

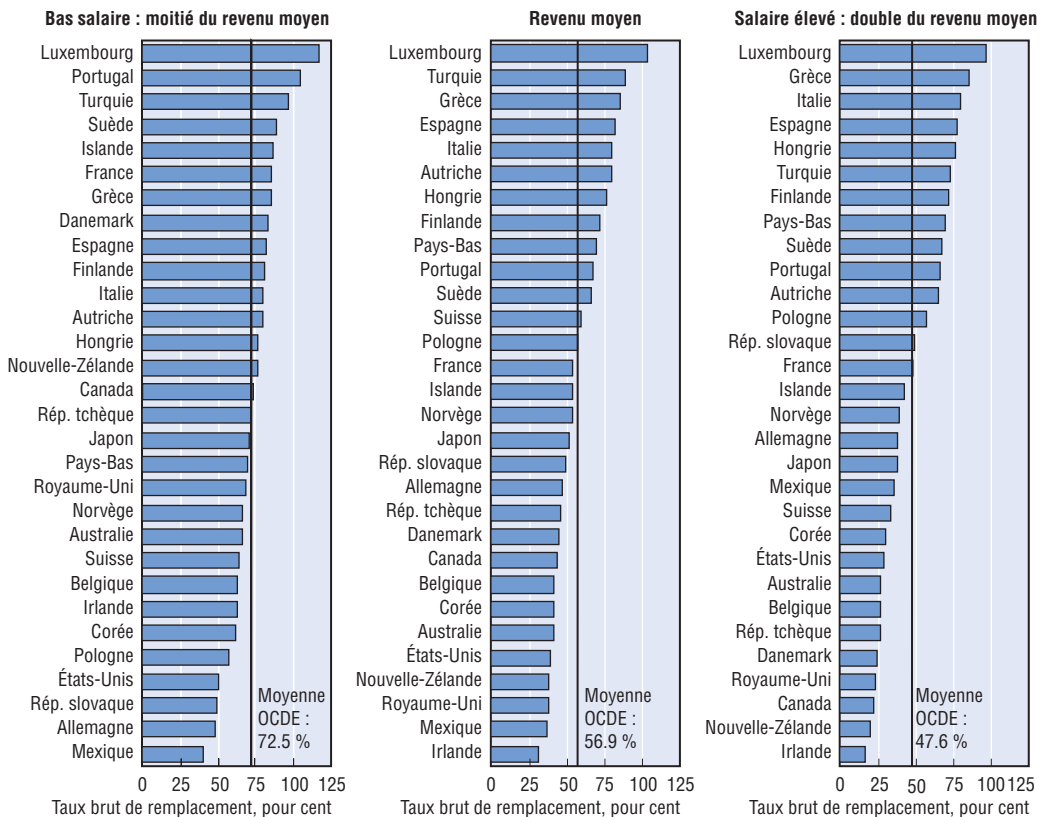
	Gains individuels, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Australie	65.1	48.4	40.0	31.7	26.2	21.9
Autriche	78.3	78.3	78.3	78.3	64.3	51.5
Belgique	61.6	41.1	40.7	34.9	26.2	20.9
Canada	72.4	52.4	42.5	28.4	21.3	17.0
République tchèque	70.5	53.3	44.4	31.7	25.4	21.6
Danemark	82.4	56.4	43.3	30.3	23.8	19.8
Finlande	80.0	71.5	71.5	71.5	71.5	71.5
France	84.2	56.1	52.9	50.7	47.4	45.4
Allemagne	47.3	45.8	45.8	45.8	37.6	30.1
Grèce	84.0	84.0	84.0	84.0	84.0	84.0
Hongrie	75.4	75.4	75.4	75.4	75.4	66.3
Islande	85.5	63.7	52.8	42.8	41.3	40.3
Irlande	61.3	40.9	30.6	20.4	15.3	12.3
Italie	78.8	78.8	78.8	78.8	78.8	78.8
Japon	69.2	56.6	50.3	44.0	36.9	29.5
Corée	60.9	47.4	40.6	33.8	29.3	23.5
Luxembourg	115.5	106.5	101.9	97.4	95.2	89.8
Mexique	39.1	37.0	36.0	34.9	34.4	34.1
Pays-Bas	68.7	68.3	68.3	68.3	68.3	68.3
Nouvelle-Zélande	75.1	50.1	37.6	25.0	18.8	15.0
Norvège	65.3	56.1	52.6	46.5	38.4	31.8
Pologne	56.9	56.9	56.9	56.9	56.9	55.8
Portugal	103.1	68.8	66.7	65.9	65.5	64.7
République slovaque	48.6	48.6	48.6	48.6	48.6	48.6
Espagne	81.2	81.2	81.2	81.2	76.7	61.3
Suède	87.8	72.5	64.8	64.6	66.2	67.1
Suisse	62.8	60.2	58.2	44.2	33.1	26.5
Turquie	96.2	90.2	87.2	84.1	71.9	57.5
Royaume-Uni	67.4	46.4	37.1	29.3	22.5	18.0
États-Unis	49.6	42.3	38.6	33.2	28.1	25.1
Moyenne OCDE	72.5	61.2	56.9	52.1	47.6	43.3
Avec régimes à participation volontaire						
Canada	88.2	74.8	70.3	63.1	59.4	57.3
Danemark	113.3	85.0	70.8	56.6	51.1	48.9
Royaume-Uni	78.8	65.4	58.7	52.0	48.7	46.7
États-Unis	90.4	81.9	77.7	73.4	67.9	64.3
Femmes, si différent						
Autriche	74.0	69.4	69.4	69.4	57.0	45.6
Mexique	38.8	25.9	21.7	21.1	20.7	20.5
Pologne	48.4	41.4	41.4	41.4	41.4	40.6
Suisse	63.0	60.7	58.8	44.7	33.5	26.8
Turquie	94.2	88.2	85.2	82.2	70.2	56.2

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

crédit minimum en République slovaque et le régime sous condition de ressources aux États-Unis correspondent à environ un cinquième de la moyenne des gains à l'échelle de l'économie. Les pays qui se sont dotés de systèmes redistributifs, tels le Canada, la Nouvelle-Zélande et le Royaume-Uni, versent peu aux titulaires de revenus moyens mais

Graphique 4.1. Taux bruts de remplacement à différents niveaux de rémunération

En pourcentage de la rémunération individuelle avant la retraite



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

se situent vers le milieu de l'échelle lorsqu'il s'agit des prestations versées aux faibles revenus. Les pensions néerlandaises semblent relativement basses pour les bas salaires (par comparaison avec la situation des salaires moyens) malgré le fait que la retraite de base, qui vaut plus d'un tiers des gains moyens, se situe à un niveau assez élevé. C'est à cause de la « franchise », système de calcul appliqué aux Pays-Bas qui réduit les droits à la retraite professionnelle de la valeur de la retraite de base lorsqu'elle est perçue. Lorsque les gains sont égaux à la moitié de la moyenne, la prestation professionnelle est nulle du fait de cette pratique.

Enfin pour les revenus élevés (double de la moyenne), le Luxembourg se distingue encore une fois, bien que le taux de remplacement à ce niveau de revenus soit d'un peu moins de 100 %. Suivent la Grèce et l'Italie qui ont des plafonds très élevés sur les gains ouvrant droit aux prestations. Les autres échelons supérieurs sont occupés par les mêmes pays qui versent les pensions les plus élevées aux revenus moyens. Le classement reflète principalement l'incidence des plafonds ; ces derniers sont moins de deux fois les gains moyens en Turquie et en Hongrie.

Les pays qui ont des régimes à taux strictement uniforme – Irlande et Nouvelle-Zélande – sont naturellement les moins généreux pour ces titulaires de hauts revenus, même si la retraite de base de la Nouvelle-Zélande, près de 40 % des gains moyens, est exceptionnellement élevée. Le Canada et le Royaume-Uni – bien qu'ils aient des régimes

liés au salaire – offrent aussi des prestations qui sont *grosso modo* à taux uniforme (voir ci-dessous).

Le tableau 4.1 fait aussi apparaître des taux de remplacement à différents niveaux de rémunération dans les régimes professionnels à participation volontaire, pour quatre pays où ils jouent un rôle important. Il n'est pas surprenant que ces quatre pays aient tous une retraite obligatoire vers le bas de l'échelle, notamment pour les salariés à revenus moyens et élevés. Si l'on tient compte des prestations provenant de ces régimes volontaires, les taux de remplacement sont au Royaume-Uni un peu plus élevés que la moyenne des pays de l'OCDE sur toute la gamme de revenus, alors qu'au Canada et aux États-Unis, la différence est nettement plus grande. Au Danemark, les droits à pension sont très élevés – à parité même avec le Luxembourg – pour les bas salaires, et très généreux en montant dans l'échelle des revenus une fois qu'on a pris en compte les retraites des régimes volontaires².

Enfin, le tableau 4.1 présente les taux de remplacement à la retraite pour les femmes dans les cinq pays où ils diffèrent de ceux des hommes (en raison d'un âge ouvrant droit à la retraite plus bas pour les femmes que pour les hommes). La différence de taux de remplacement entre les sexes est particulièrement marquée dans les deux pays dotés de régimes à cotisations définies : Mexique et Pologne. Dans ces deux pays, l'âge normal de la retraite est de 60 ans pour les femmes, contre 65 ans pour les hommes. Cela signifie que les femmes accumulent un capital sur leur compte individuel de retraite pendant une plus brève période. Cela signifie également que les femmes sont plus longtemps à la retraite et que le capital doit être réparti sur une plus longue période. En conséquence, les taux de remplacement aux niveaux de revenus moyens sont minorés d'environ un tiers pour les femmes par rapport aux hommes. Le même effet se produit avec les comptes fictifs en Pologne.

En Suisse et en Turquie, la différence de taux de remplacement entre les sexes est beaucoup moindre parce que la différence d'âge de départ à la retraite n'est que d'un et deux ans respectivement (au lieu de cinq ans au Mexique et en Pologne). Dans les deux cas, les taux d'acquisition varient. En Turquie, cela favorise les premières années de cotisation au détriment des dernières années, réduisant la différence entre les droits à pension, bien qu'il y ait une différence d'âge d'éligibilité. En Suisse, le système est conçu de telle manière que les femmes ont un taux d'accumulation plus élevé que les hommes à certains âges dans le régime professionnel obligatoire.

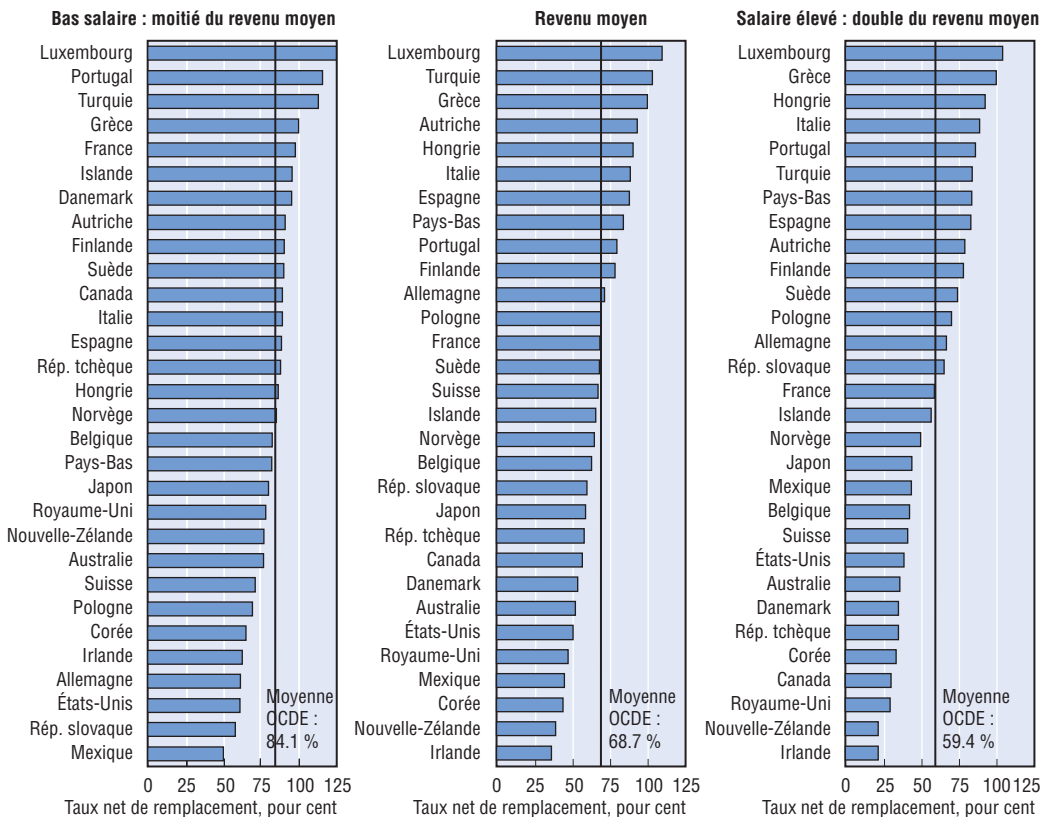
2. Taux nets de remplacement

Le graphique 4.2 et le tableau 4.2 présentent les taux nets de remplacement, c'est-à-dire les pensions individuelles nettes par rapport à la rémunération individuelle nette, compte tenu de l'IRPP et des cotisations de sécurité sociale payés par les salariés et les retraités. Les calculs sont effectués, là encore, pour des personnes se situant à différents niveaux de revenus bruts.

À gains moyens, les taux nets de remplacement dans les 30 pays de l'OCDE sont, en moyenne, supérieurs de 22 % aux taux bruts de remplacement. La structure des taux de remplacement d'un pays à l'autre est aussi différente sur une base nette plutôt que sur une base brute. En Belgique, en France et en Allemagne, les systèmes de retraite ont des taux nets de remplacement plus élevés que les taux bruts à cause du traitement favorable des pensions ou des retraités au regard de l'IRPP ou des cotisations de sécurité sociale. Par

Graphique 4.2. Taux nets de remplacement à différents niveaux de rémunération

En pourcentage de la rémunération individuelle avant la retraite



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

contre, la Corée passe en bas de l'échelle sur une base nette. C'est parce qu'en raison du bas niveau général de la fiscalité directe en Corée, les taux de remplacement bruts et nets sont beaucoup plus proches l'un de l'autre que dans des pays où la charge fiscale est plus lourde, comme c'est le cas de la plupart des pays européens.

L'effet des impôts et cotisations sur les taux nets de remplacement pour les bas salaires (moitié des gains moyens) est plus tempéré. En effet, les salariés titulaires d'un faible revenu paient en général moins d'impôts et charges que ceux qui ont un revenu moyen. Dans de nombreux cas, leurs revenus à la retraite sont inférieurs au niveau des allègements standards de l'impôt sur le revenu (abattements, crédits d'impôt, etc.). Ainsi, ils ne peuvent profiter pleinement de ces avantages. Comparé aux 22 % de différence entre les taux de remplacement nets et bruts pour des gains moyens, la différence pour les bas salaires est d'environ 17 % en moyenne. La Belgique, le Canada, la République tchèque et la Norvège ont des taux de remplacement beaucoup plus élevés pour les bas salaires sur une base nette. L'inverse est vrai en France, Nouvelle-Zélande, Suède et Royaume-Uni.

Pour les revenus élevés, l'IRPP et les cotisations de sécurité sociale jouent un plus grand rôle que pour les revenus moyens : le différentiel entre taux nets et bruts de remplacement est de 27 %, au lieu de 22 % à un niveau de rémunération moyen. Le système fiscal réduit donc la progressivité des systèmes de revenus à la retraite.

Tableau 4.2. Taux nets de remplacement par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes

En pourcentage des revenus nets individuels avant la retraite

	Gains individuels, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Australie	77.0	61.2	52.4	43.1	36.5	31.3
Autriche	91.2	93.4	93.2	93.5	79.3	63.2
Belgique	82.7	63.8	63.1	53.3	42.7	36.0
Canada	89.4	67.6	57.1	39.5	30.6	25.1
République tchèque	88.3	68.3	58.2	42.9	35.3	31.0
Danemark	95.6	68.0	54.1	42.5	35.5	30.8
Finlande	90.7	78.8	78.8	79.2	78.3	79.3
France	98.0	70.8	68.8	62.6	59.2	57.0
Allemagne	61.7	66.6	71.8	79.2	67.0	54.2
Grèce	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
Hongrie	86.6	90.9	90.5	99.1	92.6	81.8
Islande	95.8	77.1	65.9	54.1	57.2	55.1
Irlande	63.0	47.0	36.6	27.4	21.9	18.3
Italie	89.3	88.0	88.8	88.4	89.1	89.0
Japon	80.1	66.3	59.1	51.9	44.3	35.8
Corée	65.3	51.4	44.3	38.1	34.0	27.8
Luxembourg	125.0	115.0	109.8	105.6	104.2	100.1
Mexique	50.4	46.4	45.1	44.3	44.1	44.2
Pays-Bas	82.5	88.2	84.1	85.8	83.8	82.8
Nouvelle-Zélande	77.1	52.0	39.5	27.9	22.0	18.1
Norvège	85.5	73.1	65.1	58.2	50.1	42.8
Pologne	69.6	69.7	69.7	69.8	70.5	71.0
Portugal	115.9	79.8	79.8	84.4	86.3	86.9
République slovaque	58.2	59.4	60.2	63.1	65.7	67.8
Espagne	88.7	89.4	88.3	88.4	83.4	68.8
Suède	90.2	76.4	68.2	70.1	74.3	75.0
Suisse	71.4	68.9	67.3	53.0	41.4	34.3
Turquie	113.2	106.7	103.3	99.9	84.3	66.8
Royaume-Uni	78.4	57.7	47.6	38.2	29.8	24.7
États-Unis	61.4	54.6	51.0	44.9	39.0	35.5
Moyenne OCDE	84.1	73.2	68.7	64.3	59.4	54.5
Avec régimes à participation volontaire						
Canada	108.9	96.4	94.6	78.8	68.8	63.7
Danemark	125.0	96.9	82.4	72.5	66.6	62.8
Royaume-Uni	90.3	77.5	70.1	62.2	57.5	55.7
États-Unis	105.7	96.1	91.9	89.3	84.2	80.6
Femmes, si différent						
Autriche	86.1	84.8	84.6	84.6	72.5	57.8
Mexique	50.1	35.4	30.4	28.9	28.5	28.4
Pologne	62.1	49.0	48.7	48.5	48.8	50.0
Suisse	71.6	69.5	68.0	53.6	41.8	34.7
Turquie	111.0	104.5	101.1	97.8	82.4	65.4

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

Notes

1. Dans la plupart des pays ayant des régimes publics d'ampleur modeste, les régimes à participation volontaire sont importants. Sur les effets des régimes de retraite volontaires sur les taux de remplacement, voir ci-dessous.
2. On trouvera dans les études par pays une description complète des régimes de retraite volontaires, y compris la façon dont ils sont modélisés.

PARTIE I
Chapitre 5

Niveaux relatifs des pensions

Le niveau relatif de pension est la pension individuelle divisée par les gains moyens à l'échelle de l'économie entière, plutôt que par les gains individuels, comme pour le taux de remplacement étudié dans le chapitre précédent. Le graphique 5.1 présente les niveaux relatifs des pensions dans les pays membres de l'OCDE sur l'axe vertical et la rémunération individuelle avant la retraite sur l'axe horizontal. Des pays ont été groupés en fonction du degré auquel les prestations de pension sont associées (ou non) aux revenus individuels avant la retraite*.

Dans le premier groupe de sept pays (graphiques 5.1A et 5.1B), il y a peu ou pas de lien entre les droits à pension et la rémunération avant la retraite. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, les prestations de pension sont à taux strictement uniforme. Au Canada, le niveau relatif des pensions varie peu : de 36 % pour les bas salaires à 42 % pour les salaires moyens et au-dessus. Bien que le Canada ait un régime de retraite lié à la rémunération, le taux de remplacement visé est très bas, son plafond est fixé au niveau des gains moyens dans l'ensemble de l'économie, et une prestation sous condition de ressources est soustraite en cas de revenu complémentaire provenant du régime lié à la rémunération. Ainsi, le niveau relatif des pensions ne varie guère par rapport à la rémunération individuelle avant la retraite, bien que la composition de l'ensemble des versements de pension varie (entre prestations ciblées, de base et liées au salaire). Au Danemark, les régimes de base et ciblés dominent par rapport au régime de retraite obligatoire.

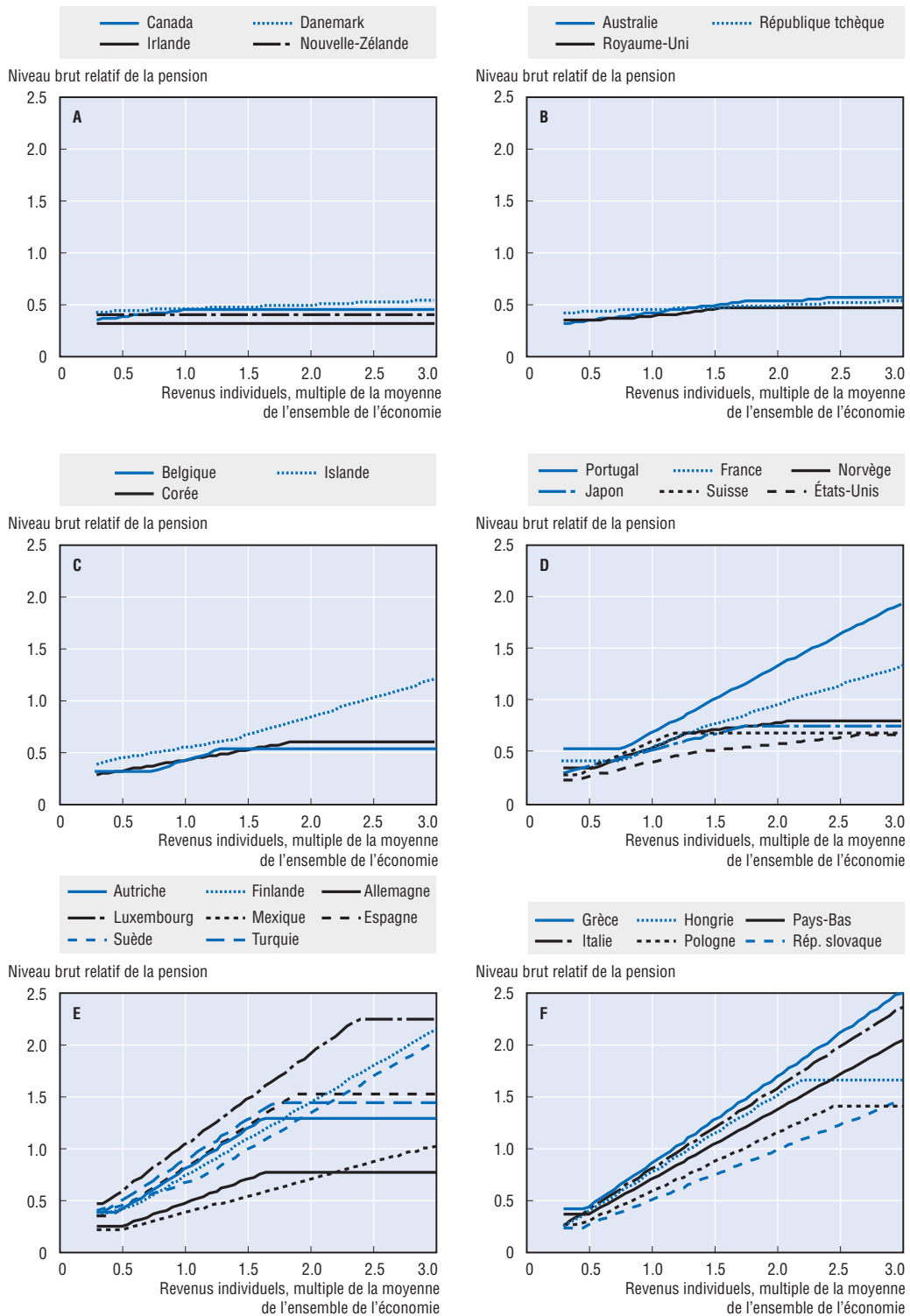
En République tchèque et au Royaume-Uni, les régimes liés aux rémunérations ont des formules fortement progressives ; les deux pays ont aussi des programmes de retraite de base. Il en résulte, encore une fois, une courbe du niveau relatif des pensions par rapport aux gains individuels qui est presque plate. En Australie, la courbe relativement plate résulte principalement du programme de retraite publique sous condition de revenus. Il y a aussi une limite aux rémunérations pour lesquelles les employeurs doivent cotiser au régime à cotisations définies, et le système fiscal réduit le montant allant dans des plans à cotisations définies pour les plus hauts revenus.

À l'autre extrême, six pays ont un lien très fort entre les droits à pension et les revenus avant la retraite (graphique 5.1F), et huit pays ont un lien fort (graphique 5.1E). Aux Pays-Bas, il n'y a pas de plafonnement de la rémunération ouvrant droit à pension dans les régimes professionnels quasi-obligatoires. En République slovaque et en Italie, les plafonds sur les gains pris en compte dans le calcul de la pension sont fixés à trois fois ou plus les gains moyens à l'échelle de l'économie. Pour les bas salaires, les compléments qui s'ajoutent aux retraites minimales en République slovaque et en Pologne et à la retraite de base aux Pays-Bas apparaissent dans les graphiques. Mais à part cette tranche étroite de revenus (et l'impact des plafonds en Hongrie et en Pologne), les niveaux relatifs de pension augmentent avec les

* Le classement est fondé sur la valeur du coefficient de Gini de la distribution des niveaux de pension dans l'éventail des salaires pondérée par la distribution moyenne des gains dans les pays de l'OCDE. La méthode de calcul et les résultats sont exposés dans l'annexe I.3 sur la progressivité des formules de prestation de pension.

Graphique 5.1. **Le lien entre la rémunération avant la retraite et les droits à pension**

Droits à pension bruts en proportion des gains moyens à l'échelle de l'économie



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

gains individuels de manière linéaire. Le contraste est flagrant avec les sept pays des graphiques 5.1A et 5.1B – où la valeur des pensions est constante ou proche de l'horizontale, de sorte que les taux de remplacement diminuent avec les gains.

Les huit pays du graphique 5.1E ont un lien légèrement plus faible que ceux du graphique 5.1F entre la rémunération individuelle avant la retraite et les pensions. Il y a deux explications principales à cela. Premièrement, l'Autriche, le Luxembourg, l'Espagne et la Suède ont des programmes redistributifs ciblant un revenu minimum relativement élevé (d'environ un tiers des gains moyens à l'échelle de l'économie). Deuxièmement, l'Autriche, l'Allemagne, l'Espagne et la Turquie ont des plafonds sur les gains ouvrant droit à pension (d'environ 160-185 % des gains moyens à l'échelle de l'économie) qui affaiblissent le lien entre la rémunération et la pension par comparaison avec les pays indiqués au graphique 5.1F.

Les neuf autres pays de l'OCDE sont des cas intermédiaires (entre ceux qui ont peu ou pas de lien entre rémunération individuelle et pension, et ceux qui ont un lien fort ou très fort). Les trois pays du graphique 5.1C montrent un lien faible entre pensions et rémunération avant la retraite. Bien que les prestations ne soient pas aussi uniformes que dans le premier groupe de pays, leurs systèmes de retraite ont des formules beaucoup plus progressives que ceux des six pays du graphique 5.1F. Ces trois pays offrent aussi des prestations relativement généreuses aux bas salaires. En Belgique, la redistribution s'effectue principalement au moyen d'un crédit minimum dans le régime lié aux gains, en Islande, par des programmes ciblés de revenu à la retraite, et en Corée par une formule progressive intégrée au plan lié aux gains (proche d'un régime de base).

Le graphique 5.1D comporte six pays en situation médiane par rapport aux pays de l'OCDE en termes de lien entre droits à pension et rémunération avant la retraite. En Suisse, en Norvège et aux États-Unis, cela résulte principalement de formules progressives dans les régimes liés aux salaires. Des programmes redistributifs – retraite minimale et régimes ciblés en France et au Portugal, régime de base au Japon – expliquent la présence de ces autres pays dans ce groupe.

PARTIE I
Chapitre 6

Patrimoine-retraite

Les taux de remplacement et les niveaux relatifs de pensions examinés ci-dessus donnent une première indication de l'ordre de grandeur des promesses faites en matière de retraite, mais ce ne sont pas des mesures globales. Pour avoir une idée plus complète, il faut tenir compte de l'espérance de vie, de l'âge de départ à la retraite et de l'indexation des prestations de retraite. Ces paramètres déterminent la durée du versement de la retraite et comment sa valeur évolue dans le temps. Afin de comparer les différentes dispositions prises par les pays, on convertit les droits à pension de retraite en une valeur dite de « patrimoine-retraite » au moyen de techniques actuarielles standard. Pour chaque pays, la valeur actuelle des futurs versements de retraites est calculée en utilisant un taux d'actualisation uniforme de 2 % et une espérance de vie spécifique à chaque pays. Étant donné que les comparaisons font référence à des projections en matière de droits à pension, les calculs utilisent les projections nationales d'espérance de vie à l'horizon 2040.

Les pays peuvent plus facilement se permettre de promettre un taux de remplacement plus élevé à l'âge de la retraite si l'âge ouvrant droit aux prestations est plus élevé, car alors la prestation est versée pendant une durée moins longue. Dans les pays de l'OCDE, l'âge moyen ouvrant droit à une pension de retraite est de 64.4 ans pour les hommes et 63.9 ans pour les femmes. Les calculs se fondent sur un départ à la retraite à 65 ans qui est l'âge de départ le plus courant dans les pays de l'OCDE. Les résultats figurent ci-dessous pour les huit âges différents que l'on trouve dans les pays de l'OCDE, de 58 à 67 ans. À titre d'illustration, ils figurent aussi pour l'âge de 70 ans.

Le tableau ci-dessous montre l'effet sur le patrimoine-retraite d'un âge de départ différent pour les hommes et pour les femmes par rapport à l'hypothèse de base qui est de 65 ans, en appliquant les taux de mortalité moyens de l'OCDE par âge et en supposant que la pension versée est indexée sur les prix. Le fait de fixer l'âge de la retraite à 64 ans au lieu de 65, par exemple, augmente le coût de la promesse de pension à long terme de 3.5 % ; un âge de départ à 67 ans, en revanche, coûte 7 % de moins que la retraite à 65 ans.

Âge ouvrant droit à une pension		58	60	62	63	64	65	66	67	70
Patrimoine-retraite, par rapport à l'hypothèse de base (%)	Hommes	+24.5	+17.5	+10.5	+7.0	+3.5	0.0	-3.5	-7.0	-17.4
	Femmes	+22.2	+16.1	+9.8	+6.6	+3.3	0.0	-3.3	-6.7	-16.9

La France, la Corée et la Turquie ont fixé l'âge ouvrant droit à une pension à 60 ans¹. Pour les hommes, une pension versée à partir de 60 ans coûte 17.5 % de plus que la même prestation versée à partir de 65 ans. L'âge d'ouverture du droit à pension a un effet sur le patrimoine-retraite légèrement plus grand pour les hommes que pour les femmes. C'est parce que l'espérance de vie plus courte des hommes implique que des changements apportés à ce critère ont un effet proportionnellement plus grand sur la durée de la retraite.

Ces calculs supposent que les prestations versées après la retraite sont ajustées en fonction des prix. Si les prestations sont liées à la croissance des gains moyens à l'échelle de l'économie tout entière et que les salaires augmentent plus vite que les prix (selon les hypothèses de base), le patrimoine-retraite sera plus élevé, ce qui signifie que les pensions promises seront plus coûteuses.

Procédure d'indexation		Prix	Salaires	80 p : 20 w	67 p : 33 w	50 p : 50 w
Patrimoine-retraite, par rapport à l'hypothèse de base (%)	Hommes	0	+21.7	+3.9	+6.5	+10.1
	Femmes	0	+24.5	+4.3	+7.3	+11.3

En prenant l'hypothèse de base de 2 % de croissance des salaires réels, l'indexation uniquement sur les salaires signifie que le patrimoine-retraite dépasse de plus de 20 % celui que l'on obtiendrait dans le cadre d'une indexation sur les prix. Il est rare maintenant de voir les pensions en cours de service totalement liées aux salaires moyens². L'indexation mixte sur les salaires et les prix se traduit naturellement par une valeur du patrimoine-retraite qui se situe entre la revalorisation sur la base des prix et la revalorisation sur la base des salaires. La République tchèque, la Finlande, la Hongrie, la Pologne, la République slovaque et la Suisse ont mis en place une forme d'indexation mixte. Par exemple, la République tchèque pratique une indexation des pensions à hauteur de 67 % sur la hausse des prix (p) et de 33 % sur la hausse des salaires (w). Dans les hypothèses de base, cela coûte environ 7 % de plus qu'une indexation sur les prix seulement.

L'effet des procédures d'indexation plus généreuses est plus grand pour les femmes que pour les hommes. C'est à cause de l'espérance de vie plus longue des femmes qui est supérieure de 3½ ans en moyenne dans les pays de l'OCDE. Cela signifie qu'elles ont une retraite plus longue pendant laquelle elles peuvent profiter des hausses réelles des pensions.

Le dernier élément dans le calcul du patrimoine-retraite est la mortalité spécifique par pays qui, à l'instar de l'âge ouvrant droit au versement d'une pension, influe sur la longueur prévue de la période de retraite. Le tableau 6.1 présente l'espérance de vie totale par pays, séparément pour les hommes et pour les femmes, sous condition de survie jusqu'à 65 ans. Étant donné que les droits à pension sont projetés dans le futur, les calculs utilisent les projections à 2040 de la base de données démographique des Nations unies/Banque mondiale.

On suppose que les citoyens des États membres de l'OCDE les moins riches ont une espérance de vie plus basse que leurs homologues des économies plus riches. En Hongrie, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Turquie, l'espérance de vie totale à l'âge de 65 ans est inférieure de 1½ à trois ans à la moyenne de l'OCDE. L'Islande, le Japon et la Suisse ont une espérance de vie nettement plus longue que la moyenne OCDE. Les autres pays sont groupés autour de la moyenne OCDE.

L'impact des différences d'espérance de vie sur le patrimoine-retraite est également assez important. L'hypothèse de base du tableau ci-dessous est une pension indexée sur les prix versée à partir de l'âge de 65 ans au taux de mortalité moyen de l'OCDE. Pour comparaison, le tableau indique le patrimoine-retraite calculé en utilisant les taux de mortalité des cinq pays ayant l'espérance de vie la plus courte et des cinq pays ayant la plus longue. Toutes choses étant égales par ailleurs, les pays ayant une espérance de vie plus courte – Hongrie, Mexique, Pologne, République slovaque et Turquie – pourraient se

Tableau 6.1. **Espérance de vie totale à 65 ans, taux de mortalité projetés à l'horizon 2040**

	Hommes	Femmes
Australie	84.0	87.4
Autriche	83.7	87.3
Belgique	83.8	87.3
Canada	83.8	87.4
République tchèque	82.5	86.0
Danemark	83.1	86.0
Finlande	83.6	87.5
France	83.9	87.6
Allemagne	83.2	86.6
Grèce	83.3	86.6
Hongrie	80.8	85.0
Islande	84.8	87.5
Irlande	82.8	86.2
Italie	83.0	87.0
Japon	85.8	88.7
Corée	81.8	85.6
Luxembourg	83.0	87.2
Mexique	80.9	84.8
Pays-Bas	83.5	86.7
Nouvelle-Zélande	83.6	86.8
Norvège	84.2	87.5
Pologne	81.5	85.6
Portugal	82.8	86.2
République slovaque	81.1	85.1
Espagne	83.4	87.0
Suède	84.3	87.5
Suisse	84.5	88.2
Turquie	80.0	83.0
Royaume-Uni	83.3	86.4
États-Unis	83.8	87.3
Moyenne OCDE	83.1	86.6

Note : Ces projections s'inspirent de données récentes de recensement national. Les hypothèses de changements futurs des taux de mortalité varient entre les pays, mais utilisent néanmoins une méthodologie cohérente. Les taux de mortalité qui en résultent peuvent différer des projections nationales à cause d'hypothèses différentes.

Source : Calculs de l'OCDE s'appuyant sur la base de données démographique Nations unies/Banque mondiale.

permettre de verser aux hommes une pension supérieure de 10 % à celle que verseraient des pays dont les taux de mortalité se situent dans la moyenne de l'OCDE (Allemagne, Italie et Royaume-Uni, par exemple). En revanche, des espérances de vie plus longues alourdissent la charge qui pèse sur le régime de retraite. Pour les hommes, le patrimoine-retraite est plus élevé de près de 8 % avec la mortalité des cinq pays ayant l'espérance de vie la plus longue, à savoir l'Islande, le Japon, la Norvège, la Suède et la Suisse.

Taux de mortalité		Meilleur	Moyen	Pire
Patrimoine-retraite par rapport à l'hypothèse de base (%)	Hommes	+7.8	0	-10.2
	Femmes	+5.0	0	7.4

Les résultats des calculs du patrimoine-retraite à l'âge normal de la retraite dans chaque pays sont exposés au tableau 6.2. Les chiffres du patrimoine-retraite montrent l'ampleur de la somme qui serait nécessaire pour acheter un flux de versements de pensions équivalent à celui que promet le système de retraite obligatoire dans chaque pays. Prenons les États-Unis, par exemple : la retraite obligatoire pour un salarié moyen vaut 5.5 fois les gains moyens à l'échelle de l'économie au moment de la retraite. À l'exception des pays qui ont un système à taux uniforme – Irlande et Nouvelle-Zélande – le patrimoine-retraite est moindre pour les bas salaires. À la moitié des gains moyens aux États-Unis, par exemple, la pension obligatoire vaut 3.5 fois les gains moyens à l'échelle de l'économie.

Tableau 6.2. **Patrimoine-retraite brut par niveaux de revenus et programmes de retraite obligatoires, pour les hommes**
En multiples des gains moyens à l'échelle de l'économie

	Gains individuels, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Australie	5.7	6.2	6.7	7.7	8.3	8.6
Autriche	6.0	9.0	11.9	17.9	19.6	19.6
Belgique	5.5	5.5	7.3	7.5	9.4	9.4
Canada	5.5	6.0	6.5	6.5	6.5	6.5
République tchèque	4.6	5.2	5.8	6.2	6.6	7.1
Danemark	7.0	7.2	7.4	7.7	8.0	8.3
Finlande	6.3	8.4	11.2	16.9	22.5	28.1
France	7.6	7.6	9.5	13.7	17.1	20.5
Allemagne	4.3	6.2	8.3	12.5	13.7	13.7
Grèce	6.3	9.4	12.6	18.9	25.2	31.5
Hongrie	6.1	9.1	12.2	18.3	24.4	26.8
Islande	7.1	7.8	8.4	9.9	12.6	15.3
Irlande	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4
Italie	5.8	8.7	11.4	16.5	22.0	27.5
Japon	5.7	7.0	8.3	10.9	12.2	12.2
Corée	5.0	5.9	6.7	8.4	9.7	9.7
Luxembourg	10.3	14.3	18.3	26.2	34.1	40.2
Mexique	2.6	3.7	4.8	7.0	9.1	11.3
Pays-Bas	5.2	7.7	10.3	15.5	20.6	25.8
Nouvelle-Zélande	5.7	5.7	5.7	5.7	5.7	5.7
Norvège	5.3	6.7	8.2	10.7	11.7	12.1
Pologne	4.0	5.9	7.9	11.9	15.8	19.4
Portugal	7.9	7.9	10.2	15.1	20.0	24.7
République slovaque	4.0	6.0	8.0	12.0	15.9	19.9
Espagne	6.1	9.1	12.2	18.3	23.0	23.0
Suède	7.0	8.7	10.4	15.5	21.0	26.6
Suisse	5.5	7.9	10.1	11.5	11.5	11.5
Turquie	6.1	8.5	11.0	15.9	18.2	18.2
Royaume-Uni	5.0	5.2	5.5	6.6	6.7	6.7
États-Unis	3.5	4.5	5.5	7.1	8.0	8.9
Moyenne OCDE	5.7	7.2	8.9	12.1	14.8	16.8
Avec régimes à participation volontaire						
Canada	6.5	8.2	10.2	13.5	16.8	20.1
Danemark	9.3	10.2	11.2	13.1	15.6	18.6
Royaume-Uni	5.3	6.5	7.7	10.2	12.6	15.0
États-Unis	5.9	8.0	10.0	14.2	17.3	20.4

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

Le Luxembourg a le patrimoine-retraite le plus élevé à tous les niveaux de revenus. Pour les salaires moyens et élevés, il vaut le double de la moyenne des pays de l'OCDE.

Dans les pays où l'espérance de vie est plus courte, comme la Hongrie, la Pologne et la Turquie, les prestations sont versées pendant une période de retraite plus courte, de sorte que la promesse de pension devient plus abordable. On a l'effet inverse en Suisse et dans les pays nordiques où l'espérance de vie est longue. Ce n'est pas la mesure des taux de remplacement, mais l'indicateur « patrimoine-retraite » qui fait apparaître le lien entre la capacité financière et l'espérance de vie.

L'incidence des âges d'ouverture des droits à prestations apparaît aussi dans les résultats concernant le patrimoine-retraite. La France, par exemple, a des taux de remplacement bruts inférieurs à la moyenne de l'OCDE pour des salaires se situant entre 75 et 200 % de la moyenne. Cependant, le patrimoine-retraite est au-dessus de la moyenne de l'OCDE à ces niveaux de salaire parce que l'âge à partir duquel une retraite peut être perçue (60 ans) y est relativement bas et l'espérance de vie un peu plus longue que la moyenne OCDE.

Notes

1. On notera que l'âge de la retraite pour les femmes – 58 ans – est plus bas que pour les hommes en Turquie.
2. Cependant, la valeur de nombreuses pensions du premier pilier, par exemple celles des régimes de base et des régimes sous condition de ressources, est liée aux salaires moyens.

PARTIE I
Chapitre 7

Indicateurs clés

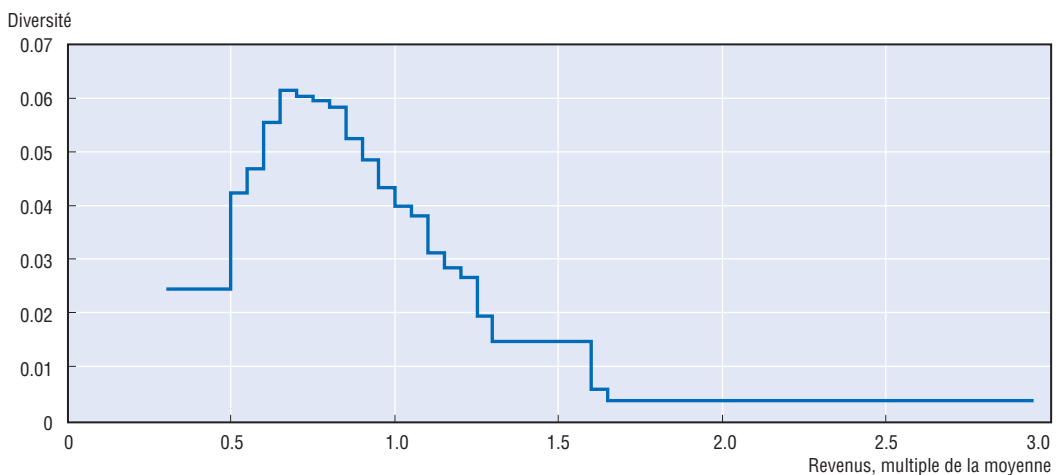
En s'appuyant sur les résultats concernant les taux de remplacement et les niveaux de pension pour l'ensemble de l'échelle des salaires, il est possible de mettre au point des indicateurs permettant d'aborder d'autres questions relatives aux pensions et intéressant les pouvoirs publics. Combien coûteront à l'avenir les promesses de pension d'aujourd'hui ? Quelle partie de ce coût sera prise en charge par le secteur public ? Et par le secteur privé ? Les réponses à ces questions nécessitent des indicateurs composites des systèmes de retraite qui regroupent les résultats pour des salariés aux différents niveaux de revenus qui ont été présentés dans les chapitres 4 à 6.

1. Moyennes pondérées et distribution des revenus

La technique utilisée pour agréger les résultats à l'échelon individuel est celle des moyennes pondérées. Les indicateurs s'appuient sur les calculs des droits à pension des personnes gagnant entre 0.3 et 3 fois la moyenne à l'échelle de l'économie. Chaque niveau de rémunération individuelle reçoit une pondération basée sur son importance dans la distribution des revenus. Comme il y a beaucoup de salariés qui gagnent peu, alors que ceux qui perçoivent des salaires élevés sont beaucoup moins nombreux, on donne un plus grand poids aux bas salaires qu'aux salaires élevés dans le calcul de l'indicateur.

Les calculs emploient la répartition moyenne des revenus basée sur des données¹ relatives à 16 pays de l'OCDE, que l'on retrouve au graphique 7.1. Le graphique montre la proportion de salariés dans ces pays dont les gains représentent une proportion particulière de la moyenne spécifique au pays. La distribution des salaires est concentrée à gauche. La valeur dominante (ou pic) de répartition est aux alentours des deux tiers de la

Graphique 7.1. **Distribution des revenus du travail, moyenne de 16 pays de l'OCDE**



Source : OCDE, données sur la distribution des gains.

moyenne arithmétique des gains (à laquelle il est référence en tant que « moyenne » ailleurs dans ce rapport). La médiane (niveau de rémunération au-dessous et au-dessus duquel se situent la moitié des salariés) est entre 80 et 85 % de la moyenne arithmétique des gains. Les deux tiers des salariés gagnent moins que la rémunération moyenne.

2. Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine-retraite

La mesure du *niveau relatif moyen pondéré des pensions* combine la distribution des revenus (graphique 7.1) aux projections des droits à pension (chapitre 5). Pour obtenir le niveau relatif moyen des pensions, on prend ce que reçoivent les personnes qui gagnent entre 0.3 et trois fois les gains moyens à l'échelle de l'économie en appliquant les pondérations de la distribution des revenus. On obtient la moyenne pondérée des droits à pension exprimée en pourcentage des gains moyens de l'ensemble de l'économie. C'est un indicateur utile de l'ampleur des promesses de pension faites aux actifs d'aujourd'hui.

Cet indicateur figure dans la première colonne du tableau 7.1. Là encore, il y a de grandes différences entre les pays. Les systèmes obligatoires de neuf pays visent un versement de pension moyen de moins de 40 % des gains moyens. Il s'agit des pays suivants : Australie, Belgique, Canada, Irlande, Corée, Mexique, Nouvelle-Zélande, Royaume-Uni et États-Unis. À l'autre extrême, le Luxembourg se distingue encore une fois par sa générosité. La pension moyenne pondérée est à peine inférieure aux gains moyens. Trois autres pays ont un niveau relatif moyen de pension supérieur à 75 % : l'Italie, l'Espagne et la Turquie. Viennent ensuite la Finlande, l'Autriche et la Hongrie avec des niveaux de pension légèrement supérieurs à 70 %.

Le même type de pondération peut aussi s'appliquer à la mesure du patrimoine-retraite. Les deuxième et troisième colonnes du tableau 7.1 montrent la moyenne pondérée du patrimoine retraite pour les hommes d'une part, pour les femmes d'autre part. C'est la mesure la plus complète de l'ampleur des promesses de pensions faites aux actifs d'aujourd'hui. En effet, elle tient compte des différences d'espérance de vie, des âges d'ouverture aux droits à pension et de l'indexation des pensions en cours de service. La dernière colonne du tableau donne aussi ces chiffres en dollars de États-Unis (USD).

On ne sera pas surpris d'apprendre que le Luxembourg a le patrimoine-retraite le plus élevé, avec des moyennes de près de 18 fois les gains moyens pour les hommes, 22 fois pour les femmes. Cela représente en valeur une moyenne de 587 000 USD, près du triple de la moyenne des pays de l'OCDE. L'Autriche, la Finlande, la Grèce, la Hongrie, l'Italie et l'Espagne sont très groupées, avec un patrimoine-retraite de 11 à 12 fois les gains moyens. À prix courants, le patrimoine-retraite moyen est de plus de 300 000 USD au Danemark, en Finlande, aux Pays-Bas, en Norvège et en Suisse. Ces chiffres représentent la valeur actuelle des transferts que les sociétés promettent en moyenne aux futurs retraités dans le cadre de la réglementation actuelle des systèmes de retraite et des réformes qui sont en train d'être mises en place progressivement.

Selon cette mesure globale, les systèmes de retraite les plus modestes sont ceux de l'Irlande, du Mexique, de la Nouvelle-Zélande, du Royaume-Uni et des États-Unis où le patrimoine-retraite est de moins de six fois les gains moyens, soit environ les deux tiers de la moyenne des pays de l'OCDE.

Les systèmes des pays où l'espérance de vie est plus courte – tels que la Pologne et la Turquie – ont des valeurs plus modestes que d'autres pays en ce qui concerne le patrimoine-retraite. Dans des pays tels que la France et la Hongrie, le patrimoine retraite

Tableau 7.1. Niveau de pension moyen pondéré et patrimoine-retraite
Niveau de pension en pourcentage des gains moyens de l'ensemble de l'économie, patrimoine-retraite en multiples des gains moyens de l'ensemble de l'économie et en USD

	Niveau de pension	Patrimoine-retraite		Patrimoine retraite (USD)
		Hommes	Femmes	
Australie	39.1	6.6	7.7	189 000
Autriche	72.5	11.0	13.3	273 000
Belgique	36.3	6.5	7.5	214 000
Canada	39.9	6.1	7.1	163 000
République tchèque	41.7	6.9	8.1	47 000
Danemark	43.2	7.3	8.4	304 000
Finlande	71.2	11.2	13.3	320 000
France	52.7	9.5	10.9	221 000
Allemagne	42.6	7.7	9.2	262 000
Grèce	83.1	12.4	14.4	144 000
Hongrie	72.2	11.7	14.4	55 000
Islande	53.8	8.6	9.7	256 000
Irlande	30.6	5.4	6.5	143 000
Italie	77.2	11.1	13.1	244 000
Japon	47.9	7.9	8.9	285 000
Corée	39.3	6.5	7.6	129 000
Luxembourg	99.2	17.8	21.9	587 000
Mexique	35.7	4.7	4.5	28 000
Pays-Bas	67.7	10.2	11.7	316 000
Nouvelle-Zélande	37.6	5.7	6.5	113 000
Norvège	49.5	7.7	9.0	306 000
Pologne	55.5	7.7	8.1	51 000
Portugal	70.4	10.8	12.6	93 000
République slovaque	47.9	7.9	9.6	27 000
Espagne	75.4	11.3	13.2	192 000
Suède	68.5	10.9	12.0	280 000
Suisse	49.9	8.7	10.7	400 000
Turquie	81.3	10.3	12.2	74 000
Royaume-Uni	37.1	5.5	6.3	172 000
États-Unis	36.5	5.2	6.1	183 000
Moyenne OCDE	55.4	8.7	10.2	202 367

Note : Pour la valeur relative des pensions et du patrimoine retraite, les moyennes pondérées utilisent la répartition des gains moyens de l'OCDE. Le niveau moyen pondéré de pension est indiqué pour les hommes. Le patrimoine-retraite en valeur est la simple moyenne des résultats pour les hommes et pour les femmes. La conversion en dollars des États-Unis est effectuée sur la base des taux moyens sur le marché des changes en 2002.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

est majoré en raison d'une retraite anticipée par rapport à la norme des pays de l'OCDE. En France, par exemple, le niveau moyen pondéré des pensions est légèrement inférieur à la moyenne de l'OCDE, alors que le patrimoine-retraite dépasse de près de 15 % la moyenne.

3. Structure du transfert potentiel de ressources aux retraités

Le tableau 7.2 montre la contribution de chaque élément du système au transfert potentiel de ressources aux retraités. Ces contributions sont calculées en termes de patrimoine-retraite moyen pondéré provenant de chaque source, et exprimées en pourcentage du total.

Tableau 7.2. **Contribution des divers éléments des systèmes de retraite au total des promesses de pension**

En pourcentage du patrimoine-retraite total – moyenne pondérée

Pilier : fonction	Premier pilier : couverture universelle, redistributif				Deuxième pilier : obligatoire, assurance		
	Public				Public	Privé	
Type	Aide sociale	Ciblé	De base	Minimum		PD	CD
Australie		45.0				55.0	
Autriche		1.0			99.0		
Belgique				11.1 ¹	88.9		
Canada		15.8	34.3		49.8		
République tchèque			18.3		81.7		
Danemark		41.4	41.1		9.2	8.3	
Finlande		1.6			98.4		
France		6.5			93.6 ²		
Allemagne	1.9				98.1		
Grèce							
Hongrie					66.4	33.6	
Islande		37.8 ³				62.2	
Irlande			100.0				
Italie					100.0		
Japon			39.5		60.5		
Corée			51.6 ⁴		48.4		
Luxembourg			13.6 ⁵	0.2	86.2		
Mexique		1.1				98.9 ⁶	
Pays-Bas			50.7			49.3	
Nouvelle-Zélande			100.0				
Norvège		1.3	41.4		57.4		
Pologne		0.6			47.3	52.1	
Portugal				4.2	95.8		
République slovaque				0.7	99.3		
Espagne				0.5	99.5		
Suède		8.6			49.1	23.3 18.9 ⁷	
Suisse		0.4			66.6	33.1	
Turquie		10.2			89.8		
Royaume-Uni			54.4	35.1 ⁸	10.5		
États-Unis					100.0		

CD : Cotisation définie.

PD : Prestation définie.

1. Belgique : la retraite minimale inclut aussi les crédits minimums.
2. France : la retraite publique, du deuxième pilier, est constituée de la pension de l'État (63.5 %) à laquelle s'ajoute le régime professionnel ARRCO (30.1 %).
3. Islande : il y a deux régimes ciblés : la pension de base et le supplément (18.1 % et 19.7 % respectivement).
4. Corée : la colonne de base montre la prestation liée aux gains moyens plutôt qu'à la rémunération individuelle.
5. Luxembourg : le chiffre de base inclut aussi la petite allocation de fin d'année.
6. Mexique : la cotisation uniforme au régime à cotisations définies fournit 8.9 % et la cotisation variable 90.0 %.
7. Suède : les deux régimes à cotisations définies correspondent à la cotisation rendue obligatoire par l'État (10.6 %) et à la partie à cotisations définies du régime professionnel (8.3 %).
8. Royaume-Uni : la retraite minimale fait référence aux crédits minimums dans la deuxième retraite publique.

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

Onze pays ont des régimes de retraite de base, mais leur importance en termes de transfert de ressources aux personnes âgées varie considérablement. En Irlande et en Nouvelle-Zélande, on a seulement une retraite de base : sa part est donc de 100 %. En Corée, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, la retraite de base représente environ la moitié du transfert total de ressources aux retraités. Les régimes liés au salaire en Corée et au

Royaume-Uni, ainsi que les plans professionnels aux Pays-Bas, représentent l'autre moitié. Au Danemark, au Japon et en Norvège, les retraites de base constituent 40 % des transferts.

Les programmes sous condition de ressources – aide sociale, régimes séparés, ciblés et retraites minimales – varient aussi énormément en importance. L'Australie et le Danemark s'appuient essentiellement sur ces types de régimes, avec plus de 40 % des transferts consacrés à ces prestations. En Islande, le total des deux régimes de retraite sous conditions de ressources atteint presque 40 %². Les régimes ciblés jouent un rôle modeste, bien que non négligeable, en Suède et en Turquie, tandis que la Belgique s'appuie à un degré similaire sur les crédits minimums.

Ailleurs, les régimes du premier pilier ne jouent guère de rôle dans le versement de pensions aux travailleurs ayant accompli une carrière complète (bien qu'ils tendent à être importants pour les salariés ayant connu des interruptions de parcours). La totalité ou la quasi-totalité des transferts de ressources va vers les régimes publics, liés aux salaires, en Autriche, Finlande, Allemagne, Italie, République slovaque, Espagne et États-Unis.

Notes

1. On considère la distribution des gains par déciles et la moyenne arithmétique. Il s'agit des revenus bruts des salariés à plein-temps, hommes et femmes. Cette définition a été choisie pour approcher d'aussi près que possible les gains de l'ouvrier moyen utilisés dans les modèles concernant tant les droits à pension que l'imposition des salariés et des retraités.
2. Il existe un troisième régime sous condition de revenus en Islande, mais il n'est pas pertinent pour un salarié ayant fait une carrière complète.

ANNEXE I.1

Différences entre les systèmes à prestations définies, les systèmes à points et les systèmes à comptes individuels fictifs

Dans le rapport, on a examiné ensemble trois types de systèmes publics de pension liés aux gains. Dans cette annexe, on analyse rapidement les différences entre ces trois types de systèmes en faisant appel à quelques notions d'algèbre de base.

Un système simple, générique, à **prestations définies**, assure un taux d'accumulation constant, a , pour chaque année de service. Il prend en compte les gains moyens revalorisés sur toute la durée de la vie active. Les droits à pension s'écrivent comme suit :

$$DB = \sum_{i=0}^R w_i (1+u)^{R-i} a$$

où w_i représente les gains individuels au cours d'une année donnée, R l'année de départ à la retraite et u le coefficient de revalorisation des gains des années antérieures. Dans la plupart des pays de l'OCDE, ce coefficient correspond à la progression des gains moyens au niveau de toute l'économie.⁸

Dans un **système à points**, on obtient un nombre de points en divisant les gains par le prix d'achat du point de pension (k). Les droits à pension dépendent alors de la valeur du point au moment du départ à la retraite, v . Les droits à pension peuvent donc s'exprimer comme suit :

$$PP = \sum_{i=0}^R \frac{w_i v_R}{k_i}$$

Une variable importante est la politique de revalorisation de la valeur du point, indiquée par le paramètre x . En notant la valeur du point au moment du départ à la retraite comme fonction de sa valeur du moment, $v_R = v_i (1+x)^{R-i}$, l'équation s'écrit :

$$PP = \sum_{i=0}^R \frac{w_i v_i}{k_i} (1+x)^{R-i} a$$

Les flux qui viennent alimenter les **comptes individuels fictifs**, chaque année, correspondent aux salaires multipliés par le taux de cotisation. Le capital fictif est majoré, chaque année, par application du taux d'intérêt virtuel, n . Au moment du départ à la retraite, le capital fictivement accumulé sur les comptes est divisé par un coefficient

d'annuité fictif, A , à propos duquel on parle parfois du « diviseur G ». La formule de calcul des droits à pension peut s'écrire :

$$NA = \sum_{i=0}^R \frac{w_i c}{A} (1+n)^{R-i}$$

Tous ces systèmes sont clairement liés aux gains puisque la valeur des droits dépend fondamentalement des gains individuels, w . Qui plus est, la structure des trois équations est tout à fait semblable dès lors que la politique de revalorisation des gains des années antérieures équivaut à la procédure de revalorisation du point et de détermination du taux d'intérêt fictif. En ce cas, le taux d'annuité d'un système à prestations définies est égal au rapport de la valeur du point de pension à son prix d'achat et au rapport du taux de cotisation à un compte fictif au coefficient d'annuité, ce qui se note :

$$a = \frac{v_i}{k_i} = \frac{c}{A}$$

Cela a deux conséquences pour une comparaison de ces différents types de système de pension. Premièrement, on peut calculer le taux d'annuité effectif pour les systèmes à points (rapport de la valeur du point à son prix d'achat) et pour les systèmes à comptes individuels fictifs (rapport du taux de cotisation au coefficient d'annuité). Les résultats de ces calculs sont présentés au tableau 2.1 du chapitre 2. Deuxièmement, la procédure de revalorisation des gains des années antérieures dans le cadre d'un système à prestations définies, la politique de révision de la valeur du point et la procédure de détermination du taux d'intérêt fictif représentent des démarches strictement parallèles (comme on peut le voir au tableau 2.2 du chapitre 2). Le choix des variables produit le même effet dans les différents types de systèmes.

Bien que les systèmes à prestations définies, les systèmes à points et les systèmes à comptes individuels fictifs puissent paraître très différents, ce sont en fait des variantes très proches de systèmes de pension liés aux gains.

ANNEXE I.2

*Analyse de sensibilité***1. Variabilité des taux de rendement dans le cadre des systèmes de pension à cotisations définies**

Six pays membres de l'OCDE ont des systèmes de pension à cotisations définies. Les droits à pension, dans ces systèmes, dépendent fondamentalement du taux de rendement des investissements réalisés grâce aux cotisations. L'hypothèse de base est un taux de rendement réel de 3.5 % l'an. C'est une hypothèse relativement conservatrice au regard des observations empiriques rétrospectives. Entre 1984 et 1996, les taux de rendement réel des fonds de pension, dans huit pays de l'OCDE, ont été en moyenne de 8 % l'an (OCDE, 1998, tableau V.3).

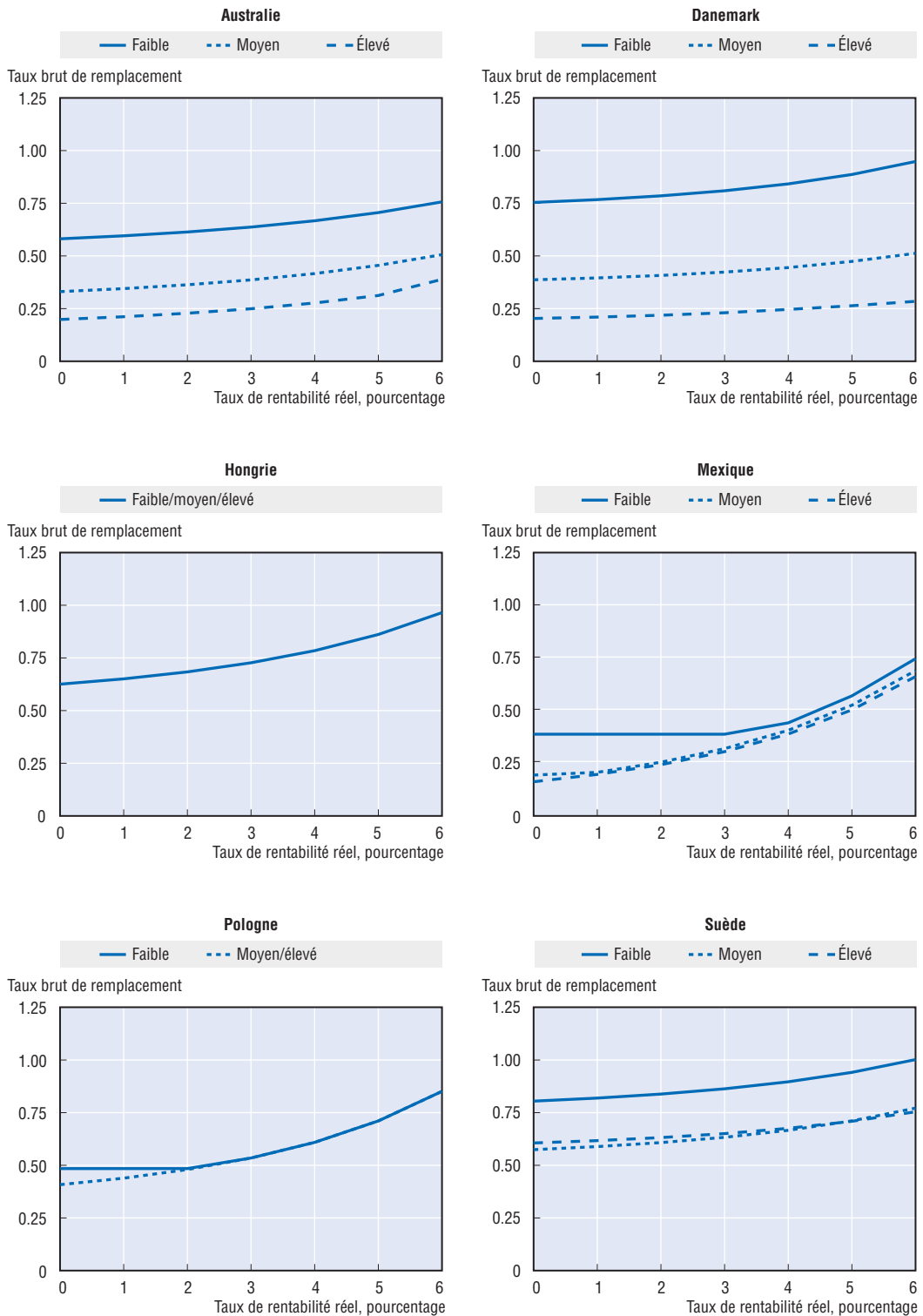
Néanmoins, certains analystes estiment que le taux de rendement des systèmes de pension à cotisations définies, ajusté pour tenir compte du risque, ne peut excéder le taux d'intérêt des placements sans risque (par exemple, Bodie, 1995). Ce taux, qui sous-tend les calculs actuariels effectués dans le présent rapport, est estimé à 2 %. À l'inverse, d'autres analystes estiment qu'il y a une prime sur les actions qui assure des rendements supérieurs au taux d'intérêt sans risque, même si l'on tient compte du coût du risque supporté. Il existe une abondante littérature sur ces questions¹.

Étant donné les incertitudes concernant les taux de rendement futurs des systèmes à cotisations définies, les droits à pension ont été modélisés sur la base d'un large éventail de taux de rendement réel, allant de 0 à 6 %. Le total des droits à pension est représenté sur le graphique I.2.1 en tenant compte de toutes les sources de pension. Le graphique montre le taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé (par définition, moitié du salaire moyen, salaire moyen et deux fois le salaire moyen) sur la base de différentes hypothèses de taux de rendement réel.

Parmi les pays où les systèmes à cotisations définies sont développés, c'est au Mexique que les droits totaux à pension sont les plus sensibles au salaire. Cela tient à ce que, dans les autres pays, les pensions publiques (qui, naturellement, ne sont pas fonction du taux de rendement) sont plus généreuses que la pension minimum servie au Mexique. Un taux de rendement élevé (6 %) multiplierait pratiquement par deux la valeur des droits à pension, au Mexique, par rapport à l'hypothèse de base (3.5 %). L'effet d'un rendement inférieur par rapport à celui pris en compte dans le scénario de base est analogue : un taux de rendement nul réduit les prestations de moitié, par rapport au scénario de base, pour des niveaux de revenu moyen et élevé. Les bas salaires sont protégés des effets induits par

Graphique I.2.1. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de rendement dans le cadre d'un système de pension à cotisations définies

En proportion des revenus individuels



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

un taux de rendement moindre par le mécanisme de la pension minimum. Un effet analogue s'observe, en Pologne, pour les titulaires de bas salaires.

Les droits à pension, dans les autres pays, sont moins sensibles au taux de rendement. En Hongrie, par exemple, la pension n'est que de 25 % supérieure si l'on fait l'hypothèse du taux de rendement maximum. Cela tient à ce que les deux tiers des revenus de pension, dans l'hypothèse de base, sont assurés par la pension publique (tableau 7.2). En Australie, l'effet du taux de rendement est atténué par le critère de ressources qui s'applique dans le cadre du système de pension public. Même les titulaires de hauts salaires ont droit à une certaine pension liée à l'âge. Quarante centimes de pension liée à l'âge sont retenus pour chaque dollar supplémentaire de revenu provenant du plan à cotisations définies. De même, en Suède, la pension garantie sous condition de revenu concerne à la fois les bas salaires et les salaires moyens dans le scénario de base. Ce facteur, conjugué à la modicité relative des cotisations aux deux systèmes à cotisations définies, fait que c'est en Suède, parmi les six pays considérés dotés de plans à cotisations définies obligatoires, que les droits totaux à pension sont les moins sensibles au taux de rendement.

La plupart des pays dotés de plans à cotisations définies obligatoires appliquent différents types de garanties qui portent soit sur le montant de la pension, soit sur le taux de rendement que les comptes individuels assurent. Ces garanties s'ajoutent à la protection qu'offrent les différents systèmes de pension publics, notamment ceux prévoyant une pension minimum². Les modalités de financement de la garantie sont diverses : ressources au sein du fonds de pension, capital du gérant du fonds, caisse centrale de garantie et budget général de l'État.

La Hongrie et le Mexique offrent une garantie absolue sur le niveau de la pension. En Hongrie, sous réserve d'un historique de cotisations de 15 ans, la pension servie par le système à cotisations définies sera égale à au moins 25 % de la prestation servie dans le cadre du système public de pensions liées aux gains. Au Mexique, tous les travailleurs ont été transférés sous le nouveau régime privé. Les pouvoirs publics garantissent le paiement de la différence si la pension servie par le régime privé est inférieure à celle qu'ils auraient perçue dans le cadre du régime antérieur. En fait, la plupart des personnes proches actuellement de la retraite sont quasiment certaines d'être concernées par la garantie.

La Pologne offre un autre type de garantie : le taux de rendement d'un fonds de pension est garanti par référence aux taux de rendement dégagés par les autres fonds de pension. Le taux de rendement d'un fonds ne peut être inférieur à 50 % du taux de rendement nominal moyen de tous les fonds ou au taux de rendement nominal moyen moins 4 %. En Hongrie, aussi, il existe une formule de garantie relative du taux de rendement : le taux de rendement doit être inférieur de moins de 15 points de pourcentage au rendement d'un indice des obligations d'État.

L'effet de ces garanties sur les droits individuels à pension est impossible à modéliser avec une précision suffisante car il dépend à la fois de la performance d'ensemble des marchés financiers et de la performance des différents fonds de pension³.

2. Incidence de la progression réelle des gains au niveau de l'ensemble de l'économie

Dans la grande majorité des systèmes de pension liés aux gains qui existent dans les pays membres de l'OCDE, les gains des années antérieures sont ajustés (revalorisés) en fonction de la progression des gains moyens dans l'ensemble de l'économie au moment où

les droits sont calculés (tableau 2.2 du chapitre 2). En pareil cas, les résultats (en termes de taux de remplacement, de patrimoine de retraite, etc.) ne sont pas sensibles aux variations touchant l'hypothèse de croissance des salaires au niveau de l'ensemble de l'économie. Si les salaires augmentent plus vite que l'hypothèse de base, les gains des années antérieures seront revalorisés dans une plus forte proportion, de sorte que le taux de remplacement et les autres indicateurs resteront inchangés.

Cependant, dans un petit nombre de pays, les modalités de revalorisation des gains antérieurs sont moins généreuses. En Belgique, en France (pour le régime public), en Corée et en Espagne, les gains des années antérieures sont revalorisés en fonction des prix. Au Portugal, la formule d'indexation est mixte : 75 % sur les prix et 25 % sur les salaires, avec une revalorisation maximum de 0.5 % l'an.

Il existe des mécanismes, dans les systèmes à points et à comptes individuels fictifs, qui équivalent à une revalorisation dans le cadre des plans à prestations définies. En France, la revalorisation du point de pension dans le cadre du régime professionnel est également liée aux prix. En Pologne, le taux d'intérêt virtuel (que l'on peut là encore assimiler à une revalorisation) prend en compte l'évolution des prix plus la progression de la masse salariale réelle à hauteur de 75 %. Dans tous ces cas, la valeur des droits à pension est sensible à l'hypothèse de croissance des gains moyens dans l'ensemble de l'économie. Une accélération de la croissance des revenus signifie une accentuation du retard des droits à pension pour les années antérieures sur les salaires individuels, ce qui implique un taux de remplacement et un niveau de pension relatif moindres.

Le graphique I.2.2 montre le taux de remplacement assuré par la pension sur la base de différentes hypothèses de progression des gains moyens, de 0 à 3 % l'an. (L'hypothèse de base est une progression des gains de 2 % l'an.) Le taux de remplacement est indiqué pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé (moitié du salaire moyen, salaire moyen et deux fois le salaire moyen).

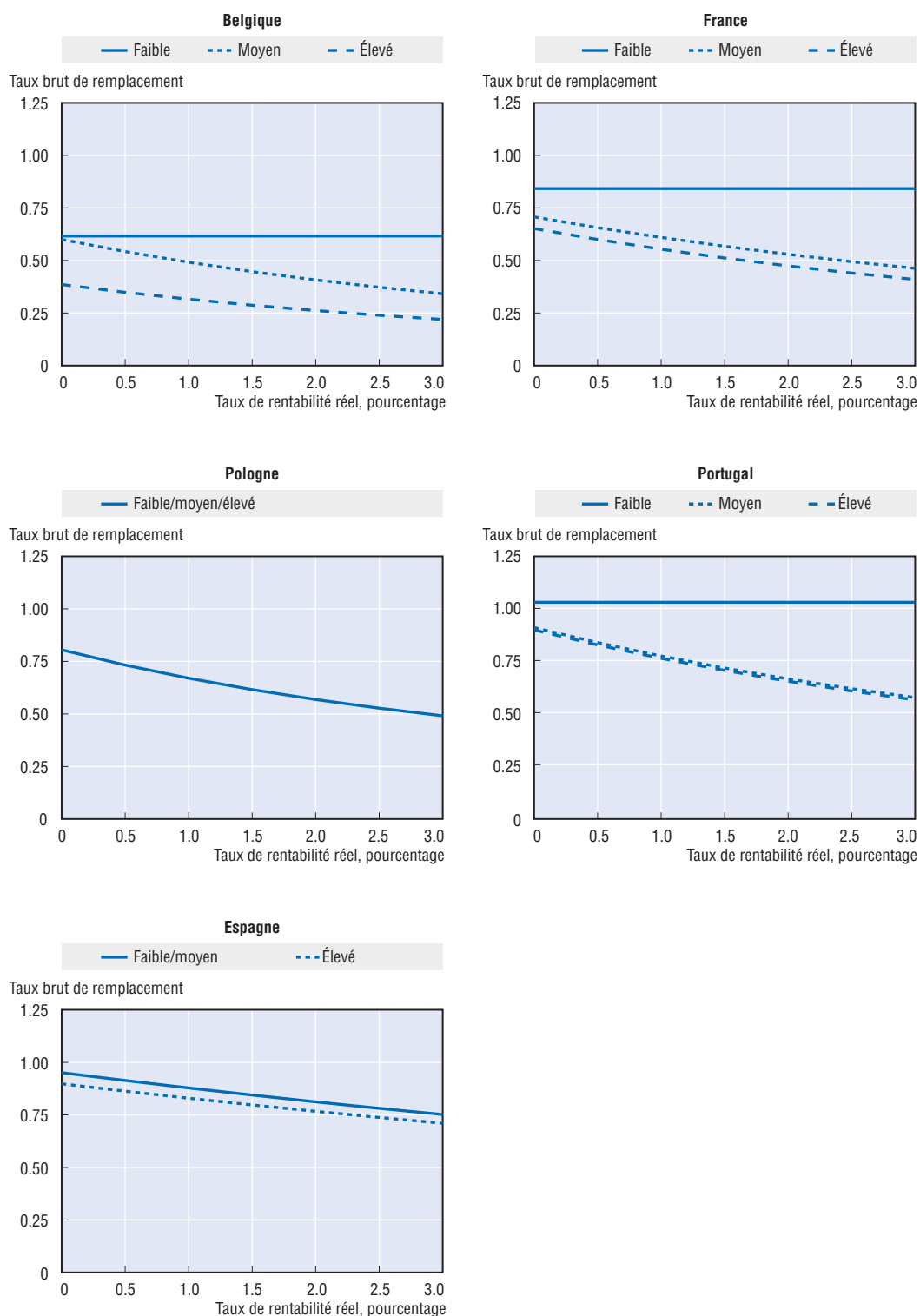
En Belgique et au Portugal, les titulaires de faibles revenus sont protégés contre les effets de la variation de la progression des salaires par des règles sur les minima. Au total, c'est en Belgique que les pensions sont le plus sensibles à cette hypothèse. Cela tient à ce que la pension publique est calculée sur la base des gains moyens sur toute la durée de la vie active, ce qui maximise l'impact. En France (régime public), on calcule les gains sur les 25 meilleures années et, en Espagne, sur les 15 dernières années. Cela atténue l'impact par rapport à ce qu'on observe en Belgique. En Pologne et au Portugal, la sensibilité est amoindrie par la revalorisation partielle en fonction des gains. Pour un salaire moyen, l'effet d'une progression des salaires de 3 % au lieu de 2 % est une réduction du taux de remplacement de 15 % en Belgique, de 13 % en Pologne et au Portugal, de 12 % en France et de 6 % en Espagne.

3. Incidence du profil de gains individuel

La grande majorité des pays de l'OCDE prennent en compte les gains moyens sur toute la durée de la vie active pour calculer les droits à pension liés aux gains. Ce facteur, conjugué à une politique de revalorisation des rémunérations des années antérieures sur la base des gains, fait que les droits à pension ne sont pas sensibles au profil de gains individuel. Un travailleur dont la courbe des gains se justifie fortement avec l'âge percevra la même pension par rapport à ses gains moyens revalorisés sur toute la durée de sa vie active. Mais, dans certains pays, les droits à pension sont calculés sur la base d'un nombre

Graphique I.2.2. **Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression du salaire moyen au niveau de l'ensemble de l'économie**

En proportion des revenus individuels



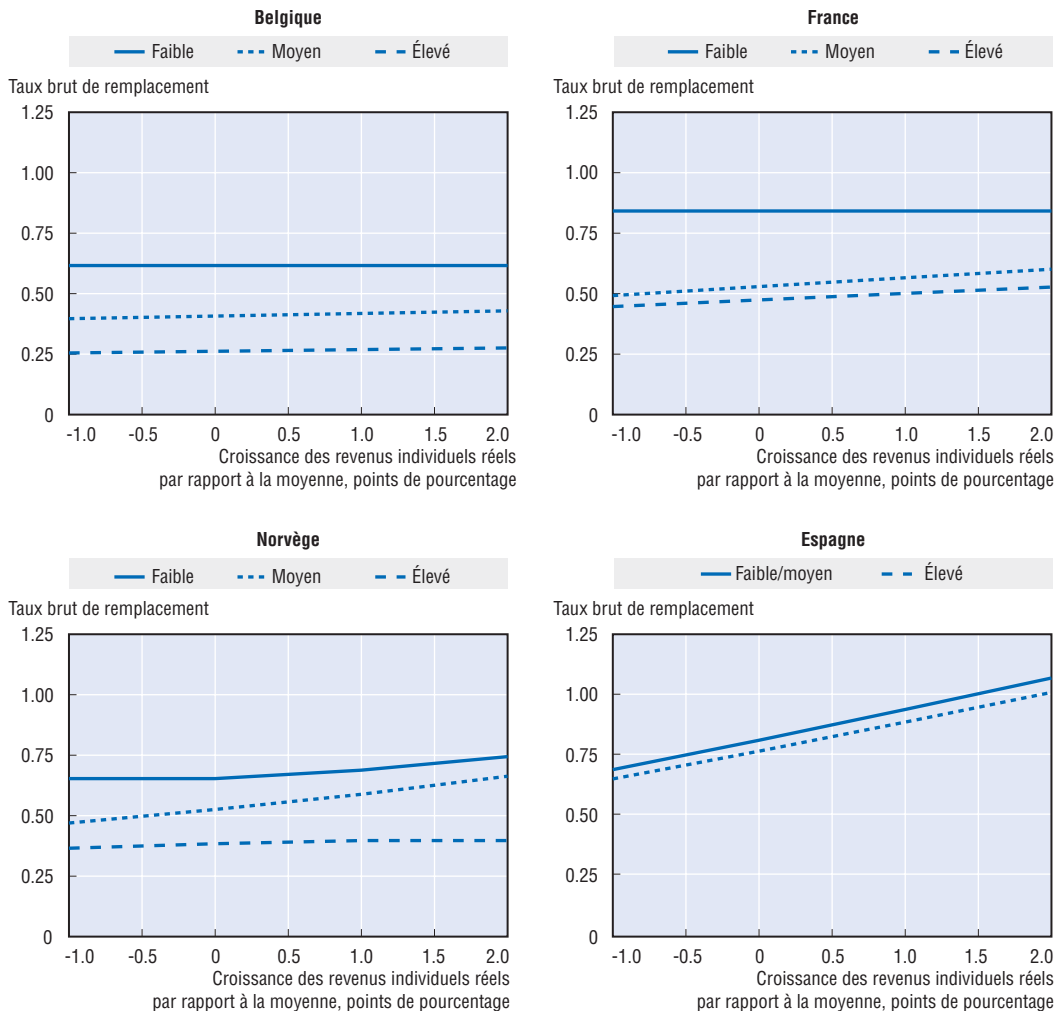
Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

déterminé d'années ou sur la base du dernier salaire. En France (régime public), les droits à pension sont actuellement calculés sur la base des gains des 20 meilleures années et on passera progressivement à 25 ans. De même, en Norvège, les pensions sont calculées sur la base des points correspondant aux 20 meilleures années. En Espagne, on retient les gains des 15 dernières années. Enfin, on montre aussi les résultats pour la Belgique, qui prend en compte les gains moyens sur toute la durée de la vie active, pour isoler l'effet d'une politique de revalorisation sur la base des prix.

Le graphique I.2.3 montre comment les droits à pension varient en fonction de la progression des gains individuels par rapport à la progression des gains moyens pour l'ensemble de l'économie. L'hypothèse de base est que la progression des gains individuels sur toute la durée de la carrière est en ligne avec la progression des gains moyens pour l'ensemble de l'économie, ce qui correspond, sur le graphique, à la valeur zéro⁴. Comme

Graphique I.2.3. Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le taux de progression des gains individuels par rapport à la moyenne

En proportion des revenus individuels



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

précédemment, un salaire faible correspond à la moitié du salaire moyen et un salaire élevé à deux fois le salaire moyen.

C'est en Espagne que l'impact du profil de gains sur la carrière est le plus marqué car l'Espagne est aussi le pays qui prend en compte la durée de référence la plus courte pour calculer les droits à pension. Une progression individuelle des gains supérieure de 1 % à la moyenne sur toute la durée de la carrière se traduit par une pension supérieure de 16 % à celle correspondant à l'hypothèse de base d'une progression individuelle des gains en ligne avec la moyenne.

L'effet du profil de gains est assez important, aussi, en Norvège, au niveau du revenu moyen, la période de référence étant de 20 ans. Cependant, l'effet est atténué, à un niveau de salaire élevé, par le mécanisme du plafonnement de la pension, et à un bas niveau de salaire par le mécanismes des prestations de base et prestations soumises à conditions de ressources.

En France, l'impact, aux niveaux de salaire moyen et élevé, est d'ampleur comparable : les prestations sont supérieures d'environ 6 % si la progression des gains individuels excède la moyenne de 1 % l'an. Cela tient à ce que seul le régime public retient une durée de référence qui ne correspond pas à l'intégralité de la carrière. Le régime professionnel, qui est un système à points, prend en compte les revenus sur toute la durée de la vie active.

Enfin, les résultats pour la Belgique montrent que la revalorisation sur la base des prix n'a qu'un effet limité sur la sensibilité des résultats au profil de gains individuel. Cela peut s'expliquer par le fait qu'une courbe des gains qui se justifie avec l'âge donne plus de poids aux gains individuels vers la fin de la carrière, ce qui réduit l'impact négatif de la revalorisation sur la base des prix pour les prestations.

4. Incidence du nombre d'emplois occupés dans le cadre des systèmes de pension professionnels à prestations définies

Certains résultats évoqués dans le corps du texte concernent les systèmes de pension professionnels à prestations définies ; ceux-ci sont examinés en détail après les études par pays. En règle générale, les systèmes professionnels à prestations définies prennent le dernier salaire comme base de calcul des prestations. Le salaire de référence a une beaucoup plus grande importance pour les prestations dans les systèmes professionnels que dans les systèmes nationaux car le salaire « final » pris en compte est le salaire auprès d'un employeur déterminé, ce qui ne coïncide généralement pas avec les gains juste avant la retraite. La valeur des prestations est donc sensiblement érodée pour les travailleurs qui quittent leur employeur avant de partir à la retraite. Il n'est pas réaliste de penser que les travailleurs restent chez le même employeur toute leur vie active ; c'est une situation qui n'est pas et qui n'a jamais été fréquente. Et si l'on fait cette hypothèse, on surestime grandement la valeur des droits à pension provenant des plans professionnels.

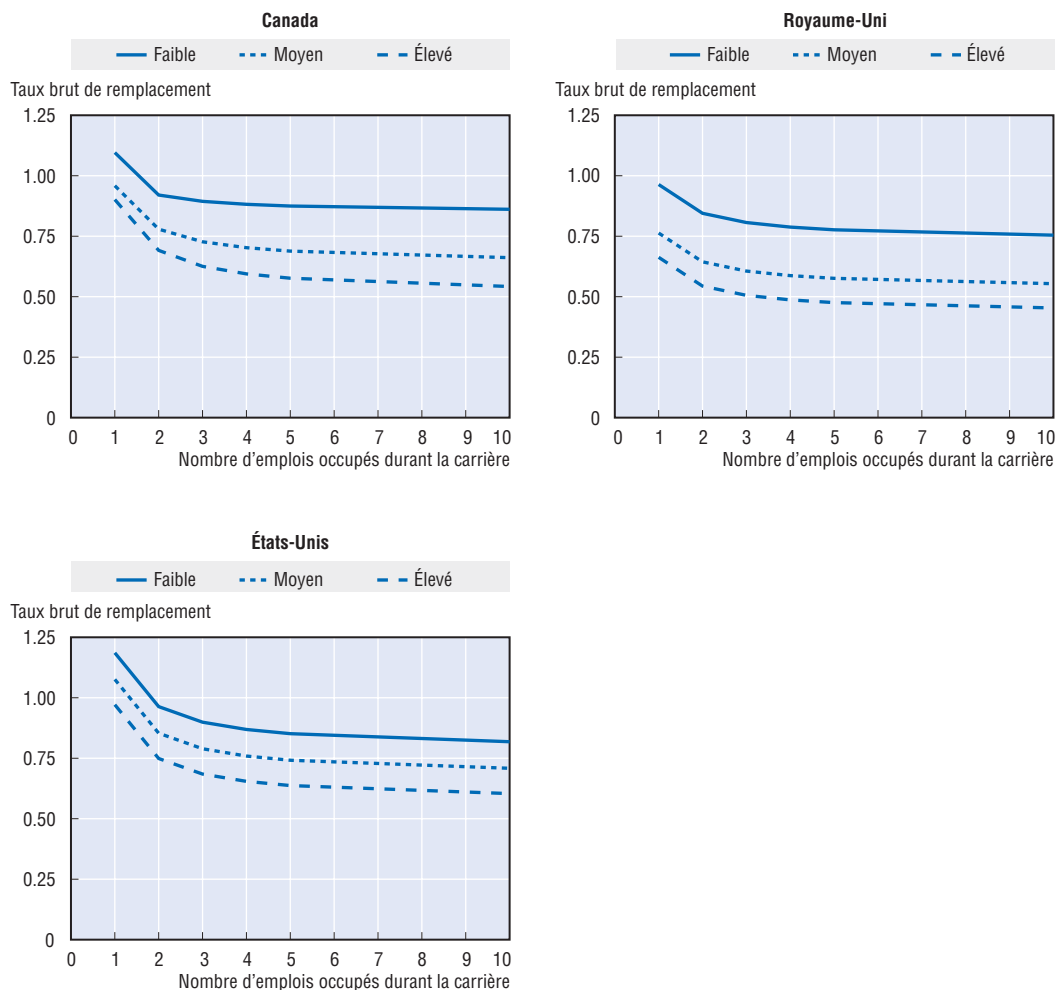
Au Royaume-Uni, les pensions de ceux qui ont quitté précocement leur emploi doivent être ajustées en fonction de l'évolution des prix, mais cela peut néanmoins entraîner une réduction des prestations (alors que, pour les travailleurs qui restent dans leur emploi jusqu'à la retraite, les droits à pension suivent la même progression que leurs gains)⁵. Au Canada et aux États-Unis, il n'y a pas de protection, même limitée, des droits à pension des travailleurs qui quittent leur emploi précocement.

Dans le scénario de base, on fait l'hypothèse que les travailleurs adhèrent à quatre systèmes de pension différents, alors même qu'ils sont couverts par des systèmes de pension professionnels pendant toute leur vie professionnelle.

L'utilisation de ces données pose deux grands problèmes quant à l'indication qu'elles donnent sur la durée pendant laquelle les gens relèvent d'un certain plan de pension professionnel. Premièrement, les données se rapportent à des durées non achevées d'occupation de l'emploi courant, et pas à des épisodes clos (lorsque les travailleurs changent d'emploi). Ce problème, bien connu en économétrie, fait qu'il est impossible de connaître à l'avance la distribution des périodes complètes. Deuxièmement, la configuration du point de vue de l'ancienneté dans l'emploi des adhérents à un système de pension professionnel prenant en compte le dernier salaire diffère de celle observable pour l'ensemble de la population ; or, les données d'enquête ne permettent pas de distinguer entre les personnes couvertes par un plan de pension professionnel et celles qui ne le sont pas. En fait, de nombreux analystes voient dans les systèmes de pension prenant en compte le dernier salaire un moyen pour les employeurs de réduire la mobilité, coûteuse pour eux, de leurs salariés⁶.

Graphique I.2.4. **Taux de remplacement brut total pour un niveau de salaire faible, moyen et élevé, selon le nombre d'emplois occupés durant la carrière**

En proportion des revenus individuels



Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

L'analyse qui suit fait donc différentes hypothèses de durée d'occupation de l'emploi. Dans chaque cas, la vie active est divisée, par périodes égales, entre un certain nombre d'emplois, de 1 à 10. Une carrière complète, auprès d'un employeur unique, à un niveau de salaire moyen, donnerait un taux de remplacement global (y compris la pension publique) de 109 % aux États-Unis, 96 % au Canada et 76 % au Royaume-Uni (graphique I.2.4).

Avec ne serait-ce que deux emplois sur la durée de la vie professionnelle, la pension globale baisse de 16 % au Royaume-Uni et d'environ 20 % au Canada et aux États-Unis. L'écart entre les deux situations s'explique par la règle de préservation des droits qui s'applique au Royaume-Uni, qui exige l'indexation des prestations sur les prix entre le moment où le travailleur quitte son emploi et le moment où il liquide sa pension.

Une plus grande mobilité dans l'emploi (plus de deux emplois dans la carrière) réduit davantage encore les droits à pension. Cependant, à partir de cinq emplois, la diminution des droits à pension liée à une plus grande mobilité devient négligeable. Les droits à pension sont alors amputés d'environ 25 % au Royaume-Uni et de 30 % au Canada et aux États-Unis par rapport à une situation de carrière complète auprès d'un employeur unique. Au Canada, les régimes publics (régime de base, régime sous condition de ressources et régime lié aux gains) font que les travailleurs à bas salaire ne perçoivent guère l'incidence d'une mobilité accrue dans l'emploi sur leurs droits globaux à pension. C'est aussi le cas, au Royaume-Uni et aux États-Unis, en raison de la progressivité des régimes publics liés aux gains, et de la pension de base au Royaume-Uni. Cependant, la relation n'est pas aussi forte qu'au Canada.

Notes

1. Voir notamment Blanchard (1993) ; Constantinides *et al.* (1998) ; Jagannathan et Kocherlakota (1996) ; et Mehra et Prescott (1985).
2. Voir Palacio et Whitehouse (2000) sur les différents types de garantie, dans les différents pays, et leur mode de financement.
3. Ces garanties explicites (et aussi implicites) de rendement dans le cadre des systèmes à cotisation définie sont aussi lourdes de conséquences pour les finances publiques. Voir Pennachi (1998).
4. Pour un examen des différentes hypothèses, se reporter à la section « What do true age-earnings profiles look like? » dans Disney et Whitehouse (1999).
5. Au Royaume-Uni, à partir de 1975, les employeurs n'ont plus eu le droit de simplement restituer les cotisations de pension de leurs salariés lorsque ceux-ci quittaient l'entreprise avant l'âge normal de la retraite. Les droits devaient être conservés au sein du régime, mais leur valeur était fonction du salaire au moment où le travailleur avait quitté l'entreprise et n'était pas ajustée en fonction de l'inflation. Les droits constitués après 1985 doivent être réactualisés en fonction des prix, dans la limite de 5 % ; et, en 1990, la mesure a été étendue à l'intégralité des droits à pension et pas seulement aux droits constitués après 1985. Voir Whitehouse (1998).
6. On peut citer Lazear (1981, 1985), Viscusi (1985) et Ippolito (1991). Pour plus de détails, voir Palacios et Whitehouse (2004), section 2 du chapitre 3.

ANNEXE I.3

Progressivité de la formule de calcul des droits à pension

Le graphique 5.1 du chapitre 5 montre comment la structure des droits à pension varie en fonction des revenus, selon les pays. Cela illustre les conceptions très différentes qui inspirent les différents systèmes de pension, selon qu'ils mettent plus ou moins l'accent sur la logique assurantielle ou sur la logique redistributive. La répartition des pays entre six groupes (graphiques 5.1A à 5.1F) dépend de la force du lien entre les revenus avant la retraite et les droits à pension après la retraite. Elle s'appuie sur un indicateur synthétique unique dont on expose ici la méthode de calcul et les résultats.

Prenons deux régimes types. Le premier sera qualifié de « régime de base pur ». Il sert la même prestation forfaitaire à tous les pensionnés, quels que soient leur historique de gains et leurs autres sources de revenu. On parle parfois, dans ce cas, d'allocation universelle ou de minimum social. La valeur relative de la pension est indépendante des gains (comme le montre le graphique 5.1A pour le système à taux forfaitaire en Irlande et en Nouvelle-Zélande) et le taux de remplacement diminue avec les gains.

À l'autre extrême, on parlera de régime strictement assurantiel. L'objectif est de servir le même taux de remplacement à tous les travailleurs lorsqu'ils prennent leur retraite. La valeur de la pension augmente avec les gains de façon linéaire. Les plans à cotisations définies relèvent, typiquement, de ce modèle strictement assurantiel puisque le taux de cotisation représente généralement une proportion constante des gains pour tous les travailleurs (sauf au Mexique). De nombreux systèmes liés aux gains (qu'il s'agisse de plans à prestations définies, de régimes à points ou de comptes individuels fictifs) sont aussi linéaires : ils assurent le même taux d'accumulation à la plupart des travailleurs, indépendamment des gains, des années de service ou de l'âge.

Entre ces deux situations types – régime strictement assurantiel et régime de base pur – on peut appliquer un indice de progressivité pour comparer les formules de calcul des droits à pension selon les pays. L'indice est ainsi conçu qu'un régime de base pur prend la valeur 100 et un régime assurantiel zéro. Le premier est celui qui présente la progressivité maximale ; le second n'est pas progressif du tout, le taux de remplacement étant constant.

Pour effectuer les calculs, on s'appuie sur le coefficient de Gini qui est un indicateur des inégalités largement utilisé dans les études consacrées à la distribution du revenu. Plus le coefficient de Gini est élevé, plus la distribution du revenu est inégalitaire. Formellement, l'indice de progressivité se calcule sur la base de la valeur 100 moins le rapport du coefficient de Gini des droits à pension au coefficient de Gini des gains (en pourcentage). Dans chaque cas, le coefficient de Gini est calculé en utilisant la distribution des gains comme pondération. Le tableau I.3.1 montre les calculs à la fois sur la base des

données nationales (lorsqu'elles sont disponibles) et sur la base de la distribution moyenne des gains dans la zone de l'OCDE (voir graphique 7.1 du chapitre 7).

La première colonne du tableau I.3.1 montre les résultats concernant le coefficient de Gini des droits bruts à pension. La deuxième colonne indique la progressivité de la formule de calcul des droits. Dans les systèmes à taux forfaitaire – Irlande et Nouvelle-Zélande – l'indice, comme on l'a vu plus haut, prend la valeur 100. Les autres pays où la progressivité du système de pension est forte sont l'Australie, le Canada, le Danemark, la République tchèque et le Royaume-Uni, tous pays où l'indice est de plus des deux tiers. Dans tous ces pays, il existe des pensions ciblées ou des pensions de base qui jouent un grand rôle dans le financement des retraites.

À l'autre extrême, on trouve la Finlande, la Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne et la Slovaquie, où le système est presque strictement proportionnel et donc très peu

Tableau I.3.1. Indicateur de la progressivité de la formule de calcul des droits à pension

Coefficient de Gini des droits à pension et indice de progressivité pour la distribution moyenne des revenus dans la zone de l'OCDE et à l'échelon national

	Distribution des gains			
	Moyenne de la zone de l'OCDE		Echelon national	
	Coefficient de Gini	Indice de progressivité	Coefficient de Gini	Indice de progressivité
Australie	6.8	74.8	6.8	78.9
Autriche	21.5	20.7		
Belgique	9.5	64.8		
Canada	3.7	86.5		
Rép. tchèque	7.8	71.1	7.5	76.8
Danemark	2.3	91.7		
Finlande	25.3	6.7	22.6	29.9
France	14.6	46.4		
Allemagne	20.9	22.9	19.8	38.8
Grèce	26.0	4.3		
Hongrie	25.6	5.6		
Islande	10.6	60.8		
Irlande	0.0	100.0	0.0	100
Italie	26.1	4.0	22.5	30.4
Japon	14.2	47.8	13.9	56.8
Corée	11.7	56.9	12.9	60
Luxembourg	22.5	17.2		
Mexique	23.4	13.7		
Pays-Bas	25.6	5.7	24.4	24.4
Nlle-Zélande	0.0	100.0	0.0	100
Norvège	14.8	45.3	11.8	63.5
Pologne	25.7	5.2	27.2	15.6
Portugal	18.7	31.1		
Rép. slovaque	26.3	3.2		
Espagne	23.6	13.0	26.7	17.3
Suède	21.3	21.6	18.1	44
Suisse	15.2	44.1		
Turquie	20.5	24.4		
Royaume-Uni	8.3	69.6	9.3	67.1
États-Unis	16.1	40.6	19.4	40
Moyenne OCDE	16.4	39.5	15.2	52.7

Source : Modèles des pensions de l'OCDE.

progressif. Dans tous ces cas, la valeur de l'indice n'atteint pas 10. Figurent dans ce groupe deux pays qui ont adopté la formule des comptes individuels fictifs, qui étaient délibérément destinés à instaurer un lien étroit entre les cotisations et les prestations. Les autres pays se situent dans des positions intermédiaires entre ces deux groupes.

On notera que ces calculs ne prennent en compte que les dispositions obligatoires des systèmes de pension. Dans la pratique, dans les pays où il existe un élément volontaire pour les plus hauts revenus, – c'est le cas, par exemple, au Royaume-Uni – les systèmes professionnels privés et les dispositifs personnels jouent aussi un plus grand rôle. Si on en tient compte, la distribution globale des revenus des pensionnés est plus ouverte que si on ne prend en compte que les pensions de régime obligatoire.

Bibliographie

- ALDRICH, J. (1982), « The Earnings Replacement Rate of Old-age Benefits in Twelve Countries: 1969-1980 », *Social Security Bulletin*, vol. 45, n° 11, pp. 3-11.
- BANQUE MONDIALE (1994), *La crise du vieillissement: mesures destinées à protéger les personnes âgées et à promouvoir la croissance – Résumé*, Oxford University Press.
- BLANCHARD, O.J. (1993), « The Vanishing Equity Premium », in R. O'Brien (dir. publ.), *Finance and the International Economy*, n° 7, Oxford University Press.
- BODIE, Z. (1995), « On the Risk of Stocks in the Long Run », *Financial Analysts' Journal*, mai-juin, pp. 18-22.
- CASEY, B., H. OXLEY, E.R. WHITEHOUSE, P. ANTOLÍN, R. DUVAL et W. LEIBFRITZ (2003), « Policies for an Ageing Society: recent measures and areas for further reform », *Economics Department Working Paper*, n° 369, OCDE, Paris.
- CICHON, M. (1999), « Les régimes fictifs à cotisations définies: du neuf avec du vieux ? », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 52, n° 4, pp. 103-125.
- CONSTANTINIDES, G., J. DONALDSON et R. MEHRA (1998), « "Junior Can't Borrow". A new perspective on the equity premium puzzle », *Working Paper* n° 6617, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- DANG, T.T., P. ANTOLÍN et H. OXLEY (2001), « Fiscal Implications of Ageing: projections of age-related spending », *Working Paper* n° 305, Economics Department, OCDE, Paris.
- DIAMOND, P.A. (1997), « Insulation of Pensions from Political Risk », in S. Valdés-Prieto (dir. publ.), *The Economics of Pensions: Principles, Policies and International Experience*, Cambridge University Press.
- DISNEY, R.F. (1999), « Notional Accounts as a Pension Reform Strategy: an evaluation », *Pension Reform Primer Series*, Social Protection Discussion Paper n° 9928, Banque mondiale, Washington, D.C.
- DISNEY, R.F. et P.G. JOHNSON (dir. publ.) (2001), *Pension Systems and Retirement Incomes across OECD Countries*, Edward Elgar, Aldershot.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1994), « Choice of Private Pension and Pension Benefits in Britain », *Working Paper* n° 94/2, Institute for Fiscal Studies, Londres.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1996), « What are Pension Plan Entitlements Worth in Britain? », *Economica*, vol. 63, pp. 213-238.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (1999), « Pension Plans and Retirement Incentives », *Pension Reform Primer series*, Social Protection Discussion Paper n° 9924, Banque mondiale, Washington, D.C.
- DISNEY, R.F. et E.R. WHITEHOUSE (2001), *Cross-Country Comparisons of Pensioners' Incomes*, Report Series n° 142, Department for Work and Pensions, Londres.
- EUROSTAT (1993), *Rapport entre revenu de retraite et revenu d'activité au moment du départ à la retraite. Taux de remplacement vieillesse*, vol. 1, Office statistique des Communautés européennes, Luxembourg.
- FINKELSTEIN, A. et J. POTERBA (2002), « Selection Effects in the United Kingdom Individual Annuities Market », *Economic Journal*, vol. 112, n° 476, pp. 28-50.
- FINKELSTEIN, A. et J. POTERBA. (2004), « »Adverse Selection in Insurance Markets: policyholder evidence from the UK annuity market », *Journal of Political Economy*, vol. 112, n° 1, pp. 183-208.
- FÖRSTER, M.F. et M. MIRA D'ERCOLE (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 22, OCDE, Paris.
- HERNANZ, V., F. MALHERBERT et M. PELLIZZARI (2004), « Take-up of Welfare Benefits in OECD Countries: a review of the evidence », *Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 17, OCDE, Paris.

- IPPOLITO, R. (1991), « Encouraging Long Tenure: wage tilt or pensions », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 44, n° 3.
- JAGANNATHAN, R. ET N. KOCHERLAKOTA (1996), « Why Should Older People Invest Less in Stocks than Younger People? », *Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review*, vol. 20, n° 3, été.
- JOHNSON, P.G. (1998), *Older Getting Wiser*, Institute of Chartered Accountants in Australia.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2002a), « Les impôts des retraités », *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2002b), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: a survey of 15 countries », Discussion Paper n° 02/07, Centre for Pensions and Superannuation, University of New South Wales, Sydney.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2003a), « Financial Resources and Retirement in Nine OECD Countries: the role of the tax system », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 8, OCDE, Paris.
- KEENAY, G. et E.R. WHITEHOUSE (2003b), « The Role of the Personal Tax System in Old-age Support: a survey of 15 countries », *Fiscal Studies*, vol. 24, n° 1, pp. 1-21.
- LAZEAR, E. (1981), « Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions », *American Economic Review*, vol. 71, pp. 606-620.
- LAZEAR, E. (1985), « Incentive Effects of Pensions », in D. Wise (dir. publ.), *Pensions, Labor and Individual Choice*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.
- McHALE, J. (1999), « The Risk of Social Security Benefit Rule Changes: some international evidence », Working Paper n° 7031, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.
- MEHRA, R. et E.C. PRESCOTT (1985), « The Equity Premium: a puzzle », *Journal of Monetary Economics*, vol. 15, pp. 145-161.
- MITCHELL, O.S. et E.L. DYKES (2000), « New Trends in Pension Benefit and Retirement Provisions », Working Paper n° 2000-1, Pension Research Council, Wharton School, University of Pennsylvania, Philadelphie.
- OCDE (1995), *Les régimes de retraite privés dans les pays de l'OCDE: Canada*, Études de politique sociale, n° 15, OCDE, Paris.
- OCDE (2001), *Viellissement et revenus : les ressources des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2003), *Les impôts sur les salaires*, OCDE, Paris.
- OCDE (2004), *Les pensions privées : Classification et glossaire de l'OCDE*, OCDE, Paris.
- OCDE (2005), *Taxing Wages*, OCDE, Paris.
- PALACIOS, R.J. et E.R. WHITEHOUSE, E.R. (2000), « Guarantees: counting the cost of guaranteeing defined contribution pensions », Pension Reform Primer briefing note, Banque mondiale, Washington, D.C.
- PALACIOS, R.J. et E.R. WHITEHOUSE (2005), « Civil-service Pension Schemes around the World », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C., à paraître.
- PENNACHI, G.G. (1998), « Government Guarantees on Funded Pension Returns », Pension Reform Primer series, Social Protection Discussion Paper n° 9 806, Banque mondiale, Washington D.C.
- TURNER, J.A. et D.M. RAJNES (2000), « Garanties de taux de rendement pour les régimes obligatoires à cotisations définies », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 54, n° 4 (oct.-déc.2001), Genève.
- UNITED KINGDOM, DEPARTMENT OF WORK AND PENSIONS (2003), « Income Related Benefits Estimates of Take-up – 2000-2001 », Londres.
- UNITED KINGDOM, GOVERNMENT ACTUARY'S DEPARTMENT (2003), *Occupational Pension Schemes in 2000: Eleventh Survey by the Government Actuary*.
- UNITED STATES, DEPARTMENT OF LABOR (1999), *Private Pension Plan Bulletin: Abstract of 1996 Form 5500 Annual Reports*, Pension and Welfare Benefits Administration, Washington, D.C.
- VISCUSI, W.K. (1985), « The Structure of Uncertainty and the Use of Pensions as a Mobility-reduction Device », in D. Wise (dir. publ.), *Pensions, Labor and Individual Choice*, University of Chicago Press for National Bureau of Economic Research.

- VORDRING, H. et K. GOUDSWAARD (1997), « Indexation des prestations de pensions publiques sur base juridique: quelques expériences dans les pays d'Europe », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 50, n° 3, pp. 35-50.
- WEAVER, R.K. (1988), *Automatic Government: The Politics of Indexation*, Brookings Institution, Washington D.C.
- WHITEFORD, P. (1995), « L'utilisation des taux de remplacement dans les comparaisons internationales des systèmes de prestations », *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 48, n° 2.
- WHITEHOUSE, E.R. (1998), « Pension Reform in Britain », Pension Reform primer series, Social protection Discussion Paper n° 9810, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2000), « Administrative Charges for Funded Pensions: measurement concepts, international comparison and assessment », *Journal of Applied Social Science Studies*, vol. 120, n° 3, pp. 311-361.
- WHITEHOUSE, E.R. (2001), « Administrative Charges for Funded Pensions: comparison and assessment of 13 countries », *Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, Private Pensions Series*, vol. 3, OCDE, Paris.
- WHITEHOUSE, E.R. (2002), « Pension Systems in 15 Countries Compared: the value of entitlements », Discussion Paper n° 02/04, Centre for Pensions and Superannuation, University of New South Wales, Sydney.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005a), « Pension Policy around the World: vol. 1, high-income OECD countries », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005b), « Pension Policy around the World: vol. 2, Eastern Europe and Central Asia », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. (2005c), « Pension Policy around the World: vol. 3, Latin American and Caribbean », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. et R.J. PALACIOS (2005), « Pension Policy around the World: vol. 5, South Asian civil-service schemes », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.
- WHITEHOUSE, E.R. et D. ROBALINO (2005), « Pension Policy around the World: vol. 4, Middle East and North Africa », Social Protection Discussion Paper, Banque mondiale, Washington, D.C.

PARTIE II

Études par pays

Introduction

Les études consacrées aux différents pays suivent un schéma type. On y trouve tout d'abord une description détaillée des règles et paramètres des régimes de retraite* :

- Conditions d'éligibilité à une pension : âge de la retraite et années de cotisation requises pour percevoir une pension.
- Calcul des prestations : règles applicables à chacun des régimes composant le système de pension, tels que les régimes liés aux rémunérations, les régimes privés obligatoires et les régimes soumis à condition de ressources.
- Traitement des retraités au regard de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale, y compris les abattements dont bénéficie le revenu des pensions.
- Variables économiques : le salaire de l'ouvrier moyen en monnaie locale, converti en dollars US au taux de change du marché et au taux de change établissant la parité de pouvoir d'achat.

Les valeurs des paramètres des régimes de retraite, d'impôt et de sécurité sociale sont indiquées dans la monnaie nationale et en pourcentage des rémunérations moyennes. (Notez qu'il s'agit du salaire de l'ouvrier moyen tel que défini dans OCDE, 2003, *Les impôts sur les salaires*. Les valeurs utilisées sont indiquées à la section 4, chapitre 3) Les valeurs des paramètres en monnaie nationale sont généralement arrondies à l'unité la plus proche.

Un tableau résumé des résultats donne les valeurs relatives des pensions, les taux de remplacement et le patrimoine-retraite pour différents niveaux de rémunération individuelle. Ces valeurs sont indiquées pour leur montant brut et leur montant net (ce dernier tenant compte des impôts et des cotisations payés pendant les années d'activité et après le départ en retraite). Des graphiques résumés ventilent la valeur brute relative des pensions en ses différentes composantes (première rangée des graphiques). Dans la mesure du possible, on utilise la même terminologie pour décrire ces différents régimes. (C'est celle présentée au chapitre 1 du rapport sur la typologie des régimes de retraite.) Les régimes nationaux sont décrits dans les études par pays correspondantes. Certaines abréviations types sont utilisées dans les légendes des graphiques :

- AS : aide sociale.
- Ciblé : régimes spéciaux de retraite vieillesse soumis à condition de ressources.
- Minimum : pension minimum dans le cadre d'un régime lié au salaire.

* Il convient de noter que la modélisation concerne des travailleurs célibataires ayant fait une carrière complète et prenant leur retraite à l'âge normal d'éligibilité à une pension. Les régimes peuvent i) comporter des règles complexes pour les périodes d'absence du marché du travail (pour s'occuper des enfants ou pour cause de chômage, par exemple) ; ii) traiter les couples mariés comme une entité unique ; iii) ajuster les prestations en cas de départ en retraite anticipé ou différé. Dans la mesure où ces règles n'affectent pas la modélisation selon les hypothèses actuelles, elles ne sont décrites que brièvement.

- De base : pension calculée uniquement sur la base du nombre d'années de couverture ou de résidence.
- Lié au salaire : tous les régimes publics liés au salaire, y compris les comptes virtuels et les régimes à points ainsi que les régimes traditionnels à prestation définie.
- CD : régimes privés obligatoires à cotisation définie.
- Professionnels : régimes obligatoires, qui peuvent être d'entreprise, de branche (Pays-Bas), professionnels (Suède) ou publics (Finlande, France).

Il existe dans certains pays des programmes qui sont difficiles à classer ; c'est le cas notamment du nouveau programme d'épargne-crédit au Royaume-Uni, de la contribution forfaitaire de l'État aux régimes privés obligatoires à cotisation définie au Mexique, du supplément de fin d'année au Luxembourg et du régime ATP au Danemark. Ces programmes sont expliqués dans l'étude du pays correspondante.

La deuxième rangée des graphiques par pays montre l'incidence de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale sur les taux de pension et les taux de remplacement (indication des taux bruts et nets).

Pour faciliter les comparaisons entre pays, les graphiques utilisent une échelle standard : pour les taux de remplacement, l'échelle va jusqu'à 125 % tandis que pour les valeurs relatives des pensions elle va jusqu'à 2.5 fois la rémunération moyenne. Dans certains cas, les prestations de retraite excèdent ces maxima ; la mesure a donc été plafonnée à ces niveaux.

La dernière rangée des graphiques par pays indique, à titre de référence, les taux d'imposition et de cotisation payés par les retraités et par les travailleurs. Elle illustre les avantages fiscaux accordés aux personnes âgées dans ces régimes puisque les valeurs sont indiquées pour des travailleurs et des retraités *ayant le même revenu*. L'incidence de l'impôt et des cotisations sur les taux nets de remplacement est plus complexe que ne le montrent ces graphiques. Dans la mesure où les taux de remplacement sont habituellement inférieurs à 100 %, la progressivité normale de l'impôt signifie que les personnes tendent à payer moins d'impôt lorsqu'elles sont à la retraite, indépendamment d'éventuels avantages fiscaux.

Cette dernière rangée indique également les sources du taux net de remplacement. Outre les composantes du régime de retraite présentées dans les deux premiers graphiques, ce taux tient compte de l'incidence de l'impôt et des cotisations. Il est calculé à l'aide des résultats des modèles fiscaux sur le montant d'impôt payé au titre d'un niveau donné de rémunération et le montant d'impôt dû au titre des droits à pension est calculé pour une personne ayant ce niveau de salaire.

Enfin, les études par pays sont suivies d'un bref résumé des problèmes rencontrés lors de la modélisation des régimes de retraite professionnels volontaires. Ce résumé est lui-même suivi de brèves études spécifiques sur le Canada, le Danemark, les États-Unis et le Royaume-Uni.

Allemagne

Le régime public de retraite allemand est un système à points, à un seul pilier. Pour les retraités à faible revenu, l'aide sociale constitue toutefois un filet de sécurité.

Conditions d'éligibilité à une pension

La pension est payable à partir de 65 ans aux personnes ayant à leur actif cinq années de cotisation et à partir de 63 ans à celles qui ont 35 années de cotisation. Les personnes ayant cotisé moins de cinq ans n'ont droit à aucune prestation.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Une année de cotisation au salaire moyen vaut un point de retraite. Sont soumises à cotisation les rémunérations mensuelles comprises entre 325 et 4 500 EUR (valeurs 2002). Le plancher et le plafond de cotisation sont équivalents respectivement à 12 % et 163 % du salaire moyen. Les personnes ayant un emploi de courte durée (jusqu'à 50 jours ouvrables par an) sont dispensées de cotisation quelle que soit leur rémunération, mais celles qui travaillent 15 heures et plus par semaine doivent cotiser même si leur rémunération est inférieure au plancher. Le plafond s'applique également au nombre de points acquis. La rémunération moyenne couverte était de 28 626 EUR en 2002, soit l'équivalent de 86 % du salaire de l'ouvrier moyen pour l'année en question (qui est la mesure utilisée ici).

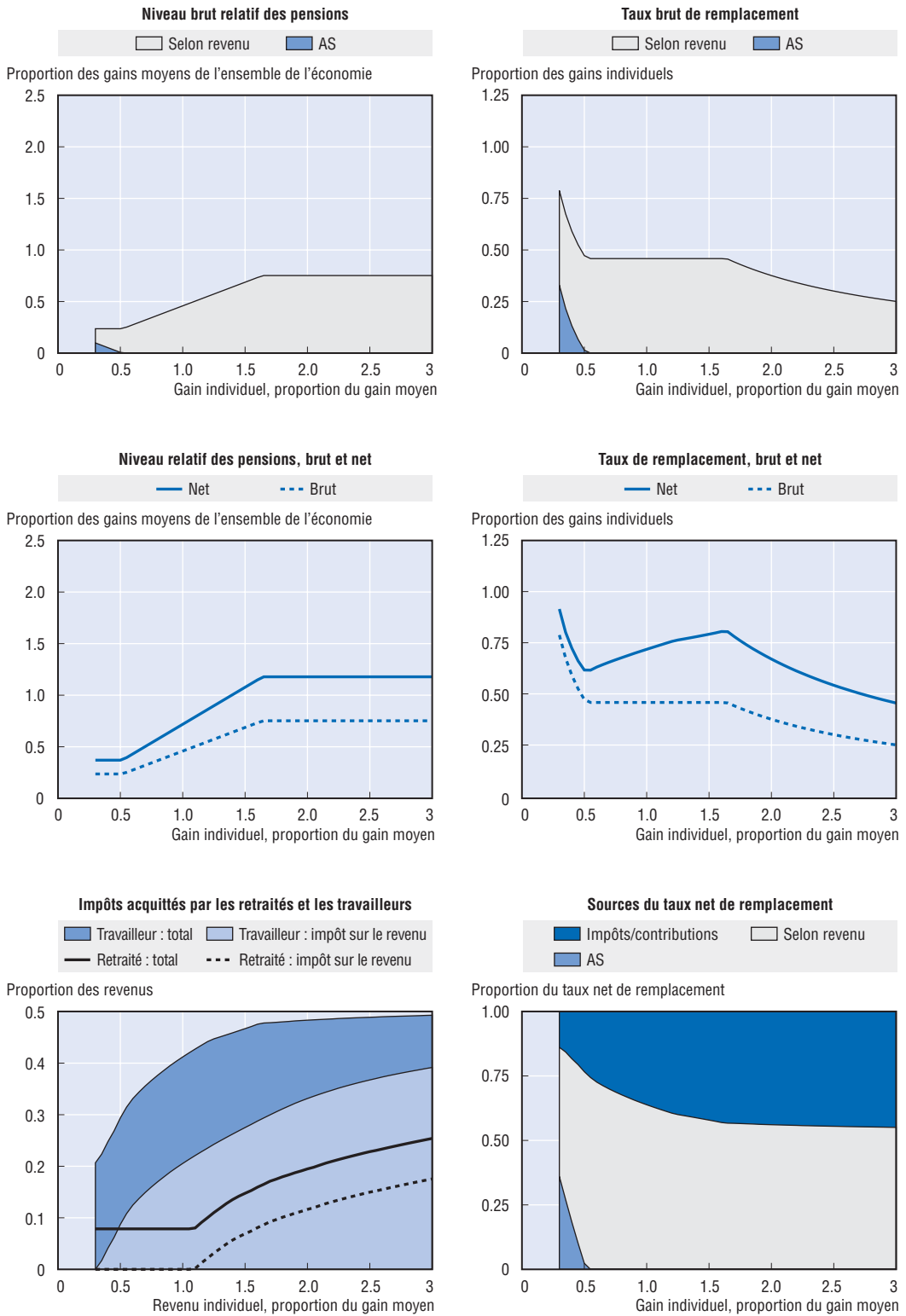
La somme des points acquis à l'âge de la retraite est multipliée par la valeur mensuelle du point, qui était de 25.31 EUR au premier semestre 2002 et de 25.86 EUR au deuxième semestre. Les cotisations des trois premières années avant l'âge de 25 ans sont revalorisées à hauteur de 75 % du total des droits à pension acquis par l'individu ou de 75 % de sa rémunération moyenne sur l'ensemble de sa vie active, si ce dernier montant est inférieur.

La valeur du point de retraite est revalorisée chaque année en fonction de la hausse des salaires bruts, en tenant compte des augmentations du taux global de cotisation (part patronale et part salariale) au régime public. L'objectif du gouvernement est de plafonner ce taux à 22 %. En 2002, le taux global de cotisation a été de 19.1 %. Sur le long terme, la valeur du point de retraite baissera donc par rapport à la rémunération réelle.

En 2004, une nouvelle modification des règles a été décidée par le législateur, mais on ne l'a pas modélisée ici. Le « facteur de viabilité » liera la revalorisation du point de retraite au ratio de dépendance du système, c'est-à-dire au rapport actifs/inactifs.

Dans les nouveaux Länder, certains paramètres sont légèrement différents.

Résultats de la modélisation des pensions : Allemagne



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Aide sociale

La valeur des prestations est déterminée au niveau régional. Le gouvernement prend en charge les cotisations d'assurance-maladie et d'assurance-dépendance des personnes âgées bénéficiant de l'aide sociale. À cela s'ajoute un complément destiné à couvrir les frais de logement et de chauffage. Dans les Länder de l'Ouest, le montant de l'aide sociale moyenne totale était en 2002 de 648 EUR par mois.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Il n'y a pas d'abattement spécifique pour les personnes âgées. Jusqu'à un seuil légal (*Existenzminimum*) qui était, en 2002, de 7 236 EUR par personne, les revenus ne sont pas imposables. Cette disposition s'applique de la même façon aux citoyens ayant atteint l'âge de la retraite et aux citoyens d'âge actif.

Imposition du revenu des pensions

Certaines formes de revenu des pensions sont imposées comme des rentes. Une partie du revenu représentant le remboursement (virtuel) du capital n'est pas imposable tandis qu'une partie représentant les intérêts (virtuels) sur le capital est imposable. Cela s'applique aux pensions publiques, aux rentes constituées à titre onéreux auprès d'organismes privés et à deux types particuliers de régimes professionnels de retraite.

La proportion du revenu soumise à l'impôt varie avec l'âge auquel l'individu commence à percevoir sa pension. Pour un départ en retraite à 65 ans, la partie de la pension qui est imposable est de 27 % seulement. Elle est de 38 % pour un départ à 55 ans, de 32 % pour un départ à 60 ans et de 21 % pour un départ à 70 ans.

Quel que soit l'âge auquel elles sont liquidées, les pensions bénéficient d'abattements supplémentaires qui s'élèvent au total à 138 EUR (102 EUR plus 36 EUR).

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent pas de cotisations sur le revenu de leurs pensions au titre de l'assurance-chômage et de l'assurance-retraite. Mais ils payent la moitié des cotisations acquittées par les salariés au titre de l'assurance-maladie et de l'assurance-dépendance ; en 2002, les taux de ces cotisations ont été respectivement de 7 % et 0.85 %.

Résultats de la modélisation des pensions : Allemagne

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	23.6	34.4	45.8	68.7	75.2	75.2
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	37.0	53.8	71.8	107.7	117.8	117.8
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	47.3	45.8	45.8	45.8	37.6	30.1
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	61.7	66.6	71.8	79.2	67.0	54.2
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	4.3	6.2	8.3	12.5	13.7	13.7
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	5.1	7.4	9.8	14.8	16.2	16.2
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.7	9.8	13.0	19.6	21.4	21.4
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	8.0	11.6	15.4	23.1	25.3	25.3

Australie

Le système de retraite australien se décompose en deux éléments : une pension vieillesse soumise à condition de ressources et la garantie de retraite, qui est une cotisation obligatoire à un régime de retraite privé. Ces régimes sont principalement des régimes à cotisation définie.

Conditions d'éligibilité à une pension

La pension vieillesse est versée à partir de 65 ans pour les hommes. Pour les femmes, l'âge ouvrant droit à pension, qui est actuellement de 62 ans et demi, sera relevé progressivement pour atteindre 65 ans en 2013. L'âge minimum pour percevoir les prestations de la garantie de retraite est actuellement de 55 ans ; d'ici à 2025, il sera porté progressivement à 60 ans.

Calcul des prestations

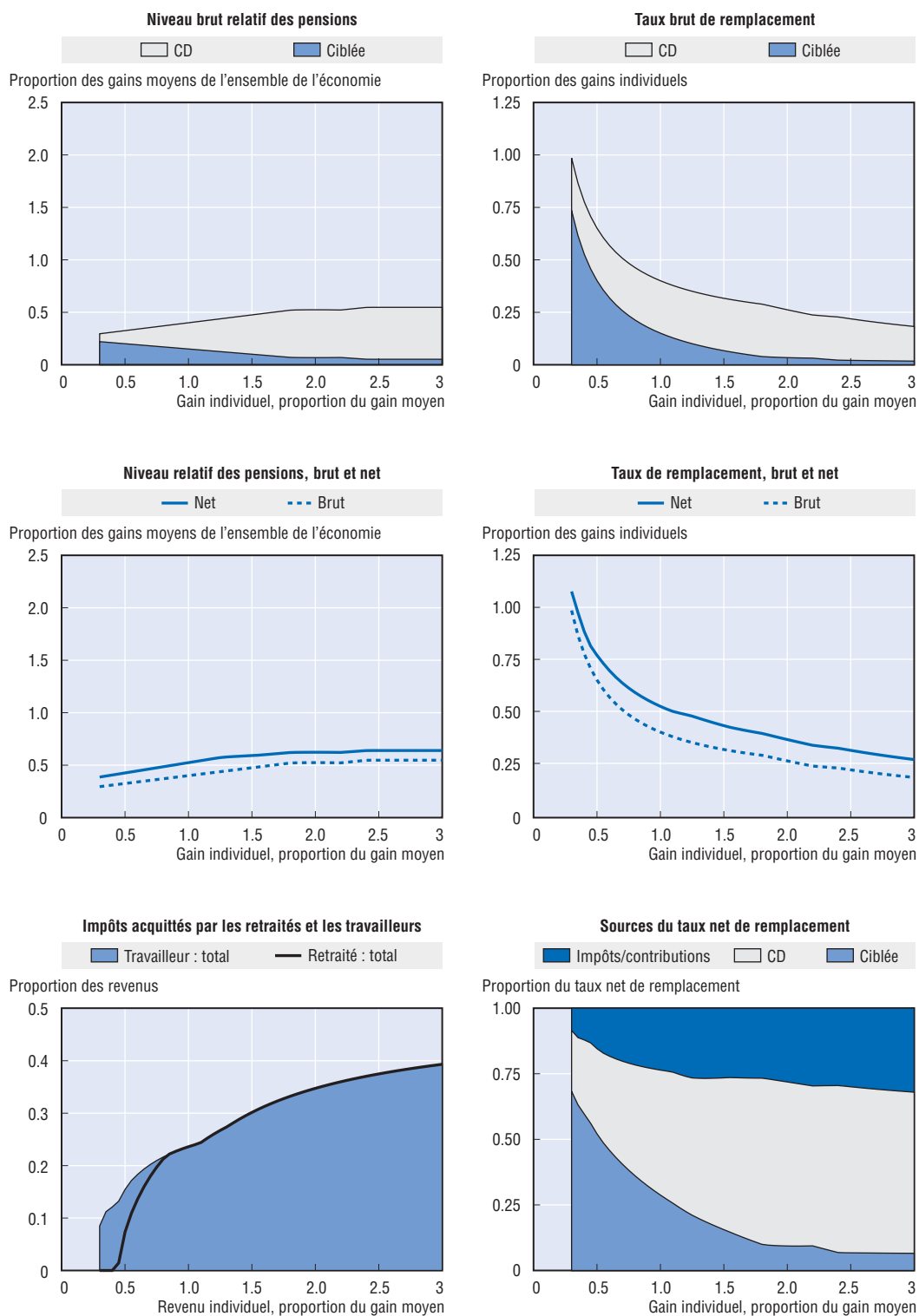
Régime à cotisation définie

La garantie de retraite a été introduite en 1992. Elle consiste en une cotisation obligatoire de l'employeur à un régime de retraite privé, qui peut être un fonds de branche ou un régime géré pour le compte de l'entreprise par des sociétés de services financiers. Le taux de cotisation obligatoire est de 9 % à compter de l'exercice 2002/03.

Les employeurs ne sont pas tenus de cotiser pour les travailleurs gagnant moins de 450 AUD par mois (ce qui équivaut à 5 400 AUD par an ou environ 12 % de la rémunération moyenne). Mais ils peuvent choisir de le faire. (Notez que ce plancher n'a pas été revalorisé dans le passé.) Il existe également une limite aux rémunérations couvertes par la garantie de retraite. Les employeurs ne sont pas tenus de cotiser pour la partie de la rémunération des salariés qui dépasse ce plafond. Pour l'année civile 2002, la limite (calculée sur la base d'une limite trimestrielle de 27 510 AUD pour 2001/02 et de 29 220 AUD pour 2002/03) a été de 113 460 AUD. Ce plafond, évalué à environ deux fois et demi la rémunération moyenne, est indexé sur l'évolution des rémunérations.

Les modalités de liquidation de la garantie de retraite compliquent les calculs. Bien qu'il existe quelques régimes professionnels à prestation définie, la plupart des salariés relèvent de régimes à cotisation définie. Les adhérents peuvent liquider leurs droits soit par le versement du capital en une fois, soit par un flux de revenu. Actuellement, la plupart des intéressés choisissent de retirer leur capital en une fois ; s'agissant du flux de revenu, ce sont les retraités échelonnés qui sont privilégiés. Pour une comparaison avec d'autres pays (dans lesquels prédominent les régimes à prestation définie), le capital provenant de la garantie de retraite est ici converti en une rente indexée sur les prix. Pour l'Australie, le

Résultats de la modélisation des pensions : Australie



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

calcul de la rente est effectué sur la base des statistiques de la mortalité. Enfin, les calculs sont compliqués par le traitement fiscal, décrit ci-dessous.

Régime ciblé

Le montant de la pension vieillesse est ajusté semestriellement. Cette pension est versée par quinzaine : depuis septembre 2001, le taux unique de pension était de 411 AUD ; en mars 2002, il a été porté à 422 AUD et en septembre 2002 à 429 AUD. (Toutes les valeurs ont été arrondies au dollar le plus proche.) Ce qui donne une moyenne de prestation annuelle de 10 984 AUD pour l'année civile, soit environ un quart du salaire moyen.

La pension vieillesse est réduite dès lors que le revenu annuel provenant d'autres sources dépasse un seuil dit de « franchise » ; ce seuil est ajusté tous les ans en juillet. Pour 2002, les valeurs de ce seuil (toujours par quinzaine) ont été de 112 AUD au premier semestre et de 116 AUD au second semestre. Pour l'année civile 2002, le chiffre a donc été de 2 964 AUD, soit environ 7 % du salaire moyen. Le taux de dégressivité est de 40 %. Il existe également un critère de patrimoine. Toutefois, plus de 90 % des retraités concernés voient leurs prestations réduites par le critère de revenu plutôt que par le critère de patrimoine ; on a donc supposé dans la modélisation que le critère de revenu est contraignant. Environ un tiers des retraités voient leurs prestations réduites par le critère de ressources tandis que les deux autres tiers perçoivent leur pension vieillesse à taux plein.

La valeur de la pension de vieillesse suit l'évolution des prix mais, lorsque nécessaire, on procède à une augmentation supplémentaire spéciale afin qu'elle ne tombe pas en dessous de 25 % du salaire hebdomadaire moyen total avant impôt d'un travailleur de sexe masculin selon la définition nationale (laquelle est légèrement différente du salaire de l'ouvrier moyen utilisé dans les analyses de l'OCDE pour l'ensemble des pays).

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

En plus des abattements types, les Australiens âgés bénéficient de deux avantages fiscaux au regard de l'impôt sur le revenu.

Les seniors australiens, c'est-à-dire les personnes en âge de percevoir une pension (voir la rubrique Conditions d'éligibilité ci-avant) qui satisfont également à un critère de résidence bénéficient d'un crédit d'impôt (compensation d'impôt des Australiens âgés). Celui-ci s'élevait en 2002 à 2 230 AUD pour les célibataires dont le revenu ne dépassait pas le seuil de 20 000 AUD, avec un taux de dégressivité de 12,5 % au-delà de ce seuil. Le crédit d'impôt devient donc nul lorsque le revenu est égal ou supérieur à 37 840 AUD.

Les retraités percevant certains revenus de pension bénéficient d'un crédit d'impôt (compensation d'impôt des retraités) dont les critères d'éligibilité sont différents de ceux de la compensation d'impôt des Australiens âgés. Il n'est pas possible de prétendre à ces deux compensations et pour ceux qui seraient éligibles aux deux, la première est plus généreuse.

Le crédit d'impôt fait que tous ceux qui perçoivent la retraite publique à taux plein n'auront pas de dette nette d'impôt sur le revenu et que la plupart de ceux qui perçoivent une retraite à taux partiel auront une dette d'impôt réduite. Le crédit d'impôt n'est pas remboursable ; il ne peut pas générer une dette d'impôt négative.

Les contribuables éligibles à la compensation d'impôt des Australiens âgés bénéficient d'un seuil plus élevé de prélèvement au titre du programme Medicare en faveur des personnes à faible revenu (20 500 AUD). Ce qui signifie que les retraités percevant l'intégralité de la compensation n'auront aucun prélèvement au titre du programme Medicare. Le taux normal du prélèvement est de 1.5 % du revenu.

Imposition des pensions privées

Le traitement fiscal de la garantie de retraite est complexe, une partie de l'impôt étant prélevée aux trois stades possibles : lors du paiement des cotisations, lorsque les retours sur investissement sont acquis et lors du versement des prestations.

Un impôt de 15 % est prélevé sur les cotisations de l'employeur à la caisse de retraite. Une majoration est également appliquée aux cotisations pour les travailleurs à haut revenu. Le taux de majoration est déterminé par l'excédent de la rémunération par rapport à un seuil. Pour 2002, la moyenne annuelle de ce seuil a été un revenu imposable ajusté de 87 885 AUD (85 242 AUD au premier semestre et 90 527 AUD au second semestre). Pour chaque montant fixé de rémunération au-delà de ce seuil, le taux de majoration augmente d'un point de pourcentage. La moyenne de ce montant pour 2002 – le « diviseur » – a été de 1 257 AUD (1 219 AUD et 1 295 AUD pour chacun des deux semestres). La majoration maximum est de 15 %. Le seuil auquel la majoration s'applique commence à environ 1.9 fois la rémunération moyenne et le taux intégral de 15 % s'applique lorsque la rémunération atteint 2.3 fois la moyenne. La majoration (pour les régimes à cotisation définie) est appliquée aux cotisations au compte de retraite (et à certains transferts à la caisse). Bien que cette majoration soit officiellement payée par le prestataire, la modélisation suppose qu'elle diminue le montant crédité au compte de retraite individuel.

Les revenus des placements de la caisse de retraite sont imposés, là aussi à 15 %. (Toutefois, par le jeu des crédits imputés et de l'abattement d'impôt sur les plus-values, le taux d'imposition effectif peut être inférieur.)

Les prestations sont imposables au taux normal au moment de leur retrait mais elles bénéficient d'une remise de 15 %. (Toutefois, les premiers 1 000 AUD ne donnent pas lieu à une remise). Celle-ci n'est accordée que dans la limite d'un « plafond raisonnable de la prestation ». Pour 2003, ce plafond est généralement de 562 195 AUD. Il est plus élevé (environ le double) pour les personnes qui perçoivent au moins la moitié de leurs prestations sous la forme d'une rente satisfaisant à certaines conditions : en 2003, il a été de 1 124 384 AUD. Ces plafonds sont indexés sur les salaires. La proportion de la pension attirant la remise est la proportion du total dans la limite du plafond raisonnable de la prestation.

Le plafond raisonnable de la prestation n'a pas été modélisé. La modélisation donne un solde cumulé dans la caisse de retraite d'environ 630 000 AUD au moment du départ en retraite pour les personnes gagnant le montant maximum sur lequel les employeurs sont tenus de cotiser. L'hypothèse selon laquelle les prestations sont prélevées sous la forme d'une rente indexée sur les prix signifie que celle-ci est bien inférieure au plafond raisonnable de prestation.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

En Australie, il n'y a pas de cotisations de sécurité sociale. La pension-vieillesse et les autres prestations sont financées par l'impôt.

Résultats de la modélisation des pensions : Australie

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	32.5	36.3	40.0	47.5	52.4	54.7
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	42.6	47.5	52.4	59.2	62.3	64.0
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	65.1	48.4	40.0	31.7	26.2	21.9
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	77.0	61.2	52.4	43.1	36.5	31.3
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	5.7 6.7	6.2 7.2	6.7 7.8	7.7 8.9	8.3 9.6	8.6 10.0
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	7.5 8.8	8.1 9.5	8.8 10.2	9.6 11.1	9.9 11.5	10.1 11.7

Autriche

En Autriche, le régime de retraite est un régime public à prestation définie, avec complément soumis à condition de ressources pour les retraités à faible revenu.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de départ en retraite est de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes. La condition de couverture requise est de 180 mois (15 ans) sur les 30 dernières années ou de 300 mois (25 ans) sur l'ensemble de la vie active. Cent quatre-vingt mois de cotisations effectivement versées (par opposition à la couverture seule) peuvent également suffire. Les mois assurés sont soit les mois de cotisation (du fait de l'emploi ou de cotisations volontaires) soit les mois supplémentaires (c'est-à-dire les mois assimilés ou *Ersatzzeiten*) pour lesquels ne sont acquittées que des cotisations limitées.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le taux d'acquisition des droits à la retraite est actuellement de 2 % du salaire par année de cotisation mais il va être progressivement ramené à 1.78 % en 2009.

La rémunération est actuellement mesurée sur les 15 meilleures années. La procédure de revalorisation est complexe mais, dans la pratique, les ajustements ont été plus proches de la hausse des prix que de celle des salaires. La période de référence va être progressivement allongée, pour atteindre 40 ans en 2028. Les modalités de revalorisation dans le cadre de cette nouvelle procédure ne sont pas encore fixées. La modélisation retient cette mesure sur l'ensemble de la carrière, en supposant que les gains des années antérieures sont réévalués en fonction de l'évolution des salaires.

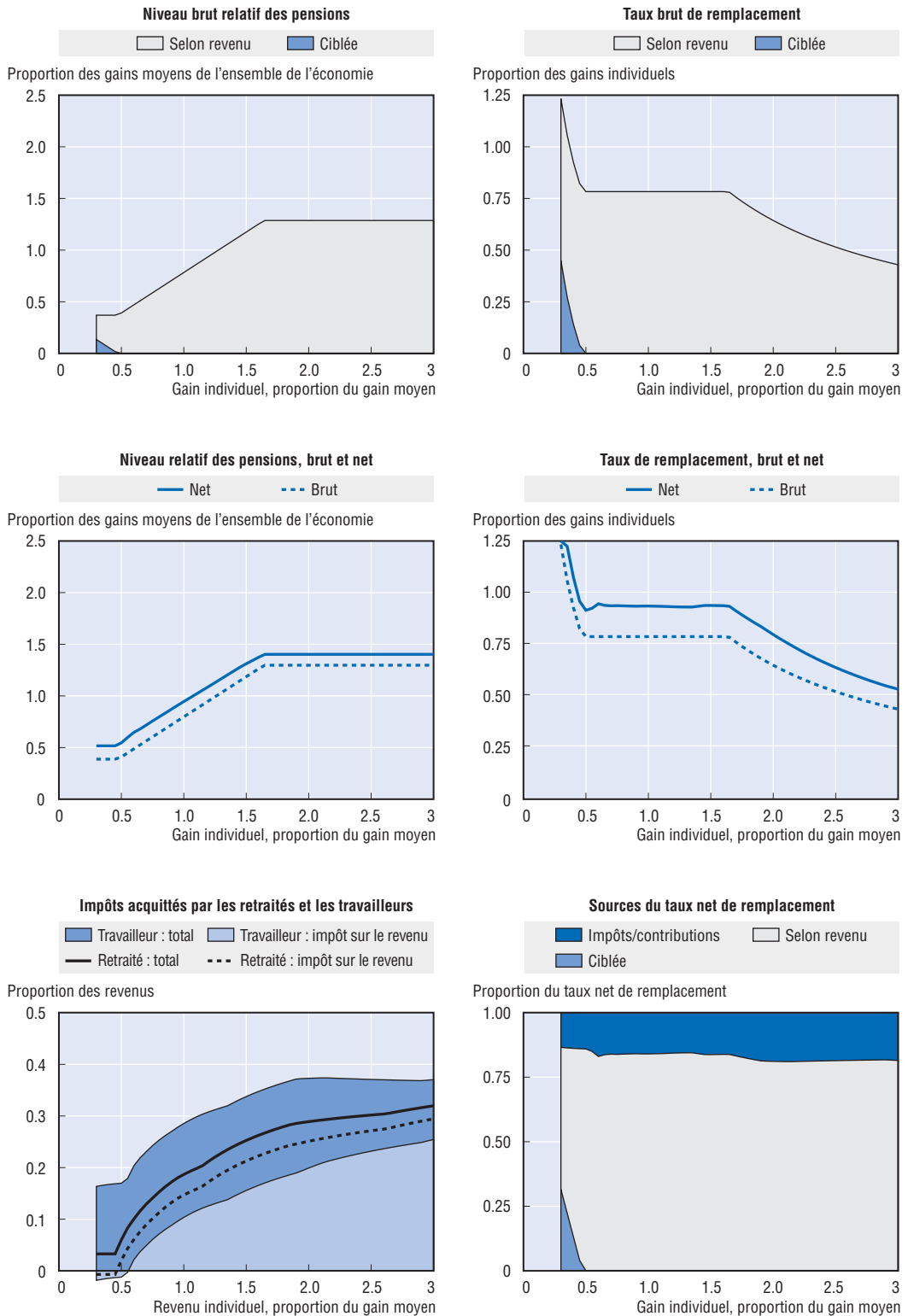
Les cotisations sont payables jusqu'à un plafond de 39 240 EUR, soit environ 175 % de la rémunération moyenne.

Ces dernières années, les pensions en cours ont été ajustées en fonction de l'évolution des prix à hauteur de la pension moyenne ; au-delà de ce seuil, elles ont été augmentées d'un montant uniforme égal à l'augmentation absolue de la retraite moyenne. Cette méthode s'est appliquée sur une base *ad hoc*, mais elle n'est pas fixée par la loi. L'ajustement des pensions en cours est discrétionnaire. Pour le calcul du patrimoine-retraite, la modélisation suppose que toutes les retraites sont indexées sur les prix.

Régime ciblé

Il existe un complément soumis à condition de ressources (*Ausgleichszulage*) qui assure un revenu de retraite minimum de 631 EUR par mois pour une personne seule et 900 EUR

Résultats de la modélisation des pensions : Autriche



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

pour un couple, sur quatorze mois. Là encore, l'ajustement est discrétionnaire ; la modélisation suppose implicitement qu'il suivra l'évolution du salaire moyen.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Il n'y a pas de règles particulières pour les retraités. Ceux-ci ne peuvent pas prétendre à des frais professionnels si leur unique source de revenu est une pension.

Imposition du revenu des pensions

Les revenus des pensions ne bénéficient d'aucun avantage fiscal particulier.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent pas la plupart des cotisations de sécurité sociale mais ils payent les cotisations d'assurance-maladie.

Résultats de la modélisation des pensions : Autriche

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2
Taux de pension brut	39.2	58.7	78.3	117.5	128.7	128.7
<i>(% de la rémunération moyenne)</i>	<i>37.0</i>	<i>52.1</i>	<i>69.4</i>	<i>104.1</i>	<i>114.1</i>	<i>114.1</i>
Taux de pension net	52.9	74.2	93.2	130.1	139.3	139.3
<i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	<i>50.0</i>	<i>67.4</i>	<i>84.6</i>	<i>117.7</i>	<i>127.3</i>	<i>127.3</i>
Taux brut de remplacement	78.3	78.3	78.3	78.3	64.3	51.5
<i>(% de la rémunération individuelle)</i>	<i>74.0</i>	<i>69.4</i>	<i>69.4</i>	<i>69.4</i>	<i>57.0</i>	<i>45.6</i>
Taux net de remplacement	91.2	93.4	93.2	93.5	79.3	63.2
<i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	<i>86.1</i>	<i>84.8</i>	<i>84.6</i>	<i>84.6</i>	<i>72.5</i>	<i>57.8</i>
Patrimoine-retraite brut	6.0	9.0	11.9	17.9	19.6	19.6
<i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	<i>7.6</i>	<i>10.7</i>	<i>14.2</i>	<i>21.4</i>	<i>23.4</i>	<i>23.4</i>
Patrimoine-retraite net	8.1	11.3	14.2	19.8	21.2	21.2
<i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	<i>10.3</i>	<i>13.8</i>	<i>17.4</i>	<i>24.1</i>	<i>26.1</i>	<i>26.1</i>

Belgique

En Belgique, le régime de retraite est un régime public lié à la rémunération avec pension minimum, et filet de sécurité sous condition de ressources.

Conditions d'éligibilité à une pension

Selon les règles en vigueur en 2002, la retraite peut être liquidée à 60 ans avec 30 années de cotisations. Cette durée de cotisation sera portée à 32 ans en 2004 et à 35 ans à partir de 2005. Étant donné qu'un travailleur qui a débuté à l'âge de 20 ans aura effectué une carrière complète remplit cette condition, la modélisation suppose que les personnes perçoivent leur retraite à partir de 60 ans.

L'âge normal de départ en retraite est de 65 ans pour les hommes. Pour les femmes, il était de 62 ans en 2002. Il passera à 63 ans en 2003, à 64 ans en 2006 et à 65 ans en 2009.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le taux de remplacement intégral pour une personne seule est de 60 % ; pour un retraité ayant un conjoint à charge, il est de 75 %. La mesure de la rémunération est la moyenne des salaires sur toute la vie active. Les rémunérations des années antérieures sont réévaluées en fonction de l'évolution des prix ; en conséquence, les taux de remplacement sur la mesure utilisée dans la modélisation sont inférieurs à ce niveau cible du fait de la progression du salaire réel au fil de la carrière.

Le taux de remplacement intégral est payé sous réserve que soient satisfaites les conditions d'éligibilité énoncées ci-dessus. Pour des durées de cotisation plus courtes, la pension est réduite au prorata.

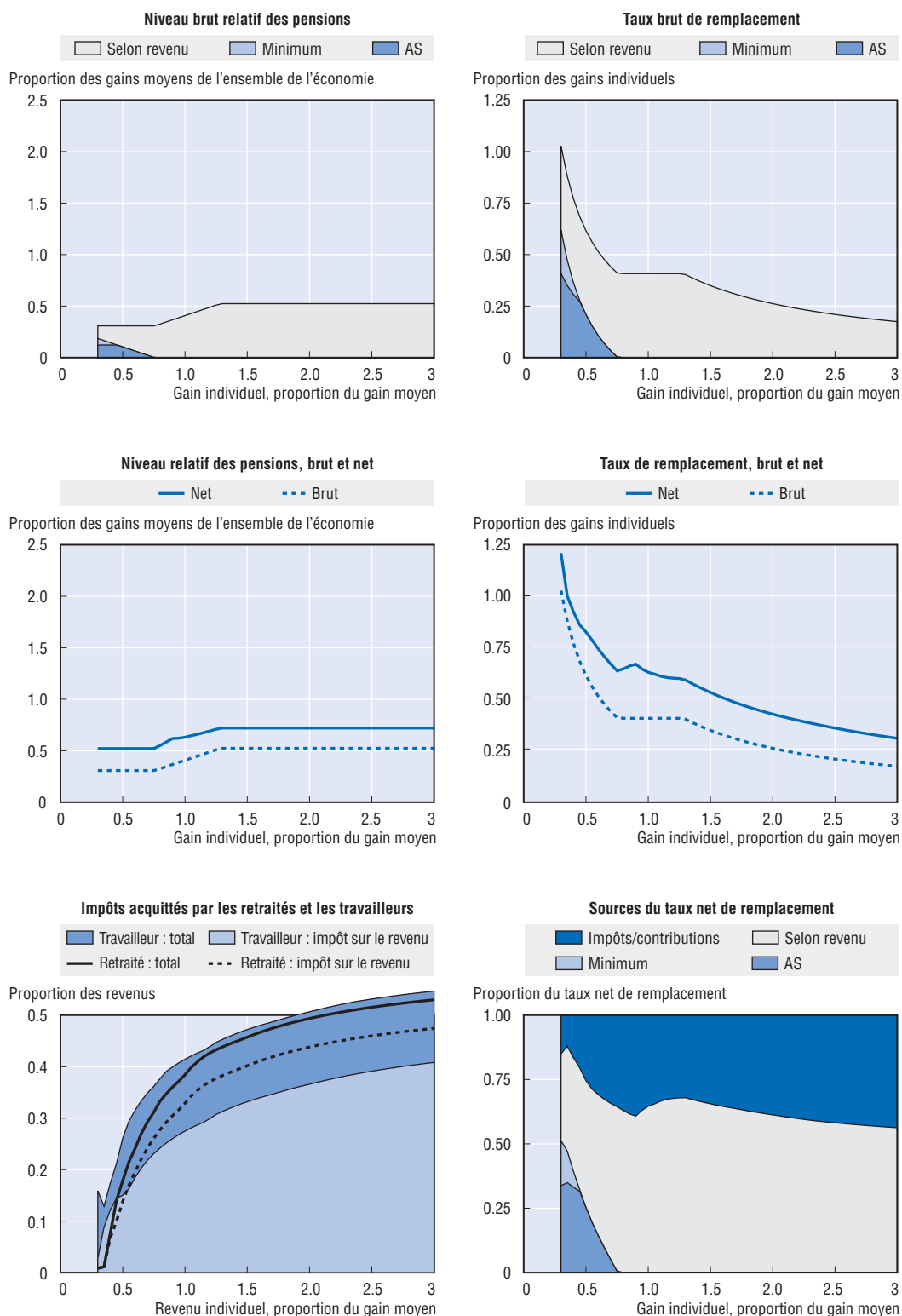
La rémunération ouvrant droit à pension est plafonnée à 39 368 EUR pour 2002 (environ 125 % de la rémunération moyenne). Ce plafond a été gelé en valeur nominale entre 1982 et 1999.

Les pensions en cours sont revalorisées en fonction de l'indice des prix à la consommation (qui ne prend pas en compte certains biens). Il existe également des augmentations réelles discrétionnaires (appelées « adaptations au niveau du bien-être général »). Toutefois, dans la période récente, ces augmentations ont été étroitement limitées (aux pensions les plus faibles ou les plus anciennes).

Pension minimum

Un système de crédit annuel minimum a été mis en place afin d'accroître les droits à pension des travailleurs à bas salaire et/ou à temps partiel. Les rémunérations annuelles inférieures à 13 956 EUR (soit environ 45 % du salaire moyen) sont artificiellement portées à ce

Résultats de la modélisation des pensions : Belgique



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

niveau. Pour être admis à bénéficier de la pension minimum, une carrière de 15 ans au moins est nécessaire. (Ce qui donne une pension effective minimum, pour un travailleur ayant eu une carrière complète, de 11 495 EUR pour une personne seule, soit 37 % du salaire moyen.)

Il existe également une pension minimum liée à la rémunération, qui est de 9 438 EUR pour une personne seule (11 794 EUR pour une personne ayant un conjoint à charge) satisfaisant à la condition d'une durée de cotisation intégrale. Pour une personne seule, cela correspond à environ 30 % du salaire moyen. Le montant de la prestation peut être réduit au prorata pour les personnes n'ayant pas une carrière complète, sous réserve que le bénéficiaire ait à son actif au minimum les deux tiers du nombre complet d'années. La pension minimum est, en principe, indexée sur les prix, certains biens étant exclus de l'indice. Les prestations ne sont revalorisées que si le taux d'inflation cumulé dépasse un certain seuil (2 %).

Les retraités percevront la pension minimum décrite ici ou la retraite calculée selon le crédit annuel minimum si elle est plus élevée.

Régime ciblé

Le revenu du filet de sécurité est de 7 163 EUR pour un retraité vivant seul et de 4 775 EUR pour une personne âgée vivant avec d'autres personnes. Là encore, il est indexé sur les prix mais certains biens sont exclus de l'indice.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités ne bénéficient ni de crédits d'impôt ni de déductions particulières.

Imposition du revenu des pensions

Les pensions sont imposables. Toutefois, le revenu des pensions donne droit à une réduction d'impôt de 1 590 EUR pour une personne seule et de 1 850 EUR pour un couple marié. La réduction d'impôt est assortie de restrictions. La première restriction concerne le rapport du revenu des pensions au revenu global imposable (RGI). Une personne seule dont la pension est de 5 000 EUR et le revenu net du travail de 5 000 EUR ne recevra que la moitié du montant de base. La deuxième restriction est liée au RGI total. Si celui-ci est inférieur à 17 580 EUR, la réduction globale s'applique. Au-dessus de 35 160 EUR, elle n'est plus que d'un tiers. Entre ces deux seuils, la réduction est égale à un tiers du montant global plus deux tiers de 35 160 EUR (RGI divisé par 17 580 EUR). Au total, si le revenu des pensions n'excède pas 11 849 EUR aucun impôt n'est dû. La réduction d'impôt et les seuils sont ajustés chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités dont la pension est supérieure au seuil minimum payent une cotisation de sécurité sociale de 3,55 % pour l'assurance-maladie et l'assurance-invalidité. Toutefois, la pension nette ne peut être inférieure à 1 023 EUR par mois pour les personnes seules et 1 221 EUR pour les retraités ayant des personnes à charge.

Par ailleurs, une contribution « de solidarité » est prélevée sur toutes les retraites (publiques, professionnelles et privées) excédant 13 401 EUR par an pour les personnes seules et 16 751 EUR pour les retraités ayant un conjoint à charge. Cette contribution représente entre 0,5 % et 2 % de la pension brute.

Résultats de la modélisation des pensions : Belgique

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	30.8	30.8	37.3	47.9	47.9	47.9
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	52.1	52.1	62.8	68.4	68.4	68.4
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	61.6	41.1	37.3	31.9	23.9	19.2
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	82.7	63.8	62.8	50.6	40.6	34.2
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	5.5 6.3	5.5 6.3	7.3 8.4	9.4 10.7	9.4 10.7	9.4 10.7
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	9.3 10.7	9.3 10.7	11.3 12.9	12.9 14.8	12.9 14.8	12.9 14.8

Canada

Une pension universelle à taux uniforme, appelée sécurité de la vieillesse (SV), peut être complétée par une prestation sous condition de revenu, appelée supplément de revenu garanti. À cela s'ajoute un système de pensions liées à la rémunération, désigné sous le nom de régime de pensions du Canada/régime de rentes du Québec. Ces deux régimes offrent des prestations à peu près similaires.

Conditions d'éligibilité à une pension

La pension de base est assujettie à un critère de résidence ; $\frac{1}{40}$ ^e de la pension maximum est acquis pour chaque année de résidence au-delà de l'âge de 18 ans, jusqu'à un maximum de 40 ans. Un minimum de dix ans de résidence est exigé pour percevoir une quelconque prestation. Celle-ci est payable à partir de 65 ans.

Pour le régime lié à la rémunération, 40 années de cotisation sont exigées pour percevoir une retraite à taux plein mais une seule année de cotisation suffit pour générer un droit à prestation. L'âge normal de départ en retraite est, ici encore, de 65 ans mais un départ anticipé est possible à partir de 60 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

Pour 2002, le niveau moyen de la prestation de sécurité de la vieillesse a été de 5 320 CAD, soit 14 % du salaire moyen. Le montant de la pension de base est indexé sur les prix.

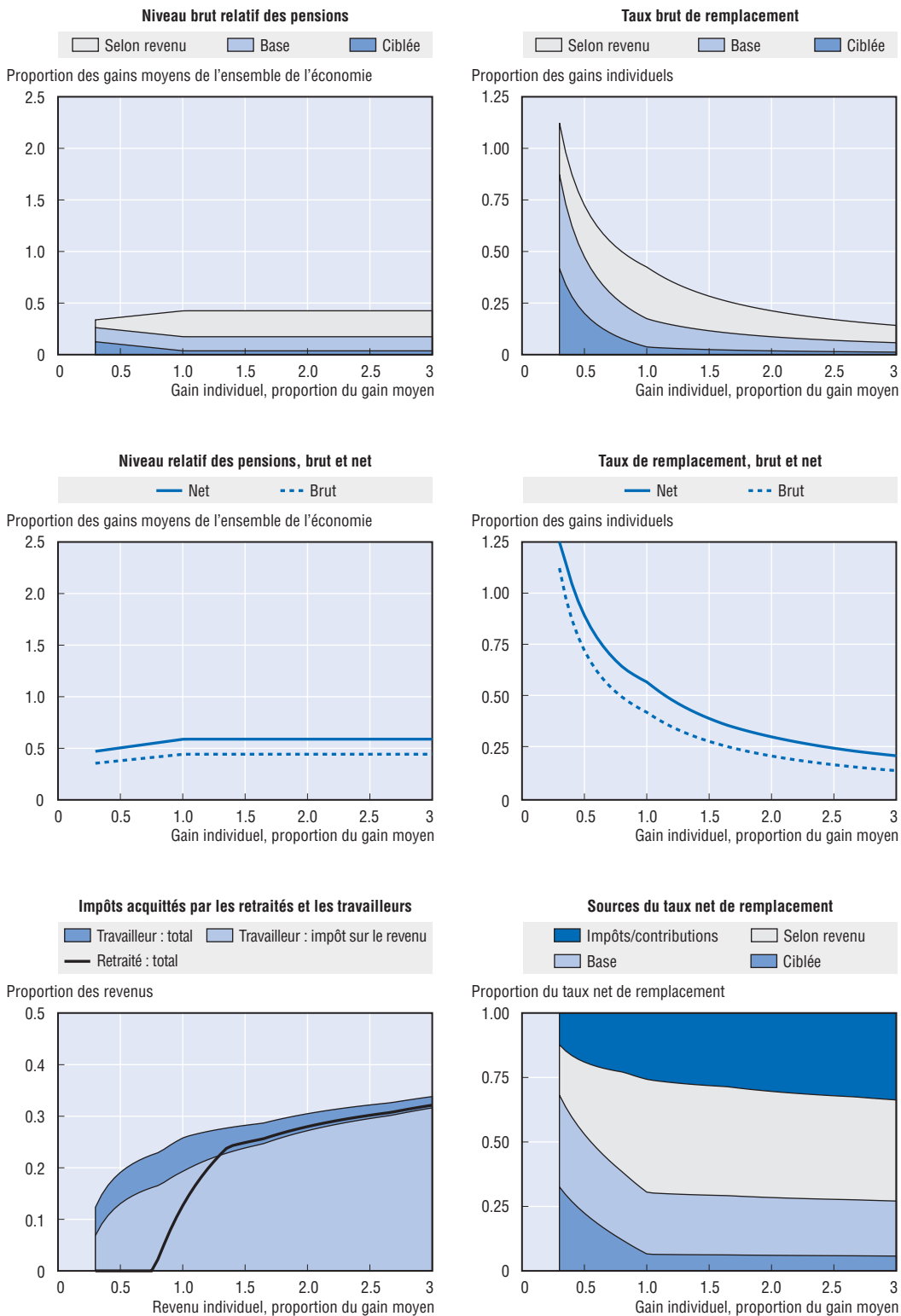
Cette pension est soumise à un critère de revenu, qui est mis en œuvre par le biais de la fiscalité (récupération fiscale). Lorsque le revenu est supérieur à 56 968 CAD, la pension de base est dégressive au taux de 15 %. Ce seuil est équivalent à un peu moins d'une fois et demi le salaire moyen. Il est également indexé sur les prix.

Régime ciblé

Le supplément de revenu garanti donne une pension maximum, la prestation universelle (de base) comprise en 2002, s'est établie en moyenne à 11 600 CAD (30 % du salaire moyen) pour une personne seule.

Ce supplément de revenu se voit appliquer un taux de dégressivité de 50 % en fonction des revenus autres que la pension de base. Le montant de la prestation est indexé sur les prix.

Résultats de la modélisation des pensions : Canada



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Régime lié à la rémunération

Ce régime vise un taux de remplacement de 25 % du salaire moyen calculé sur toute la vie active, les rémunérations des années antérieures étant réévaluées en fonction de l'évolution des salaires dans l'ensemble de l'économie. Comme indiqué précédemment, 40 années de cotisations sont nécessaires pour percevoir une prestation à taux plein, avec réduction au prorata pour des durées d'activité plus courtes. Pour 2002, la pension maximum liée à la rémunération a été de 779 CAD par mois (un peu moins d'un quart du salaire moyen).

Les personnes qui gagnent moins de 3 500 CAD par an (10 % de la rémunération moyenne) ne sont pas tenues de cotiser. En 2002, le plafond des cotisations comme des prestations était de 39 100 CAD (tout juste supérieur au salaire moyen). Le plafond est indexé sur les prix, tandis que le plancher de cotisation est gelé en valeur nominale.

Après le départ en retraite, le montant de la pension liée à la rémunération est revalorisé chaque année en fonction de la hausse des prix.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, les personnes dont le revenu total est inférieur ou égal à 27 749 CAD bénéficient d'un crédit d'impôt supplémentaire en raison de l'âge de 16 % soit 3 728 CAD en 2002. Au-delà, une dégressivité de 15 % s'applique. Depuis 2000, le montant du crédit et le niveau de revenu au-delà duquel la dégressivité s'applique sont totalement indexés sur la hausse des prix.

Imposition du revenu des pensions

Un crédit de 16 % est également accordé sur les 1 000 premiers dollars canadiens de revenu de pensions ou de rentes. Seuls peuvent en bénéficier les revenus de pensions autres que celles des régimes publics (pension de base, régime de pensions du Canada et/ou régime de rentes du Québec). Les prestations de retraite publiques sont imposables à l'exception du régime ciblé et du supplément de revenu garanti.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Aucune cotisation de sécurité sociale n'est prélevée sur le revenu des pensions.

Résultats de la modélisation des pensions : Canada

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	36.2	39.3	42.5	42.5	42.5	42.5
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	48.7	52.9	57.1	57.2	57.2	57.2
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	72.4	52.4	42.5	28.4	21.3	17.0
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	89.4	67.6	57.1	39.5	30.6	25.1
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.5	6.0	6.5	6.5	6.5	6.5
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.4	7.0	7.6	7.6	7.6	7.6
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.4	8.1	8.7	8.7	8.7	8.7
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	8.7	9.4	10.2	10.2	10.2	10.2

Corée

En Corée, le régime public de retraite n'a été mis en place que relativement récemment. Il s'agit d'un régime lié à la rémunération appliquant une formule progressive dans la mesure où les prestations sont calculées sur la base à la fois du salaire individuel et du niveau moyen des salaires dans l'ensemble de l'économie.

Conditions d'éligibilité à une pension

La pension peut être versée à partir de 60 ans sous réserve que la personne ait cotisé pendant au moins dix ans. À partir de 55 ans, une personne peut faire valoir ses droits à une retraite anticipée réduite sur une base actuarielle.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le régime est lié à la rémunération. Le taux d'acquisition des droits à prestations est de 1.5 % du salaire par année de cotisation, à concurrence d'un taux de remplacement maximum de 100 %. Les rémunérations des années antérieures sont actualisées en fonction de l'évolution des prix. La mesure des rémunérations utilisée dans la formule est la moyenne des rémunérations individuelles moyennes sur toute la durée d'activité et du niveau moyen des salaires dans l'ensemble de l'économie (mesuré sur les trois années précédentes). Dans les graphiques, la partie de la pension basée sur la rémunération individuelle et celle basée sur la rémunération moyenne sont présentées séparément. La rémunération ouvrant droit à pension est plafonnée à 3.6 millions KRW par mois, ce qui équivaut à deux fois le salaire moyen.

La prestation est indexée sur les prix après le départ en retraite.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

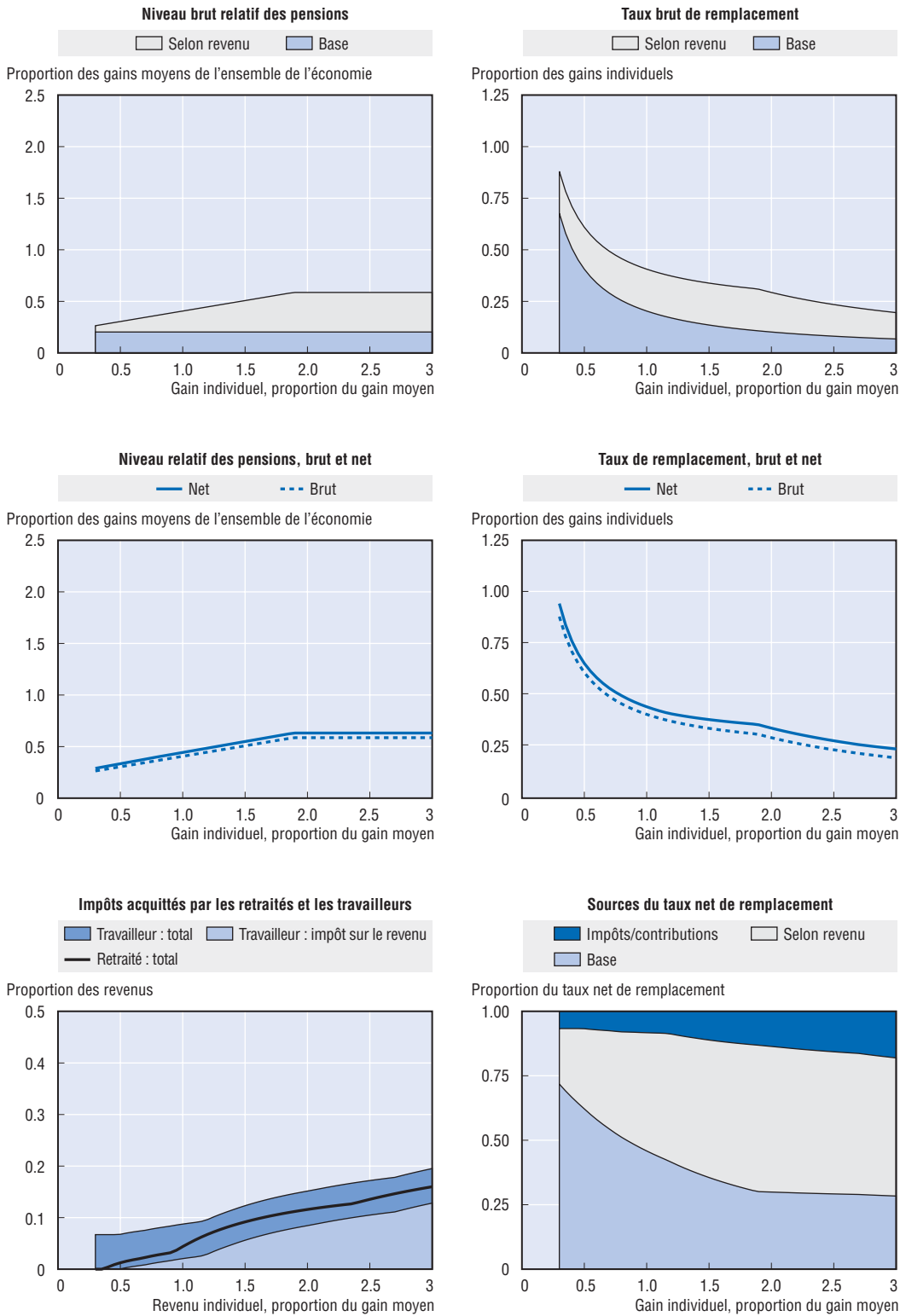
Les retraités bénéficient d'un abattement supplémentaire de 0.5 million KRW qui s'ajoute à l'abattement standard de 1 million KRW.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions est imposable. Il existe un barème de déductions dont les seuils sont égaux à la moitié des seuils applicables aux travailleurs. En dessous de 2.5 millions KRW, l'intégralité du revenu est déductible. Au-delà de ce niveau, le taux marginal de déduction tombe à 40 %, puis à 20 % et enfin à 10 %.

Limite inférieure (KRW)	0	2.5 millions	5 millions	9 millions
Déduction (KRW)	Montant total	2.5 millions	3.5 millions	4.3 millions
Déduction marginale	100 %	40 %	20 %	10 %

Résultats de la modélisation des pensions : Corée



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent pas de cotisations de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Corée

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	30.5	35.5	40.6	50.8	58.6	58.6
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	33.4	38.9	44.3	54.9	63.1	63.1
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	60.9	47.4	40.6	33.8	29.3	23.5
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	65.3	51.4	44.3	38.1	34.0	27.8
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	5.0	5.9	6.7	8.4	9.7	9.7
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	5.5	6.4	7.3	9.0	10.4	10.4

Danemark

Le Danemark a un régime public de base, assorti pour les retraités à faible revenu d'un complément de retraite soumis à condition de ressources. Il existe en outre deux régimes (ATP et SP) fondés sur un système de cotisations individuelles, qui sont des régimes spéciaux d'épargne-retraite. En outre, environ 80 % des salariés sont couverts par des régimes professionnels volontaires.

Conditions d'éligibilité à une prestation

L'âge normal de départ en retraite est de 65 ans (67 pour les personnes nées avant le 1^{er} juillet 1939). Quarante années de résidence sont exigées pour percevoir une pension de vieillesse à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, les prestations sont calculées au prorata (sous réserve d'un minimum de trois années de résidence). Une durée complète de cotisation est exigée pour avoir pleinement droit à la pension complémentaire du marché du travail (ATP) et au régime spécial d'épargne-retraite (SP). Le régime ATP a été mis en place en 1964 et on entend par durée complète le fait d'avoir cotisé au taux normal pour un travail à plein-temps depuis cette date.

Calcul des prestations

Régime de base

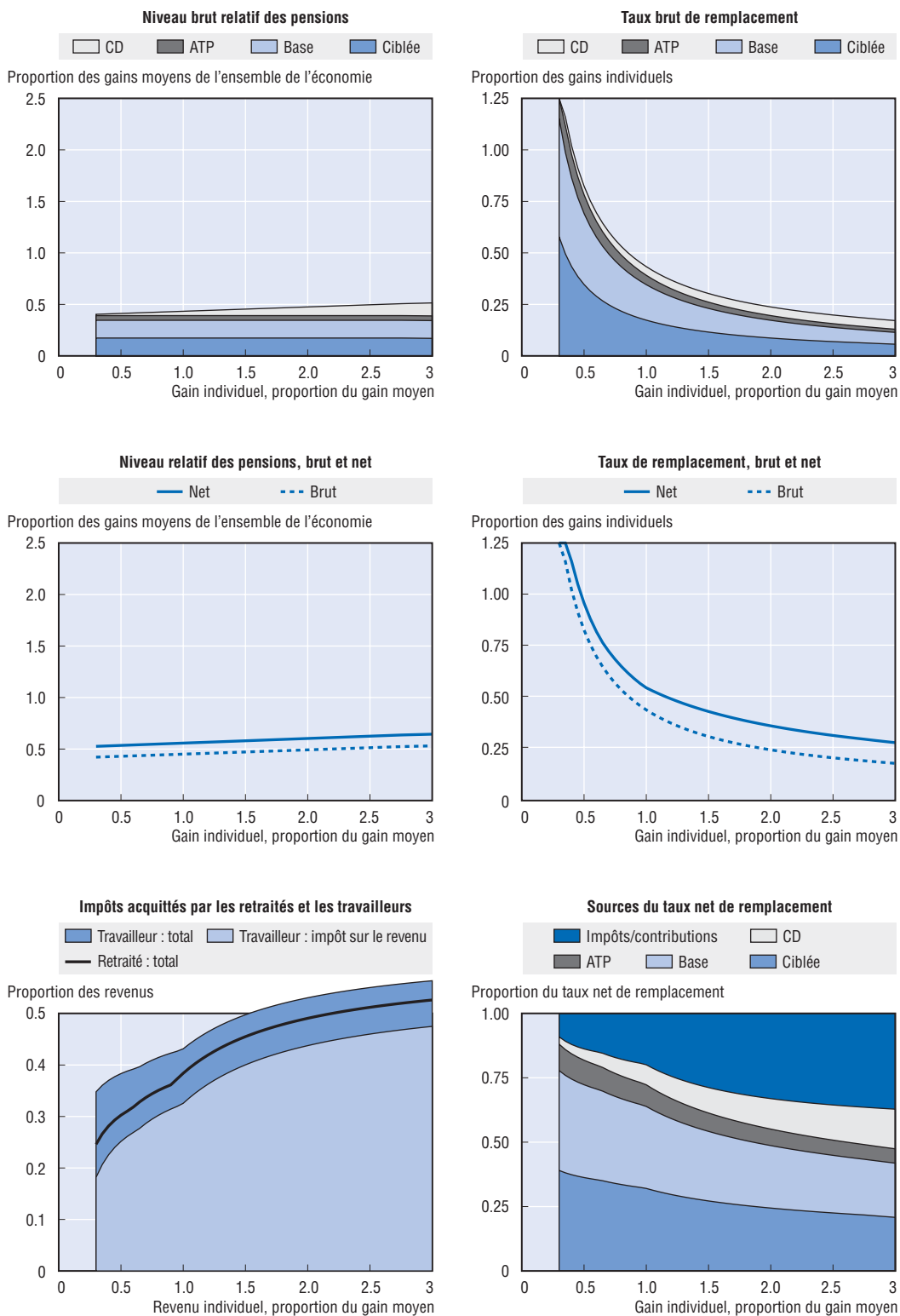
Le montant intégral est de 4 377 DKK par mois, soit 52 524 DKK par an, ce qui équivaut à 17 % de la rémunération moyenne. L'existence d'un critère de revenu signifie que le montant de la prestation est réduit si la rémunération est supérieure à 223 200 DKK par an (environ les trois quarts de la rémunération moyenne). Au-delà, la prestation se voit appliquer un taux de dégressivité de 30 %. (L'indexation du montant de la pension de base est décrite ci-dessous.)

Régime ciblé

Le complément de retraite plein est de 4 406 DKK par mois, soit 52 872 DKK par an, pour les personnes seules (environ 17 % de la rémunération moyenne). Son montant est soumis à condition de ressources (toutes sources confondues y compris ATP, SP et retraites professionnelles volontaires, autres que la retraite de base). Le complément de retraite est dégressif dès lors que le revenu dépasse 49 200 DKK par an pour une personne seule (environ 16 % de la rémunération moyenne). Le taux de dégressivité est de 30 % du revenu au-delà de ce seuil pour une personne seule.

La retraite de base et le complément de retraite sont revalorisés chaque année en fonction de l'évolution du salaire moyen. Si la hausse des salaires nominaux (mesurée sur les deux années précédentes) dépasse 2 % par an, un maximum de 0.3 point de l'excédent par rapport aux 2 % est alloué à une réserve pour dépenses sociales. Les hypothèses économiques

Résultats de la modélisation des pensions : Danemark



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

retenues sont une hausse des salaires nominaux supérieure à 2 % ; la modélisation prend donc en compte l'affectation maximum à la réserve.

Régime ATP

Le régime ATP repose sur un système de rentes différées. Les cotisations sont payées par l'employeur pour les deux tiers et par le travailleur pour un tiers. Le montant de la cotisation ne dépend pas de la rémunération mais du nombre d'heures travaillées, comme le montre le tableau ci-dessous (pour des travailleurs mensualisés) :

Nbre d'heures par mois	< 39	39-77	78-116	> 116
Cotisation, en DKK/mois	0	74.55	149.10	223.65

Ainsi, en 2002, un travailleur du secteur privé employé à plein-temps payait 2 684 DKK. Le montant de la cotisation est réévalué de temps à autre par négociation entre les partenaires sociaux. À titre d'exemple, une hausse de 9 % a été convenue pour 2006, mais qui ne compensera que partiellement le retard pris antérieurement par rapport à la progression du salaire moyen. La modélisation prend pour hypothèse que le montant de la cotisation augmentera en fonction du salaire moyen, ce qui a été le schéma général depuis la mise en place du système ATP en 1964.

Jusqu'en 2002, 396 DKK de cotisations donneraient droit à 100 DKK de retraite à partir de 67 ans, et ce quel que soit l'âge auquel étaient versées ces cotisations. Actuellement, un taux d'intérêt nominal de 1.5 % est supposé s'appliquer au montant des cotisations versées. Ainsi, les cotisations acquittées tôt dans la vie professionnelle donnent droit à un montant de pension supérieur (du fait des intérêts composés). L'ATP est un régime « à but lucratif » : si le rendement effectif dépasse 1.5 %, les pensions peuvent être augmentées. Dans le modèle, on suppose que l'ATP rapporte le même taux d'intérêt que celui retenu dans d'autres pays de l'OCDE pour les régimes par capitalisation à cotisation définie.

Si sa situation financière le lui permet, le régime ATP est tenu d'augmenter les pensions en cours en fonction de la hausse des prix. La modélisation suppose une indexation totale sur la hausse des prix.

Régime à cotisation définie

Les salariés, les travailleurs indépendants et les bénéficiaires d'allocations-chômage et d'indemnités-maladie cotisent à ce régime obligatoire à hauteur de 1 % de leur rémunération. Cette cotisation, abondée du rendement cumulé des investissements de la caisse, est remboursée lorsque le travailleur atteint l'âge de la retraite. Si le solde est inférieur à 15 000 DKK lorsque le travailleur atteint 65 ans, il lui est versé sous la forme d'un montant forfaitaire. Si le solde est compris entre 15 000 DKK et 120 000 DKK, $\frac{1}{10}$ ^e du solde lui est versé la première année, $\frac{1}{9}$ ^e l'année suivante et ainsi de suite. Si le solde est supérieur à 120 000 DKK lorsque le travailleur atteint 65 ans, les paiements sont effectués mensuellement et des ajustements annuels sont opérés pour refléter la valeur de marché du compte. La gestion des placements est actuellement centralisée, mais à partir de 2005 les assurés pourront choisir leur gestionnaire et la composition de leur portefeuille. Les rémunérations couvertes par ce régime ne sont pas plafonnées.

Régimes professionnels volontaires

Il s'agit de régimes par capitalisation intégrale à cotisation définie établis entre les partenaires sociaux. La couverture de ces systèmes est quasiment universelle. Les taux de

cotisation se situent habituellement entre 9 % et 17 % de la rémunération. Les prestations sont habituellement versées sous forme d'une rente. Le taux d'intérêt retenu est de 1.5 % pour les cotisations récentes ou les nouveaux régimes. Toutefois, les régimes fonctionnant sur le modèle « à but lucratif », l'augmentation des pensions dépend du rendement des actifs et des tables de mortalité du fonds. De nombreux régimes permettent également le versement des prestations sous forme de capital. Depuis 2000, le calcul du montant des rentes doit utiliser des tables de mortalité unisexe.

Prestations monétaires et services ciblés

Des prestations spécifiques sont prévues pour les plus de 65 ans, sous condition de ressources. Outre la gratuité des soins de santé et de la prise en charge de longue durée, ceux-ci bénéficient d'un régime favorable en matière d'allocations de logement, de chauffage et autres.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités ne bénéficient ni d'abattements ni de crédits d'impôt spécifiques.

Imposition du revenu des pensions

Les retraites sont assujetties à l'impôt sur le revenu. Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucun abattement spécifique.

Les paiements effectués au titre d'un régime de retraite par capitalisation sont imposés au taux de 40 % sur les retraits en capital. Depuis 1984, le rendement des actifs des régimes de retraite est assujéti à une taxe spécifique. Entre 1984 et le milieu de l'année 1998, les obligations étaient imposées à un taux variable en fonction du taux d'intérêt et de l'inflation (autrement dit du taux d'intérêt réel). Il s'est situé entre 40 et 50 % sur l'essentiel de la période. À partir du milieu de l'année 1998, le rendement des actions a été imposé à 5 %. En 2000, la fiscalité a changé : le rendement des obligations a été imposé à un taux fixe de 26 % et celui des actions à un taux de 5 %. Depuis 2001, le taux d'imposition est de 15 % pour tous les types de revenus de placements. Cette fiscalité s'applique aussi bien au régime SP qu'aux régimes professionnels.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent pas de cotisations de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Danemark

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	41.2	42.3	43.3	45.4	47.5	49.6
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	51.9	53.0	54.1	56.4	58.7	60.9
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	82.4	56.4	43.3	30.3	23.8	19.8
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	95.6	68.0	54.1	42.5	35.5	30.8
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	7.0	7.2	7.4	7.7	8.0	8.3
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.5	7.7	7.8	8.2	8.5	8.8
	10.2	10.3	10.5	10.8	11.2	11.5

Espagne

Le système public de retraite espagnol consiste en une prestation unique liée à la rémunération, à laquelle s'ajoute une retraite minimum sous condition de revenu qui remplace le régime d'aide sociale antérieur.

Conditions d'éligibilité à une pension

Pour une prestation à taux plein, l'âge de départ en retraite est de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes ; 15 années de cotisation sont nécessaires pour être éligible à une pension.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

L'acquisition des droits à prestations se fait selon un barème. Après 15 années de cotisation, le taux est de 50 % de la base de rémunération. Les dix années suivantes, ce taux augmente de 3 % par an, et par la suite de 2 % par an. Le taux maximum de droits, atteint après 35 années de cotisation, est de 100 %.

La base de rémunération est le salaire des 15 dernières années, revalorisé en fonction de l'évolution des prix, exception faite des deux dernières années, ce qui signifie que le taux maximum de remplacement par rapport au dernier salaire est inférieur à 100 %. Sur la base des hypothèses standard de hausse des salaires et des prix, il est de 88 %. Pour le calcul des cotisations et des prestations, les rémunérations sont plafonnées à 30 899 EUR, soit 191 % du salaire moyen.

Les prestations sont indexées sur les prix.

Pension minimum

Une pension minimum de 393 EUR par mois est payable à partir de 65 ans. Le nombre annuel des versements est de 14.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

L'imposition des retraités ne fait l'objet d'aucune disposition spécifique.

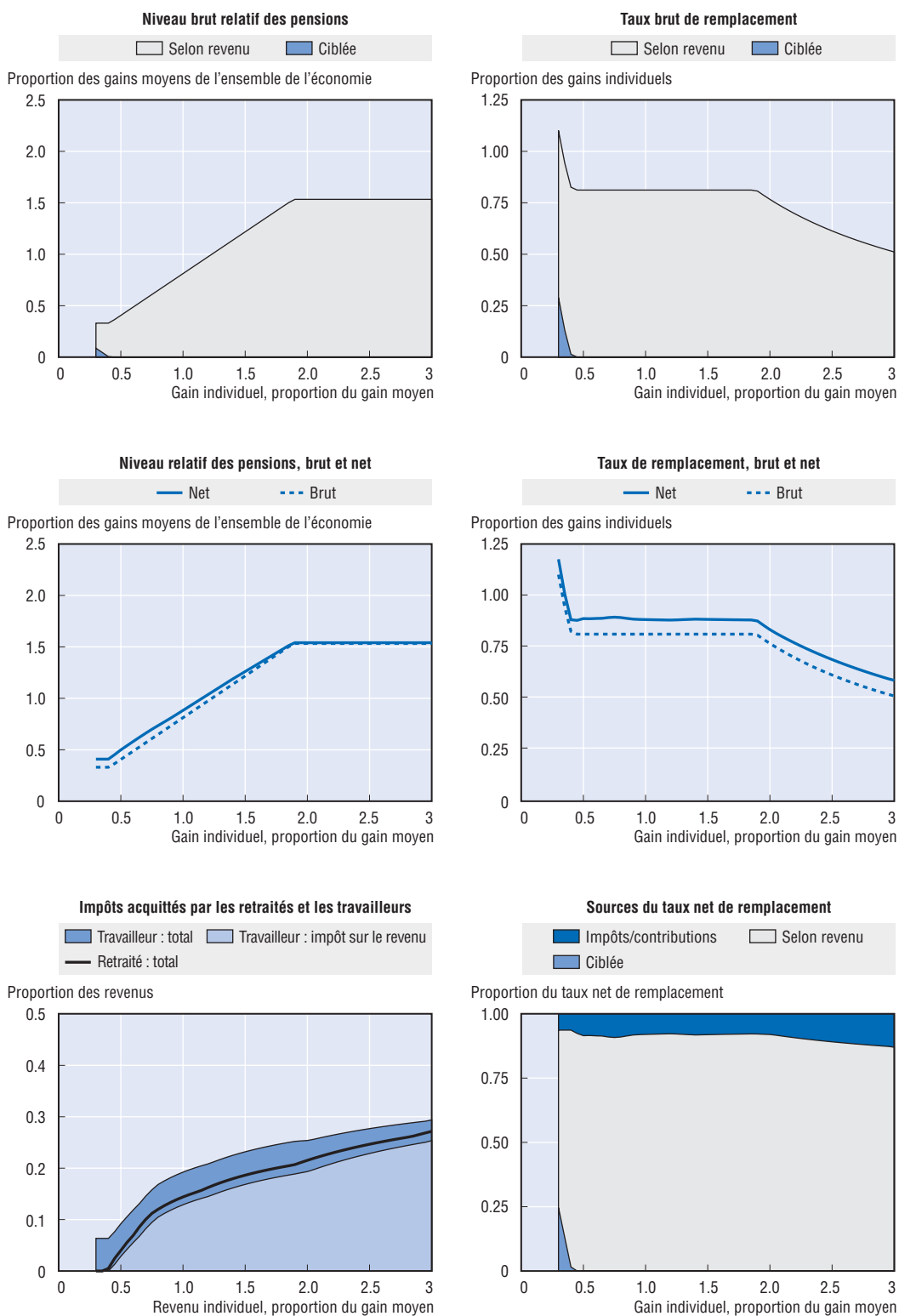
Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucune déduction fiscale particulière.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Espagne



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Résultats de la modélisation des pensions : Espagne

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Femmes (lorsqu'elle est différente)						
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	40.6	60.9	81.2	121.8	153.3	153.3
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	49.9	69.9	88.3	126.0	154.1	154.1
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	81.2	81.2	81.2	81.2	76.7	61.3
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	88.7	89.4	88.3	88.4	83.4	68.8
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	6.1	9.1	12.2	18.3	23.0	23.0
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	7.5	10.5	13.2	18.9	23.1	23.1

États-Unis

Le régime public de retraite, appelé régime de sécurité sociale, comporte une formule dégressive (par tranches) de calcul des prestations. À cela s'ajoute un paiement complémentaire sous condition de ressources pour les retraités à faible revenu.

Conditions d'éligibilité à une prestation

L'âge actuel de la retraite (appelé âge normal de départ en retraite) se situe entre 65 et 66 ans ; il sera progressivement porté à 67 ans. L'éligibilité aux prestations de retraite dépend du nombre d'années de cotisation, avec une durée minimum de dix ans. Un départ en retraite anticipé avec des prestations réduites est possible à partir de 62 ans.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

La formule de calcul des prestations est dégressive. Pour les premiers 592 USD par mois de rémunération concernée, le taux de remplacement est de 90 %. Il est de 32 % pour la tranche comprise entre 592 USD et 3 567 USD par mois, qui représentent respectivement 22 % et 133 % du salaire moyen. Entre ce dernier seuil et le plafond de rémunération le taux de remplacement est de 15 %. Une majoration de 50 % s'applique pour conjoint ou enfant à charge.

Les rémunérations des années antérieures sont réévaluées jusqu'aux 60 ans du bénéficiaire en fonction de la progression du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Entre 60 et 62 ans, les rémunérations des années antérieures ne font l'objet d'aucun ajustement. Après 62 ans, elles sont ajustées en fonction de l'évolution des prix jusqu'à l'âge de 67 ans. La pension est calculée sur la base de la rémunération moyenne des 35 meilleures années (après revalorisation), y compris les années de rémunération nulle éventuellement nécessaires pour atteindre 35 années. Selon les hypothèses retenues concernant la progression des prix et des salaires, on aboutit à une pension inférieure de 14 % à celle que l'on obtiendrait si toutes les rémunérations étaient réévaluées intégralement en fonction de l'évolution des salaires.

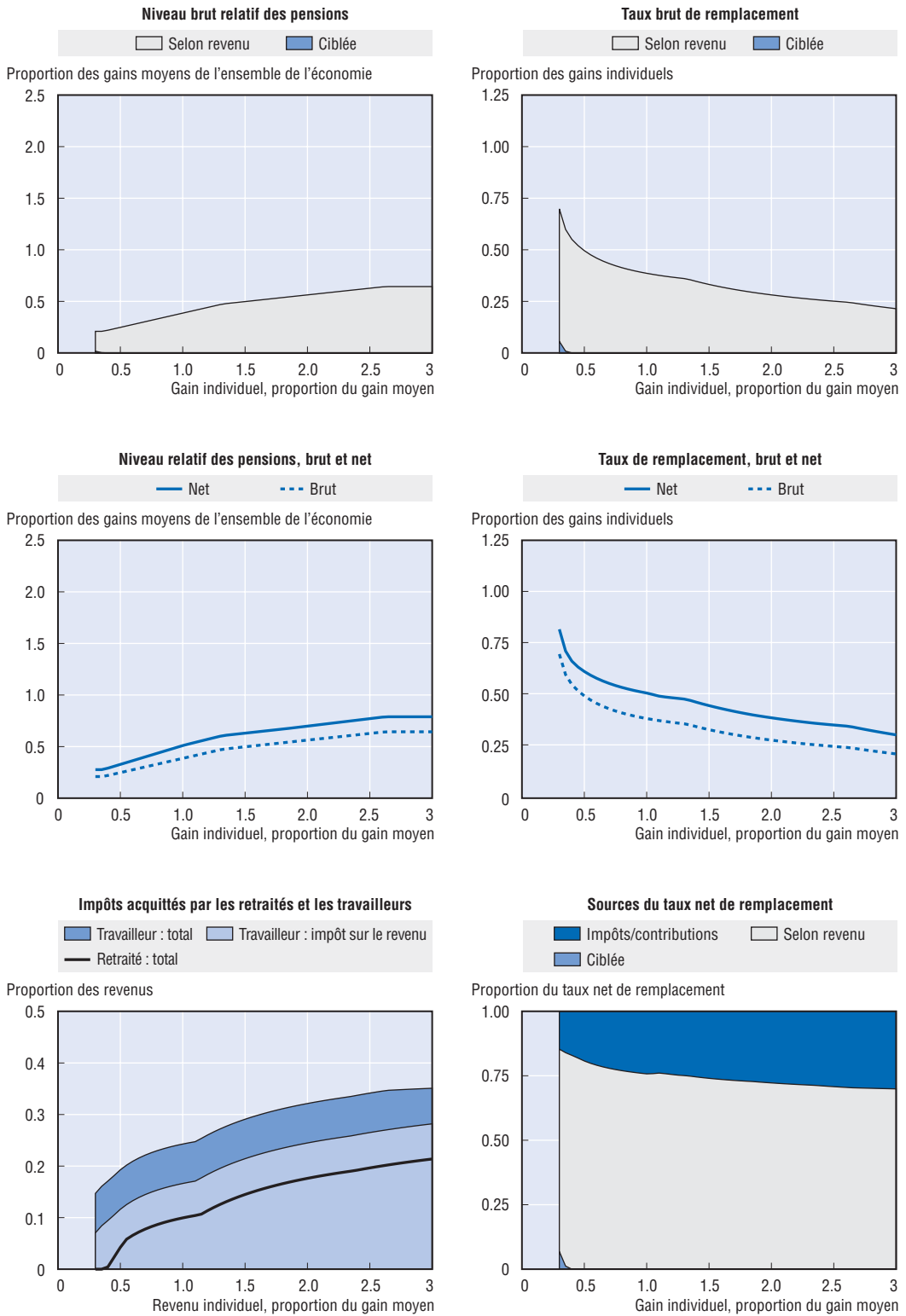
Le plafond de rémunération pour les cotisations comme pour les prestations est de 84 900 USD par an (2.5 fois le salaire moyen) ; il est revalorisé tous les ans en fonction de la hausse des salaires pour l'ensemble de l'économie.

Les retraites en cours sont indexées sur les prix.

Pension minimum

Il existe dans le cadre du régime de sécurité sociale une pension minimum. Les personnes dont les rémunérations sont inférieures à un montant minimum perçoivent une

Résultats de la modélisation des pensions : États-Unis



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

pension minimum dont le montant dépend du nombre total d'années de couverture et varie entre 30 USD pour 11 années de couverture et 626 USD pour 30 années de couverture. Le seuil déclenchant le versement de cette pension minimum était, en 2002, de 9 450 USD, soit légèrement inférieur à 30 % du salaire moyen. (La définition officielle de ce seuil est 15 % de la base de prestation et de cotisation selon les anciennes règles.) La pension minimum ne change rien aux résultats de la modélisation, car la fourchette de rémunérations affectée est inférieure à celle présentée.

Régime ciblé

Les États-Unis accordent aux personnes âgées une prestation sous condition de ressources appelée « supplemental security income ». Les célibataires de plus de 65 ans peuvent percevoir jusqu'à 6 540 USD par an selon leur patrimoine et leurs autres revenus. Pour les couples, le montant de la prestation est majoré de 50 % par rapport à celle des célibataires et s'établit à 9 804 USD. Ces montants équivalent respectivement à environ 20 % et 29 % du salaire moyen national. La prestation est indexée sur les prix.

Les critères de patrimoine sont stricts : le plafond d'actifs est de 2 000 USD pour les célibataires et de 3 000 USD pour les couples ; il exclut les effets personnels, la résidence principale, une voiture, une assurance pour frais d'obsèques et une assurance-vie (pour ces deux assurances la valeur maximum est de 1 500 USD). Une petite franchise de 20 USD par mois n'est pas prise en compte dans le calcul des droits à prestations. Au-delà du plafond, la prestation est dégressive, au taux de 100 % de l'excédent de revenus.

L'analyse est compliquée par le fait que les états peuvent compléter le minimum fixé au niveau fédéral. 12 États ne versent que le minimum fédéral, environ 28 administrent leur propre système et 12 proposent des compléments qui sont gérés par l'Administration fédérale de la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, la proportion du versement complémentaire moyen est de 13 % pour les retraités célibataires et de 18 % pour les couples. Notez que la modélisation ne prend pas en compte ces paiements supplémentaires.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Dans la législation fiscale fédérale, les personnes âgées bénéficient d'un abattement forfaitaire supplémentaire. Pour les célibataires d'âge actif, il est de 4 700 USD, contre 5 850 USD pour les plus de 65 ans. Un couple marié dont les deux conjoints ont plus de 65 ans bénéficie d'un abattement de 9 650 USD, alors que les couples d'âge actif ont droit à un abattement standard de 7 850 USD. Il existe également un système de crédit d'impôt pour les retraités à faible revenu et les personnes handicapées. Le crédit d'impôt maximum est de 1 125 USD pour une personne seule (chef de famille monoparentale, veuve ou veuf) mais il est dégressif en fonction du revenu et s'annule lorsque le revenu total excède 17 500 USD ou que les prestations de pension publique non imposables excèdent 5 000 USD.

Imposition du revenu des pensions

Les prestations de sécurité sociale (pension publique) sont imposables à concurrence de 50 % si le revenu, incluant la moitié de la pension, est supérieur à 25 000 USD. Cette proportion peut atteindre un maximum de 85 % pour les retraités à hauts revenus si le

montant obtenu en additionnant la moitié des prestations de sécurité sociale et les autres revenus excède 34 000 USD.

Aux États-Unis, la disparité des structures d'imposition des revenus d'un État à l'autre complique l'analyse. Pour les principaux résultats empiriques, nous avons suivi la méthodologie standard de l'OCDE qui suppose que l'individu considéré vit à Detroit (Michigan). La fiscalité du Michigan en matière d'impôt sur le revenu accorde un abattement supplémentaire de 900 USD aux personnes de plus de 65 ans (1 800 USD pour les couples mariés faisant une déclaration conjointe). Les pensions publiques sont totalement exonérées de l'impôt sur le revenu de l'État en question, de même que les 33 810 premiers dollars de revenu provenant d'une retraite privée. Tous les revenus des pensions sont exonérés de l'impôt sur le revenu de Detroit. (Notez que le graphique des taux d'imposition effectifs moyens ne fait pas apparaître le chiffre négatif de l'impôt sur le revenu des salariés à faible revenu même si celui-ci est calculé et utilisé dans la modélisation.)

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : États-Unis

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	24.8	31.7	38.6	49.8	56.3	62.7
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	32.7	41.9	51.0	63.0	69.8	77.1
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	49.6	42.3	38.6	33.2	28.1	25.1
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	61.4	54.6	51.0	44.9	39.0	35.5
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	3.5	4.5	5.5	7.1	8.0	8.9
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	4.7	6.0	7.3	9.0	9.9	11.0
	5.4	6.9	8.5	10.5	11.6	12.8

Finlande

Le régime finlandais est à deux piliers (une retraite nationale de base soumise à condition de ressources et une série de régimes obligatoires liés à la rémunération) avec des règles très similaires pour les différents groupes. Les régimes des salariés du secteur privé sont pour partie des régimes par capitalisation tandis que les régimes du secteur public sont des régimes par répartition (avec des fonds de réserve pour lisser les augmentations futures des cotisations de retraite).

Conditions d'éligibilité à une pension

La pension de base est assujettie à un critère de résidence (mais à aucune exigence de cotisation) ; elle est dégressive en fonction du revenu des pensions des régimes liés à la rémunération. La pension de base et les pensions liées à la rémunération sont payables à partir de 65 ans. Quarante années de résidence dans le pays (à l'âge adulte) sont nécessaires pour bénéficier d'une prestation à taux plein ; des ajustements au prorata sont opérés pour des durées de résidence plus courtes.

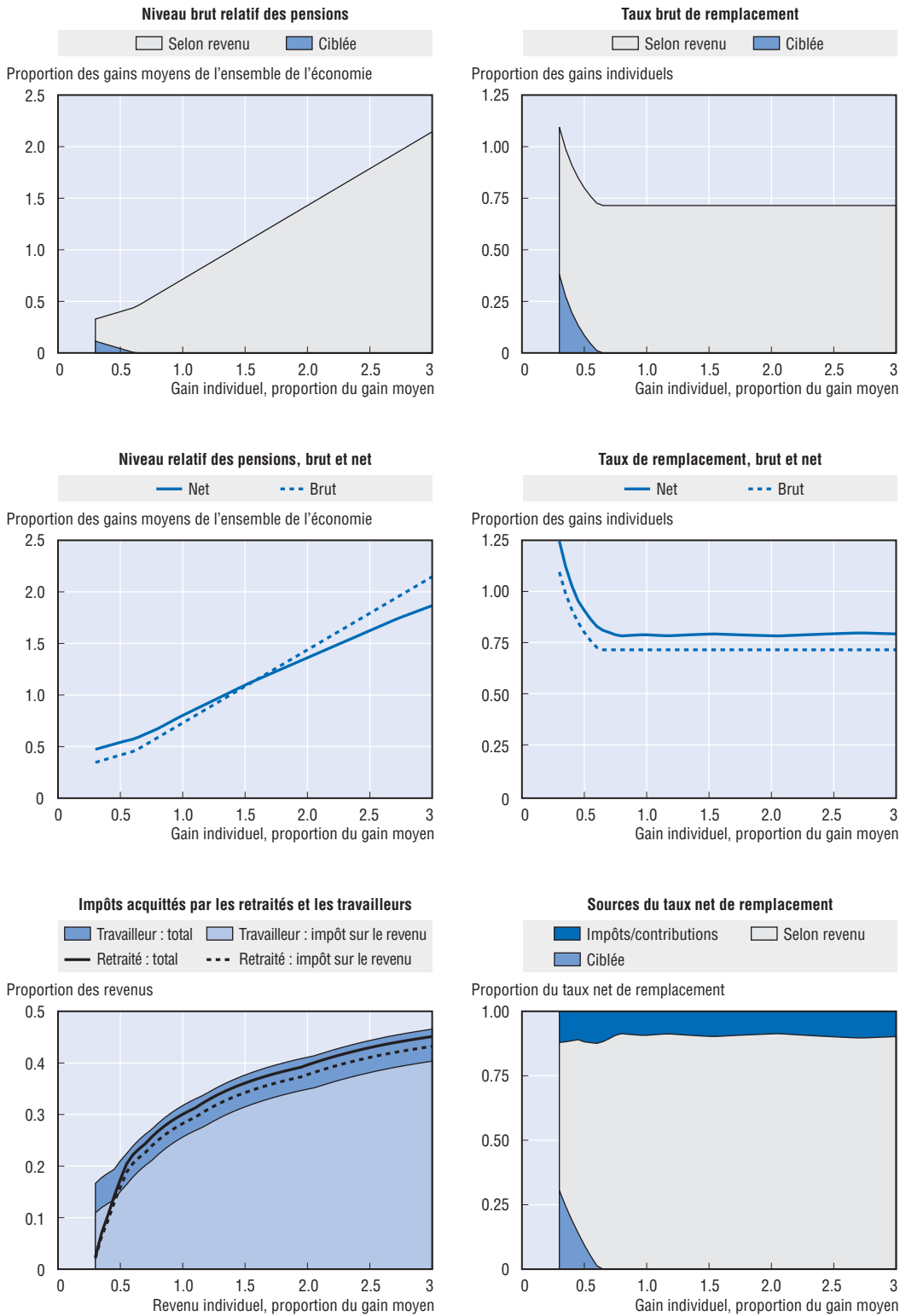
Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

À compter de 2005, le taux d'acquisition des droits sera de 1.5 % de la rémunération ouvrant droit à pension entre 18 et 52 ans, de 1.9 % entre 53 et 62 ans et de 4.5 % entre 63 et 67 ans. Actuellement, ce taux est de 1.5 % avant 60 ans et de 2.5 % entre 60 et 64 ans. La modélisation tient compte de l'impact de cette réforme. Pour un travailleur ayant commencé à travailler à 20 ans et effectué une carrière complète jusqu'à son départ en retraite à 65 ans, le taux d'acquisition de droits sur l'ensemble de sa vie active sera de 77.5 % de la rémunération ouvrant droit à pension. Actuellement, le taux de remplacement maximum est de 60 % de la rémunération ouvrant droit à pension, mais cette disposition sera abolie à partir de 2005.

Actuellement, on prend la moyenne des rémunérations des dix dernières années d'emploi relevant d'un régime donné. Les années où les rémunérations ont été exceptionnellement basses peuvent ne pas être prises en compte (jusqu'à un maximum d'un tiers du nombre total d'années de couverture). À partir de 2005, la rémunération ouvrant droit à pension sera calculée sur la base de la moyenne du salaire sur l'ensemble de la carrière. Les rémunérations des premières années sont réévaluées pour partie en fonction des prix et pour partie en fonction des salaires dans l'ensemble de l'économie. Actuellement, le taux de pondération appliqué à la hausse des salaires est identique à celui appliqué à la hausse des prix, mais à partir de 2005 il sera de 80 % pour la hausse des salaires et de 20 % pour celui des prix. Dans les hypothèses de base relatives à la progression des prix et des salaires, cette politique ramène la pension à 91.5 % par rapport

Résultats de la modélisation des pensions : Finlande



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

à une politique qui valoriserait les rémunérations des années antérieures intégralement en fonction de la hausse des salaires.

Il n'y a ni plancher ni plafond de cotisation, ni plafonnement des rémunérations ouvrant droit à pension. La rémunération ouvrant droit à pension se définit comme le salaire brut, diminué de la part salariale des cotisations de retraite (décrite ci-après). Il convient toutefois de noter que, pour les besoins de la comparaison avec d'autres pays, les taux de remplacement sont identifiés ici par rapport à la rémunération brute totale et non par rapport à la rémunération ouvrant droit à pension.

Après le départ en retraite, la pension liée à la rémunération est revalorisée à l'aide d'une formule mixte conjuguant 20 % de hausse des rémunérations et 80 % de hausse des prix. Selon les règles actuelles, la procédure d'indexation est plus généreuse pour ceux qui prennent leur retraite avant 65 ans : 50 % de hausse des salaires et 50 % de hausse des prix. Mais, à partir de 2005, des taux de pondération de 20 % pour les rémunérations et de 80 % pour les prix seront appliqués quel que soit l'âge. Le Centre finlandais pour les retraites coordonne les différents régimes de façon qu'un seul paiement de pension soit effectué même pour les personnes ayant cotisé à différents régimes.

Régime ciblé

Les paramètres du système diffèrent d'une municipalité à l'autre, pour refléter les disparités régionales du coût de la vie. En 2002, la prestation mensuelle de base pour un retraité célibataire se situait entre 467 et 488 EUR (soit environ un cinquième de la rémunération moyenne). La pension de base est réduite de 50 % de la différence entre les revenus d'autres pensions et un montant de franchise de 550 EUR par an. Elle s'annule lorsque le revenu d'autres pensions excède un montant compris entre 958 et 999 EUR par mois (selon la municipalité).

La pension de base et les paramètres du critère de revenu sont revalorisés chaque année en fonction de l'évolution des prix.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Il n'y a pas de règles d'imposition spécifiques aux retraités.

Imposition du revenu des pensions

Les bénéficiaires de pensions peuvent déduire un certain montant du revenu soumis à l'impôt local sur le revenu. Le montant de la déduction accordée au revenu des pensions est calculé sur la base de la pension publique de base à taux plein et de l'abattement de base applicable à toutes les personnes à faible revenu. En 2002, l'abattement maximum était de 6 540 EUR pour une personne seule et de 5 580 EUR pour chacun des conjoints dans le cas d'un couple marié (imposition séparée des couples). Pour tout montant de revenu imposable excédant ce chiffre, la déduction subit une dégressivité de 70 %. Ce qui signifie qu'il n'y a pas de déduction lorsque le revenu est supérieur à 15 883 EUR (personne seule) ou à 13 552 EUR (chacun des conjoints dans le cas d'un couple). L'abattement accordé pour le revenu des pensions est non récupérable, c'est-à-dire qu'il ne peut excéder le montant de la pension.

Le revenu des pensions bénéficie également d'un abattement au titre de l'impôt national sur le revenu. Toutefois, cet abattement s'annule actuellement avant que le revenu atteigne la première tranche d'imposition. Il n'a donc aucune incidence pratique.

Les travailleurs bénéficient d'un abattement pour frais professionnels qui n'est pas applicable aux retraités.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est soumis à aucune cotisation au titre de l'assurance-retraite ou de l'assurance-chômage. Toutefois, les cotisations d'assurance-maladie prélevées sur les revenus des retraités sont identiques à celles prélevées sur les revenus des actifs. En 2002, un supplément de cotisation d'assurance-maladie de 0.4 % a été prélevé sur le revenu des pensions (autrement dit, le taux de prélèvement sur le revenu des pensions a été de 1.5 % + 0.4 %). En 2003, ce supplément de cotisation a été supprimé. La cotisation d'assurance-maladie est prélevée sur le revenu imposable tel que défini par la fiscalité municipale.

Résultats de la modélisation des pensions : Finlande

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Femmes (lorsqu'elle est différente)						
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	40.0	53.6	71.5	107.2	142.9	178.6
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	52.5	63.1	78.8	108.4	135.2	161.7
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	80.0	71.5	71.5	71.5	71.5	71.5
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	90.7	78.8	78.8	79.2	78.3	79.3
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	6.3	8.4	11.2	16.9	22.5	28.1
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.4	10.0	13.3	20.0	26.6	33.3
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	8.2	9.9	12.4	17.0	21.3	25.4
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	9.7	11.8	14.7	20.2	25.2	30.1

France

Le régime de retraite en France est un système à deux piliers, composé d'un régime général assis sur les salaires et de régimes professionnels obligatoires reposant sur l'acquisition de points. Le régime public comporte en outre une pension minimum.

Conditions d'éligibilité à une pension

Quarante années de cotisations, contre 37.5 actuellement, seront exigées pour percevoir une pension du régime général à taux plein. L'âge normal de départ en retraite est de 60 ans. Les conditions d'admissibilité à la pension minimum sont les mêmes que pour le régime général assis sur les salaires.

Calcul des prestations

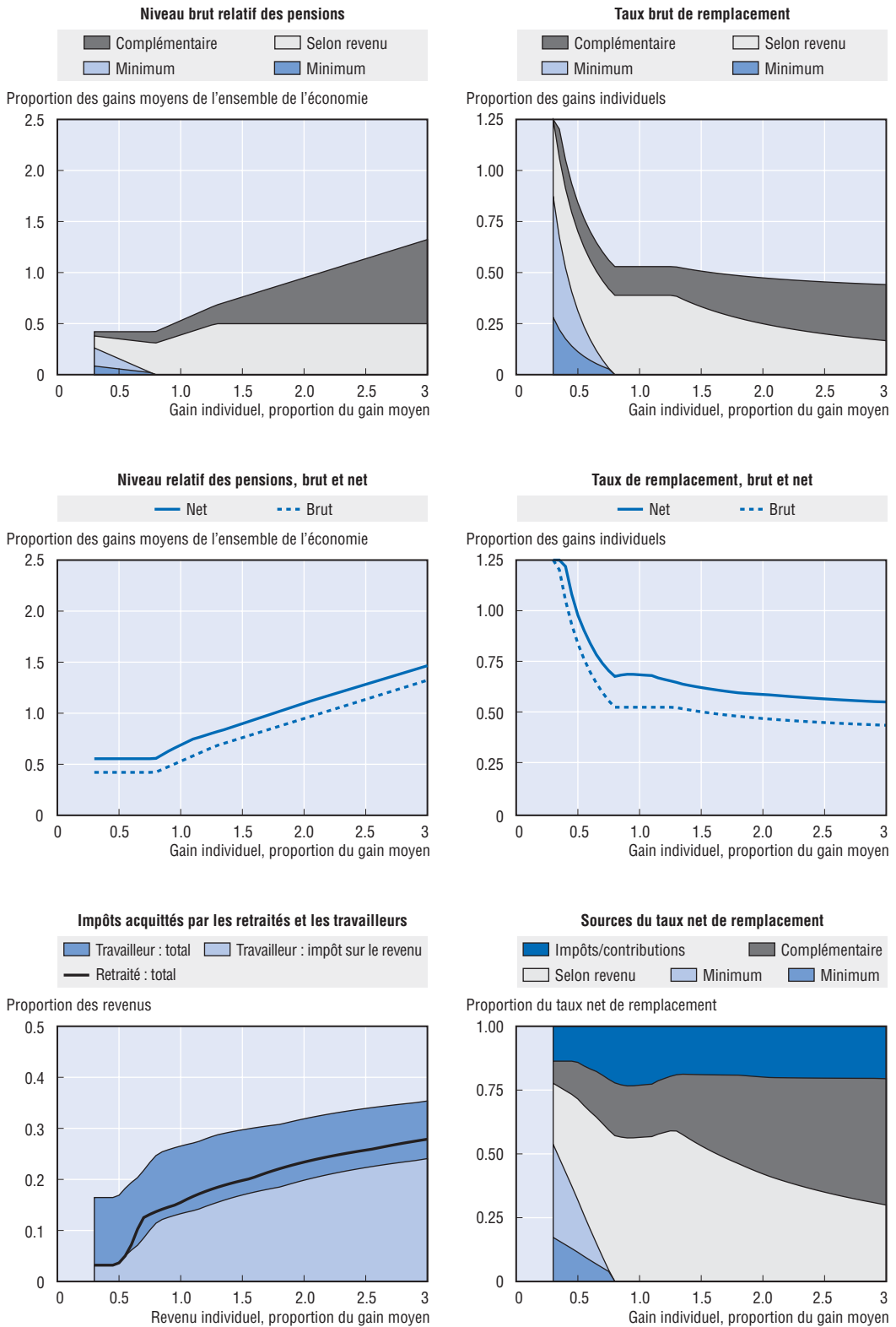
Régime lié à la rémunération

L'objectif du régime général est un taux de remplacement de 50 % après une carrière complète. Pour des durées de cotisation moins longues, l'objectif de taux de remplacement est réduit au prorata et une pénalité supplémentaire s'applique pour chaque année manquante (ou chaque année d'anticipation du départ à la retraite).

La retraite est calculée sur la base des salaires d'un certain nombre de meilleures années, revalorisés en fonction de la hausse des prix. À compter de 2008, la moyenne des salaires considérés sera calculée sur 25 ans au lieu de 20 ans environ actuellement. Selon les hypothèses de référence, l'actualisation des 25 meilleures années de salaire en fonction de la hausse des prix aboutit à une pension qui représente 79 % de celle que l'on obtiendrait avec une actualisation en fonction de la hausse des salaires.

Du fait du nombre limité d'années prises en compte dans le régime général pour mesurer le salaire sur lequel se base le calcul de la retraite, et de la règle d'actualisation des salaires passés par référence à l'évolution des prix, le taux de remplacement obtenu est très sensible au profil de carrière. (Cet effet est analysé plus en détail pour plusieurs pays dans la partie I, annexe I.2, section 2 et 3.) Compte tenu de l'hypothèse retenue ici d'une progression continue de 2 % par an du salaire réel tout au long de la carrière et du fait que les calculs de l'OCDE retiennent comme salaire de référence la moyenne des salaires perçus sur l'ensemble de la carrière (réactualisés), les taux de remplacement obtenus sont sous-évalués par rapport aux taux qui découleraient des carrières salariales couramment observées en France, dont la progression est essentiellement concentrée dans la première partie de la carrière. Ainsi, le taux moyen de remplacement dont bénéficieront les salariés de la génération 1948 dont la rémunération passe de 80 % à 160 % du salaire moyen, avec une croissance concentrée sur les 25 premières années de carrière, est-il évalué à 77 % par

Résultats de la modélisation des pensions : France



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

les sources nationales*, soit douze points de plus que dans le calcul de l'OCDE basé sur une progression continue.

Le plafond du salaire éligible était en 2002 de 28 224 EUR, soit l'équivalent d'environ 125 % du salaire moyen.

Les prestations en cours sont indexées sur les prix.

Pension minimum

Le montant de la pension minimum en 2002 était de 525 EUR par mois, soit un peu moins de 30 % du salaire moyen. Pour être éligible à une prestation à taux plein, 40 années de cotisation sont nécessaires ; pour des durées plus courtes, la pension minimum est calculée au prorata. Dans la mesure où la retraite professionnelle obligatoire s'ajoute à celle du régime de base, les travailleurs ayant effectué une carrière complète sont rarement éligibles au minimum vieillesse. La retraite minimum est indexée sur les prix.

Régimes professionnels obligatoires

La majorité des salariés du secteur privé sont couverts par le régime ARRCO. Les règles qui s'appliquent aux cadres, c'est-à-dire aux personnes occupant des postes de spécialistes ou d'encadrement, au titre du régime AGIRC sont différentes. Les règles qui s'appliquent aux non-cadres sont décrites ci-dessous.

Bien que les cotisations effectives soient plus élevées, en dessous du plafond du régime général les prestations ne se constituent que sur 6 % du salaire. Entre une et trois fois ce plafond, elles se constituent sur 16 % de la rémunération. Ainsi, le plafond de l'ARRCO est égal à trois fois le plafond du régime général : 84 672 EUR, soit environ 375 % du salaire moyen. (Notez qu'il n'y a pas de plafond dans le régime AGIRC pour les cadres.)

Le nombre de points acquis chaque année est égal au montant des cotisations divisé par le coût d'un point de retraite. Lors du départ en retraite, le nombre de points accumulés est multiplié par la valeur du point pour donner le montant de la pension. Pour l'année civile 2002, la valeur du point était de 1.05 EUR et son coût était de 11.85 EUR. (Les modifications annuelles de ces variables interviennent en mars : ces chiffres correspondent donc à des valeurs moyennes sur 2001-02 et 2002-03.) La revalorisation du coût et de la valeur des points de retraite est négociée entre les partenaires sociaux. Selon l'accord en vigueur, valable jusqu'en 2008, l'augmentation du coût des points de retraite est alignée sur les prix. Dans la modélisation, on suppose le maintien de ce différentiel de réévaluation entre le coût et la valeur du point. Là encore, la valorisation effective sur la base des prix des droits acquis au cours des années antérieures aboutit à des prestations inférieures à ce qu'elles seraient avec une valorisation sur la base des salaires (ici, 69 %).

Il importe de noter que le principe d'actualisation de ces deux paramètres affecte à la fois le profil d'évolution des pensions en cours (appelé ici « indexation ») et la variation de la valeur des droits à pension entre le moment où ils ont été acquis et le moment où ils sont liquidés (comme pour le processus d'« actualisation » dans les régimes liés à la rémunération).

* Émilie Raynaud (2004), « Les retraites de la génération 1948, une illustration par quelques cas-types », *Études et Résultats*, n° 331, Drees, Paris.

Régime ciblé

Pour les personnes de 65 ans, il existe un revenu minimum qui est de 6 832 EUR par an, soit environ 30 % du salaire moyen. Cette prestation est ajustée en fonction de l'évolution des salaires.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale**Imposition des retraités**

Les personnes âgées ne bénéficient d'aucun abattment spécifique.

Imposition du revenu des pensions

Pas d'abattement spécifique.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les personnes âgées ne sont pas redevables des cotisations de sécurité sociale proprement dites, mais elles sont assujetties au paiement de la contribution sociale généralisée (CSG), qui est de 6 %. En sont dispensés les retraités les plus modestes (c'est-à-dire ceux qui ne payent pas l'impôt sur le revenu ni la taxe d'habitation), ce qui signifie qu'environ 40 % des personnes âgées ne payent pas la CSG.

Résultats de la modélisation des retraites : France

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.6	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	42.1	42.1	49.4	70.9	88.0	105.2
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	55.5	55.5	65.0	84.3	102.6	120.1
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	70.1	56.1	49.4	47.3	44.0	42.1
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	84.2	70.8	65.0	58.7	55.3	53.4
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	7.6	7.6	8.9	12.8	15.9	18.9
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	10.0	10.0	11.7	15.2	18.5	21.6
	11.5	11.5	13.5	17.5	21.3	24.9

Grèce

En Grèce, le régime de retraite est un régime public lié au salaire, à deux composantes, plus une série de retraites minimales/de filets de sécurité. Le système décrit s'applique aux personnes entrées sur le marché du travail à partir de 1993.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et les femmes entrés dans la vie active à partir de 1993. Pour percevoir à partir de 65 ans une retraite, il faut un minimum de 4 500 jours de cotisation (soit l'équivalent de 15 ans). Les travailleurs ayant à leur actif 11 100 jours ouvrables de cotisation (soit 37 ans) peuvent percevoir une retraite à taux plein quel que soit leur âge de départ à la retraite. Les personnes exerçant des métiers pénibles ou dangereux et les femmes ayant des enfants à charge ou des enfants handicapés bénéficient de bonifications.

La pension minimum requiert 15 années de cotisation.

Formule de calcul des prestations

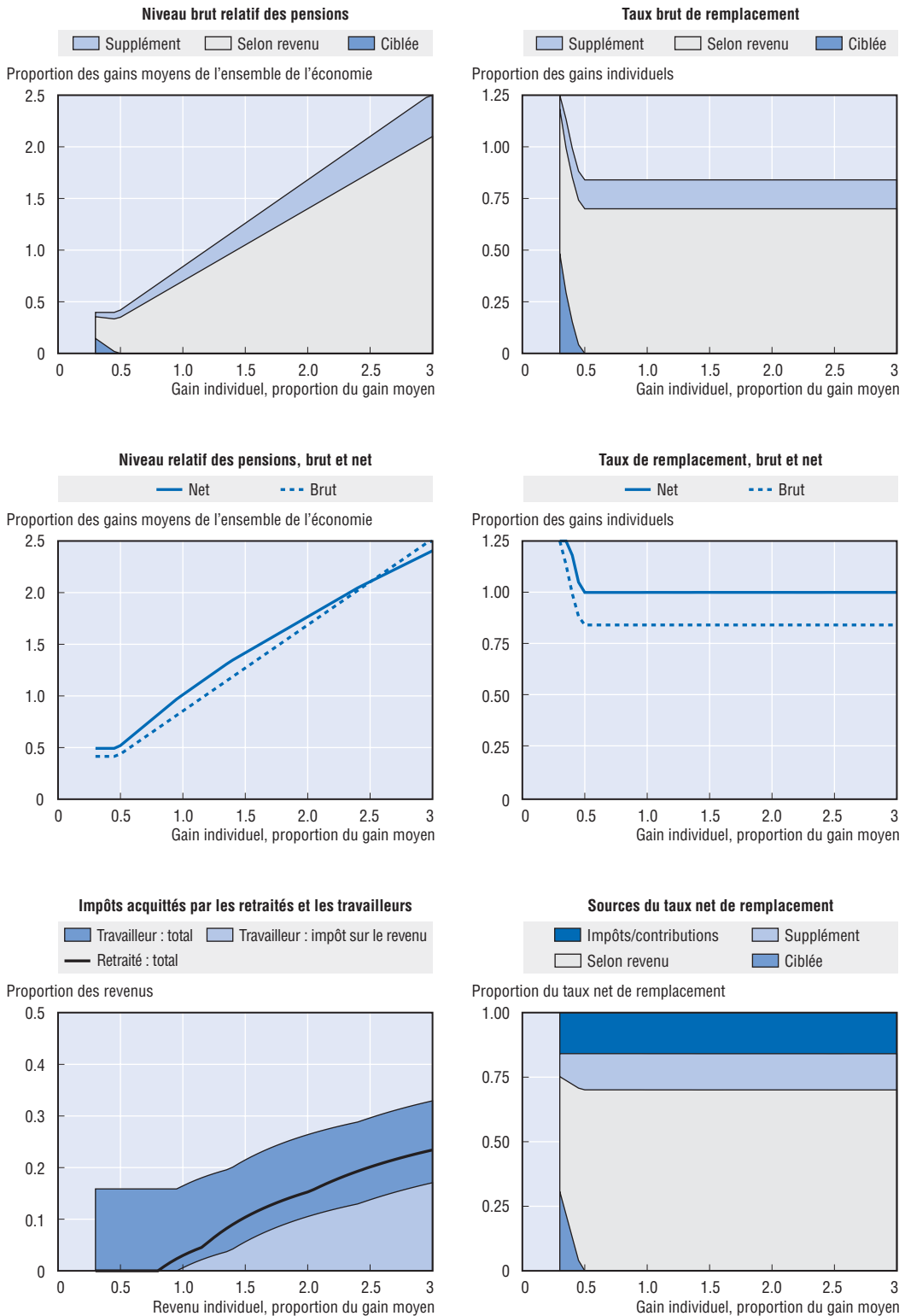
Régime lié à la rémunération : composante principale

Pour les personnes entrées sur le marché du travail à partir de 1993, la pension est de 2 % de la rémunération par année de cotisation, jusqu'à 35 années. La mesure de la rémunération est la moyenne des cinq dernières années précédant le départ en retraite. L'ajustement (« la revalorisation ») des rémunérations des années antérieures suit les hausses annuelles définies par les politiques sur les revenus nationaux.

La pension maximum, qui est égale à quatre fois le PNB par tête de 1991, est liée à l'évolution des retraites des fonctionnaires. Pour 2002, ce plafond de pension a été de 2 149 EUR par mois. Les calculs indiquent que, pour un travailleur ayant une carrière complète, cela équivaut à plafonner les rémunérations ouvrant droit à pension à 325 % du salaire moyen.

L'ajustement des retraites en cours est discrétionnaire. Durant les cinq dernières années, les augmentations des retraites ont été progressives, avec une seule exception où toutes les retraites ont augmenté dans la même proportion (voir ci-dessous). Sur la période 1999-2001, les retraites modestes ont augmenté sensiblement plus que l'inflation ; en 2002, au contraire, elles ont été à la traîne. Étant donné le manque de cohérence des modalités récentes d'ajustement, les calculs du patrimoine-retraite sont effectués sur la base d'une indexation sur les prix.

Résultats de la modélisation des pensions : Grèce



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

	1999	2000	2001	2002	2003
Hausse des prix	2.6 %	3.2 %	3.4 %	3.6 %	3.0 %
Augmentations	3.9 % (< 733 EUR)	4.0 %	5.5 % (< 352 EUR)	3.5 % (< 400 EUR)	4.0 % (< 500 EUR)
	3.4 % (> 733 EUR)		2.75 % (< 587 EUR)	1.5 % (< 620 EUR)	2.0 % (< 1 000 EUR)
			1.4 % (< 880 EUR)	0.75 % (< 910 EUR)	0 % (> 1 000 EUR)
			0 % (> 880 EUR)	0 % (> 910 EUR)	

Toutes les pensions comportent 14 mensualités.

Régime lié à la rémunération : composante complémentaire

La pension complémentaire à taux plein est égale à 20 % de la rémunération prise en compte dans la composante principale du régime lié à la rémunération pour les travailleurs ayant 35 années de cotisation. Pour des durées de cotisation plus courtes, la pension est réduite au prorata, ce qui implique un taux linéaire d'acquisition de droits de 0.57 %. Le taux de la pension est majoré de $\frac{1}{35}$ ^e par année de cotisation (300 jours) au-delà de 35 ans.

Pension minimum

La pension minimum est fixée à 70 % du salaire minimum pour un salarié marié, travaillant à plein-temps. Pour 2002, elle a été de 384 EUR par mois, soit environ 40 % du salaire moyen. Ce chiffre est ajusté tous les ans dans le cadre de la politique des revenus.

Régime sous condition de ressources : prestation de solidarité sociale

Ce régime, mis en place en 1996, est un régime non contributif à partir de 60 ans dans le cadre duquel des prestations sont accordées sous condition de ressources aux retraités à faible revenu relevant de la plupart des régimes (autre que le régime de retraite des agriculteurs).

Pour être admis à bénéficier de ce régime, dénommé EKAS, il faut que le revenu net total (de toutes provenances) soit inférieur à 6 341 EUR (en 2003). Le revenu imposable total ne doit pas dépasser 7 398 EUR et le revenu imposable total du ménage ne doit pas dépasser 11 312 EUR.

Niveau de revenu, limite inférieure	0	5 775 EUR	6 001 EUR	6 152 EUR	6 341 EUR
Prestation mensuelle	111.18 EUR	83.39 EUR	55.59 EUR	27.80 EUR	0

Régime sous condition de ressources : personnes non assurées

Les personnes n'ayant droit à aucune pension des organismes de sécurité sociale reçoivent une prestation non contributive de 170.80 EUR par mois à partir de 65 ans.

Résultats de la modélisation des pensions : Grèce

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne						
	Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>		42.0	63.0	84.0	126.0	168.0	210.0
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>		50.3	75.4	99.9	140.8	176.0	210.3
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>		84.0	84.0	84.0	84.0	84.0	84.0
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>		99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>		6.3	9.4	12.6	18.9	25.2	31.5
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>		7.5	11.3	15.0	21.1	26.4	31.5
		8.7	13.0	17.3	24.4	30.4	36.4

Hongrie

Le nouveau système conjugue un régime public de retraite lié à la rémunération et des régimes par capitalisation et à cotisation définie obligatoires. Il s'applique aux nouveaux arrivants sur le marché du travail et aux personnes ayant au maximum 42 ans au moment de la réforme. Les travailleurs plus âgés ont eu le choix entre ce régime mixte et le simple régime public de retraite par répartition. La modélisation suppose que les travailleurs sont couverts par le régime mixte.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge d'éligibilité à une pension sera porté progressivement à 62 ans pour les hommes comme pour les femmes (contre 60 ans et 55 ans respectivement). Il est passé à 62 ans pour les hommes en 2000 et passera à 62 ans pour les femmes à compter de la fin de 2008. En outre, 20 années de service sont exigées tant pour la pension liée à la rémunération que pour la pension minimum. Pour les personnes partant à la retraite avant le début de l'année 2009, 15 années de service sont exigées pour percevoir une pension partielle.

Le système réformé a été mis en place en juin 1998. Les personnes qui sont passées volontairement au nouveau régime mixte avaient la faculté jusqu'à la fin de l'année 2002 de revenir au régime de retraite par répartition. Par ailleurs, l'obligation pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail d'adhérer à un fonds de pension privé a été suspendue en 2002.

Calcul des prestations

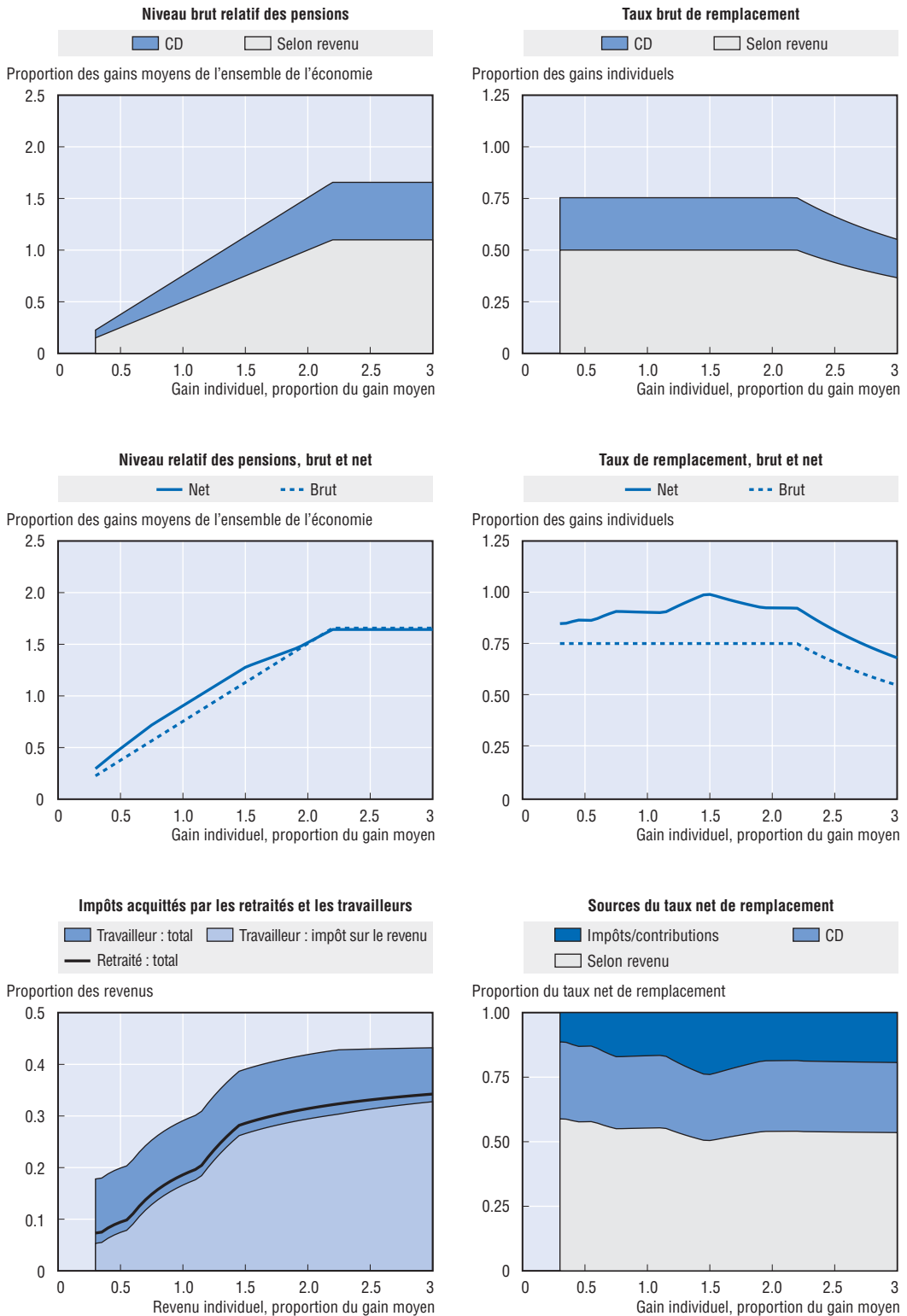
Régime lié à la rémunération

Pour les personnes couvertes par le régime mixte, le taux d'acquisition de droits est de 1.22 % du salaire par année d'activité (sous réserve du plafond de cotisation indiqué ci-dessous) ; pour les personnes relevant uniquement du régime de retraite par répartition ce taux est de 1.65 %.

La base de rémunération, qui est actuellement la rémunération de toutes les années depuis 1998, se rapproche progressivement de la carrière complète. Les rémunérations des années antérieures, à l'exclusion des deux dernières années précédant le départ en retraite, sont revalorisées en fonction du salaire moyen pour l'ensemble de l'économie.

Depuis 1992, le salaire ouvrant droit à pension est plafonné. En 2002, ce plafond était de 2 368 850 HUF (225 % du salaire moyen). Depuis 2002, il a été porté pour 2003 à environ 2.5 fois le salaire moyen et pour 2004 à 3 fois le salaire moyen. (Notez que la modélisation utilise la valeur du plafond pour l'année 2002, indexée sur les salaires, et qu'elle ne tient pas compte de ces augmentations.)

Résultats de la modélisation des pensions : Hongrie



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Depuis 2000, les pensions en cours sont indexées pour moitié sur les salaires et pour moitié sur les prix.

Pension minimum

Il existe une pension minimum qui, en 2002, s'établissait à 20 100 HUF par mois, soit environ 23 % du salaire moyen. Elle est indexée de la même façon que la pension liée à la rémunération, c'est-à-dire pour moitié sur les prix et pour moitié sur le salaire moyen. Elle sera supprimée à compter de 2009.

Régime à cotisation définie

À partir de 2004, environ 8 % (contre 6 % en 2002 et 7 % en 2003) du salaire brut ouvrant droit à pension seront réorientés vers le régime par capitalisation pour les personnes relevant du régime de retraite mixte public-privé (soit par choix délibéré soit par obligation). Le capital accumulé doit être converti en rente lors du départ en retraite. Cette rente doit faire l'objet de la même indexation mixte que le régime public de retraite. Pour calculer les taux de rente, il faut utiliser des tables de mortalité unisexe.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités ne bénéficient d'aucun avantage supplémentaire au-delà du crédit d'impôt standard qui s'applique également aux personnes d'âge actif. Depuis 2002, la pension liée à la rémunération n'est pas imposable ; auparavant elle était imposable à un taux nul. La pension de sécurité sociale est « imposée » au moment de son attribution. La modélisation travaille sur l'hypothèse d'une application des règles normales d'imposition au moment de l'attribution.

Imposition du revenu des pensions et retraites privées

Les cotisations individuelles à des régimes de retraite, tant privés que publics, pouvaient être déduites de l'impôt sur le revenu à hauteur de 25 %. Ce crédit d'impôt a été aboli en 2004 (il n'a donc pas été modélisé). Ni le rendement des investissements ni les paiements au titre de retraites privées ne sont actuellement soumis à l'impôt.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Hongrie

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	37.7	56.5	75.4	113.0	150.7	165.6
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	48.9	71.8	90.5	127.7	151.7	164.3
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	75.4	75.4	75.4	75.4	75.4	66.3
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	86.6	90.9	90.5	99.1	92.6	81.8
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	6.1	9.1	12.2	18.3	24.4	26.8
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.9	11.6	14.6	20.6	24.5	26.6

Irlande

Le régime public de retraite est un régime de base qui verse une pension à taux uniforme à toute personne remplissant les conditions requises de cotisation. Par ailleurs, une pension sous condition de ressources offre un filet de sécurité aux personnes âgées à faible revenu. La moitié environ des salariés sont couverts par des régimes professionnels volontaires. (L'objectif du gouvernement est de porter cette couverture à 70 %.)

Conditions d'éligibilité à une pension

La pension de vieillesse contributive est payable à partir de 66 ans tandis que la pension de retraite est versée à partir de 65 ans. Pour avoir pleinement droit aux deux prestations, il faut avoir à son actif une moyenne de 48 semaines de cotisations ou de crédits par an sur toute la durée de la vie active. Le montant de la pension est réduit au prorata en cas de durée de cotisation incomplète. Toutefois, la pension de vieillesse contributive requiert une moyenne de dix semaines de cotisation par an au minimum et la pension de retraite 24 semaines par an. Par ailleurs, la durée totale minimum de cotisation est de 260 semaines, soit l'équivalent de cinq années de couverture complète.

La pension soumise à condition de ressources est payable à partir de 66 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

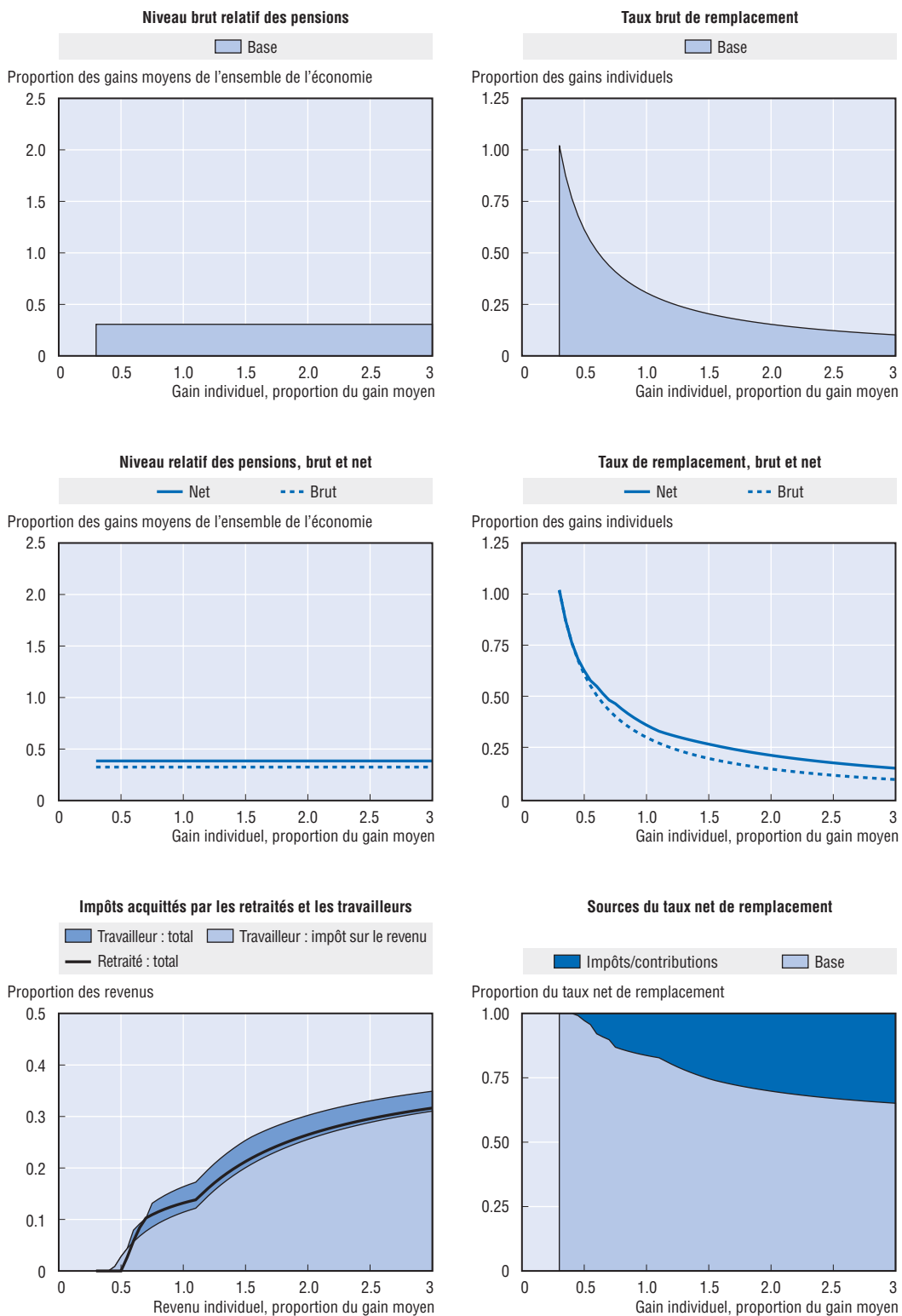
Le montant de la pension de vieillesse contributive, comme celui de la pension de retraite, est de 147.30 EUR par semaine (sur 53 semaines par an), soit environ 30 % du salaire moyen. Il s'y ajoute un montant de 98.10 EUR pour un adulte à charge d'âge actif et de 113.80 EUR pour une personne à charge de 66 ans et plus. Un plan à long terme récent fixe la valeur de la pension de base par rapport au salaire : le taux cible est de 34 % du salaire moyen.

Les retraités ont droit à un grand nombre de prestations en nature. Le gouvernement estime que le prix de ces biens et services s'élèverait à 724 EUR par an, hors prestations d'assurance-maladie. (Notez que la modélisation ne couvre que les prestations en espèces et non les prestations en nature.)

Régime ciblé

Le montant maximum de la prestation soumise à condition de ressources est de 134 EUR par semaine pour une personne seule auxquels s'ajoutent 88.50 EUR pour un adulte à charge. La pension d'une personne seule est évaluée à 28 % du salaire moyen. Au-delà d'une franchise d'un faible montant, la prestation est dégressive à proportion du

Résultats de la modélisation des pensions : Irlande



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

revenu (100 %). Un critère de patrimoine s'applique également : un capital supérieur à 20 315 EUR est converti en revenu par application d'une formule standard.

Le montant du revenu minimum garanti par le régime soumis à condition de ressources suit à peu près la règle de revalorisation du régime de base (en fonction de l'évolution des salaires).

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Un crédit d'impôt supplémentaire est accordé aux personnes de plus de 65 ans ; il est de 205 EUR pour une personne seule. Ce crédit s'ajoute au crédit d'impôt général qui était, en 2002, de 1 520 EUR par personne.

Les plus de 65 ans bénéficient également d'une franchise d'impôt bien supérieure. Pour une personne seule de plus de 65 ans, le seuil d'imposition est de 13 000 EUR, contre 5 210 EUR dans le cas général.

Imposition du revenu des pensions

Il n'y a pas de règles spécifiques au revenu des pensions.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Irlande

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Femmes (lorsqu'elle est différente)						
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	30.6	30.6	30.6	30.6	30.6	30.6
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	36.6	36.6	36.6	36.6	36.6	36.6
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	61.3	40.9	30.6	20.4	15.3	12.3
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	63.0	47.0	36.6	27.4	21.9	18.3
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4	5.4
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5	6.5
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7

Islande

Le régime public de retraite est composé de trois éléments : un régime de base et deux régimes soumis à condition de ressources. On trouve également des régimes professionnels obligatoires avec une formule hybride (quoique essentiellement à prestation définie).

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de départ en retraite est de 67 ans. Quarante années de résidence sont nécessaires pour pouvoir percevoir une retraite de base à taux plein. Pour des durées de résidence plus courtes, la pension est réduite au prorata ; la durée minimum exigée est de trois ans. L'âge de départ en retraite est également de 67 ans pour les bénéficiaires de régimes professionnels du secteur privé mais il est de 65 ans pour les salariés du secteur public.

Calcul des prestations

Régime ciblé

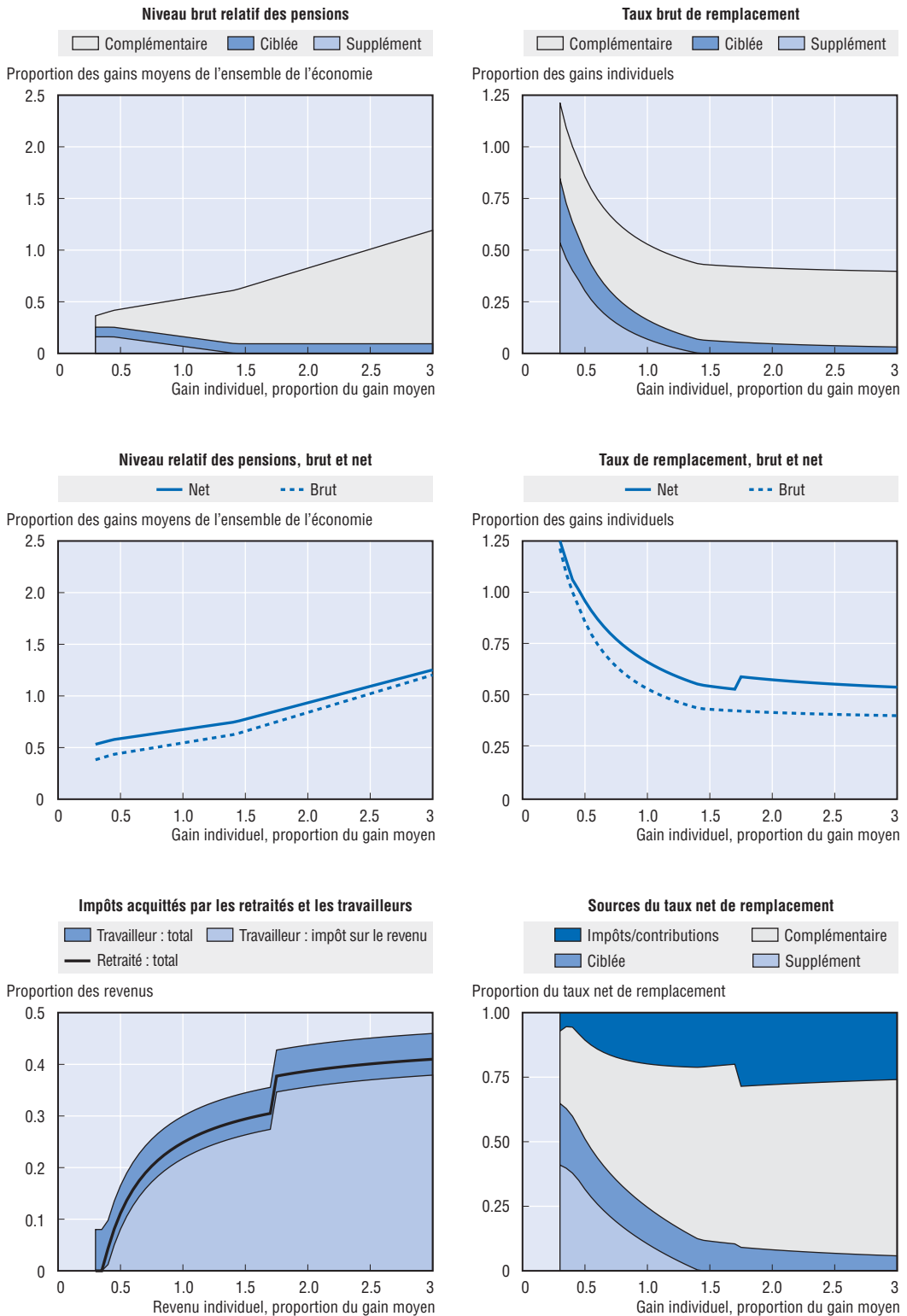
Le montant de la retraite de base à taux plein est de 19 900 ISK par mois, ce qui équivaut à environ 9 % du salaire moyen. Cette prestation est soumise à condition de ressources : elle est dégressive à partir du moment où les revenus (autres que le revenu de la pension complémentaire) excèdent 1 296 060 ISK, ce qui équivaut à la moitié du salaire moyen. Le taux de dégressivité est de 30 %. Cette condition de ressources s'applique uniquement aux revenus autres que les pensions, par exemple aux revenus du travail ou du capital.

Un deuxième élément est le complément retraite. Le montant maximum de cette prestation est de 34 372 ISK par mois pour une personne seule, soit environ 16 % du salaire moyen. Cette prestation est progressivement réduite à partir du moment où le revenu annuel excède 415 894 ISK (soit environ 16 % du salaire moyen). Toutefois, la pension de base n'a aucune incidence sur le montant du complément retraite. Le taux de dégressivité appliqué au complément retraite en fonction du revenu est de 45 %.

Enfin, il existe un complément retraite supplémentaire avec un maximum de 15 257 ISK par mois – juste 7 % du salaire moyen. Il lui est appliqué en fonction de tous les autres revenus un taux de dégressivité des deux tiers.

Les niveaux des prestations sont ajustés en fonction de l'évolution des salaires du secteur public (qui sont ici supposées égales à celles de l'hypothèse standard de croissance des salaires dans l'ensemble de l'économie).

Résultats de la modélisation des pensions : Islande



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Régimes professionnels obligatoires

Les régimes d'entreprise sont obligatoires. La loi leur impose un taux de remplacement de 56 % pour 40 années de cotisation, ce qui donne un taux d'acquisition de droits de 1.4 % par année d'activité. La couverture est obligatoire de 16 à 70 ans. Dans ce calcul, la base de rémunération est la moyenne des salaires sur la durée de la vie active par année de cotisation. Le salaire ouvrant droit à pension n'est pas plafonné. Les salaires antérieurs sont effectivement actualisés en fonction des prix.

De par la loi, les augmentations des retraites professionnelles en cours de versement doivent être alignées sur la hausse des prix à la consommation.

En pratique, de nombreux régimes versent davantage que le minimum légal exposé ci-dessus et introduisent habituellement dans le système un élément mixte de cotisation définie/prestation définie. La cotisation minimum aux régimes professionnels est de 10 % du salaire. Les cotisations au-delà du niveau nécessaire pour financer les prestations légales décrites ci-dessus peuvent être utilisées pour accroître les droits des régimes à prestation définie ou être transférées vers des comptes individuels, assurant ainsi une pension à cotisation définie. Toutefois, la modélisation ne couvre que la composante obligatoire mais pas ces prestations extra-légales (qui ne sont en aucune façon garanties).

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités sont imposés de la même manière que les personnes d'âge actif ; ils ne bénéficient d'aucune déduction fiscale supplémentaire.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucun abattement spécifique.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Islande

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut	42.8	47.8	52.8	64.3	82.6	100.9
<i>(% de la rémunération moyenne)</i>						
Taux de pension net	57.1	61.5	65.9	76.0	92.0	108.1
<i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>						
Taux brut de remplacement	85.5	63.7	52.8	42.8	41.3	40.3
<i>(% de la rémunération individuelle)</i>						
Taux net de remplacement	95.8	77.1	65.9	54.1	57.2	55.1
<i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>						
Patrimoine-retraite brut	7.1	7.8	8.4	9.9	12.6	15.3
<i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	8.1	8.8	9.4	11.1	14.1	17.2
Patrimoine-retraite net	9.5	10.0	10.5	11.7	14.0	16.4
<i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	10.8	11.3	11.8	13.1	15.8	18.4

Italie

Le nouveau régime de retraite italien est une variante du régime public traditionnel de retraite par répartition qui repose sur un système de comptes virtuels. Le taux de rendement des cotisations est lié à la croissance du PIB. Les prestations sont fonction du capital virtuel accumulé et d'un facteur actuariel (qui tient compte de l'espérance de vie moyenne lors du départ en retraite). Il s'applique intégralement aux personnes entrées sur le marché du travail à partir de 1996.

Conditions d'éligibilité à une prestation

L'âge normal de départ en retraite dans le nouveau système sera de 65 ans mais il sera possible de faire valoir ses droits à partir de 57 ans, sous réserve d'avoir acquitté cinq années de cotisations. Toutefois, le montant de la pension doit également représenter au moins 1.2 fois la pension versée au titre de l'aide sociale. La modélisation suppose que les personnes partent en retraite à 65 ans.

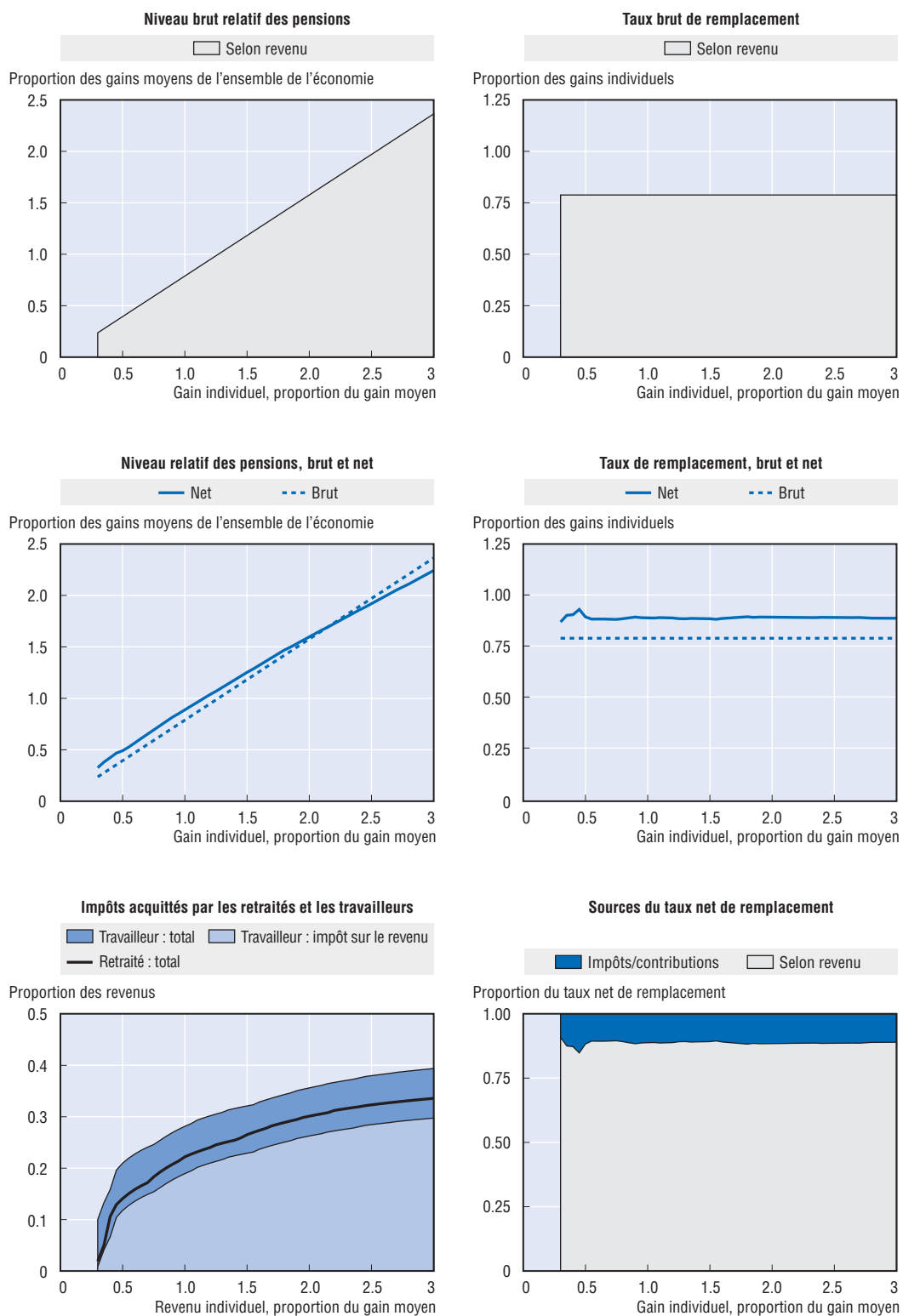
Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Dans ce régime, les comptes virtuels des salariés sont crédités de 33 % du salaire, ce qui est légèrement supérieur aux taux de cotisation effectifs payés par les salariés et les employeurs. Les cotisations sont ensuite revalorisées en fonction d'une moyenne mobile sur cinq ans de la croissance du PIB jusqu'à l'année de départ en retraite, processus qui se rapproche de celui d'un régime traditionnel à prestation définie. L'hypothèse de base dans la modélisation des autres pays est une progression des salaires réels de 2 %. Étant donné la baisse prévue de la population active en Italie, une croissance réelle du PIB de 1.6 % par an est une hypothèse cohérente.

La somme des cotisations annuelles, ou « capital virtuel », est multipliée par un « coefficient de transformation » au moment du départ en retraite. C'est l'équivalent du taux de rente dans un régime par capitalisation à cotisation définie. (C'est l'inverse de la « valeur g » utilisée dans les autres pays de l'OCDE qui ont un système des comptes virtuels, comme la Pologne et la Suède.) Le coefficient de transformation varie en fonction de l'âge auquel les personnes font valoir leurs droits à pension. Les valeurs sont révisées tous les dix ans sur la base des taux de mortalité aux différents âges. Les partenaires sociaux et le Parlement sont consultés mais c'est au gouvernement qu'incombe la responsabilité finale. Les illustrations actuarielles fournies par le gouvernement italien pour 2040 (année retenue pour les projections de référence) sont de 4.2 % à 57 ans, de 4.6 % à 60 ans et de 5.3 % à 65 ans. Elles supposent un taux d'intérêt réel de 1.5 %. Pour la modélisation, le coefficient de transformation est calculé directement à partir des tables de

Résultats de la modélisation des pensions : Italie



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

mortalité Nations-Unies/Banque mondiale pour 2040 : le coefficient utilisé est de 5.7 % à 65 ans.

La rémunération minimum pour le calcul des cotisations est de 152 EUR par semaine (37 % du salaire moyen) ; la rémunération maximum prise en compte est de 76 443 EUR par an dans le nouveau système, soit près de 360 % du salaire moyen.

L'indexation des pensions en cours est complexe dans la mesure où les pensions modestes bénéficient d'un traitement plus généreux que les pensions élevées. Jusqu'à trois fois la pension minimum les pensions en cours sont totalement indexées. Ce seuil est de 1 178 EUR, soit approximativement les deux tiers du salaire moyen sur l'ensemble de l'économie. Entre trois fois et cinq fois la pension minimum, les pensions en cours sont revalorisées de 90 % de la hausse des prix. Au-delà, l'indexation tombe à 75 % de la hausse des prix.

Pension minimum

La pension minimum est de 393 EUR par mois pour une personne seule, ce qui équivaut à environ 22 % du salaire moyen. En plus de cette pension minimum soumise à condition de ressources, une personne de plus de 65 ans n'ayant aucune autre source de revenu pourra également prétendre à un autre complément de pension, le total des deux s'élevant à 487 EUR par mois. Ce montant est porté à 516 EUR par mois pour les personnes de plus de 70 ans dont le revenu est inférieur à 6 714 EUR. La pension minimum a été abolie pour les personnes relevant exclusivement du nouveau système, c'est-à-dire entrées sur le marché du travail après 1996. Toutefois, les retraités dont les revenus sont inférieurs au niveau de l'aide sociale (voir ci-dessous) peuvent prétendre à une prestation sous condition de ressources à partir de 65 ans.

Aide sociale

En 2002, la valeur de l'aide sociale (*assegno sociale*), y compris les compléments, était de 4 725 EUR (364 EUR par mois). Les personnes de plus de 70 ans perçoivent une prestation plus élevée, à 6 714 EUR.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

En plus des abattements standard, les retraités n'ayant pas d'autre revenu ont bénéficié pour 2002 des crédits d'impôt indiqués dans le tableau ci-dessous. (Notez que les crédits d'impôt ont été sensiblement modifiés à partir de 2003.)

Revenu (limite inférieure)	4 855 EUR	9 296 EUR	9 554 EUR	9 813 EUR
Âge < 75	98 EUR	62 EUR		
Âge > 75	222 EUR	186 EUR	93 EUR	46 EUR

Imposition du revenu des pensions

Les revenus des pensions privées ne sont que partiellement imposables : ils sont imposables à 87.5 % pour les régimes de retraite professionnels et à 60 % pour les plans de retraite individuels.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Italie

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	39.4	59.1	78.8	118.2	157.6	197.0
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	49.1	69.3	88.8	125.2	159.7	192.0
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	78.8	78.8	78.8	78.8	78.8	78.8
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	89.3	88.0	88.8	88.4	89.1	89.0
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	5.8 6.9	8.7 10.4	11.4 13.5	16.5 19.4	22.0 25.9	27.5 32.4
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	7.2 8.6	10.2 12.2	12.8 15.2	17.5 20.6	22.3 26.3	26.8 31.6

Japon

Le système public de retraite japonais est un système à deux piliers avec un régime de base à taux uniforme et un régime lié à la rémunération.

Conditions d'éligibilité à une pension

La pension de vieillesse de base est versée à partir de 65 ans pour un minimum de 25 années de cotisations. Toutefois, des prestations réduites peuvent être perçues à partir de 60 ans. La pension liée à la rémunération est versée en sus de la pension de base, avec un minimum d'un mois de cotisation, sous réserve que le bénéficiaire ait droit à la pension de base. Dans ce programme, l'âge de la retraite doit passer progressivement de 60 à 65 ans pour les hommes (d'ici 2025) et pour les femmes (d'ici 2030).

Calcul des prestations

Régime de base

Pour 2002, la pension de base à taux plein était de 804 200 JPY par an, soit 19 % du salaire moyen. Le montant moyen de la pension de base est d'environ 620 000 JPY par an. La valeur de la pension de base est indexée sur les prix.

Régime lié à la rémunération

Le régime de retraite des salariés comporte une composante à taux uniforme et une autre plus importante liée à la rémunération. Le taux d'acquisition des droits, qui était de 0.75 % du salaire moyen sur toute la vie active, est progressivement ramené à 0.7125 %. Les rémunérations passées sont revalorisées en fonction de l'évolution des salaires. Pour le calcul des cotisations, le plafond de rémunération est fixé à 620 000 JPY par mois, soit 175 % du salaire moyen.

La prestation à taux uniforme est de 1 676 JPY par mois de cotisation. Elle est versée uniquement aux retraités ayant entre 60 et 64 ans. Comme le modèle suppose un départ en retraite à 65 ans, cette composante n'est pas prise en compte.

Les retraites des salariés en cours de versement sont indexées sur les prix.

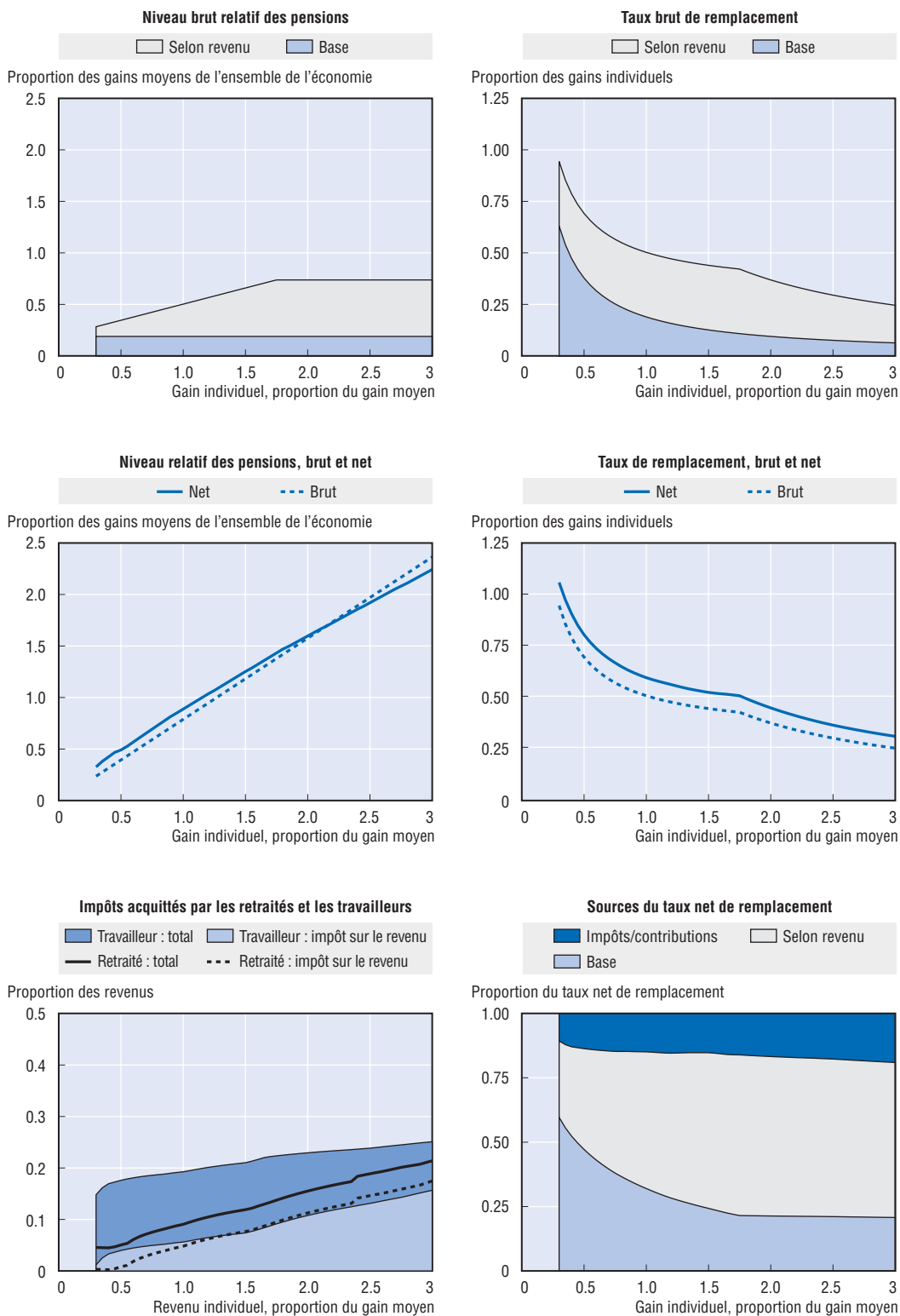
Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les plus de 65 ans bénéficient d'un abattement supplémentaire de 500 000 JPY si leur revenu total est inférieur à 10 millions JPY.

Un barème de déductions a été instauré pour les plus de 65 ans, avec tout d'abord une déduction de 100 % du premier million de yens de revenu provenant du régime public de retraite (ou d'un type particulier de régime de retraite privé : un plan de retraite agréé du

Résultats de la modélisation des pensions : Japon



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

point de vue fiscal). Vient ensuite une déduction de 25 % des revenus jusqu'à 3.6 millions JPY, suivie d'une déduction de 15 % des revenus jusqu'à 7.2 millions JPY puis d'une déduction de 5 %. Enfin, la déduction est assujettie à un minimum de 1.4 million JPY. La déduction de 40 % s'applique au premier 1.8 million JPY de rémunération pour les personnes qui perçoivent une rémunération, avec une déduction minimum de 650 000 JPY.

Imposition du revenu des pensions

Il n'y a pas de règle spécifique pour le revenu des pensions.

Cotisations de sécurité sociale payables par les retraités

Le revenu des pensions est soumis au paiement des cotisations d'assurance-maladie et d'assurance dépendance.

Résultats de la modélisation des pensions : Japon

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Femmes (lorsqu'elle est différente)						
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	34.6	42.4	50.3	65.9	73.7	73.7
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	40.9	50.2	59.1	76.1	84.5	84.5
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	69.2	56.6	50.3	44.0	36.9	29.5
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	80.1	66.3	59.1	51.9	44.3	35.8
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.7	7.0	8.3	10.9	12.2	12.2
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.8	8.3	9.8	12.6	14.0	14.0
	7.6	9.4	11.0	14.2	15.8	15.8

Luxembourg

Le régime public de retraite est composé de deux éléments : une partie à taux uniforme qui dépend du nombre d'années de cotisations et une partie liée à la rémunération. Il existe également une pension minimum.

Conditions d'éligibilité à une pension

Une pension anticipée peut être versée à partir de 57 ans si la personne a 40 années de cotisation (obligatoire ou volontaire). Avec 40 années de cotisation obligatoire ou volontaire ou de périodes assimilées, la pension peut être versée à partir de 60 ans. Sinon, l'âge de la retraite est de 65 ans (sous réserve d'un minimum de dix années de cotisations).

Calcul des prestations

Régime de base

En 2002 (à partir du mois de mars) la prestation de base était de 311 EUR par mois pour 40 années de cotisation, ce qui équivaut à environ 12 % du salaire moyen. Pour une durée de cotisation incomplète, la prestation est réduite au prorata. (Officiellement, la pension de base est de 23.5 % d'un montant de référence, qui en 2002 était de 1 323 EUR).

À cela s'ajoute une « allocation de fin d'année » qui majore de 42 EUR par mois la pension versée pour 40 années de cotisations. Elle est réduite au prorata pour les durées d'assurance de moins de 40 ans, ce qui implique un peu plus d'un euro par mois par année couverte. L'allocation de fin d'année est indexée sur le salaire nominal (voir ci-dessous).

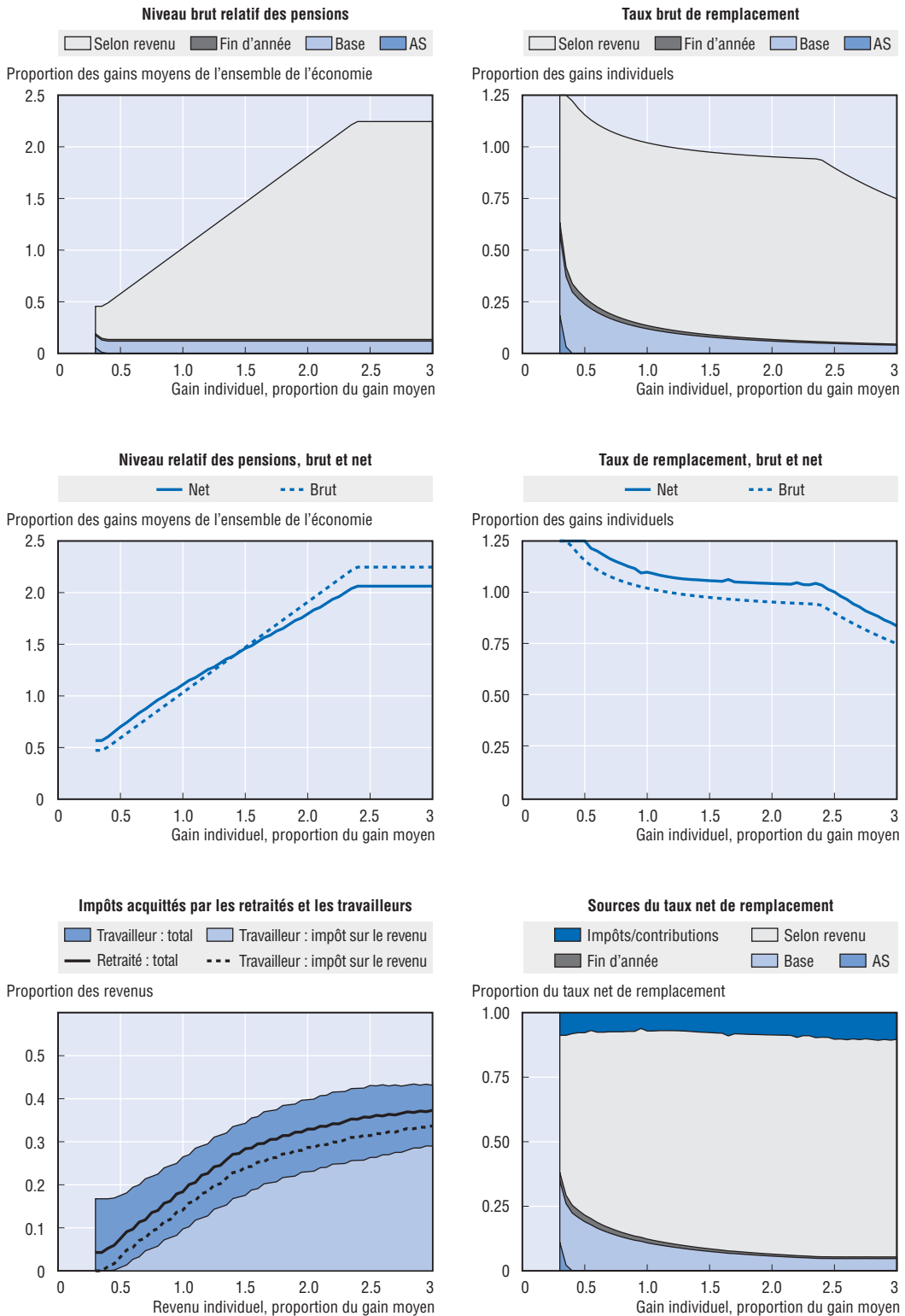
Régime lié à la rémunération

Pour la partie de la pension liée à la rémunération, le taux d'acquisition des droits est de 1.85 % par an. La mesure de la rémunération utilisée dans la formule est le salaire moyen sur l'ensemble de la vie active, réévalué en fonction de l'évolution du salaire nominal.

Le taux d'acquisition des droits est plus élevé pour les travailleurs âgés et pour ceux ayant cotisé plus longtemps. Pour chaque année de travail au-delà de 55 ans, ce taux augmente de 0.01 point de pourcentage. En outre, chaque année de cotisation au-delà de 38 entraîne également une augmentation supplémentaire du taux d'acquisition de 0.01 point de pourcentage. Le taux maximum est de 2.05 % par an. Dans l'hypothèse type d'une carrière complète débutant à 20 ans, le taux d'acquisition est de 2.01 %.

La pension maximum était en 2002 (à partir de mars) de 5 513 EUR par mois (soit formellement définie comme $\frac{25}{6}$ ^e du montant de référence), ce qui est tout juste supérieur à deux fois le salaire moyen.

Résultats de la modélisation des pensions : Luxembourg



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Les prestations sont automatiquement indexées sur l'évolution du coût de la vie (si l'inflation cumulée est d'au moins 2.5 %). En outre, des ajustements en fonction de la hausse des salaires réels doivent être envisagés tous les deux ans. Récemment les augmentations ont été proches de celles des salaires, et la modélisation suppose la poursuite de cette pratique.

Pension minimum

La pension minimum est de 1 191 EUR par mois (soit 90 % du montant de référence) ; elle est conditionnée à 40 années de couverture et représente 46 % du salaire moyen. Pour des périodes de couverture plus courtes, elle est réduite au prorata sous réserve d'un minimum de 20 années de service (cotisations obligatoires, volontaires ou périodes assimilées).

Aide sociale

Le montant du filet de sécurité que constitue l'aide sociale est de 942 EUR par mois pour une personne seule.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités bénéficient d'un abattement pour frais professionnels de 300 EUR au minimum (contre 540 EUR pour les personnes d'âge actif). Ils ne bénéficient ni de l'abattement pour frais de transport (qui est d'au minimum 396 EUR pour les travailleurs) ni de l'abattement spécial de 600 EUR dont bénéficient les travailleurs.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie pas d'allègements spécifiques.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Sur leur revenu brut, les retraités payent 2.65 % de cotisation d'assurance-maladie (contre 4.95 % pour les salariés) à quoi s'ajoute 1 % pour l'assurance-dépendance (comme pour les salariés). Les retraités cotisent également au régime d'assurance-chômage par le biais d'une contribution de solidarité qui s'élève à 2.5 % du montant de leur impôt national sur le revenu. Mais ils ne cotisent pas au régime de retraite.

Résultats de la modélisation des pensions : Luxembourg

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	57.7	79.8	101.9	146.2	190.4	224.5
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	68.6	90.4	109.8	145.2	178.8	205.9
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	115.5	106.5	101.9	97.4	95.2	89.8
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	125.0	115.0	109.8	105.6	104.2	100.1
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	10.3	14.3	18.3	26.2	34.1	40.2
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	12.3	16.2	19.7	26.0	32.0	36.9
	15.2	20.0	24.3	32.1	39.6	45.6

Mexique

Les nouveaux venus sur le marché du travail sont tenus d'adhérer au nouveau régime par capitalisation, à gestion privée et cotisation définie. Le gouvernement verse 5.5 % du salaire minimum réel de 1997 sur le compte individuel. Il existe également une pension minimum.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes sous réserve d'avoir cotisé 1 250 semaines (environ 25 ans).

Formule de calcul des prestations

Régime par capitalisation

Travailleur et employeur versent sur un compte individuel un montant total de cotisation égal à 6.275 % du salaire, auquel s'ajoute une contribution de l'État équivalant à 0.225 % du salaire. Une cotisation supplémentaire de 5 % est versée sur un compte logement individuel (régime *Infonavit*) qui la reverse au compte retraite lorsqu'elle n'a pas été utilisée. Enfin, le gouvernement verse 5.5 % du salaire minimum réel de 1997 sur tous les comptes de retraite individuels.

Les calculs supposent qu'à l'âge normal de la retraite l'intéressé convertit le solde cumulé de ce compte en une rente indexée sur les prix. Les taux de rente varient selon le sexe.

Pension minimum

Le montant de la pension minimum est équivalent au salaire minimum réel de 1997 ; il a été estimé à environ 23 % du salaire moyen couvert en 2002. Le fait que cette pension soit liée au salaire minimum réel signifie qu'elle est en fait indexée sur les prix.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

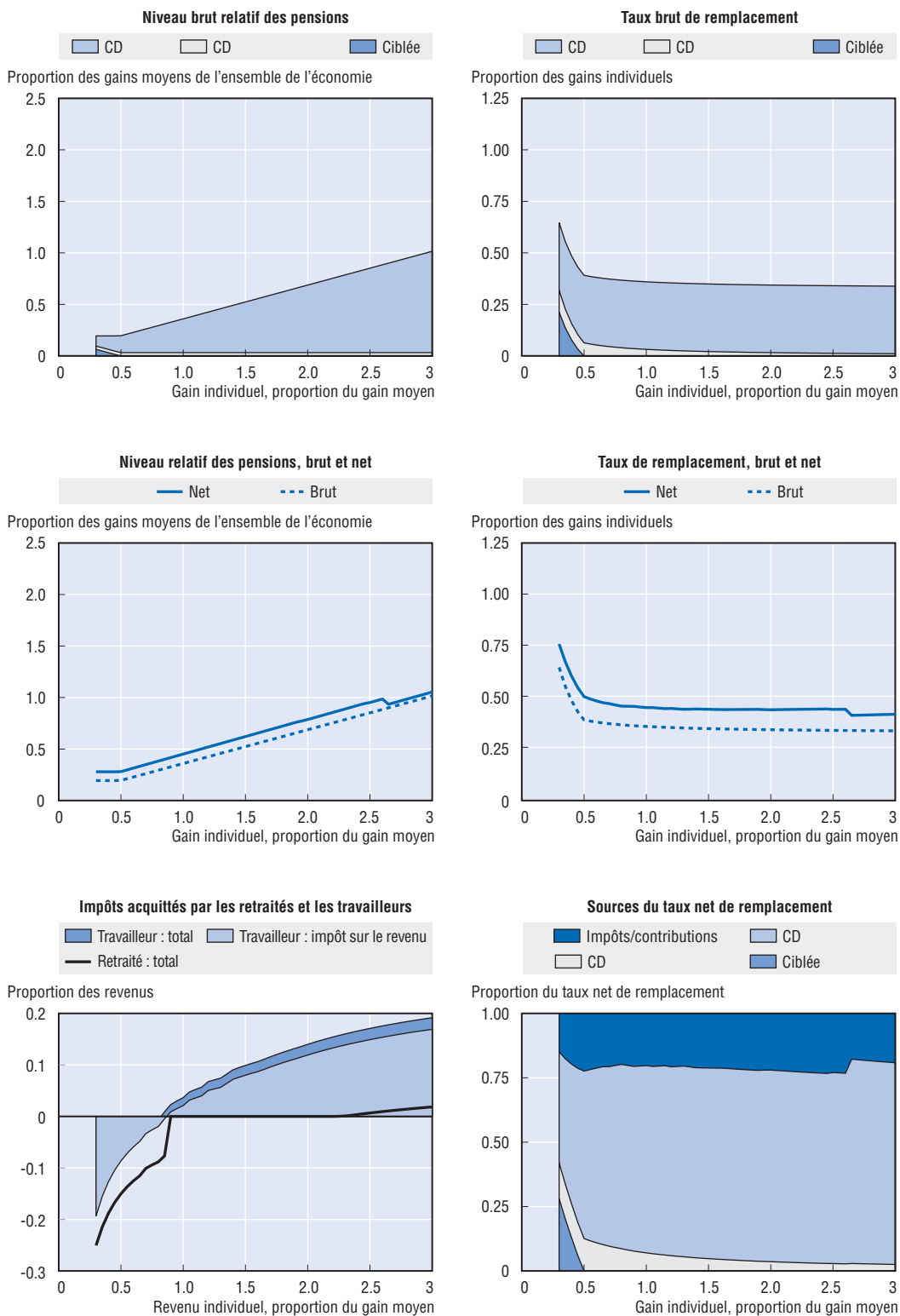
Imposition des retraités

L'abattement pour les retraités est fixé à neuf fois le salaire minimum, au lieu de la formule applicable aux travailleurs qui prend en compte les primes et les droits à congés payés. Autrement dit, à concurrence de ce montant, le revenu de la retraite n'est pas imposé.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucun allègement autre que l'abattement majoré.

Résultats de la modélisation des pensions : Mexique



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent pas de cotisations de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Mexique

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut	19.6	27.8	36.0	52.4	68.7	85.1
<i>(% de la rémunération moyenne)</i>	<i>19.4</i>	<i>19.4</i>	<i>21.7</i>	<i>31.6</i>	<i>41.5</i>	<i>51.3</i>
Taux de pension net	28.1	36.6	45.1	62.1	78.7	95.1
<i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	<i>27.9</i>	<i>27.9</i>	<i>30.4</i>	<i>40.6</i>	<i>50.8</i>	<i>61.1</i>
Taux brut de remplacement	39.1	37.0	36.0	34.9	34.4	34.1
<i>(% de la rémunération individuelle)</i>	<i>38.8</i>	<i>25.9</i>	<i>21.7</i>	<i>21.1</i>	<i>20.7</i>	<i>20.5</i>
Taux net de remplacement	50.4	46.4	45.1	44.3	44.1	44.2
<i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	<i>50.1</i>	<i>35.4</i>	<i>30.4</i>	<i>28.9</i>	<i>28.5</i>	<i>28.4</i>
Patrimoine-retraite brut	2.6	3.7	4.8	7.0	9.1	11.3
<i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	<i>3.6</i>	<i>3.6</i>	<i>4.1</i>	<i>5.9</i>	<i>7.8</i>	<i>9.6</i>
Patrimoine-retraite net	3.7	4.9	6.0	8.3	10.5	12.6
<i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	<i>5.2</i>	<i>5.2</i>	<i>5.7</i>	<i>7.6</i>	<i>9.5</i>	<i>11.5</i>

Norvège

En Norvège, le système public de retraite consiste en une pension de base à taux uniforme et une retraite complémentaire liée à la rémunération. Aux prestations que perçoivent les personnes dont la pension liée à la rémunération est faible, voire nulle, s'ajoute un complément soumis à condition de ressources.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de la retraite est de 67 ans. Pour percevoir une retraite à taux plein (pension de base plus pension liée à la rémunération), quarante années d'assurance sont exigées. Pour des durées plus courtes de cotisation, les deux prestations sont réduites au prorata. Un minimum de trois années de cotisations est exigé pour percevoir une pension liée à la rémunération.

Calcul des prestations

Régime de base

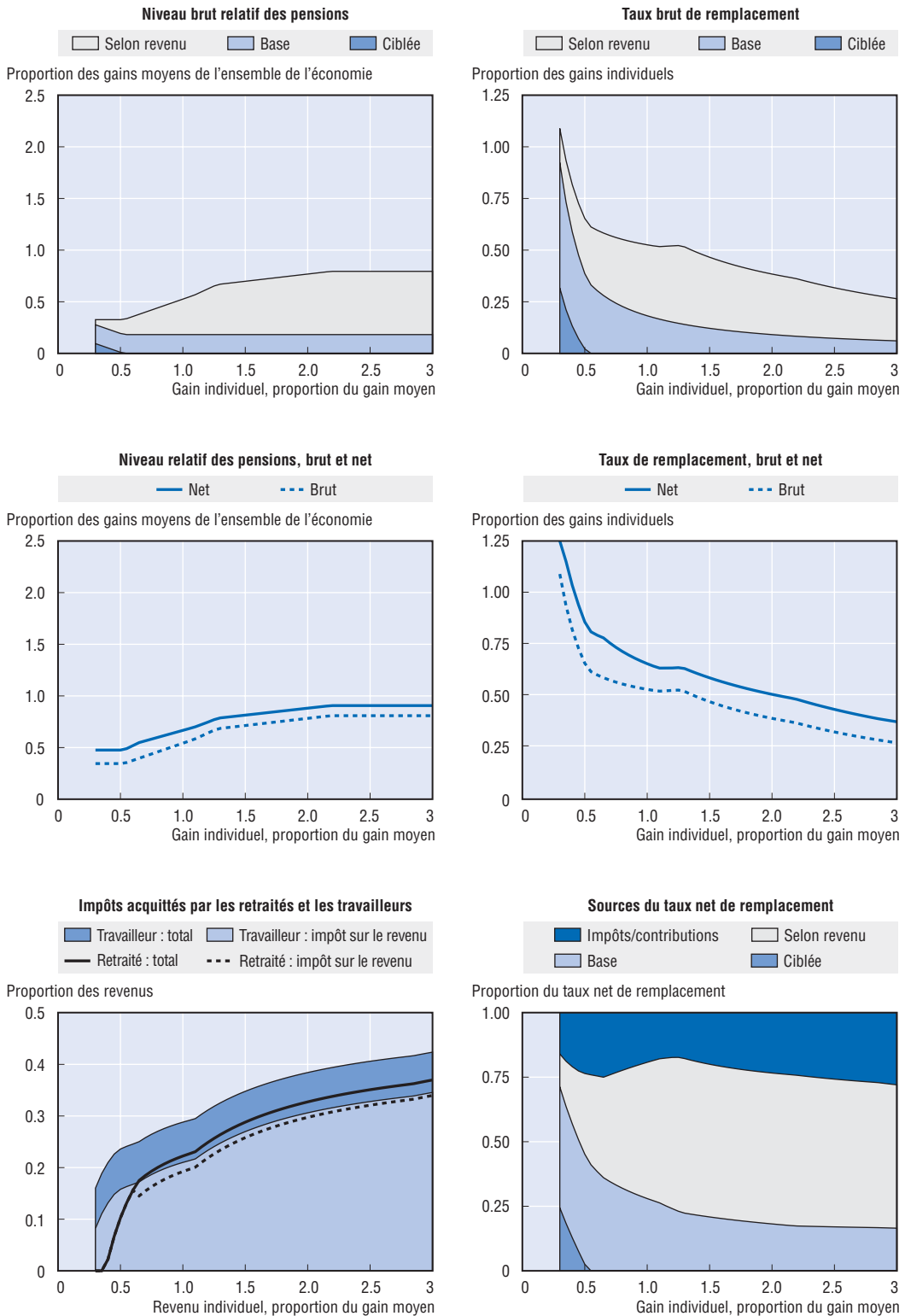
Dans le système national d'assurance norvégien, de nombreuses prestations sont déterminées par rapport à un montant de base, G, qui en 2002 était de 53 233 NOK (en moyenne). La pension de base à taux plein pour un retraité seul est égale à ce montant de base, qui est équivalent à 18 % du salaire moyen. Il n'y a pas de procédure formelle d'indexation de la pension de base. Même si, dans le passé, les augmentations ont été inférieures à la progression des salaires, ces dernières années le gouvernement s'est engagé à aligner les augmentations de la pension de base sur la hausse du salaire moyen. La modélisation suppose la poursuite de cette pratique.

Régime lié à la rémunération

Dans la mesure où la pension de base remplace la première tranche de rémunération, le régime lié à la rémunération ne couvre que les rémunérations supérieures au montant de base. Il utilise une formule dégressive dans laquelle le taux de remplacement diminue lorsque la rémunération augmente. Pour des rémunérations annuelles comprises entre 2.89 fois et 6 fois le montant de base, le taux de remplacement est de 42 %. Entre 6 et 12 fois le montant de base, le taux de remplacement est égal au tiers de ce chiffre, soit 14 %. Étant donné que 40 années de cotisations sont nécessaires pour percevoir une retraite à taux plein, cela équivaut à des taux d'acquisition de droits de 1.05 % et 0.35 % respectivement. Le premier seuil, à partir duquel le taux de remplacement diminue, est un peu supérieur au salaire moyen (109 %). Le plafond des rémunérations ouvrant droit à prestations est donc un peu plus du double de la rémunération moyenne (219 %).

La pension est calculée sur la base des 20 meilleures années en termes de rémunération. Il s'agit d'un système à points. Ainsi, la revalorisation des droits acquis au

Résultats de la modélisation des pensions : Norvège



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

cours des années antérieures dépend de la procédure d'ajustement du montant de base. Comme indiqué précédemment, la modélisation suppose qu'à l'avenir la revalorisation du montant de base sera alignée sur le salaire moyen.

Complément ciblé

Le complément spécial est égal à 79.33 % du montant de base, ce qui donne une pension minimum totale pour un retraité seul de 1.7933 fois le montant de base, soit 95 463 NOK, ce qui équivaut environ au tiers du salaire moyen.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

La déduction d'impôt liée à l'âge s'est traduite en 2002 par un abattement supplémentaire de 18 360 NOK.

Imposition du revenu des pensions

Il existe également une clause spécifique de limitation de l'impôt pour les retraités. La moitié environ des personnes qui perçoivent des prestations et/ou des pensions ne payent pas d'impôt ou en payent dans la limite fixée par cette clause. L'abattement supplémentaire ne peut être cumulé avec l'application de la clause de limitation de l'impôt.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions est assujéti au paiement des cotisations de sécurité sociale à un taux inférieur (3 %) à celui qui s'applique aux revenus salariaux (7.8 %). Les cotisations de sécurité sociale ne sont pas prises en compte dans la clause de limitation de l'impôt.

Du fait de la clause de limitation de l'impôt, les pensions inférieures en 2002 à 105 325 NOK ne sont assujétiées ni à l'impôt sur le revenu ni aux cotisations de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Norvège

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	32.7	42.1	52.6	69.8	76.8	79.4
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	45.9	56.6	65.1	80.0	86.8	89.3
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	65.3	56.1	52.6	46.5	38.4	31.8
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	85.5	73.1	65.1	58.2	50.1	42.8
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.3	6.7	8.2	10.7	11.7	12.1
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.2	7.7	9.5	12.4	13.5	14.0
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.4	9.0	10.1	12.2	13.2	13.6
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	8.7	10.4	11.7	14.2	15.3	15.7

Nouvelle-Zélande

Le régime public de retraite est un régime à taux uniforme reposant sur un critère de résidence. Les régimes professionnels sont également très courants.

Conditions d'éligibilité à une pension

Les personnes ayant résidé dix ans dans le pays depuis l'âge de 20 ans (dont cinq années au-delà de 50 ans) sont en droit de percevoir une pension d'État à 65 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

En 2002, le montant brut de la pension perçue par une personne vivant seule était de 288 NZD par semaine, ce qui correspond à environ 38 % du salaire moyen. Pour les personnes qui partagent un logement, ce montant est un peu inférieur. Il est de 437 NZD par semaine pour des couples de retraités mariés, soit 58 % du salaire moyen.

Les taux des pensions publiques sont, de par la loi, liés au salaire moyen, le taux net pour un couple étant fixé entre 65 % et 72.5 % du salaire moyen net, selon l'évolution des prix. Pour les personnes seules, les taux sont fixés à 65 % (si elles vivent seules) et à 60 % (si elles partagent un logement) du taux applicable aux couples.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Il n'y a pas d'abattement spécifique pour les personnes âgées.

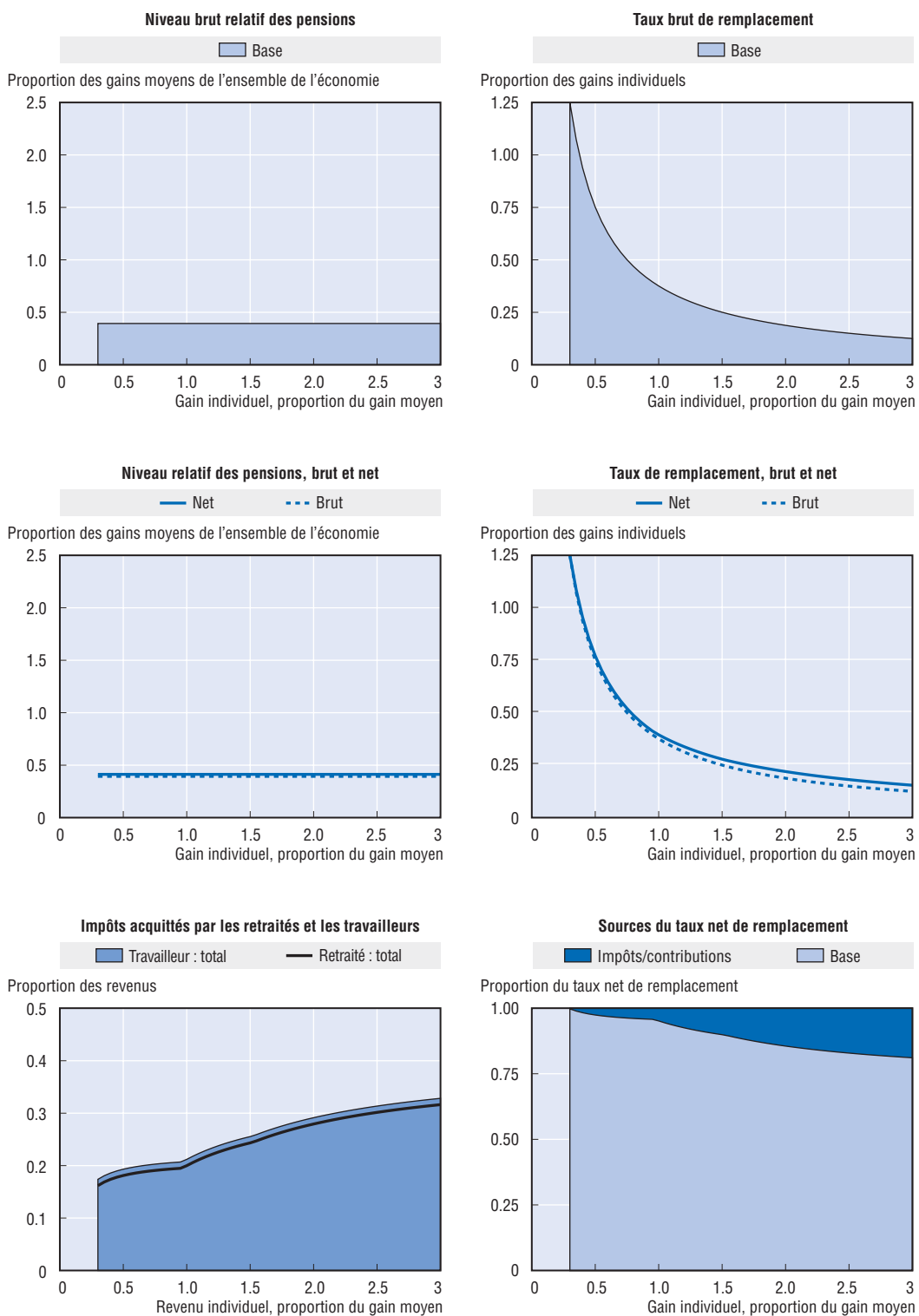
Imposition du revenu des pensions

Les pensions publiques sont soumises à l'impôt sur le revenu de la même manière que tout autre revenu personnel. Notez que les calculs de l'impôt pour les travailleurs sont légèrement différents de ceux qui figurent dans le rapport de l'OCDE, *Les impôts sur les salaires*. En effet, pour les travailleurs, ces calculs incluent le prélèvement ACC de 1.2 % que ne payent pas les retraités. Le taux effectif moyen d'imposition des personnes d'âge actif est donc très légèrement supérieur à celui des retraités.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le régime néo-zélandais est financé par la fiscalité générale et non pas par des cotisations spécifiques de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Nouvelle-Zélande



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Résultats de la modélisation des pensions : Nouvelle-Zélande

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	37.6	37.6	37.6	37.6	37.6	37.6
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	39.5	39.5	39.5	39.5	39.5	39.5
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	75.1	50.1	37.6	25.0	18.8	15.0
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	77.1	52.0	39.5	27.9	22.0	18.1
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	5.7	5.7	5.7	5.7	5.7	5.7
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0	6.0

Pays-Bas

Le système de retraite néerlandais est un système à deux piliers composé d'un régime public à taux uniforme et de régimes professionnels liés à la rémunération. Bien qu'il n'y ait pas d'obligation légale pour les employeurs de proposer un régime de retraite à leurs salariés, 91 % des salariés sont couverts dans le cadre des accords de branche. Ces régimes sont donc à considérer comme quasi obligatoires.

Conditions d'éligibilité à une prestation

La pension de base est payable à partir de 65 ans. L'âge normal de la retraite est aussi habituellement de 65 ans dans les régimes professionnels.

Calcul des prestations

Régime de base

Pour une personne seule, la prestation brute de retraite était en 2002 de 11 013 EUR, soit un peu plus du tiers du salaire moyen. Le montant de la prestation est revalorisé tous les semestres en fonction de l'évolution du salaire minimum net.

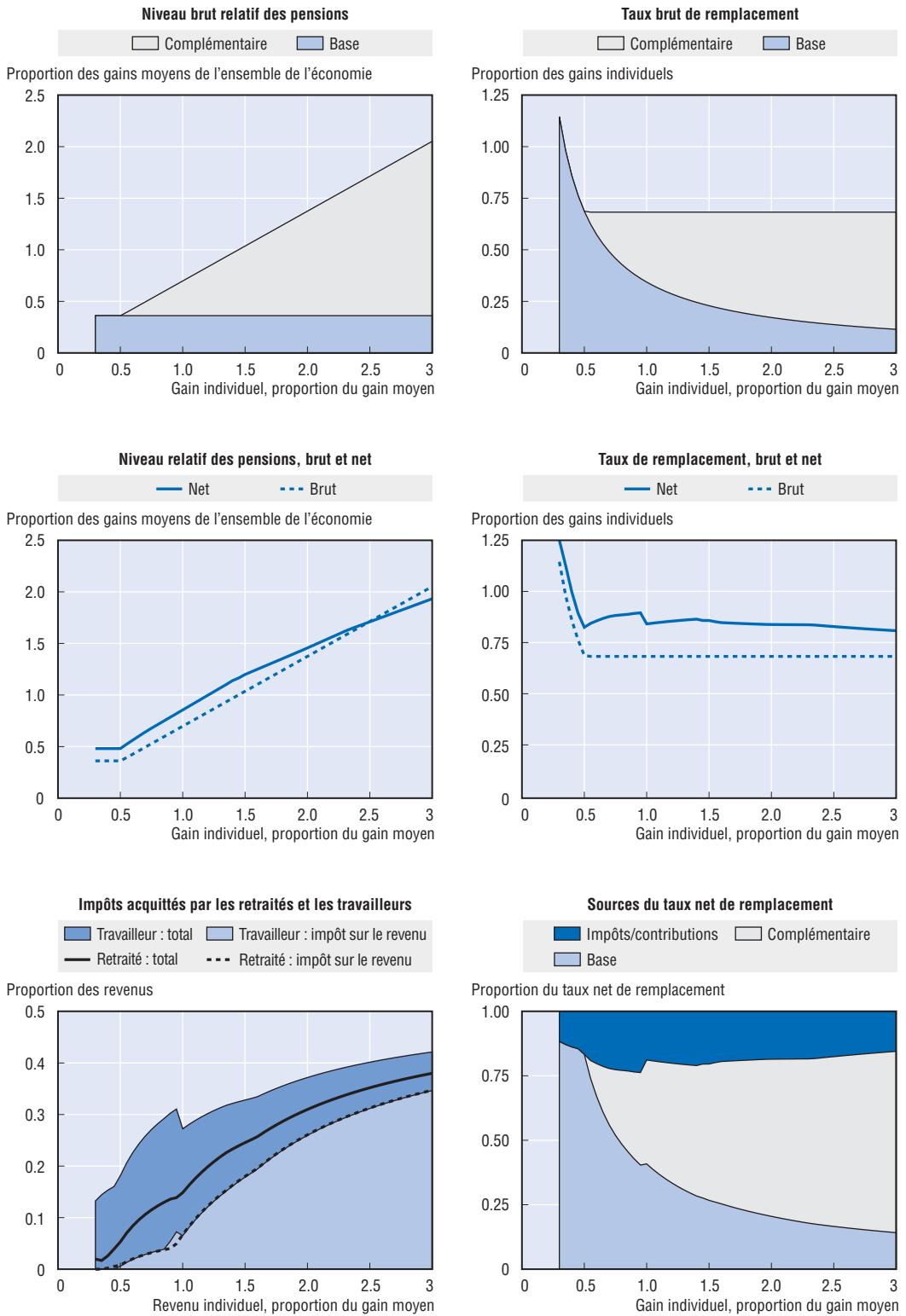
Il existe également un régime d'aide sociale pour les personnes âgées. Le montant de cette aide est égal à la pension de base nette.

Régime professionnel quasi obligatoire

Les Pays-Bas ont également un système de retraites privées à large couverture, composé de 64 fonds de pension de branche. Sous certaines conditions, les entreprises néerlandaises sont libres de ne pas adhérer à ces régimes si elles ont leur propre fonds de pension offrant des prestations équivalentes. On recense quelque 866 de ces fonds de pension d'entreprise. Par ailleurs, 30 000 employeurs (essentiellement des petites entreprises) proposent des fonds de pension gérés pour leur compte par des compagnies d'assurances. Plus de 90 % des fonds de pension de branche et d'entreprise sont à prestation définie. Environ les deux tiers d'entre eux prennent le salaire moyen comme base de calcul des prestations ; les autres prennent le dernier salaire. Le reste des régimes professionnels de retraite est composé de régimes à cotisation définie et de régimes mixtes.

Il n'y a pas d'obligation légale quant à l'âge d'entrée dans les régimes professionnels. En 2003, un peu plus de la moitié des salariés relevaient de régimes sans âge d'entrée précis ; 6 % de régimes dans lesquels l'âge d'entrée se situe entre 16 et 20 ans, 15 % de régimes dans lesquels il se situe entre 21 et 24 ans et 23 % de régimes dans lesquels l'âge d'entrée est de 25 ans.

Résultats de la modélisation des pensions : Pays-Bas



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

La plupart des régimes de retraite basés sur le dernier salaire donnent 1.75 % de ce salaire par année d'activité, ce qui implique un taux de remplacement de 70 % après une carrière complète de 40 ans. Dans les régimes fondés sur le salaire moyen, le taux d'acquisition des droits est en général de 2.25 % par année d'activité.

Il n'y a pas d'obligation légale quant à la valorisation des rémunérations des années antérieures, et la pratique varie d'un régime à l'autre selon des règles définies entre les partenaires sociaux. Dans certains régimes, la revalorisation se fait en fonction du salaire moyen ; d'autres utilisent l'indice appliqué pour la revalorisation des pensions en cours. Dans la mesure où en général ce dernier est également le salaire moyen (voir ci-dessous), la modélisation suppose un régime fondé sur le salaire moyen avec revalorisation en fonction de l'évolution de ce salaire moyen.

La couverture étendue des régimes par branche réduit le problème du manque de transférabilité des retraites professionnelles. La loi impose d'indexer les droits à pension des personnes quittant un régime avant leur départ en retraite exactement de la même façon que les retraites en cours. Les durées d'investissement sont très courtes. En cas de changement d'emploi, les droits à pension sont totalement transférables.

Les rémunérations ouvrant droit à pension ne sont pas plafonnées.

Habituellement, les prestations en cours de versement sont indexées sur les salaires (plus de la moitié des membres sont couverts par ce type de régime) bien qu'il n'existe pas d'exigence légale quant à la revalorisation.

Les retraites professionnelles sont intégrées au régime public de retraite. La réglementation fiscale actuelle autorise (aussi bien pour le régime public que pour les régimes privés) une prestation maximum de 100 % du dernier salaire à 65 ans. La plupart des régimes visent un taux de remplacement total de 70 % du dernier salaire ; les prestations privées sont donc diminuées du montant de la pension du régime général (« franchise »).

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Pour les plus de 65 ans, le crédit d'impôt de base est de 737 EUR. Il est majoré de 289 EUR pour les revenus inférieurs à 28 563 EUR. Les personnes seules dont le revenu est inférieur à 28 563 EUR bénéficient d'un crédit d'impôt additionnel de 256 EUR.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie pas de déductions particulières.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités versent 11.5 % du revenu de leur pension au régime général de l'assurance-maladie et des pensions de survie (AWBZ, AWW). En fonction de leur revenu, ils cotisent pour leur propre assurance-maladie. Leurs cotisations de sécurité sociale sont inférieures à celles des salariés (qui cotisent aussi pour la retraite vieillesse, l'assurance-chômage, etc.).

Résultats de la modélisation des pensions : Pays-Bas

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	34.3	51.2	68.3	102.4	136.5	170.6
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	46.4	66.3	84.1	118.8	144.7	170.3
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	68.7	68.3	68.3	68.3	68.3	68.3
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	82.5	88.2	84.1	85.8	83.8	82.8
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	5.2	7.7	10.3	15.5	20.6	25.8
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	7.0	10.0	12.7	18.0	21.9	25.7
	8.0	11.5	14.6	20.6	25.1	29.5

Pologne

Le nouveau système de retraite s'applique aux personnes (nées en 1949 et au-delà) âgées de 50 ans à la date de la réforme. Le nouveau régime public repose sur un système de comptes virtuels. Les personnes (nées en 1969 et au-delà) âgées de moins de 30 ans au moment de la réforme ont aussi été assujetties au régime par capitalisation ; les personnes (nées entre 1949 et 1968) qui avaient entre 30 et 50 ans pouvaient opter pour la capitalisation. Mais le choix devait être effectué en 1999 et il était irrévocable.

Conditions d'éligibilité à une pension

Dans le nouveau système, l'âge requis pour percevoir la pension minimum sera de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes ; 25 années de cotisations sont requises pour les hommes et 20 pour les femmes.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Une cotisation représentant 12.22 % du salaire sera portée au crédit des comptes virtuels individuels. Entre le moment où elles sont versées et le moment du départ en retraite, ces cotisations seront revalorisées en fonction de la hausse des prix plus 75 % de la progression de la masse salariale réelle couverte. À partir de 2004, le taux d'intérêt virtuel sera défini comme égal à 100 % de la progression de la masse salariale réelle couverte, sans être inférieur à la hausse des prix.

Lors du départ en retraite, le capital virtuel accumulé est divisé par la « valeur g » pour obtenir la pension. La valeur g est l'espérance de vie moyenne à l'âge de la retraite. Ce processus est équivalent au processus de conversion en rente appliqué dans les régimes de retraite par capitalisation. Cette valeur est calculée à l'aide de données actuarielles tirées de la base de données Nations unies/Banque mondiale sur la population.

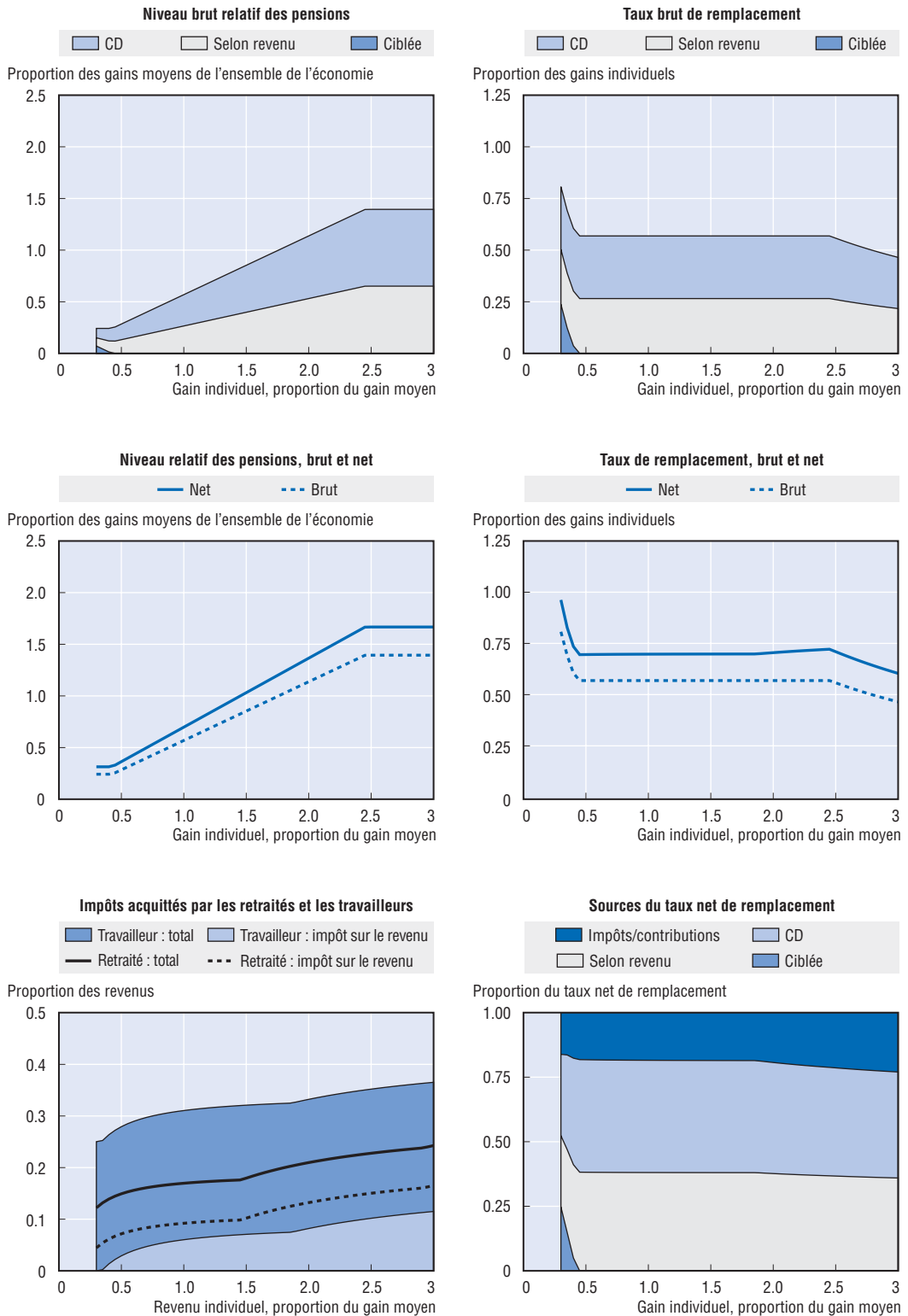
Les cotisations et les rémunérations ouvrant droit à pension sont plafonnées à 64 620 PLN. Le principe consiste à fixer le plafond à 2.5 fois le salaire moyen prévu pour une année donnée.

Les pensions en cours sont revalorisées à 80 % sur base de la hausse des prix et à 20 % sur base du salaire moyen. Il convient toutefois de noter que le gouvernement se propose de les indexer intégralement sur les prix à partir de 2005.

Pension minimum

Le montant de la pension minimum était de 530 PLN par mois en 2001-02 et de 533 PLN en 2002-03. Le modèle utilise la valeur moyenne pour l'année civile 2002. La pension minimum cible est indexée pour 80 % sur les prix et pour 20 % sur les salaires.

Résultats de la modélisation des pensions : Pologne



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Régime à cotisation définie

Quelque 7.3 points de pourcentage de la cotisation totale sont versés au régime par capitalisation pour les personnes couvertes par ce régime à titre obligatoire ou volontaire. Lors du départ en retraite, le capital accumulé doit être converti en rente. Ce capital doit être au minimum indexé sur les prix (c'est ce qui est retenu dans les calculs de modélisation). Les taux de rente devront très probablement être établis sur la base de tables de mortalité unisexe, bien qu'aucune décision n'ait encore été prise.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités ne bénéficient d'aucun allègement d'impôt spécifique.

Imposition du revenu des pensions

Il n'existe pas de règles particulières pour l'imposition du revenu des pensions. Les salariés peuvent déduire de leurs revenus de l'année 2002 un montant de 1 444 PLN au titre des frais professionnels (bien que ce montant varie avec le nombre de lieux de travail et selon que le lieu de travail est situé ou non au domicile). Bien entendu, cette déduction ne s'applique pas aux retraités.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est pas soumis au paiement de cotisations au titre de la retraite, de l'assurance-chômage et autres. Mais il est soumis au paiement d'une cotisation d'assurance-maladie de 7.75 %, qui est fiscalement déductible. À partir de 2003, cette cotisation augmente de 0.25 point de pourcentage par an, pour atteindre 9 %, mais 7.75 % seulement seront déductibles. Cette cotisation est payée aussi bien par les retraités que par les salariés.

Résultats de la modélisation des pensions : Pologne

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2
Taux de pension brut	28.4	42.6	56.9	85.3	113.7	139.4
(% de la rémunération moyenne)	24.2	31.0	41.4	62.1	82.8	101.5
Taux de pension net	36.4	53.0	69.7	103.1	136.5	166.7
(% de la rémunération moyenne nette)	31.4	39.4	51.6	75.9	100.2	122.1
Taux brut de remplacement	56.9	56.9	56.9	56.9	56.9	55.8
(% de la rémunération individuelle)	48.4	41.4	41.4	41.4	41.4	40.6
Taux net de remplacement	69.6	69.7	69.7	69.8	70.5	71.0
(% de la rémunération individuelle nette)	60.1	51.8	51.6	51.3	51.7	52.0
Patrimoine-retraite brut	4.0	5.9	7.9	11.9	15.8	19.4
(multiple de la rémunération moyenne)	4.8	6.1	8.2	12.3	16.4	20.1
Patrimoine-retraite net	5.1	7.4	9.7	14.4	19.0	23.2
(multiple de la rémunération moyenne nette)	6.2	7.8	10.2	15.0	19.8	24.1

Portugal

Régime public de retraite lié à la rémunération, avec un filet de sécurité soumis à condition de ressources.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de la retraite est de 65 ans, mais un départ en retraite anticipé est possible à partir de 55 ans. Un minimum de 15 années de cotisations est requis pour un départ en retraite à 65 ans. Un départ anticipé est possible avec 30 années de cotisations.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Les droits à pension s'acquièrent au taux de 2 % de la base de rémunération par année de cotisation jusqu'à 20. Pour les bénéficiaires ayant au moins 21 années de cotisation, le taux d'acquisition se situe entre 2 % et 2.3 % selon le salaire. Le taux d'acquisition dépend du niveau de la rémunération individuelle par rapport au salaire minimum national.

Rémunération/salaire minimum	< 1.1	1.1-2.0	2.0-4.0	4.0-8.0	> 8.0
Taux d'acquisition	2.3 %	2.25 %	2.2 %	2.1 %	2.0 %

Les droits à pension s'acquièrent sur un maximum de 40 ans.

La rémunération prise en compte se calcule actuellement sur les dix meilleures des 15 dernières années. Toutefois, cette base est progressivement élargie de manière à atteindre en 2017 la moyenne des rémunérations sur toute la vie active. À partir du début de l'année 2002, la revalorisation des rémunérations s'effectue sur la base d'une formule mixte salaires et prix, dans laquelle les prix ont un poids de 75 % et les salaires de 25 %, sous réserve d'une augmentation réelle maximum de 0.5 %.

Les retraites en cours de versement sont indexées sur les prix.

Pension minimum

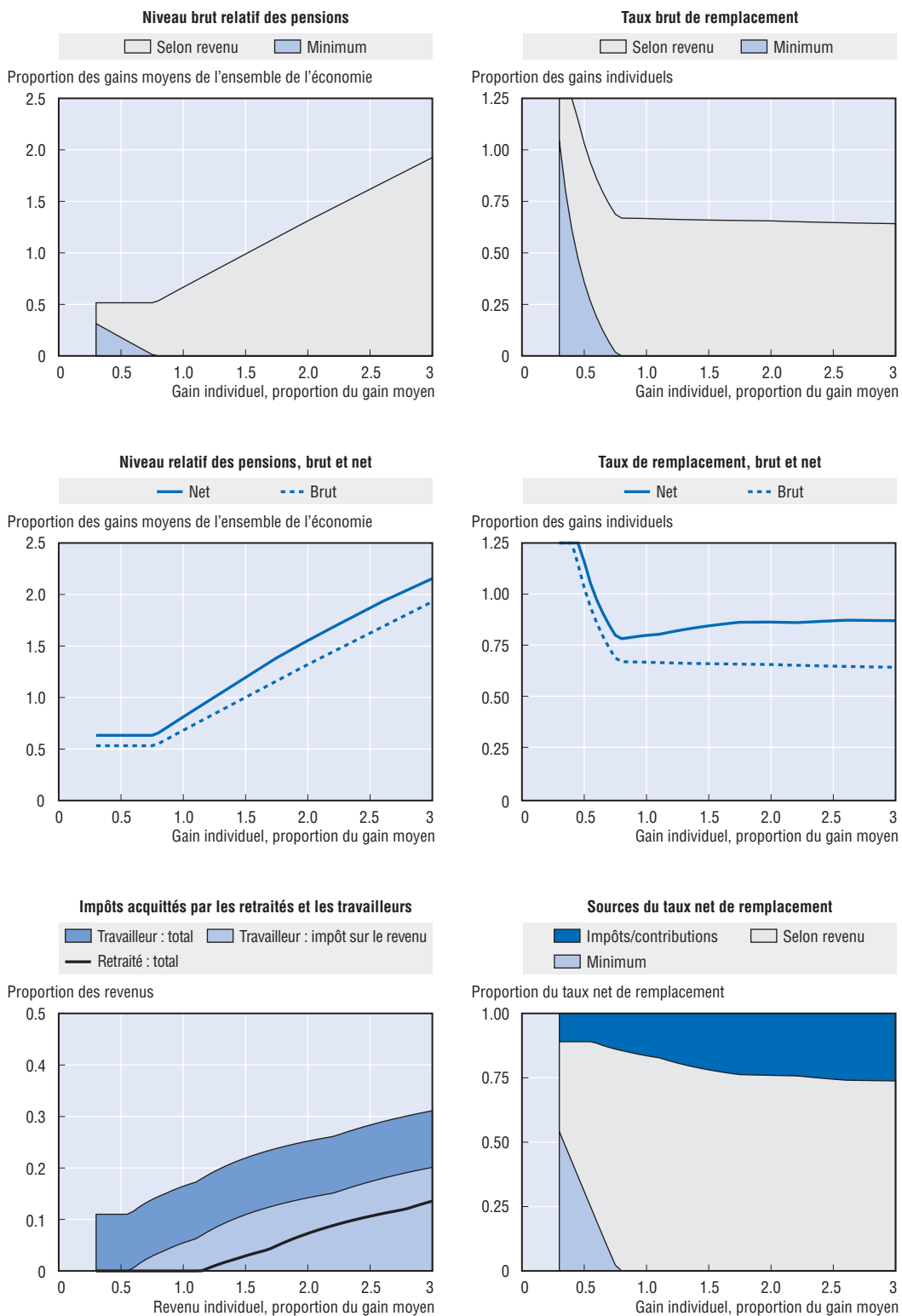
La pension minimum est de 190 EUR (pour les travailleurs comptant jusqu'à 15 années de cotisation). Pour les travailleurs de la tranche d'âge 15-40 ans, ce montant varie entre 65 % et 100 % du salaire minimum, net de la part salariale des cotisations sociales. Pour 2002, il a été respectivement de 201 et 310 EUR.

Le nombre des mensualités est de 14.

Régime ciblé

Pour les personnes non éligibles au régime lié à la rémunération, le montant de la pension sociale était en 2002 de 138 EUR par mois. Cette retraite n'est versée que si le

Résultats de la modélisation des pensions : Portugal



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

revenu total n'excède pas (dans le cas d'une personne seule) 30 % du salaire minimum. La pension sociale est versée à partir de 65 ans.

Bien qu'il n'existe pas de procédure officielle d'indexation de la pension sociale, les augmentations ont généralement été supérieures à l'inflation. Le gouvernement compte porter progressivement le montant de la pension sociale à la moitié du salaire minimum, net de la part salariale des cotisations de sécurité sociale. La pension sociale comporte elle aussi 14 mensualités.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités ne bénéficient pas d'allègements spécifiques au-delà de l'abattement général applicable à tous les contribuables. Il y a toutefois une déduction particulière pour les personnes handicapées.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie pas d'allègements spécifiques.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les pensions ne sont pas soumises au paiement des cotisations sociales.

Résultats de la modélisation des pensions : Portugal

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	51.6	51.6	66.7	98.9	131.1	161.8
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	61.7	61.7	79.8	118.4	154.5	186.4
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	103.1	68.8	66.7	65.9	65.5	64.7
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	115.9	79.8	79.8	84.4	86.3	86.9
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	7.9	7.9	10.2	15.1	20.0	24.7
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	9.4	9.4	12.2	18.1	23.6	28.5
	11.1	11.1	14.3	21.2	27.7	33.4

République slovaque

Le régime public de retraité lié à la rémunération est récemment passé d'une formule standard à prestation définie à un système à points, avec acquisition annuelle de droits à une pension minimum liée au salaire minimum.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de la retraite est porté progressivement à 62 ans pour les hommes comme pour les femmes ; il atteindra 62 ans pour les femmes en 2014. Il faut un minimum de dix années de cotisation pour être éligible à une pension.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

La nouvelle formule de calcul des pensions s'applique à partir de 2004. Les points de retraite représentent le rapport entre la rémunération individuelle et le salaire moyen. Pour 2004, la valeur du point de retraite est de 183.58 SKK. Cette valeur est indexée sur le salaire moyen.

Sur la base des estimations du gouvernement slovaque d'une progression du salaire nominal de 7.8 % en 2004 et d'une progression du salaire réel de 6.3 % en 2003, la valeur du point de retraite pour 2002 aurait été de 160.18 SKK. (Notez que pour la comparaison avec les autres pays, les calculs se fondent sur la valeur qu'auraient eu les paramètres si la réforme du système de retraite avait été en vigueur en 2002.) En 2002, le salaire moyen était de 13 511 SKK par mois. (Notez que ce chiffre national diffère du salaire moyen calculé selon la méthodologie standard de l'OCDE.) En divisant la valeur du point par le salaire moyen national on obtient l'équivalent du taux d'acquisition dans un régime à prestation définie, qui est légèrement inférieur à 1.2 %.

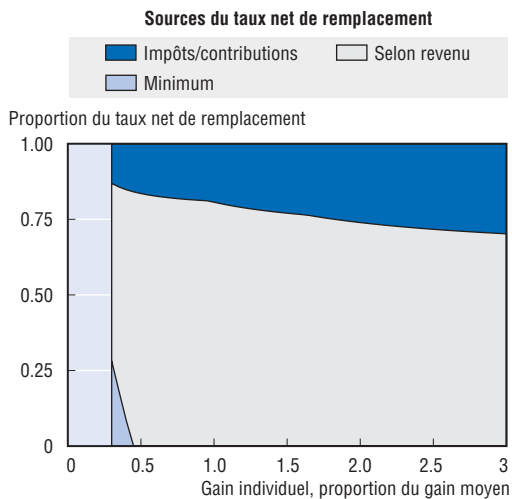
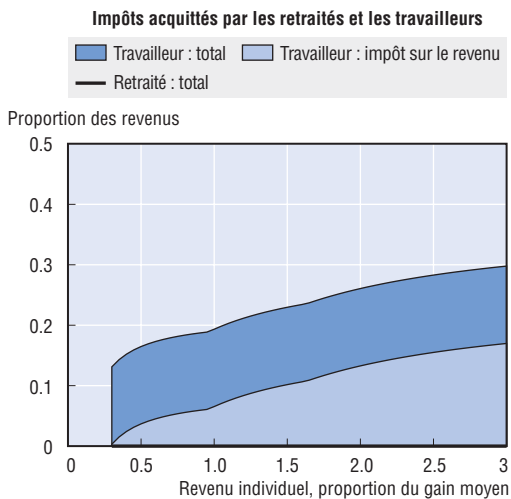
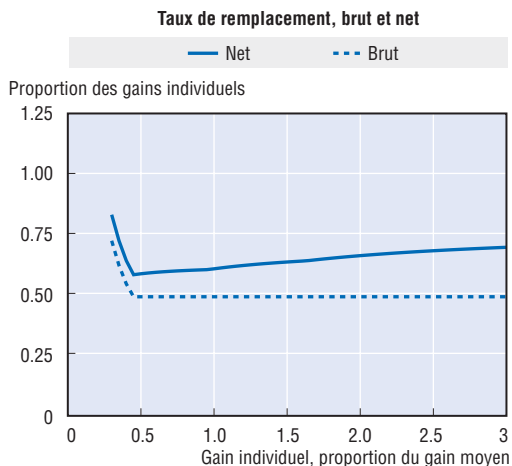
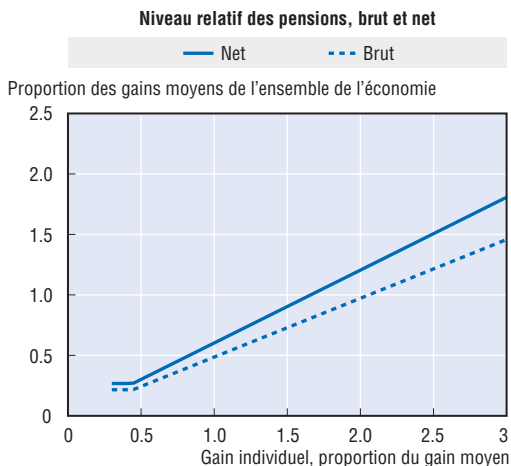
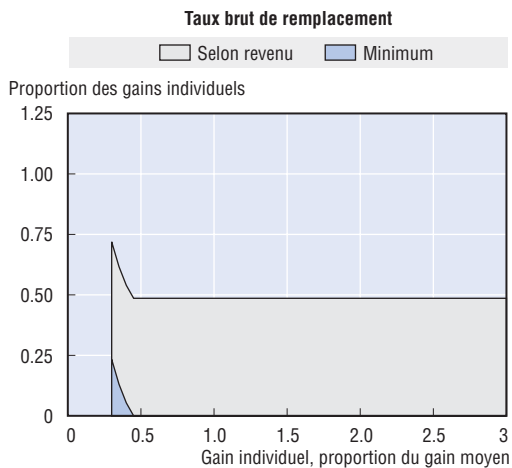
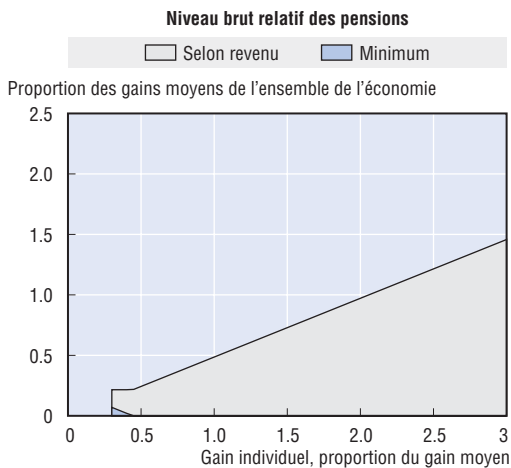
La pension maximum était de 8 282 SKK au premier semestre 2002 et de 8 697 SKK au deuxième semestre. Toutefois, dans le nouveau système à points, elle a été abolie et remplacée par un plafond des rémunérations ouvrant droit à pension, fixé en 2003 à trois fois le salaire moyen. Sur la base du salaire moyen de l'année 2002, le plafond aurait été de 486 396 SKK pour l'année en question.

Les pensions en cours sont indexées sur la moyenne arithmétique de la hausse des salaires et des prix.

Pension minimum

La pension minimum est abolie dans le nouveau système. Toutefois, un mécanisme permet de porter la rémunération ouvrant droit à pension au niveau du salaire minimum

Résultats de la modélisation des pensions : République slovaque



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

qui est, pour 2004, de 6 080 SKK. En 2002, le salaire minimum était de 4 920 SKK jusqu'en octobre ; il est passé ensuite à 5 570 SKK.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités ne bénéficient pas d'abattements ou de crédit d'impôt particuliers.

Imposition du revenu des pensions

Les pensions ne sont pas imposées.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les retraités ne payent pas de cotisations de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : République slovaque

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	24.3	36.4	48.6	72.9	97.2	121.5
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	30.1	45.2	60.2	90.4	120.5	150.6
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	48.6	48.6	48.6	48.6	48.6	48.6
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	58.2	59.4	60.2	63.1	65.7	67.8
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	4.0	6.0	8.0	12.0	15.9	19.9
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	4.9	7.3	9.8	14.6	19.5	24.4
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	4.9	7.4	9.9	14.8	19.8	24.7
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.0	9.1	12.1	18.1	24.2	30.2

République tchèque

Le régime public comporte une composante de base et une autre liée à la rémunération, calculée selon une formule progressive. Il prévoit également une pension minimum.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'âge normal de départ en retraite sera relevé progressivement pour atteindre 63 ans pour les hommes en 2013. Pour les femmes, l'âge d'éligibilité à une pension se situera entre 59 et 63 ans en fonction du nombre d'enfants. Vingt-cinq années de couverture sont nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein mais les personnes ayant cotisé pendant 15 ans peuvent percevoir une pension à partir de 65 ans.

Calcul des prestations

Régime de base

La valeur de la pension de base est de 1 310 CZK par mois. Il n'y a pas d'obligation légale d'indexation du montant de la prestation de base seule, mais, le montant total des pensions en cours doit être revalorisé au minimum de la hausse du coût de la vie plus un tiers de la hausse des salaires réels (voir ci-dessous).

Régime lié à la rémunération

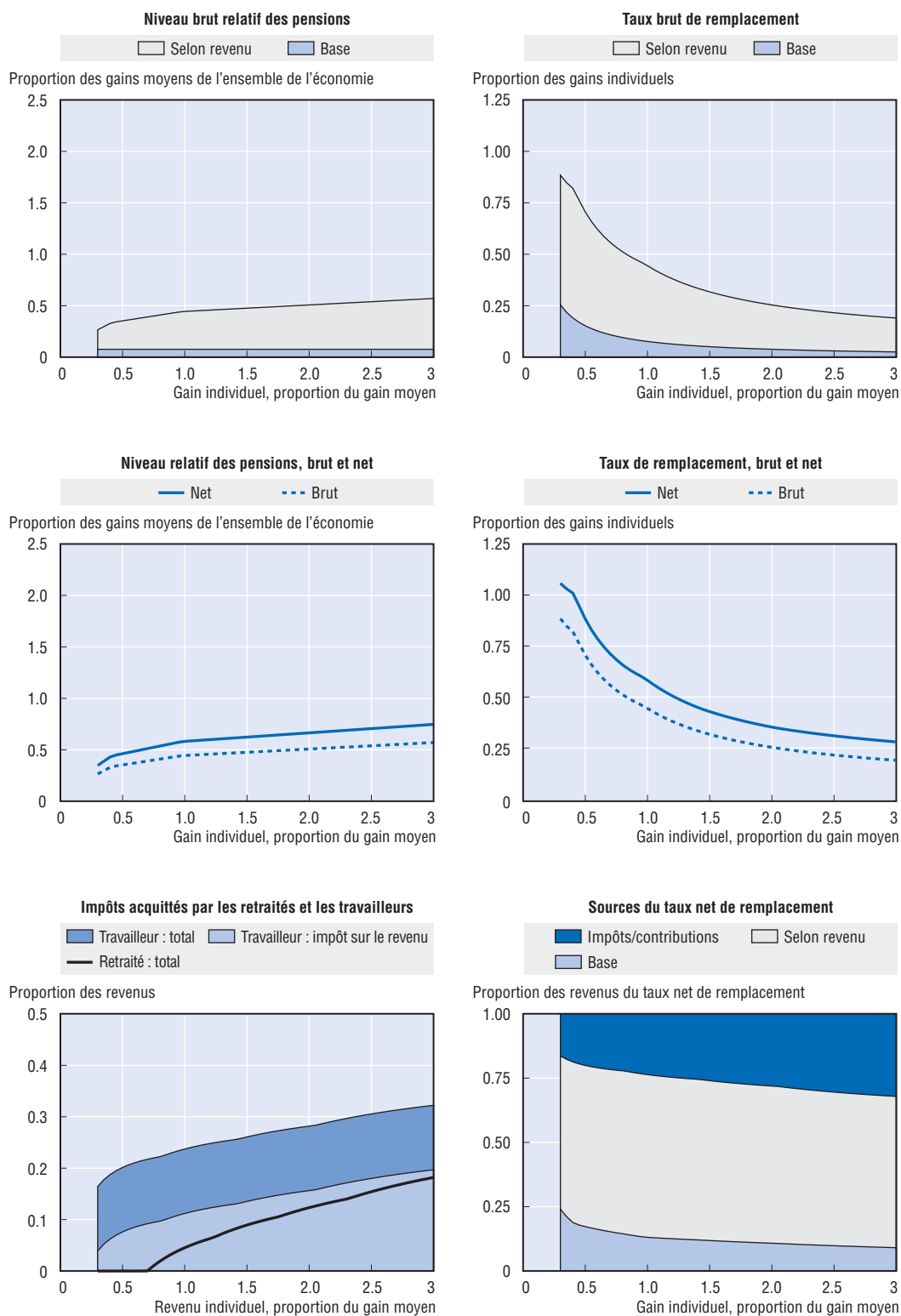
Le taux de la pension liée à la rémunération est de 1.5 % de la rémunération par année de cotisation. La rémunération est actuellement calculée sur la moyenne de toutes les années depuis 1985, et sera progressivement portée à 30 ans. Une formule graduée est appliquée dans laquelle le taux de remplacement de la première tranche de 7 100 CZK est de 100 % ; pour la tranche comprise entre ce montant et 16 800 CZK, il est de 30 % et au-delà il n'est plus que de 10 %. Il n'y a pas d'obligation légale d'indexation de ces seuils. Dans la formule de calcul des prestations, les rémunérations des années antérieures sont intégralement revalorisées sur la base du salaire moyen.

Il n'y a pas d'obligation légale spécifique d'indexation pour la composante de la pension liée à la rémunération. Toutefois, la prestation de retraite globale (composante à taux uniforme et composante liée à la rémunération) est ajustée au moins de la hausse des prix, avec des augmentations réelles supplémentaires d'au moins un tiers de la progression des salaires réels.

Pension minimum

Le montant total de la prestation minimum de retraite est de 2 080 CZK, constitué d'une pension minimum liée à la rémunération de 770 CZK, à laquelle s'ajoute la composante de base de 1 310 CZK. Cette retraite minimum est indexée de la manière décrite plus haut.

Résultats de la modélisation des pensions : République tchèque



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Aide sociale

Les personnes âgées sont couvertes par le régime général de l'aide sociale et les prestations en nature correspondantes. Pour un ménage d'une seule personne, le revenu du filet de sécurité est de 1 780 CZK.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Jusqu'à 144 000 CZK, les pensions de vieillesse ne sont pas imposées. L'abattement standard est de 38 400 CZK, ce qui donne aux retraités une déduction effective quatre fois supérieure à celle dont bénéficient les travailleurs.

Imposition des retraites

Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucun allègement spécifique.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Les bénéficiaires de pensions de vieillesse ne payent pas de cotisations de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : République tchèque

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	35.3	40.0	44.4	47.6	50.7	53.9
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	46.2	52.4	58.2	62.3	66.4	70.6
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	70.5	53.3	44.4	31.7	25.4	21.6
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	88.3	68.3	58.2	42.9	35.3	31.0
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.8	6.6	7.3	7.8	8.3	8.9
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.8	7.7	8.6	9.2	9.8	10.4
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.6	8.6	9.6	10.2	10.9	11.6
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	8.9	10.1	11.3	12.1	12.9	13.7

Royaume-Uni

La Grande-Bretagne a un système de retraite complexe, qui comprend des formules à prestation définie et des formules à cotisation définie, une offre publique et une offre privée. Le régime public comporte deux piliers (une pension de base à taux uniforme et une retraite complémentaire liée à la rémunération) que complète un vaste secteur de retraites volontaires privées. La plupart des salariés cessent de cotiser au deuxième pilier du régime public pour souscrire des retraites privées de différents types. Une nouvelle prestation liée à la rémunération (crédit de pension) a été récemment mise en place pour cibler des dépenses supplémentaires sur les retraités les plus démunis.

Conditions d'éligibilité à une prestation

L'âge de la retraite, qui est actuellement de 60 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes sera de 65 ans pour tous à compter de 2010. L'âge d'éligibilité à une garantie de revenu minimum/au crédit de pension est de 60 ans et augmentera avec l'âge de départ en retraite des femmes. Le nouveau crédit d'épargne n'est disponible qu'à partir de 65 ans pour les hommes comme pour les femmes.

Pour être admissibles à la pension publique de base, les personnes doivent cotiser à la sécurité sociale ou accumuler des crédits de pension pour les neuf-dixièmes environ de leur vie active potentielle (44 ans). Les personnes qui ne remplissent pas totalement cette condition, ou ne la remplissent qu'à hauteur d'un minimum de 25 % (soit 11 ans) perçoivent une pension réduite au prorata.

Calcul des prestations

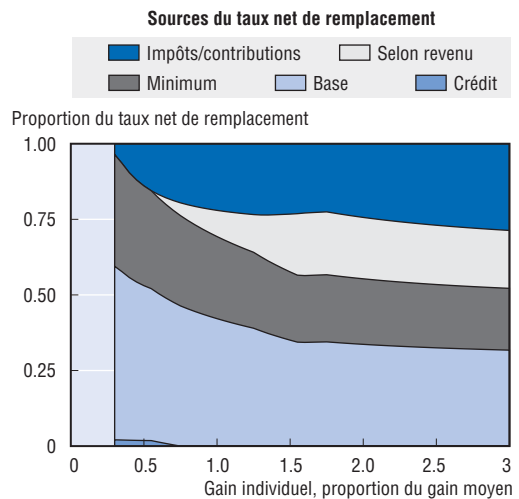
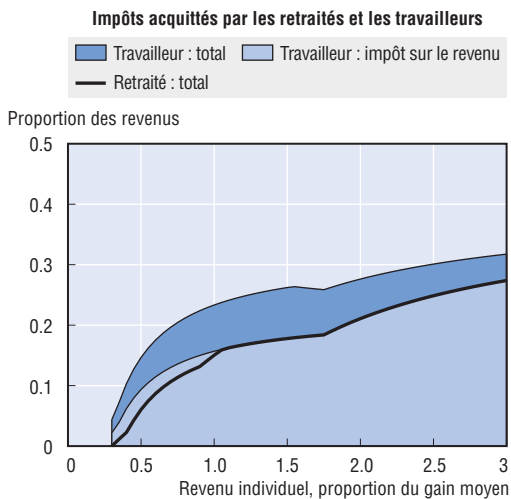
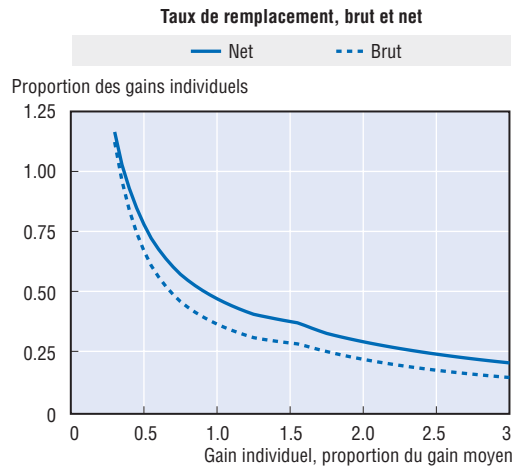
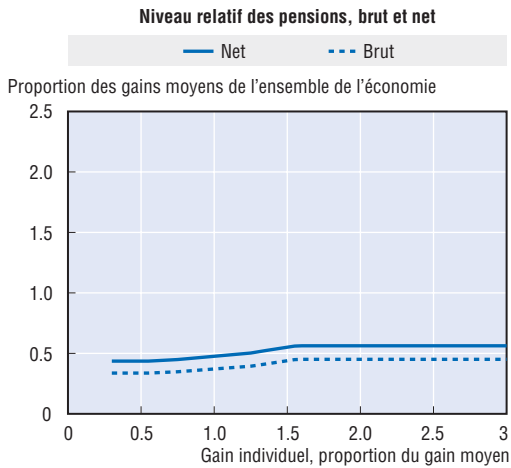
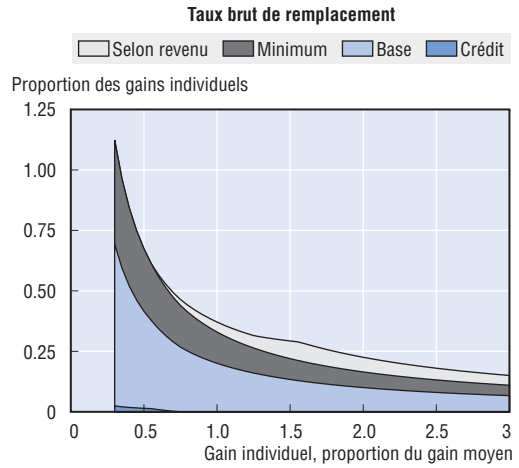
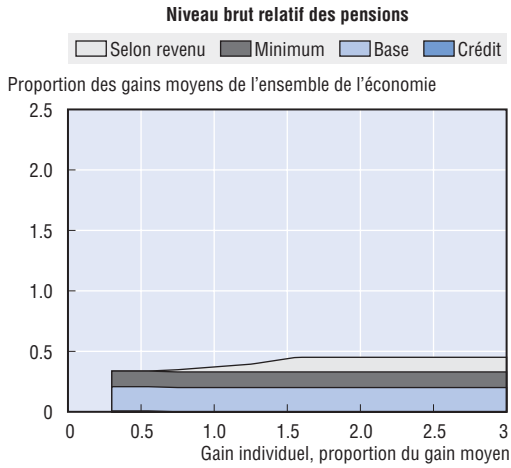
Régime de base

La pension publique de base à taux plein pour une personne seule était en 2002-03 de 75.50 GBP par semaine (elle était de 72.50 GBP par semaine en 2001-02, soit un total de 3 896 GBP pour l'année 2002).

Régime lié à la rémunération

À partir de 2002-03, la deuxième pension publique a remplacé la retraite liée à la rémunération (SERPS). C'est un régime plus redistributif que ne l'était son prédécesseur. Pour les rémunérations comprises entre la limite inférieure de rémunération (3 910 GBP pour l'année 2002-03, 3 744 GBP pour l'année 2001-02) et le premier seuil (10 800 GBP et 10 400 GBP respectivement), le taux de remplacement est de 40 % de la différence. Cela vaut aussi pour les périodes d'inactivité pour charges familiales, qui sont validées. Au total, les personnes dont la rémunération est inférieure au premier seuil sont traitées comme si elles avaient perçu ce niveau de rémunération. Sur la tranche suivante, qui va jusqu'à 24 650 GBP et 23 710 GBP, le taux de remplacement est de 10 %. Entre ce seuil et le plafond,

Résultats de la modélisation des pensions : Royaume-Uni



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

le taux de remplacement est de 20 %. Le plafond était de 30 505 GBP en 2002-03 et de 29 900 GBP en 2001-02.

La valeur des prestations est calculée sur le salaire moyen de la vie active et les rémunérations des années antérieures sont revalorisées en fonction du niveau moyen des salaires dans l'ensemble de l'économie. Après le départ en retraite, les prestations sont indexées sur les prix.

Régime de substitution

Toutefois, environ 55 % des salariés cessent de cotiser à la deuxième pension publique pour bénéficier d'un régime de substitution qui peut être un régime professionnel (d'entreprise), un plan individuel ou un fonds de pension également individuel. Les régimes professionnels sont principalement des régimes à prestation définie mais, depuis le milieu des années 80, les régimes à cotisation définie, au départ peu nombreux, ont connu une progression rapide.

Dans le cas d'un régime de substitution, employeurs et salariés bénéficient d'un taux réduit de cotisation à la sécurité sociale et le salarié renonce à ses droits à la deuxième pension publique. En contrepartie, les régimes à prestation définie doivent respecter des normes minimums et les régimes à cotisation définie doivent prélever une cotisation minimum.

Le gouvernement fixe le taux réduit des cotisations de sécurité sociale, généralement tous les cinq ans, sur les conseils des services de l'Actuaire public. La réduction vise à compenser équitablement la perte des droits à la retraite publique. Comme les hypothèses de l'Actuaire public relatives au retour sur investissement et aux coûts administratifs sont raisonnables, la valeur d'une pension de substitution doit être équivalente à la valeur de la pension publique à laquelle les personnes renoncent. Au cours d'une année donnée, environ 45 % des adhérents à des plans individuels ne cotisent à ce plan que pour le minimum obligatoire.

Régime ciblé

À compter de l'année 2003-04, la garantie de revenu minimum (MIG) est remplacée par un « crédit de retraite » qui vient compléter les pensions trop faibles. Dans un souci de cohérence, le crédit de retraite a été modélisé selon les paramètres de la MIG pour l'année civile 2002. L'objectif de niveau de revenu était de 98.15 GBP par semaine pour 2002-03 (92.15 GBP pour 2001-02) pour une personne seule. Pour l'année civile 2002, la valeur de la MIG a été de 5 041 GBP. La garantie de revenu minimum n'exige pas d'avoir cotisé à la sécurité sociale.

Le crédit de retraite comprend également un nouveau « crédit d'épargne » en plus du « crédit de garantie » qui remplace la MIG. L'objectif est de ramener le taux effectif de dégressivité des prestations de 100 % avec la MIG à 40 %. Les personnes dont le revenu (en dehors du crédit de retraite) est inférieur au revenu minimum mais supérieur à un « seuil de déclenchement » perçoivent un complément. Ce seuil de déclenchement est égal au montant de la pension de base à taux plein. Le complément est égal à 60 % du revenu au-delà du seuil. Pour les personnes dont le revenu est supérieur au revenu minimum, la prestation est dégressive au taux de 40 % du montant de l'excédent. Le crédit maximum pour 2004-05 est donc de $(105 \text{ GBP} - 80 \text{ GBP}) \times 60 \% = 15 \text{ GBP}$ par semaine.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Un célibataire de moins de 65 ans ne bénéficiait en 2002-03 au titre de l'impôt sur le revenu que d'un abattement de 4 615 GBP par an contre 6 100 GBP pour les personnes ayant entre 65 et 74 ans et 6 370 GBP pour les personnes de 75 ans et plus. Dès lors que le revenu total d'un retraité dépasse 17 900 GBP, l'abattement supplémentaire est réduit au taux de 50 % de l'excédent, ce qui ramène l'abattement pour les retraités à haut revenu au même niveau que pour que les personnes d'âge actif.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucun allègement spécifique.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des personnes ayant dépassé l'âge de la retraite applicable au régime public n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Royaume-Uni

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Femmes (lorsqu'elle est différente)						
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	33.7	34.8	37.1	43.9	45.1	45.1
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	43.6	44.9	47.6	55.1	56.3	56.3
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	67.4	46.4	37.1	29.3	22.5	18.0
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	78.4	57.7	47.6	38.2	29.8	24.7
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.0	5.2	5.5	6.6	6.7	6.7
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.5	6.7	7.1	8.2	8.4	8.4

Suède

Le nouveau régime de retraite, introduit en 1999, s'applique aux personnes ayant au maximum 45 ans à la date de la réforme. L'ancien et le nouveau régimes couvriront les travailleurs plus âgés au prorata : les personnes nées entre 1938 et 1953 relèveront à la fois de l'ancien et du nouveau systèmes. La partie liée à la rémunération repose sur un système de comptes virtuels. Il y a une petite cotisation obligatoire à un régime de comptes individuels à cotisation définie et un complément soumis à condition de ressources. Les régimes de retraite professionnels, qui comprennent des éléments à prestation définie et des éléments à cotisation définie, ont une large couverture.

Conditions d'éligibilité à une pension

L'éligibilité à la garantie de retraite sera acquise après trois années de résidence. Le droit à la pension à taux plein est acquis au bout de 40 années de résidence ; pour des temps de résidence plus courts, il est réduit au prorata. L'âge normal de la retraite est de 65 ans pour les régimes professionnels, avec une possibilité de départ anticipé à 55 ans et un âge d'entrée minimum de 28 ans. L'âge minimal pour la liquidation des droits à la retraite publique liée à la rémunération est de 61 ans.

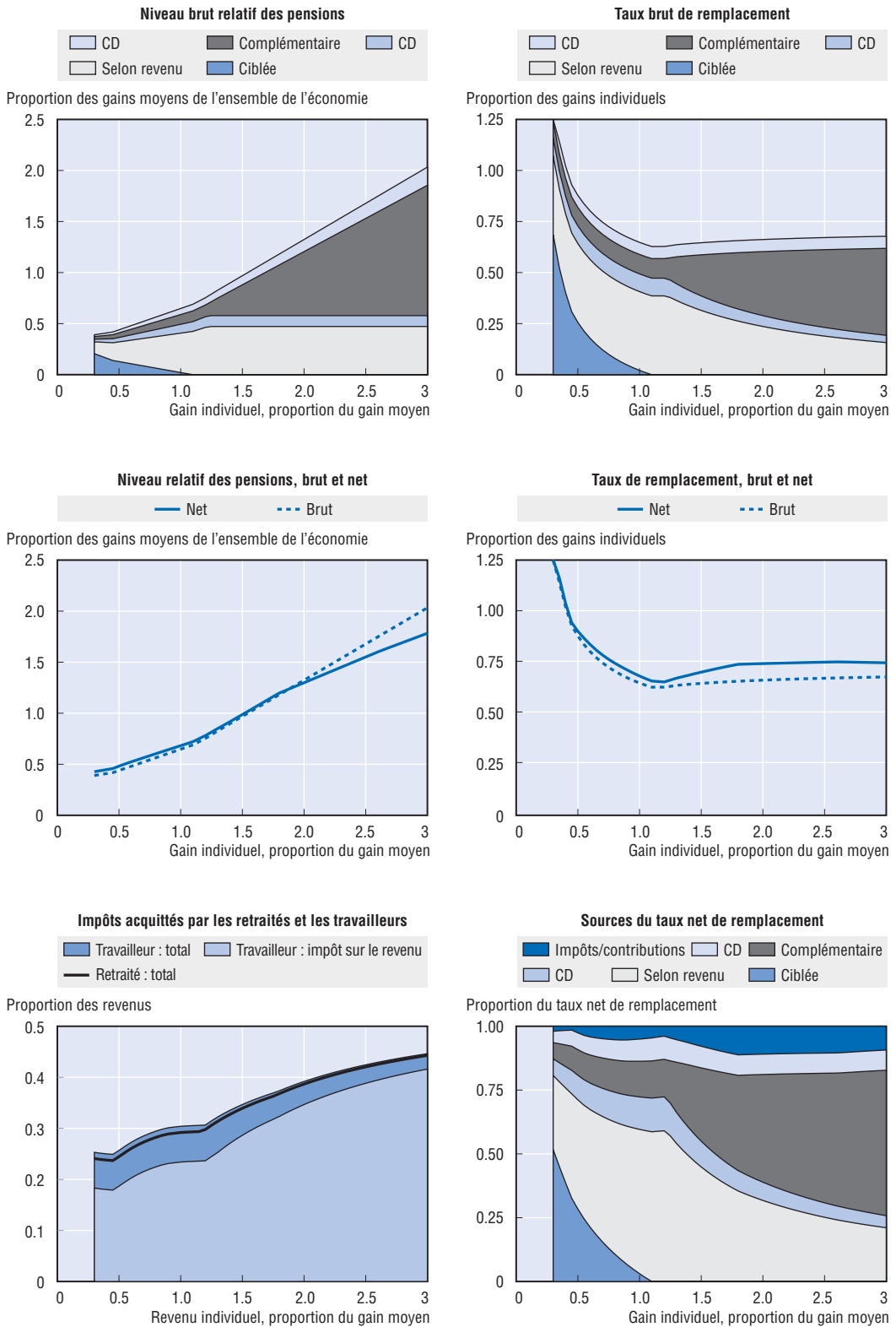
Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Le nouveau régime lié à la rémunération (la « pension revenu ») utilise un système de comptes virtuels. Les cotisations, qui sont de 16 % de la rémunération ouvrant droit à pension, sont créditées puis revalorisées en fonction d'une moyenne mobile sur trois ans des salaires pour l'ensemble de l'économie. La rémunération ouvrant droit à pension se définit comme le salaire moins une cotisation salariale de 7 %, ce qui donne un taux de cotisation effectif de 14.88 %. Les cotisations ne sont prélevées que lorsque la rémunération dépasse un plancher de 11 310 SEK en 2002, qui représente moins de 5 % du salaire moyen, mais elles sont dues sur l'intégralité de la rémunération pour toutes les personnes gagnant plus que ce niveau plancher. Les prestations sont plafonnées à un montant de 291 000 SEK en 2002. Toutefois, là encore, ce chiffre se rapporte à la rémunération ouvrant droit à pension, ce qui donne un plafond effectif par rapport au salaire brut de 313 116 SEK en 2002 (environ 130 % du salaire moyen). Les cotisations patronales ne sont pas plafonnées, bien qu'il n'y ait pas acquisition de droits à pension sur les rémunérations supérieures au plafond.

Lors du départ en retraite, le capital virtuel accumulé sera converti en rente. Le calcul utilisera un coefficient qui dépendra de l'âge individuel de départ en retraite et de l'espérance de vie à cette date (sur la base des tables de mortalité unisexe des cinq années précédentes). Dans ce calcul, on supposera un taux de rendement réel de 1.6 % par an. À

Résultats de la modélisation des pensions : Suède



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

titre d'exemple, la valeur du coefficient de rente à 65 ans est de 15.4 pour l'année 2000 ; elle passera à 15.9 d'ici à 2020. Le coefficient de rente est actuellement de 18.2 pour un départ à 61 ans et de 13 pour un départ à 70 ans.

Après le départ en retraite, les pensions sont revalorisées en fonction du salaire moyen, déduction faite d'une « norme de croissance » de 1.6 %. Une progression des salaires réels inférieure à cette norme signifie une baisse des pensions réelles. Par ailleurs, un « mécanisme d'équilibrage » a été mis en place : si l'actif (fonds de régulation plus valeur estimée de l'actif constitué par les recettes provenant des cotisations) devient inférieur au passif (pensions), alors l'indexation des pensions en cours et les rendements portés au crédit des comptes virtuels sont réduits de manière à rétablir l'équilibre entre passif et actif.

Aux fins de la modélisation, les coefficients de rente sont calculés à l'aide des règles ci-dessus et des données de mortalité tirées de la banque de données Nations unies/Banque mondiale sur la population. Le mécanisme d'équilibre est supposé ne pas affecter la revalorisation des prestations.

Régime ciblé

La « garantie de retraite » est un complément soumis à condition de ressources pour les personnes qui n'ont qu'une faible pension au titre du nouveau régime. Pour un célibataire, la prestation garantie s'établissait en 2002 à 80 727 SEK (ce qui est officiellement égal au montant de base des prix en 2002), soit 33 % du salaire moyen.

La garantie de retraite est dégressive, au taux de 100 % pour les 47 754 premiers SEK (2002) de revenu de la retraite liée à la rémunération, et de 48 % au-delà. Ce seuil est équivalent à 20 % du salaire moyen. C'est seulement lorsque la retraite liée à la rémunération excède 116 353 SEK, soit près de 50 % du salaire moyen, que le droit à la garantie de pension s'annule.

Le montant de la garantie de retraite est indexé sur les prix.

Régime à cotisation définie

Un pourcentage complémentaire de 2.5 % du revenu ouvrant droit à pension (soit un taux de cotisation effectif de 2.325 % de la rémunération brute) sera versé sur des comptes de retraite individuels. Pour l'investissement de ces fonds, les personnes ont le choix entre un large éventail de formules.

Lors du départ en retraite, une nouvelle agence publique convertira en rente le solde accumulé. Les personnes pourront également opter pour une rente variable, leurs fonds continuant d'être investis par le gestionnaire de fonds qu'elles auront choisi. Ces rentes n'ont aucune valeur garantie.

Régimes professionnels volontaires

L'ensemble des quatre principaux régimes professionnels couvre 90 % des salariés. Pour les « cols blancs », la modélisation a retenu le régime ITP qui associe des éléments à prestation définie et des éléments à cotisation définie.

La prestation définie est égale à 10 % du dernier salaire jusqu'à un plafond de rémunération fixé à 7.5 fois le montant de base, soit 291 000 SEK en 2002. Toutefois, ce seuil est, en pratique, inférieur au plafond effectif du régime public car il s'applique à la rémunération brute et non à la rémunération ouvrant droit à pension. Entre ce seuil et

environ 3.1 fois le salaire moyen, le taux de remplacement pour une carrière complète est de 65 % ; entre environ 3.1 fois et 4.6 fois la rémunération moyenne, il est de 32.5 %. Une retraite à taux plein est acquise avec 30 années de cotisations, à partir d'un âge d'entrée dans le régime de 28 ans. Pour des durées de cotisation plus courtes, la prestation est réduite au prorata.

Les pensions en cours sont ajustées à la discrétion de la Direction de l'ITP. Toutefois, les augmentations récentes ont été dans une large mesure alignées sur la hausse des prix ; c'est donc cette hypothèse qui est retenue dans la modélisation.

L'ITP a également une composante à cotisation définie, égale à 2 % de la rémunération brute. La modélisation suppose que cette composante est versée à l'âge normal de la retraite sous la forme d'une rente indexée sur les prix. Ici encore, l'âge d'entrée dans le régime est de 28 ans.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les personnes âgées ont droit à une déduction fiscale spécifique qui se situe entre 11 104 SEK et 59 688 SEK (selon le revenu de la pension). Cette déduction supplémentaire est dégressive au taux de 66.5 % du montant excédant le niveau de la pension minimum, ce qui implique que pour les retraités dont les revenus sont supérieurs à 132 605 SEK la déduction est nulle.

Ces avantages fiscaux ont été supprimés en 2003 à l'occasion de la mise en place de la garantie de retraite. Dans la mesure où l'objectif de la modélisation est de saisir les paramètres et la structure à long terme du système de retraite, le système modélisé inclut la garantie de retraite mais pas les avantages fiscaux complémentaires.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie d'aucune déduction fiscale spécifique.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Suède

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	43.9	54.4	64.8	96.9	132.4	167.8
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	48.1	58.4	68.2	98.7	129.9	155.1
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	87.8	72.5	64.8	64.6	66.2	67.1
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	90.2	76.4	68.2	70.1	74.3	75.0
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	7.0	8.7	10.4	15.5	21.0	26.6
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.7	9.3	10.9	15.8	20.6	24.5
	8.6	10.4	12.1	17.0	22.8	27.3

Suisse

Le régime suisse de retraite comporte trois composantes principales. Le régime public est lié à la rémunération, mais selon une formule dégressive. Il existe également des retraites professionnelles obligatoires et une prestation complémentaire soumise à condition de ressources.

Conditions d'éligibilité à une prestation

L'âge de la retraite dans le régime public et dans les régimes professionnels obligatoires est actuellement de 65 ans pour les hommes et de 63 ans pour les femmes, mais pour ces dernières il sera porté à 64 ans en 2005.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

La pension du régime public est calculée sur la base de la moyenne des salaires sur l'ensemble de la vie active. Si ce chiffre est inférieur à CHF 37 080, le droit à pension acquis est de 9 146 CHF plus 26 % de la rémunération moyenne sur la vie active. S'il est supérieur à ce seuil, le droit à pension est un montant uniforme de 12 854 CHF plus 16 % de la rémunération moyenne sur la vie active.

Le montant de la pension minimum est de 12 360 CHF et celui de la pension maximum est égal à deux fois ce montant, soit l'équivalent de 20 % et 40 % respectivement du salaire moyen. La prestation maximum est atteinte lorsque la rémunération est de 74 160 CHF, soit l'équivalent de 115 % du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie.

Les pensions en cours sont indexées à 50 % sur les prix et à 50 % sur le salaire nominal.

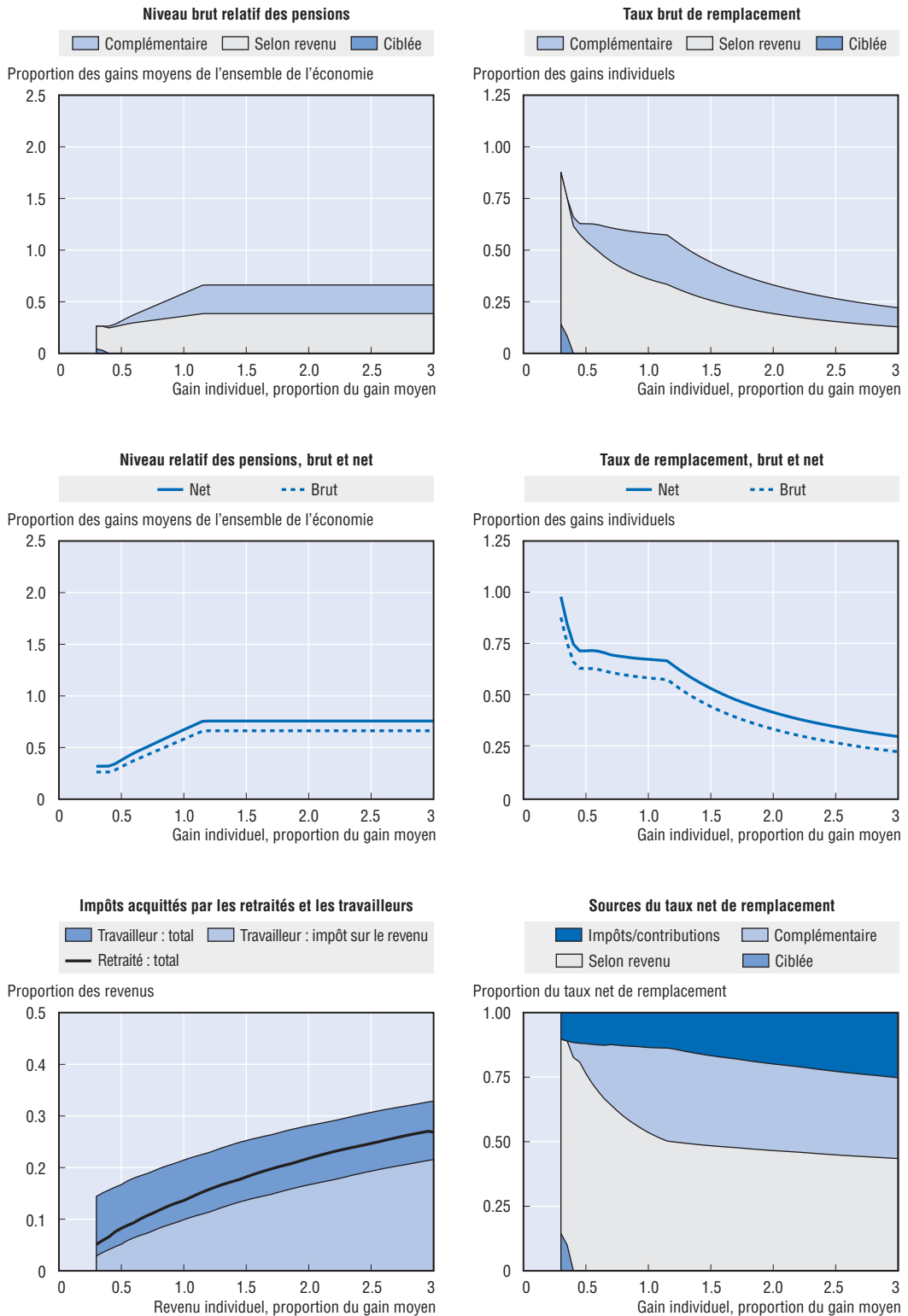
Régimes professionnels obligatoires

Le système des retraites professionnelles obligatoires a été mis en place en 1985. Il s'articule autour de « crédits définis » à un compte de retraite individuel. Ces crédits varient en fonction de l'âge et du sexe :

Hommes (âge)	25-34	35-44	45-54	55-64
Femmes (âge)	25-31	32-41	42-51	52-63
Crédit (% des rémunérations coordonnées)	7	10	15	18

La valeur des crédits accumulés lors du départ en retraite dépend naturellement du taux d'intérêt appliqué aux cotisations des années antérieures. Pendant longtemps (jusqu'à fin 2002), ce taux a été de 4 % mais, à partir de 2003 il a été ramené à 3.25 % et il est prévu de le réduire à nouveau. Si le taux d'intérêt est en gros équivalent au taux de progression de la rémunération, un homme ayant fait une carrière complète aura, à l'âge de 65 ans, un montant de crédits cumulés égal à 500 % de la rémunération. Toutefois, des

Résultats de la modélisation des pensions : Suisse



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

résultats supérieurs (ou inférieurs) sont possibles si le taux d'intérêt est supérieur (inférieur) à la progression de la rémunération. La modélisation suppose que le taux d'intérêt appliqué aux crédits sera équivalent à la rémunération sur le long terme.

Un taux de rente minimum de 7.2 % est appliqué à ce capital virtuel. Ce qui donne pour une carrière complète un taux de remplacement de $(500 \times 7.2 \%) = 36 \%$ (sous réserve que le taux d'intérêt soit égal à la progression des rémunérations).

Les crédits définis (et donc le taux de remplacement) s'appliquent uniquement aux rémunérations « coordonnées ». Il s'agit de la rémunération comprise entre la pension maximum du régime public (24 720 CHF) et trois fois ce niveau (CHF 74 160). Ces seuils sont équivalents à 38 % et 115 % du salaire moyen. Notez que le plafond de la rémunération ouvrant droit à pension est le même dans le régime public et dans les régimes professionnels obligatoires.

Régime ciblé

Le régime complémentaire de prestations vise à donner aux personnes seules un revenu de pension minimum de 16 880 CHF au moins, ce qui équivaut à 26 % du salaire moyen. Cette prestation complémentaire est indexée de la même façon que les pensions publiques de retraite (indexation mixte à 50 % sur les prix et à 50 % sur les salaires). Pour les retraités à faible revenu, cette prestation peut être majorée de façon discrétionnaire au niveau des cantons, mais le modèle n'en tient pas compte.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Bien souvent, les cantons suisses accordent aux retraités un abattement supplémentaire, mais il n'en existe pas au niveau de l'impôt fédéral. Notez que la modélisation prend pour hypothèse un retraité résidant à Zürich (canton of Zürich).

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions ne bénéficie pas de déduction spécifique.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est soumis à aucune cotisation de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Suisse

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Femmes (lorsqu'elle est différente)						
Taux de pension brut	31.4	45.2	58.2	66.3	66.3	66.3
(% de la rémunération moyenne)	31.5	45.6	58.8	67.1	67.1	67.1
Taux de pension net	37.8	53.1	67.3	75.7	75.7	75.7
(% de la rémunération moyenne nette)	38.0	53.6	68.0	76.6	76.6	76.6
Taux brut de remplacement	62.8	60.2	58.2	44.2	33.1	26.5
(% de la rémunération individuelle)	63.0	60.7	58.8	44.7	33.5	26.8
Taux net de remplacement	71.4	68.9	67.3	53.0	41.4	34.3
(% de la rémunération individuelle nette)	71.6	69.5	68.0	53.6	41.8	34.7
Patrimoine-retraite brut	5.5	7.9	10.1	11.5	11.5	11.5
(multiple de la rémunération moyenne)	6.7	9.7	12.5	14.2	14.2	14.2
Patrimoine-retraite net	6.6	9.3	11.7	13.2	13.2	13.2
(multiple de la rémunération moyenne nette)	8.1	11.4	14.4	16.3	16.3	16.3

Turquie

Le régime public de retraite comporte une partie liée à la rémunération, avec un filet de sécurité soumis à condition de ressources, et une retraite complémentaire à taux uniforme.

Conditions d'éligibilité à une pension

Les personnes entrées récemment (depuis septembre 1999) sur le marché du travail peuvent faire valoir leurs droits à la retraite à partir de 60 ans pour les hommes et de 58 ans pour les femmes, sous réserve d'avoir cotisé 7 000 jours, ce qui équivaut à environ 28 années de cotisation pour un emploi continu. Une autre possibilité est d'avoir 25 ans d'assurance avec 4 500 jours de cotisations.

La pension soumise à condition de ressources est payable à partir de 65 ans, exclusivement aux personnes handicapées ou ne bénéficiant pas d'autres droits de sécurité sociale.

Calcul des prestations

Régime lié à la rémunération

Dans le nouveau régime, la pension est calculée sur la base de la rémunération moyenne sur l'ensemble de la carrière, et indexée sur le PIB nominal. La formule de calcul n'est pas linéaire selon les années de couverture. Les dix premières années donnent droit à une pension égale à 35 % de la rémunération, plus 2 % par année supplémentaire pour les 15 années suivantes et 1 % ensuite.

Au-delà d'un certain plancher, des cotisations sont exigées. Au cours de l'année civile 2002, ce plancher a eu trois valeurs différentes, passant de 210 millions TRL en début d'année à 328 millions TRL en fin d'année.

La rémunération ouvrant droit à pension est plafonnée ; ce plafond était de 1 050 millions TRL au début 2002 et de 1 638 millions TRL à la fin 2002.

La modélisation utilise la moyenne des variables sur l'année civile 2002.

Les pensions en cours sont indexées sur les prix à la consommation. Elles sont ajustées sur une base mensuelle.

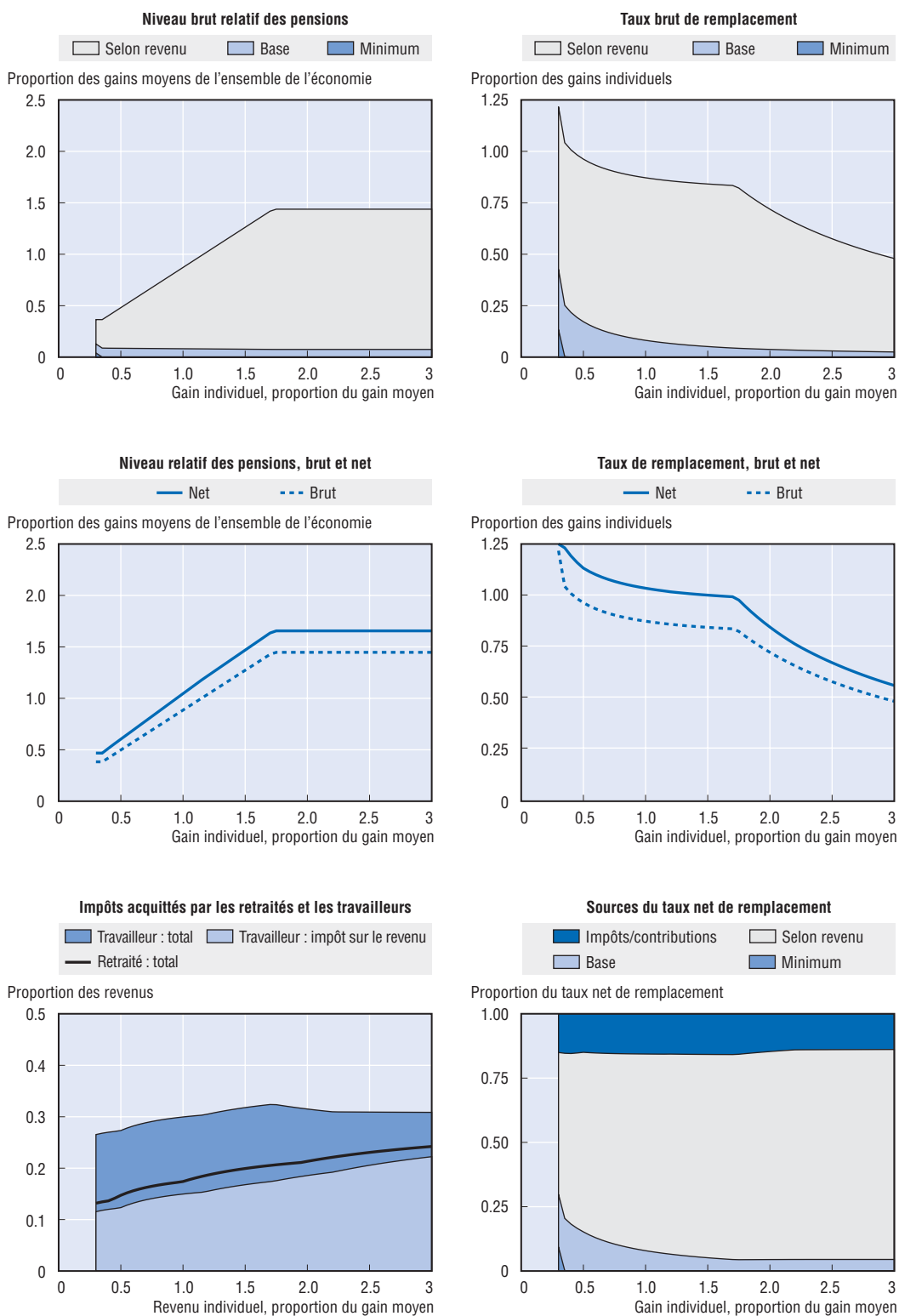
Pension minimum

En 2002, la pension minimum est passée de 202 millions TRL à 257 millions TRL.

Régime ciblé

La pension soumise à condition de ressources est versée sur une base trimestrielle. Pour le premier semestre 2002, son montant était de 45 millions TRL par mois, et pour le deuxième semestre, de TRL 49 millions par mois.

Résultats de la modélisation des pensions : Turquie



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Un complément mensuel est versé à tous les retraités. Au début de l'année 2002, son montant était de 75 millions TRL. Au fur et à mesure que des augmentations mensuelles sont accordées au titre des pensions individuelles liées à la rémunération, ce complément est réduit d'autant.

Impôt sur le revenu et cotisations de sécurité sociale

Imposition des retraités

Les retraités ne bénéficient ni de crédits d'impôt ni d'abattements spécifiques.

Imposition du revenu des pensions

Le revenu des pensions n'est pas imposable.

Cotisations de sécurité sociale payées par les retraités

Le revenu des pensions n'est pas soumis au paiement des cotisations de sécurité sociale.

Résultats de la modélisation des pensions : Turquie

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut	48.1	67.6	87.2	126.2	143.8	143.8
<i>(% de la rémunération moyenne)</i>	<i>47.1</i>	<i>66.2</i>	<i>85.2</i>	<i>123.2</i>	<i>140.4</i>	<i>140.4</i>
Taux de pension net	58.7	81.0	103.3	146.0	164.8	164.8
<i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	<i>57.6</i>	<i>79.3</i>	<i>101.1</i>	<i>142.8</i>	<i>161.2</i>	<i>161.2</i>
Taux brut de remplacement	96.2	90.2	87.2	84.1	71.9	57.5
<i>(% de la rémunération individuelle)</i>	<i>94.2</i>	<i>88.2</i>	<i>85.2</i>	<i>82.2</i>	<i>70.2</i>	<i>56.2</i>
Taux net de remplacement	113.2	106.7	103.3	99.9	84.3	66.8
<i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	<i>111.0</i>	<i>104.5</i>	<i>101.1</i>	<i>97.8</i>	<i>82.4</i>	<i>65.4</i>
Patrimoine-retraite brut	6.1	8.5	11.0	15.9	18.2	18.2
<i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	<i>7.2</i>	<i>10.2</i>	<i>13.1</i>	<i>18.9</i>	<i>21.6</i>	<i>21.6</i>
Patrimoine-retraite net	7.4	10.2	13.0	18.4	20.8	20.8
<i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	<i>8.8</i>	<i>12.2</i>	<i>15.5</i>	<i>21.9</i>	<i>24.8</i>	<i>24.8</i>

RÉGIMES DE RETRAITE PROFESSIONNELS VOLONTAIRES

Les régimes de retraite professionnelle d'entreprise sont courants dans de nombreux pays de l'OCDE. Cette section présente les chiffres détaillés des droits à pension correspondants pour quatre pays : le Canada, le Danemark, les États-Unis et le Royaume-Uni. Ces quatre pays ont été choisis pour trois raisons. La première est l'étendue de la couverture des retraites professionnelles : environ un tiers des salariés au Canada, un peu moins de la moitié au Royaume-Uni et aux États-Unis et environ 80 % au Danemark¹. La deuxième est la place importante qu'elles tiennent dans les revenus de la retraite. La troisième est le fait qu'on dispose pour ces pays de données sur les règles et les paramètres des différents régimes de retraite d'entreprise^{2, 3}.

L'analyse de ces quatre pays est présentée selon le même schéma que pour les régimes de retraite obligatoires dans les études par pays. On y décrit en détail les règles et les paramètres choisis pour le régime de retraite représentatif et la justification de ce choix. Le tableau ci-dessous présente un résumé de ces dispositions pour les trois pays pour lesquels des systèmes de retraite à prestation définie ont été modélisés. Au Danemark, les régimes de retraite professionnels sont du type à cotisation définie.

Il importe également de noter que les règles relatives à l'âge de départ en retraite des régimes professionnels à prestation définie sont souvent plus généreuses que celles des régimes nationaux. Pour permettre la comparaison avec d'autres pays et avec les résultats des seuls régimes obligatoires, on suppose, là encore, que les personnes partent à l'âge normal de la retraite du régime public. Dans la pratique, un départ en retraite anticipé générera des prestations réduites puisque la période d'acquisition des droits à pension est plus courte.

Paramètres et règles des régimes professionnels à prestation définie

	Canada	Royaume-Uni	États-Unis
Mesure des rémunérations	Dernier salaire (70 %)	Dernier salaire (95 %)	Dernier salaire (55 %)
Acquisition des droits	5 années d'activité	2 années d'activité	5 années d'activité
Âge de la retraite	65 ans	65 ans	65 ans (47 %)
Taux d'acquisition	2 % par an (70 %)	1.25 % par an (65 %)	1.5 % par an
Modalités d'intégration	Taux d'acquisition 1.3 % jusqu'au plafond du régime public	–	–
Indexation avant retraite	Néant	Hausse des prix	Néant
Indexation des prestations en cours	50 % de la hausse des prix	Hausse des prix	Néant

Notes

1. Voir OCDE (2001), tableau 6.2 et Johnson (1998), tableau 3.3.
2. Les données relatives au Canada sont tirées de OCDE (1995). Celles relatives au Royaume-Uni sont tirées principalement de l'enquête annuelle de la National Association of Pension Funds. L'enquête effectuée par l'Actuaire public est publiée avec beaucoup de retard ; les données relatives à 1995 n'ont été disponibles qu'en 2001. Disney and Whitehouse (1994, 1996) fournissent des simulations des droits à pension acquis pour toute une série de règles et de paramètres des différents régimes. Les données relatives aux États-Unis sont tirées principalement de Mitchell and Dykes (2000), publication qui se fonde sur une étude des différents régimes par le Department of Labor ; voir également Department of Labor (1999).
3. Dans d'autres pays comme l'Allemagne, le Japon et la Suisse, où la couverture des retraites professionnelles est étendue, il n'y a pas eu d'étude des régimes de retraite d'entreprise. Il est donc impossible de modéliser les règles d'un régime type avec un quelconque degré de certitude.

Canada

Au Canada, plus de 40 % de la population active sont affiliés à des régimes de retraite professionnels. Sur ce total, environ 45 % sont aussi affiliés à des régimes publics, ce qui donne un taux de couverture des salariés du secteur privé de l'ordre de 30 %, contre près de 100 % pour les salariés du secteur public.

Dans les années 80 et 90, on a assisté dans le secteur privé à une évolution en faveur des régimes à cotisation définie mais ceux-ci (qui incluent les régimes mixtes associant des éléments à prestation définie et des éléments à cotisation définie) ne représentent encore qu'à peine 13 % des affiliés. Plus de 60 % relèvent d'un régime à prestation définie calculée sur la base du dernier salaire, 10 % relèvent de régimes appliquant la formule du salaire moyen et 20 % de régimes qui servent une prestation uniforme par année de cotisation. La plupart des régimes couvrent la totalité du personnel mais 20 % des affiliés relèvent de régimes uniquement réservés au personnel syndiqué.

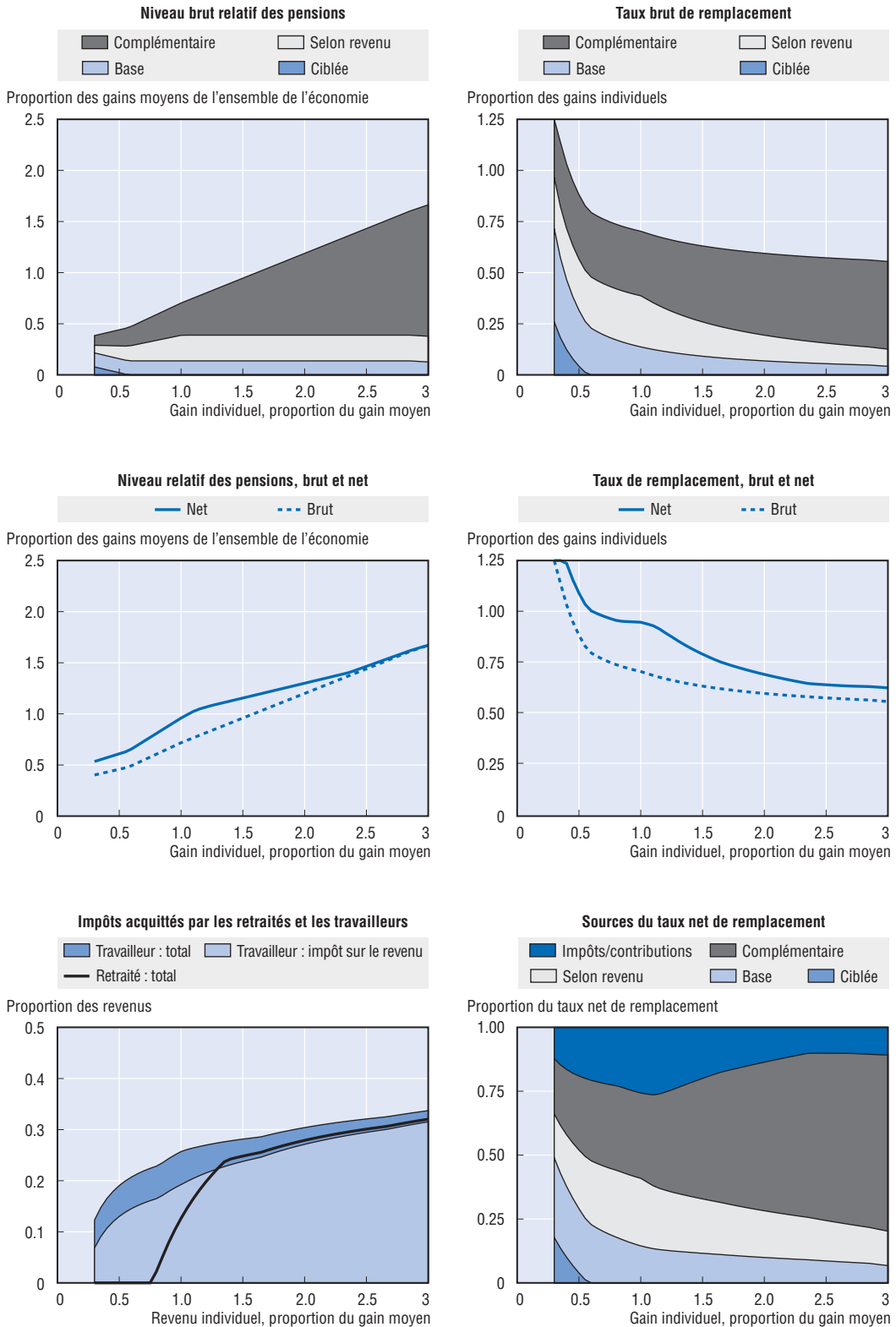
La plupart des régimes professionnels, qui couvrent 90 % des affiliés, sont obligatoires pour les personnes éligibles. L'admissibilité est généralement déterminée par les années de service (à concurrence d'un maximum légal de deux ans). Les règles d'acquisition des droits varient d'une province à l'autre mais elles sont en général de deux ans d'affiliation ou cinq ans de service. Certaines dépendent également de l'âge. Les pensions peuvent être transférées à un autre régime professionnel ou à un plan individuel lorsqu'un travailleur change d'emploi, ou « maintenues » dans l'ancien régime professionnel jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de la retraite.

L'âge de la retraite est généralement de 65 ans mais une minorité importante de travailleurs du secteur public peut partir à 60 ans. Dans les régimes du secteur public, le taux d'acquisition des droits est presque toujours de 2 % du salaire par année de service. La formule de calcul est généralement basée sur les cinq meilleures années de salaire. Dans le secteur privé, le taux d'acquisition le plus courant (près de la moitié des affiliés) est également de 2 %. Mais, pour près d'un tiers, ce taux se situe entre 1½ et 2 % et pour 10 % il se situe entre 1 % et 1½ % par année de service. Il y a eu évolution vers la norme de 2 %, ce qui s'explique en partie par le fait que c'est le maximum autorisé par la réglementation en matière d'impôt sur le revenu.

La plupart des régimes sont intégrés au régime public lié à la rémunération, de sorte que le taux d'acquisition des droits est réduit (généralement de 1.3 à 1.5 %) pour la tranche de salaires qui s'étend jusqu'au plafond de la pension du deuxième pilier. Les prestations en capital ne sont pas autorisées.

En 1989, l'indexation des retraites en cours était automatique pour 70 % des affiliés aux régimes publics mais pour 7.5 % seulement des affiliés à des régimes privés. Toutefois, 28 % seulement des affiliés aux régimes publics avaient la garantie d'une indexation

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : Canada



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

intégrale sur l'inflation. Cela dit, la plupart des régimes importants prévoyaient des augmentations ad hoc compensant environ 50 % de la hausse des prix.

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : Canada

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	44.1	56.1	70.3	94.6	118.9	143.2
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	59.4	75.5	94.6	114.4	129.0	145.6
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	88.2	74.8	70.3	63.1	59.4	57.3
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	108.9	96.4	94.6	78.8	68.8	63.7
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	6.5 7.5	8.2 9.5	10.2 11.8	13.5 15.6	16.8 19.4	20.1 23.2
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	8.7 10.1	11.0 12.7	13.7 15.9	16.3 18.9	18.2 21.1	20.4 23.6

Danemark

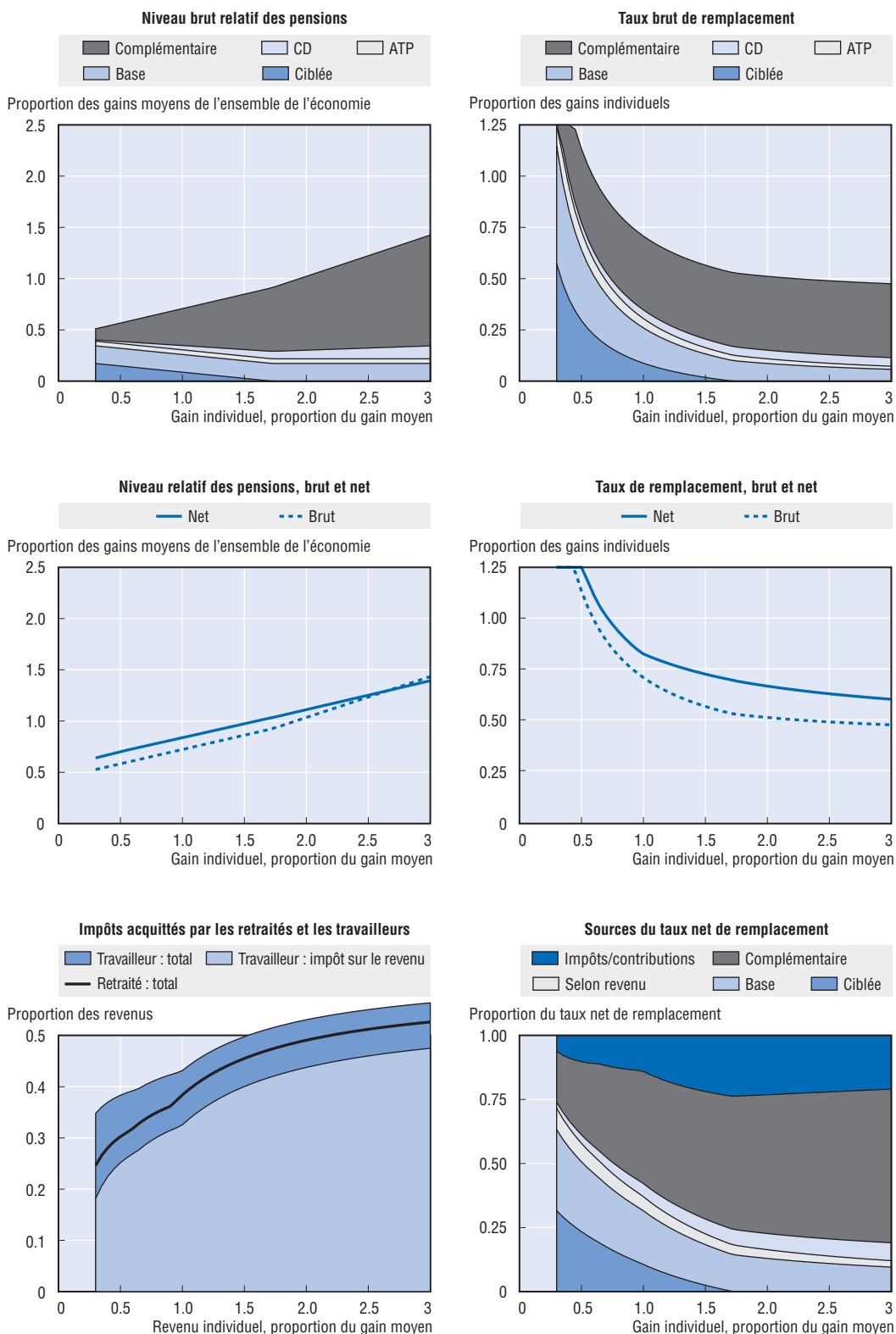
Les régimes à cotisation définie sont négociés entre les partenaires sociaux. La couverture est quasi universelle. Les cotisations à ces régimes s'établissent généralement entre 9 % et 17 % de la rémunération. Les prestations sont habituellement versées sous la forme d'une rente bien que certains régimes autorisent les versements sous forme de capital. Les rentes sont calculées sur la base d'un taux d'intérêt présumé, qui est de 1.5 % pour les cotisations et les régimes récents (alors qu'il était auparavant de 4.5 %). Toutefois, les régimes fonctionnent sur une base de « profit » ou de « participation ». Ce qui signifie que les augmentations des pensions dépendent de la performance du fonds d'investissement et des statistiques de mortalité des bénéficiaires. Depuis 2000, tous les régimes négociés doivent utiliser des tables de mortalité unisexe pour le calcul des pensions.

La modélisation retient le taux de cotisation le plus bas, soit 9 %, et calcule une rente indexée sur les prix, sur la base d'un taux d'actualisation réel de 1.5 %.

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : Danemark

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	56.7	63.7	70.8	84.8	102.2	122.4
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	68.5	75.5	82.4	96.1	109.9	124.2
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	113.3	85.0	70.8	56.6	51.1	48.9
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	125.0	96.9	82.4	72.5	66.6	62.8
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	9.3	10.2	11.2	13.1	15.6	18.6
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	11.2	12.1	13.0	14.9	16.8	18.9
	12.6	13.5	14.4	16.2	18.0	20.1

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : Danemark



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

États-Unis

Aux États-Unis, la majorité des régimes professionnels sont des régimes à prestation définie calculée sur la base du dernier salaire. Ces régimes couvrent 56 % du total des affiliés à des régimes professionnels, les régimes à prestation définie à taux uniforme (qui versent un montant fixe par mois de couverture) 23 %, les régimes fondés sur le salaire moyen 11 % et les régimes à cotisation définie 6 %.

La définition du « dernier salaire » varie mais la formule la plus courante est la meilleure rémunération sur cinq années consécutives ; elle concerne 65 % des affiliés.

Les structures d'acquisition des droits sont complexes : 37 % seulement des régimes ont un taux unique ; le taux le plus courant se situe entre 1.25 et 1.75 %. Dans 41 % des régimes, le taux d'acquisition varie avec le niveau de rémunération et dans 8 % il varie avec le nombre d'années de service.

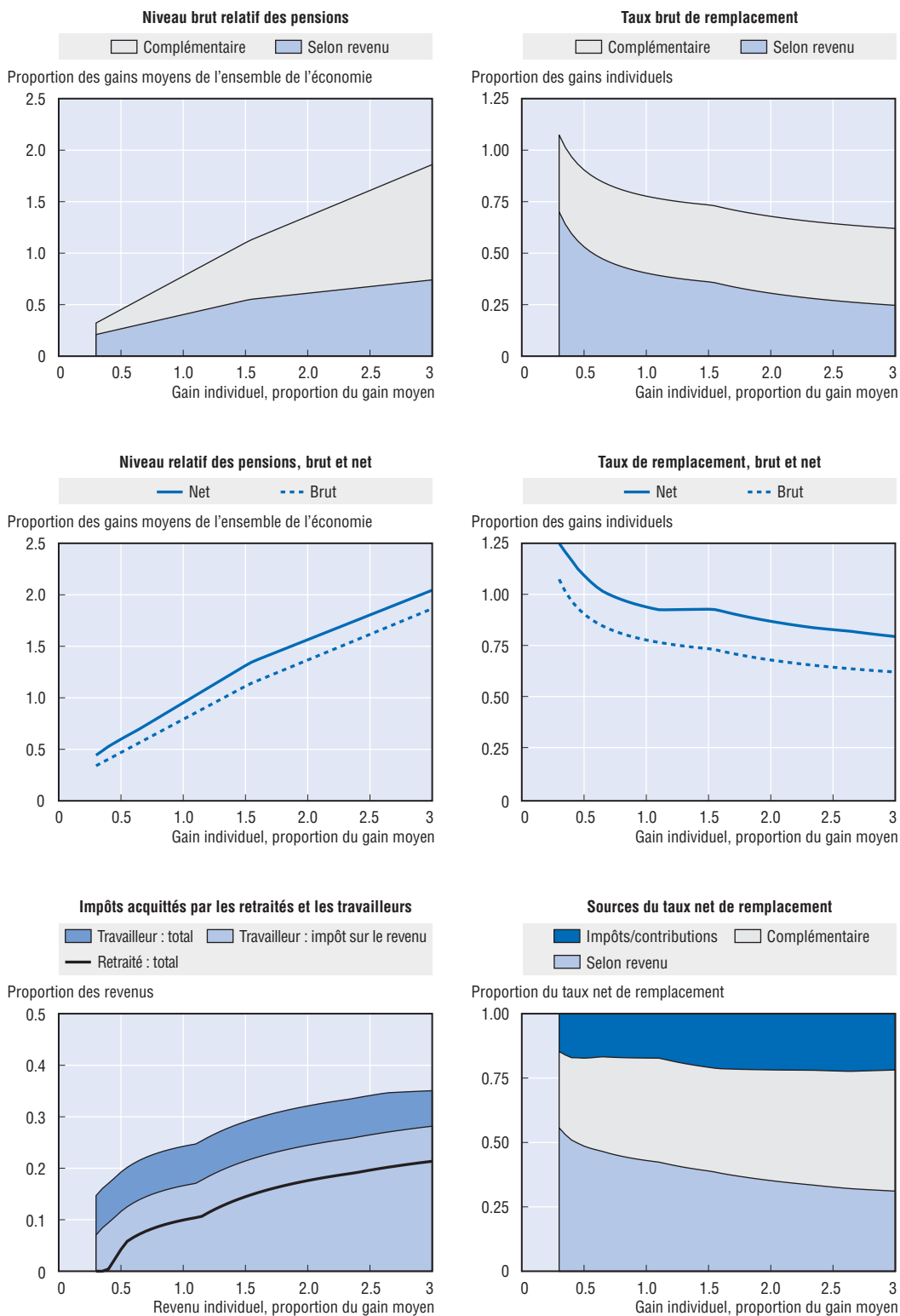
La moitié environ des régimes sont intégrés au régime de sécurité sociale, en général avec application d'un taux d'acquisition des droits plus faible pour les montants de salaires couverts par le régime de sécurité sociale.

L'âge normal de la retraite est couramment de 65 ans, bien qu'un certain nombre de régimes n'autorisent le départ en retraite que lorsqu'un temps de service minimum a été effectué.

Suite à une série de changements d'ordre réglementaire, près d'un tiers des régimes n'imposent plus désormais de critère minimum d'âge ou d'années de service pour pouvoir s'affilier à un régime. Un autre tiers exige un minimum d'un an de service, voire moins, et un dernier tiers exige un âge d'entrée de 21 ans et une année de service. Les régimes sont facultatifs, mais les taux de participation sont élevés : en moyenne près de 80 % des salariés à plein-temps. Désormais, les droits sont acquis le plus souvent après cinq années d'adhésion : c'est le cas pour 85 % des affiliés.

L'indexation des pensions en cours est rare : 3 % seulement des affiliés ont la garantie d'augmentations automatiques en fonction du coût de la vie et 4 % seulement des régimes ont accordé des augmentations discrétionnaires au cours des cinq dernières années. Moins d'un régime sur quatre admet qu'une quelconque partie de la pension soit perçue sous la forme d'un capital.

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : États-Unis



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : États-Unis

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut <i>(% de la rémunération moyenne)</i>	43.4	59.7	75.9	105.8	130.9	156.0
Taux de pension net <i>(% de la rémunération moyenne nette)</i>	56.3	73.7	91.9	125.4	151.0	175.2
Taux brut de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle)</i>	86.9	79.6	75.9	70.5	65.5	62.4
Taux net de remplacement <i>(% de la rémunération individuelle nette)</i>	105.7	96.1	91.9	89.3	84.2	80.6
Patrimoine-retraite brut <i>(multiple de la rémunération moyenne)</i>	5.7 6.6	7.7 8.9	9.8 11.3	13.5 15.6	16.6 19.1	19.7 22.6
Patrimoine-retraite net <i>(multiple de la rémunération moyenne nette)</i>	7.4 8.5	9.5 11.0	11.9 13.7	16.0 18.5	19.1 22.1	22.1 25.4

Royaume-Uni

Les régimes professionnels de retraite à prestation définie versent une pension généralement liée au nombre d'années d'affiliation au régime et représentant un certain pourcentage du dernier salaire lorsqu'il est couvert par le plan. La plupart des régimes publics versent $\frac{1}{80}$ ^e de la rémunération par année d'affiliation, plus $\frac{3}{80}$ ^e sous forme de capital. Ainsi, la prestation après une carrière complète de 40 ans serait de la moitié du dernier salaire sous forme de rente plus une fois et demi le dernier salaire sous forme de capital. La variété est plus grande parmi les régimes du secteur privé. Environ 60 % d'entre eux versent $\frac{1}{60}$ ^e du dernier salaire. Mais le fait d'opter pour le versement d'un capital (mécanisme dit de commutation) réduit le montant de la rente. Environ un cinquième des plans sont plus généreux, tandis qu'environ 7 % versent moins de $\frac{1}{60}$ ^e, ou $\frac{1}{80}$ ^e plus un capital.

Plus d'un quart des régimes professionnels privés sont « intégrés » au régime public et réduisent leurs prestations pour tenir compte des pensions publiques perçues. La plupart réduisent la pension du montant de la pension publique de base ou du salaire minimum (qui sont en gros identiques de par la loi) Les autres méthodes d'ajustement sont plus complexes. Pour une personne qui perçoit le salaire moyen et qui relève d'un régime à $\frac{1}{60}$ ^e, l'intégration réduira généralement sa pension d'environ 20 % pour une carrière complète.

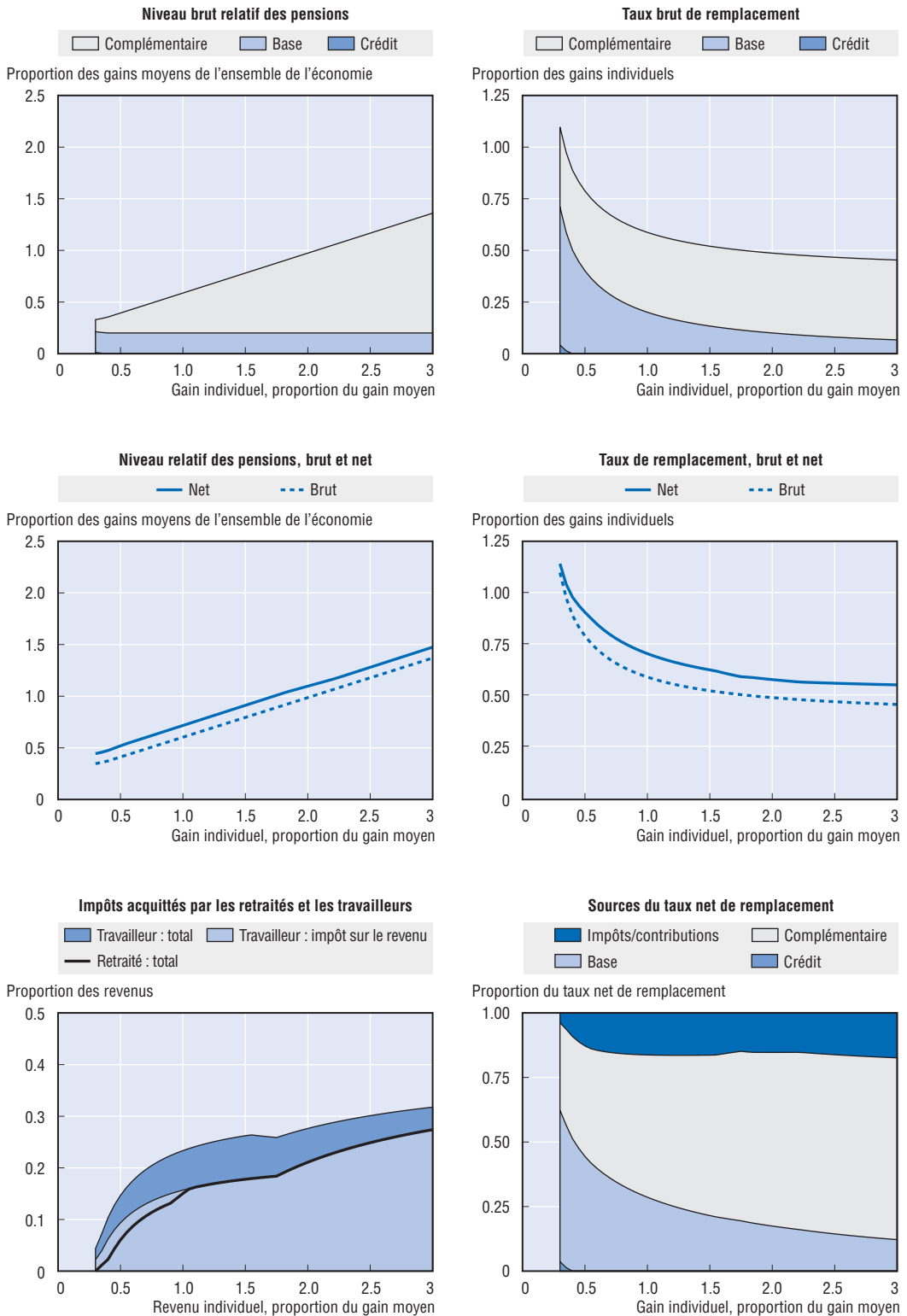
La pension à prestation définie modélisée verse $\frac{1}{80}$ ^e du salaire par année de cotisation, ce qui est le minimum requis pour cesser de cotiser à la deuxième pension publique, mais elle n'est pas intégrée à la pension du régime public.

Les prestations versées après le départ en retraite doivent être « indexées sur les prix » dans la limite d'un plafond de 5 %. Toutefois, tous les régimes publics et un grand nombre de régimes privés sont intégralement indexés sur les prix.

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : Royaume-Uni

Hommes	Rémunération individuelle, en multiples de la moyenne					
Femmes (lorsqu'elle est différente)	0.5	0.75	1	1.5	2	2.5
Taux de pension brut (% de la rémunération moyenne)	39.4	49.1	58.7	78.0	97.4	116.7
Taux de pension net (% de la rémunération moyenne nette)	50.3	60.3	70.1	89.8	108.5	127.0
Taux brut de remplacement (% de la rémunération individuelle)	78.8	65.4	58.7	52.0	48.7	46.7
Taux net de remplacement (% de la rémunération individuelle nette)	90.3	77.5	70.1	62.2	57.5	55.7
Patrimoine-retraite brut (multiple de la rémunération moyenne)	5.9	7.3	8.8	11.7	14.6	17.5
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	6.7	8.4	10.1	13.4	16.7	20.0
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	7.5	9.0	10.5	13.4	16.2	19.0
Patrimoine-retraite net (multiple de la rémunération moyenne nette)	8.6	10.3	12.0	15.4	18.6	21.8

Résultats de la modélisation des pensions avec régimes à participation volontaire : Royaume-Uni



Source : OCDE, à partir d'informations fournies par les pays.

LES ÉDITIONS DE L'OCDE, 2, rue André-Pascal, 75775 PARIS CEDEX 16
IMPRIMÉ EN FRANCE
(81 2005 02 2 P) ISBN 92-64-00698-2 - n° 53768 2005