

## Chapitre 2

# Retraites flexibles dans les pays de l'OCDE

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

## 2.1. Introduction

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

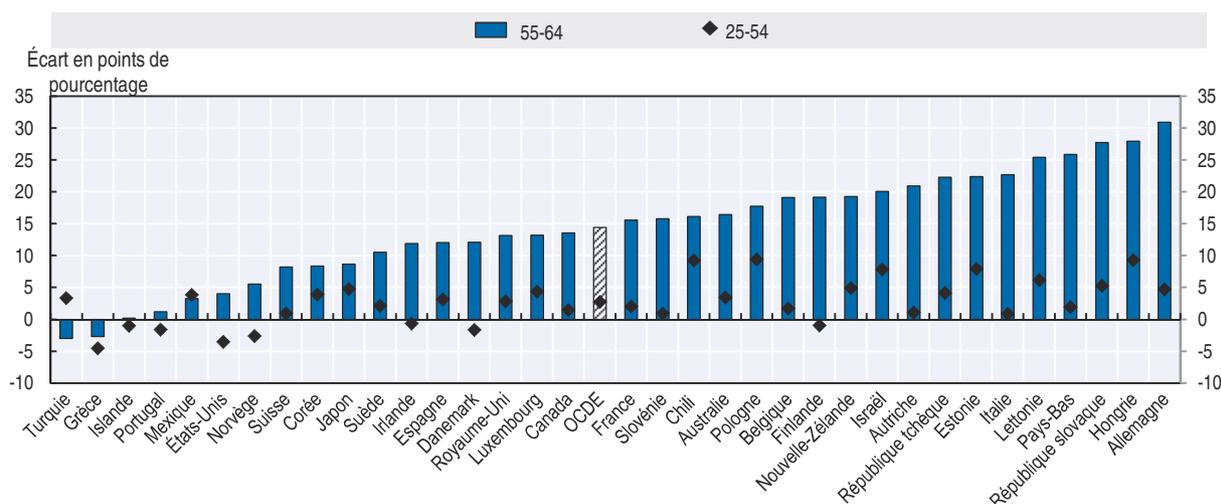
## 2.2. Quelles sont les conditions de travail et de départ à la retraite dans les différents pays de l'OCDE ?

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

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

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

Graphique 2.1. **Le taux d'emploi des personnes âgées a enregistré une forte croissance**  
Évolution du taux d'emploi, 2000-16, en pourcentage



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

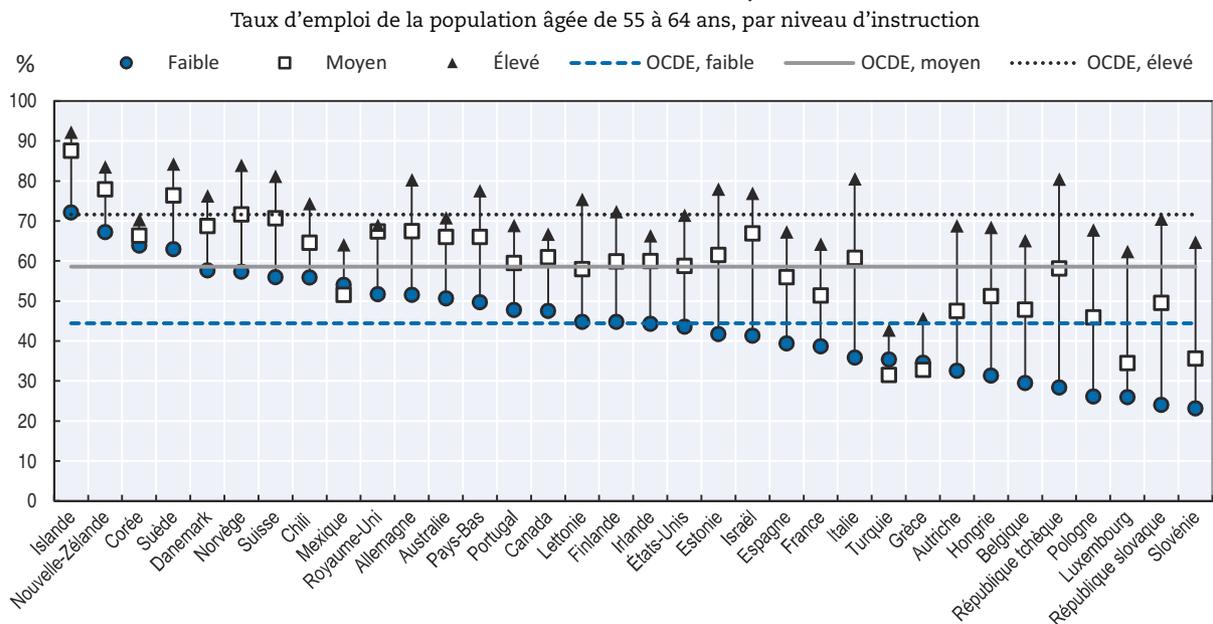
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633318>

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

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

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

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



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

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

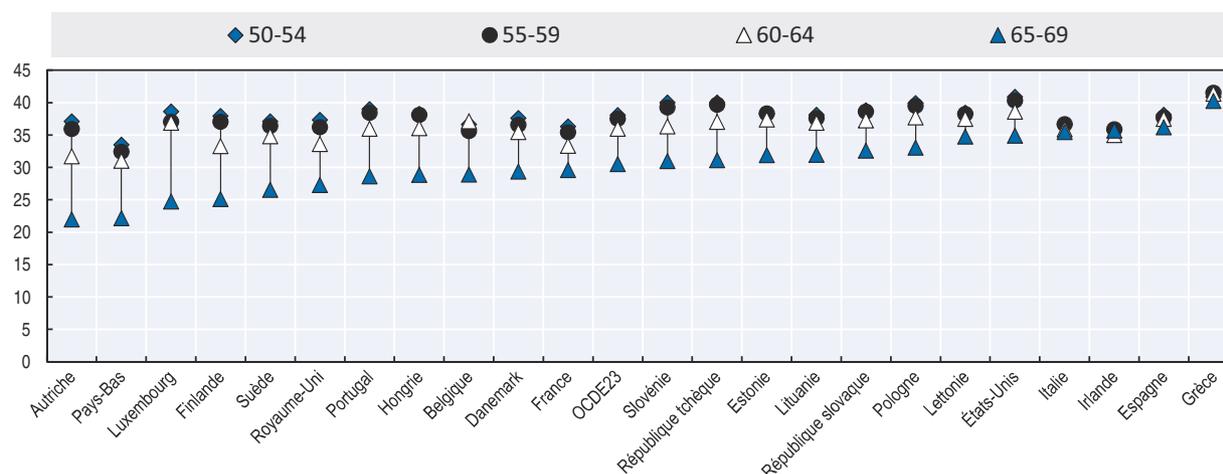
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633337>

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

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

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

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



Source : Calculs fondés sur l'EFT-UE.

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

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

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

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

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

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

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

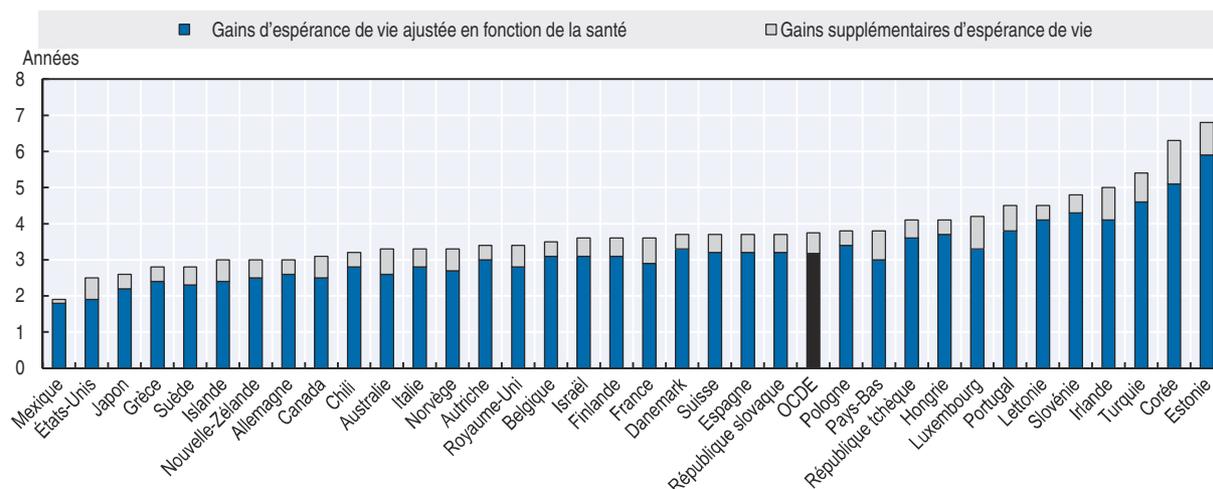
D'importantes différences socioéconomiques persistent en matière de longévité. Des travaux récents de l'OCDE montrent que les inégalités entre les groupes socioéconomiques en termes d'espérance de vie restante sont beaucoup plus importantes que ne le prévoient les estimations (OCDE, 2017a). A l'âge de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

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

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

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

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



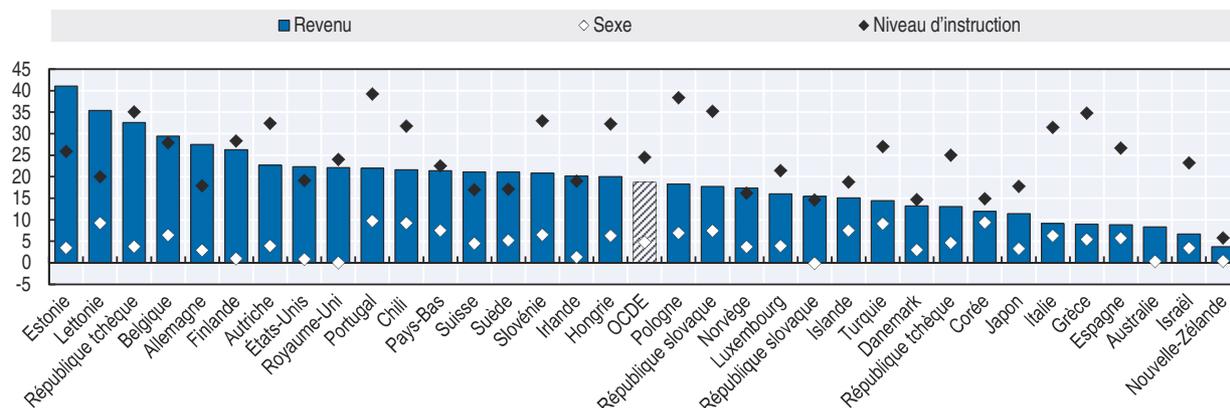
Note : Les pays sont classés par ordre croissant des gains d'espérance de vie. L'espérance de vie ajustée en fonction de la santé est définie comme le nombre moyen d'années qu'une personne peut espérer vivre en « bonne santé » en tenant compte des années passées avec des problèmes de santé causés par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

Source : OMS (2016).

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

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

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



Note : Le sexe est défini comme la différence entre les hommes et les femmes, le revenu se rapporte à la différence entre le 5<sup>e</sup> quintile et le 1<sup>e</sup> quintile de revenu, et le niveau d'instruction à la différence entre les personnes peu et très instruites.

Source : Statistiques de l'OCDE sur la santé.

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

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

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

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

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

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

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

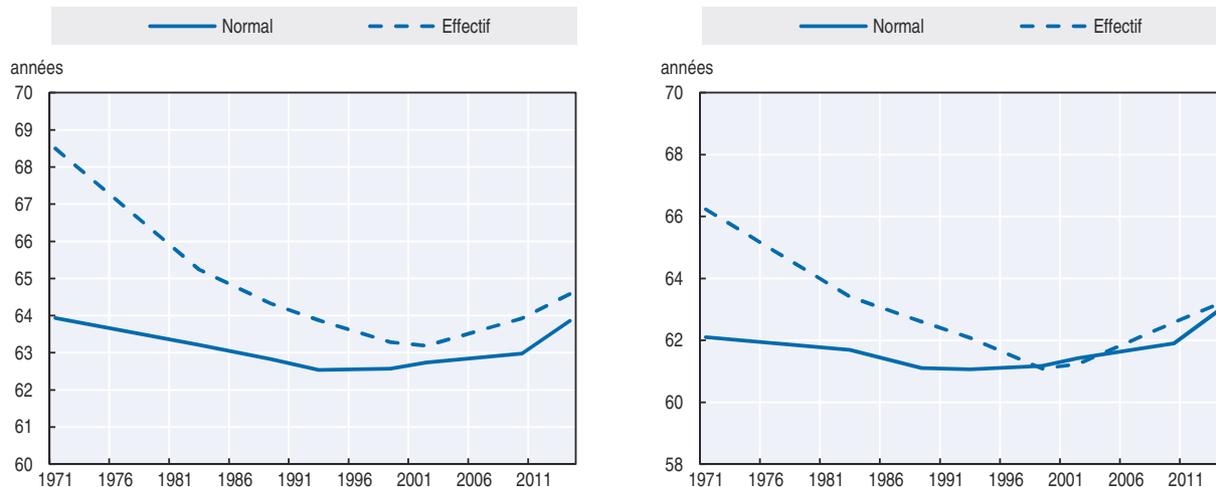
La hausse de l'espérance de vie à la naissance, conjuguée à une baisse rapide des âges effectifs de départ à la retraite jusqu'au début des années 2000, a considérablement allongé la durée de la retraite au cours des dernières décennies. Au début des années 70, les hommes et les femmes des pays de l'OCDE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

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

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

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

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



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

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

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

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

En moyenne, l'âge effectif de la retraite suit la même évolution que l'âge normal de la retraite, à savoir l'âge auquel les travailleurs peuvent accéder à des prestations de retraite non réduites. Ce dernier a diminué jusqu'au début des années 90 pour les hommes, tombant à 62,5 ans après avoir culminé à 64 ans en 1970 (graphique 2.6). Pour les femmes, la baisse a été moins importante, de 62 ans en 1970 à 61 ans à la fin des années 80. Depuis, l'âge normal de la retraite a augmenté régulièrement pour les hommes comme pour les femmes, mais vient seulement d'atteindre le niveau observé en 1970 pour les hommes, lorsque l'espérance de vie était beaucoup plus courte et les conditions sanitaires généralement moins favorables. Pour les femmes, l'âge normal de la retraite a dépassé son niveau de 1970 (62 ans) en 2010, et a gagné encore 1 an en 2015. Cette hausse relativement rapide de l'âge de départ à la retraite des femmes est une conséquence des mesures visant à niveler les âges de départ à la retraite.

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

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

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633432>

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

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

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

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

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

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

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

Source : Voir les « profils par pays » disponibles à l'adresse [www.oecd.org/pensions/pensionsatagance.htm](http://www.oecd.org/pensions/pensionsatagance.htm).

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633451>

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

### 2.3. Quelles sont les options de retraite flexible existantes ?

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

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

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

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

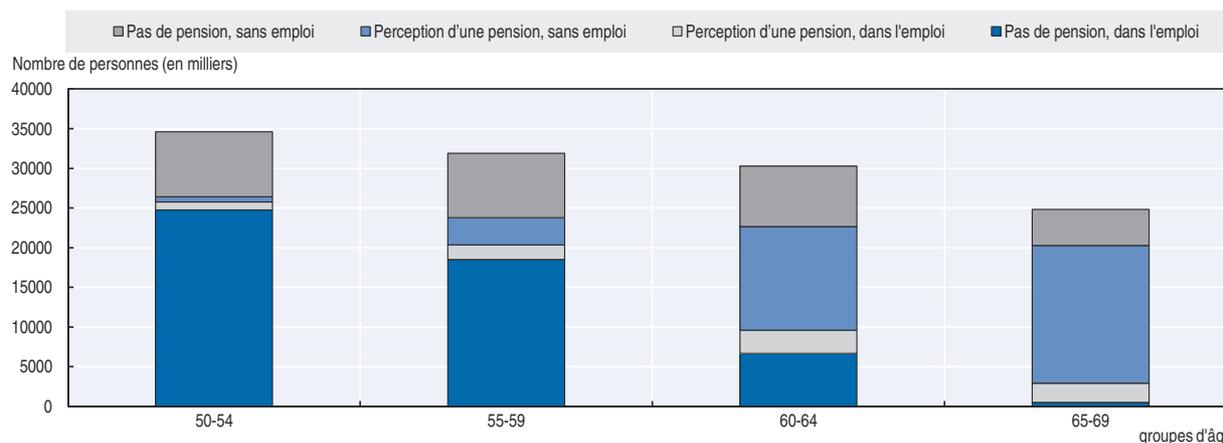
Pour mieux comprendre les tendances en matière de retraite dans les différents pays de l'OCDE, il convient d'examiner de plus près les règles en vigueur dans ces pays. L'aménagement des régimes de retraite influence les décisions individuelles en matière de départ à la retraite, même dans le cas des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

### Cumul emploi-retraite

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

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

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



Source : Eurostat, EFT-UE.

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

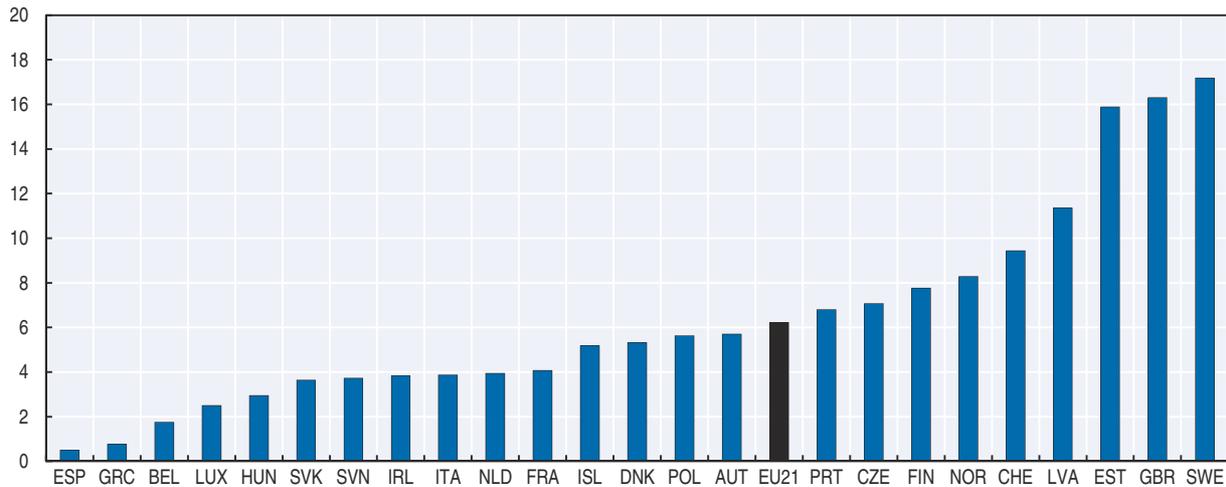
Entre l'âge de 60 et 64 ans ou de 65 et 69 ans, environ 10 % des individus cumulent emploi et retraite. En outre, à mesure qu'ils vieillissent, la part des salariés ne touchant pas de retraite diminue, une baisse notable étant observée dans le groupe des 60-64 ans lorsque l'âge normal de la retraite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

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

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

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

Pourcentage de la population âgée de 55 à 69 ans



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

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

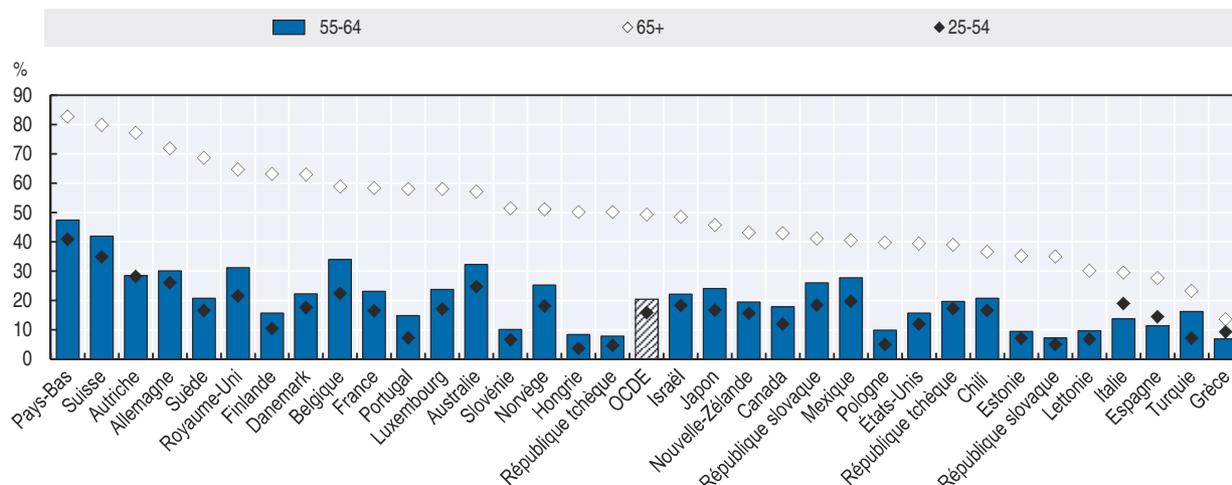
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633489>

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

### **Prendre sa retraite « normalement » et continuer à travailler**

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

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



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

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

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

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

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

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

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

	Âge de la retraite		Surcote annuelle	Possibilité de cumuler emploi et retraite	Plafond de revenu		Âge de la retraite		Surcote annuelle	Possibilité de cumuler emploi et retraite	Plafond de revenu
	Normal hommes (femmes)	Âge de report max. hommes (femmes)					Normal hommes (femmes)	Âge de report max. hommes (femmes)			
Australie	65	-	-	N	0	Corée	61	66	7.20 %	N	0
Autriche	65 (60)		4.20 %	N	N	Lettonie	62.75			N	N
Belgique	65			N	N	Luxembourg	60	65		N	N
Canada	65	70	7.2%/8.4 %	N	N	Mexique	65			N	N
Chili	65 (60)			N	N	Pays-Bas				N	N
République tchèque	63 (62.3)		6 %	N	N	Nouvelle-Zélande	65	-	-	N	N
Danemark	65	ANR+10	(a)	N	0	Norvège	67	75		N	N
Estonie	63		10.80 %	N	N	Pologne	65 (60)			N	N
Finlande	65		4.8 %*/7.2 %	N	N	Portugal	66.2	70	4 %-12 %	N	N
France	61.6		5 %	N	N	République slovaque	62		6 %	N	N
Allemagne	65		6 %	N	N	Slovénie	62		6 %	N	N
Grèce	62	-	-	N	0	Espagne	65		2 %-4 %	N	0
Hongrie	63		6 %	N	N	Suède	65			N	N
Islande	67	70	6%/8 %	N	N	Suisse	65 (64)	70 (69)	5.2 %-7.5 %	N	N
Irlande	66	-	-	N	N	Turquie	60 (58)			N	N
Israël	67 (62)		5 %	N	0	Royaume-Uni	65		10.4 %	N	N
Italie	66.6 (65.6)			N	N	États-Unis	66	70	8 %	N	N
Japon	65		8.40 %	N	0						

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

(a) Danemark : la surcote accordée pour une année correspond au ratio entre la durée du report et l'espérance de vie moyenne au moment de la liquidation des droits. Par exemple, si les projections démographiques indiquent que l'espérance de vie à 68 ans est de 17.1 ans, la surcote par année de report au-delà de 67 ans serait de  $1/17.1 = 5.8 \%$ .

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

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

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

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

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

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

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

### **Retraite anticipée et maintien dans l'emploi**

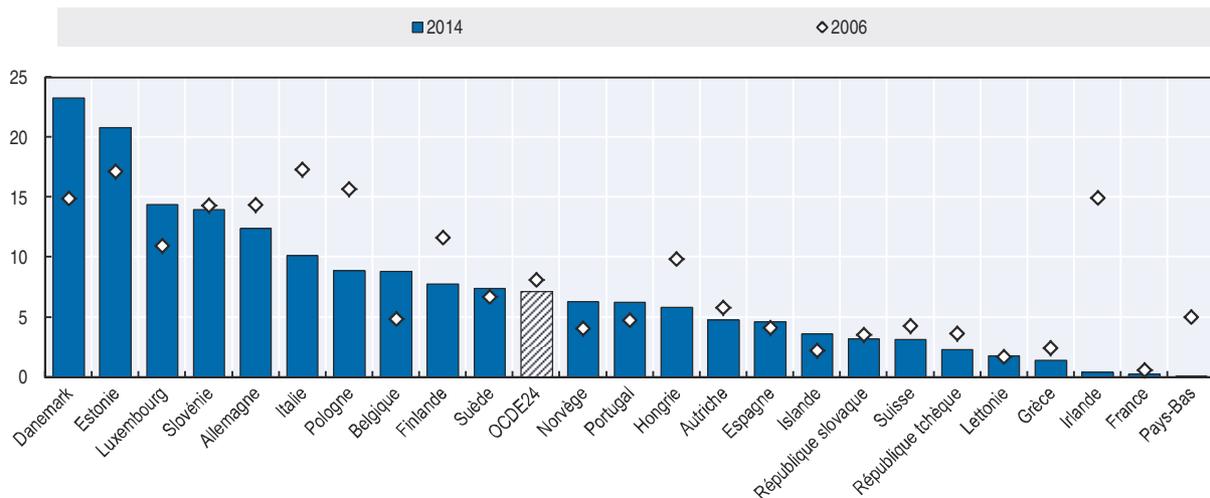
Comme nous l'avons vu plus haut, la plupart des pays ont durci leurs programmes de retraite anticipée, telle que définie jusqu'à présent dans ce chapitre. Toutefois, afin d'étudier la pertinence des dispositifs de retraite anticipée dans chaque pays, des données d'enquête sont nécessaires, ce qui implique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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633565>

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

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

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

### **Neutralité actuarielle**

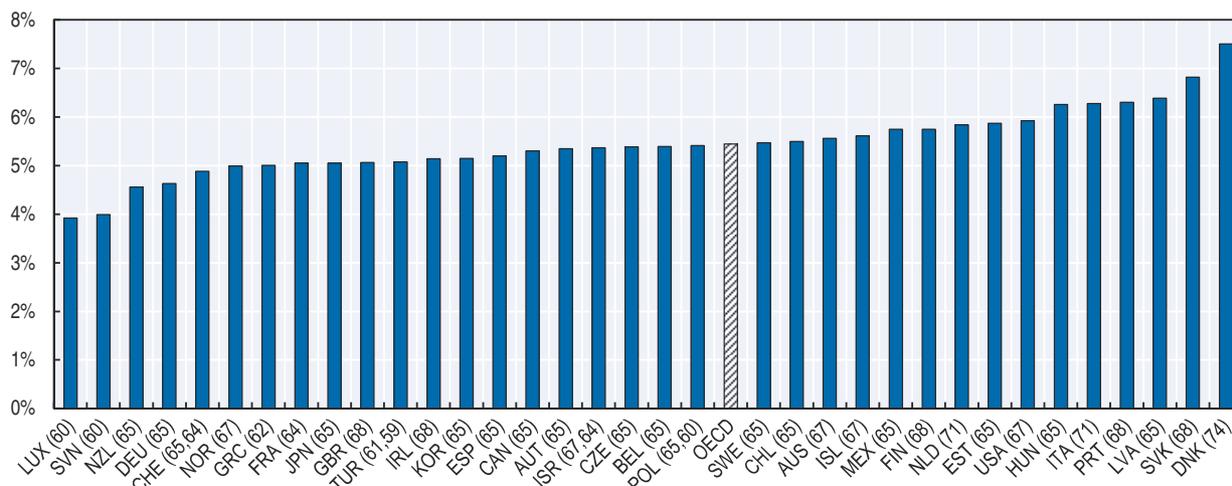
Lorsque les individus travaillent au-delà de l'âge de la retraite, ils sont censés percevoir une pension supérieure à celle qu'ils auraient perçue en prenant leur retraite à l'âge normal. À l'inverse, lorsqu'ils prennent leur retraite avant l'âge normal, leur pension devrait être inférieure. La neutralité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

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

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

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

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



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

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

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

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

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

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

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

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

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

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

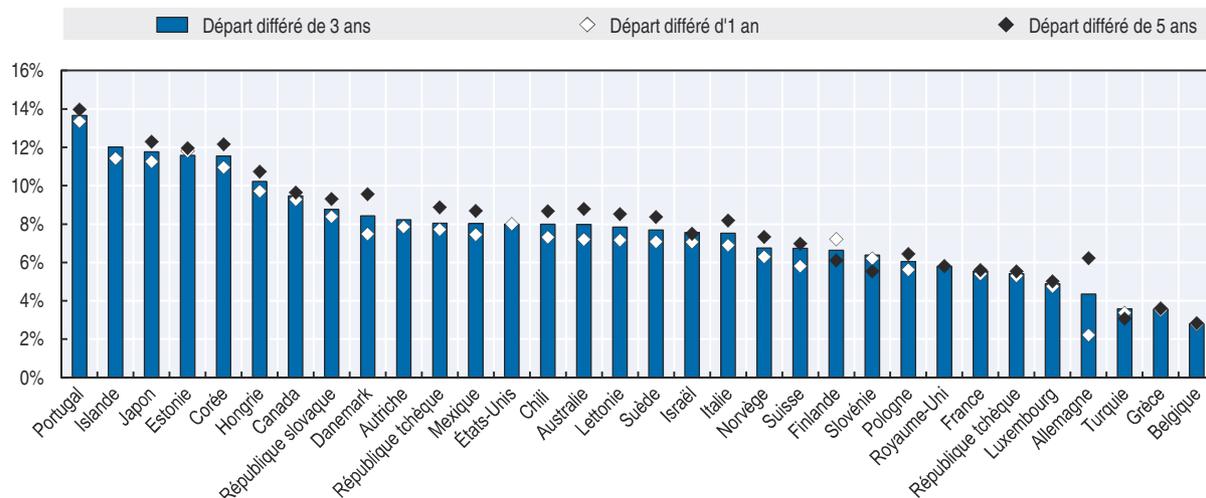
Au Canada, au Danemark, au Japon et au Royaume-Uni (notamment), le report de la retraite se traduit par une bonification de la pension de base de 6 à 8 % par année de report. En outre, il est possible d'acquérir des droits supplémentaires en travaillant ; la bonification peut être partiellement compensée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

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

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

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

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



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

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

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

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

### **Impact financier de la retraite anticipée**

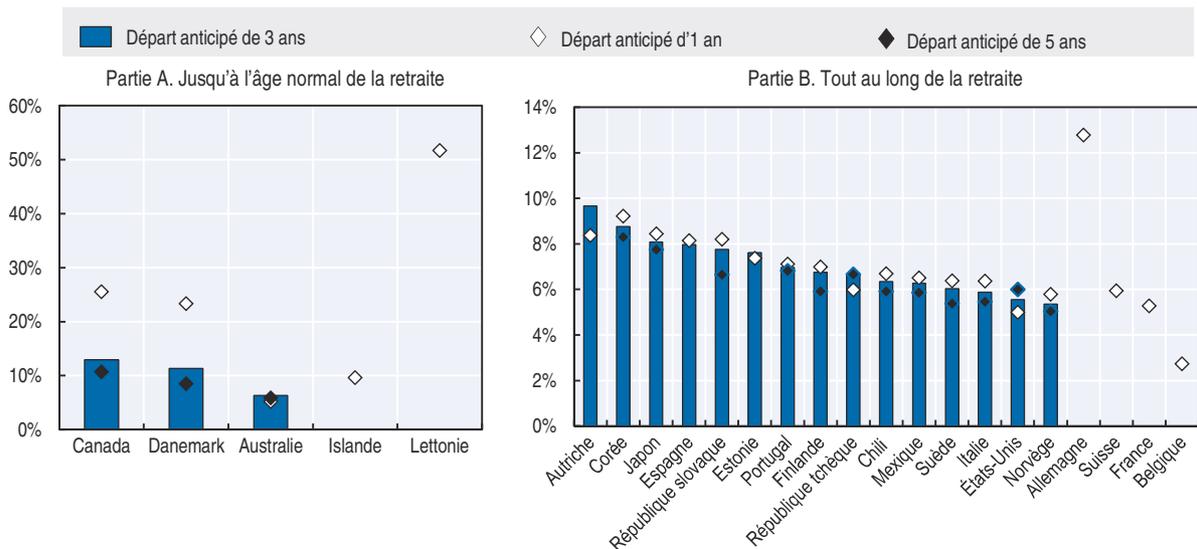
L'impact de la retraite anticipée sur les prestations futures varie selon les régimes et leurs composantes individuelles. Généralement, les pensions de base ne sont pas accessibles avant l'âge normal de la retraite, et les filets de sécurité ne sont jamais accessibles à des âges moins avancés.

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

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

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

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



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

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Entre souhaits et réalité**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2.5. Conclusion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Notes

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

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

10. Source : Statistiques de l'EFT de l'OCDE.
11. Il est possible de cumuler des prestations de retraite avec un emploi après l'âge de la retraite fixé par l'entreprise. Si les bénéficiaires d'une pension continuent de travailler après l'âge de la retraite, des conditions de ressources (Zaishoku Rourei Nenkin) s'appliquent afin de réduire leurs prestations de retraite lorsque leur revenu dépasse un certain montant. Bien que les travailleurs de plus de 70 ans ne soient pas obligés de verser des cotisations de retraite, ils sont soumis au même régime que les 65-69 ans.
12. Cela s'ajoute au seuil de non-imposition standard et aux crédits d'impôts applicables à toutes les sources de revenu.
13. [http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175\\_2017\\_13\\_238455.pdf](http://cao.minszw.nl/pdf/175/2017/175_2017_13_238455.pdf).
14. Voir note du graphique 2.10.
15. Il n'existe aucun dispositif de retraite anticipée en Turquie. Seuls les salariés de certaines branches et les personnes souffrant d'un handicap peuvent partir en retraite anticipée, mais les autres salariés ne peuvent liquider leur retraite avant l'âge d'ouverture des droits (voir « Profils par pays » à l'adresse <http://oe.cd/pag>).
16. Aux États-Unis, les employeurs sont autorisés à mettre en place une retraite progressive, ce qui permet aux salariés de passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel tout en percevant des prestations de retraite partielles.
17. Les règles en vigueur en Allemagne et en Autriche permettent aux travailleurs âgés de travailler à plein temps tout en maintenant leur salaire. Dans ce cas, les salaires sont subventionnés tant que l'employeur embauche une personne plus jeune en complément.
18. Le taux global diminue avec la générosité de l'indexation des pensions en cours de paiement. Cela est imputable au fait que l'indexation sur les prix a tendance à réduire la valeur des prestations futures par rapport à l'indexation sur les salaires, par exemple.
19. En Islande et aux États-Unis, le report n'est possible que pendant 3 ans.
20. Ce critère de carrière complète est important puisqu'il garantit que l'individu a non seulement droit à la retraite à taux plein, mais également au taux de report maximal. Au Portugal, le taux de report de 12 % implique que la pension augmenterait de 60 % si elle était reportée pendant 5 ans ; ainsi, un salarié moyen toucherait une pension brute équivalente à près de 120 % de ses revenus antérieurs, même si cela correspondrait à une prolongation de carrière de plus de 50 ans.
21. Chaque composante du système de retraite n'augmente pas au même rythme. Par exemple, la retraite à points en Estonie augmente de 10.8 % chaque année, une hausse qui s'ajoute à l'impact des cotisations, alors que le régime à CD augmente en fonction des cotisations, des rendements des actifs des fonds de pension et du prix des rentes, en tenant compte de l'espérance de vie restante plus faible, mais enregistre toujours une hausse annuelle de plus de 9 % pour chaque année de report. En Islande, le régime professionnel augmente de 8 % (et les composantes de base de 6 %) par année de report.
22. En Allemagne, l'âge légal de la retraite est fixé à 67 ans, après quoi une prime de report de 6 % s'applique. Toutefois, comme cette analyse s'appuie sur l'hypothèse d'une entrée sur le marché du travail à l'âge de 20 ans, la retraite à taux plein est atteinte à l'âge de 65 ans après 45 années de cotisations, cela signifie que pendant les deux premières années de report, la hausse est uniquement imputable aux cotisations supplémentaires.
23. En effet, dans le cas de référence, les modèles de retraite de l'OCDE partent de l'hypothèse que les travailleurs entrent sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et travaillent en continu jusqu'à l'âge normal de la retraite (à savoir l'âge auquel il est possible de demander une pension de retraite à taux plein sans pénalité). Selon cette hypothèse, la retraite anticipée ne s'applique pas dans ces pays, puisque l'âge normal de la retraite et l'âge de la retraite anticipée coïncident, ce qui signifie qu'aucune composante du régime de retraite obligatoire n'applique de pénalité à cet âge.
24. Toutefois, lorsque ces préretraités atteignent l'âge normal de la retraite, ils ont accès à la composante soumise à conditions de ressources, dont la valeur dépend des actifs qu'ils possèdent à ce moment-là : le taux de remplacement à l'âge normal de la retraite se rapprochera davantage de celui des retraités ayant effectué une carrière complète.

25. Au Canada et au Danemark, un départ à la retraite anticipé d'un an réduirait la prestation d'environ 25 %, contre seulement 10 % en Islande. Il en va de même dans de nombreux autres pays lorsque l'on examine les composantes soumises à conditions de ressources, mais comme elles ne sont pas applicables aux salariés moyens ayant effectué une carrière complète, elles ne sont pas pertinentes dans cet exemple.
26. En Norvège et en Suède, il n'existe pas de pénalité directe liée au départ anticipé puisque les régimes de retraite sont principalement à cotisations définies notionnelles (CDN) et à cotisations définies (CD) ; ainsi, les actifs accumulés sont moindres uniquement parce que le nombre d'années de cotisation est inférieur. Ainsi, les prestations annuelles sont plus faibles parce qu'elles sont versées sur une plus longue période, l'ajustement des prestations étant proche de la neutralité.
27. Cela signifie que la pénalité pour départ anticipé est plus importante que ne l'exige la neutralité actuarielle, c'est-à-dire que ne le garantit le maintien à long terme de l'équilibre financier pour les prestataires de retraites.
28. Selon cette hypothèse, les individus peuvent partir à la retraite à taux plein sans pénalité à l'âge de 65 ans, puisqu'ils auront effectué une carrière complète de 45 ans. Toutefois, lorsqu'un individu prend sa retraite un an plus tôt, à l'âge de 64 ans, il ne compte que 44 années de cotisations et n'aura donc pas droit à une retraite à taux plein avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans. Pour lui, l'âge légal de la retraite de 67 ans s'applique. Cela signifie qu'il part à la retraite avec trois ans d'avance ; ainsi, l'impact négatif total sur les prestations est de  $3.6 * 3 = 10.8$  %, auquel s'ajoute l'année de cotisation manquante. La pénalité pour chaque année de retraite anticipée, si le départ à la retraite a lieu avec deux ans d'avance, serait de 5.5 % puisque la pénalité supplémentaire n'est que de 3.6 %, plus une année manquante supplémentaire de cotisation et une année supplémentaire de prestations.
29. 81 % indiquent qu'ils sont tout à fait ou assez d'accord avec l'affirmation suivante : « Mon entreprise soutient ses salariés travaillant après l'âge de 65 ans ».
30. D'autres ont indiqué qu'ils prévoyaient de toute façon de prendre leur retraite plus tard, ou qu'ils ne savaient pas.
31. *Financieel Dagblad*, 15 mai 2014, « Pensioen in deeltijd slaat maar niet aan », [https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen\\_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan](https://fd.nl/frontpage/export/pro/pensioen_fd/25419/pensioen-in-deeltijd-slaat-maar-niet-aan).
32. 60 % d'entre eux étaient des femmes.
33. En outre, aux États-Unis, de nombreuses entreprises ont recours à des régimes à prestations définies – c'était particulièrement vrai par le passé – et le niveau des pensions dépend parfois du dernier salaire d'un travailleur. Dans ces régimes, une baisse des heures travaillées, et donc de la rémunération, peut avoir un impact négatif sur les prestations de retraite. À l'inverse, au Royaume-Uni, la plupart des pensions à prestations définies sont calculées sur la base d'un équivalent temps plein. Le passage d'un temps plein à un temps partiel à la fin de leur carrière ne réduira pas les prestations de retraite des travailleurs au Royaume-Uni, sauf en cas de diminution du salaire horaire.
34. Toutefois, les restrictions à l'emploi à temps partiel pourraient devenir moins strictes dans une économie davantage axée sur les services, puisque le coût fixe du travail est moins élevé que dans une économie davantage axée sur la production (Börsch-Supan et al., 2017).
35. Aux États-Unis par exemple, l'interdiction de la retraite obligatoire en 1986 prévoyait des dérogations pour certains types d'emploi, comme les pompiers, les agents de police, les cadres dirigeants et les hauts fonctionnaires qui perçoivent des prestations de retraite considérables, et les membres permanents du corps professoral. La retraite obligatoire pour les membres permanents du corps professoral était autorisée à l'âge de 70 ans, jusqu'à ce que la dérogation soit supprimée à la fin de l'année 1993. Pour plus d'informations, voir : [www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea\\_amendments\\_1986.html](http://www.eeoc.gov/eeoc/history/35th/thelaw/adea_amendments_1986.html). La retraite obligatoire peut également exister lorsque l'âge est une « exigence professionnelle justifiée » pour le poste, ce qui concerne généralement des professions en lien avec la sécurité publique, comme les pilotes. D'autres lois fédérales ont également imposé un âge obligatoire de départ à la retraite pour certains postes de la fonction publique fédérale, comme les contrôleurs aériens, les postes liés à l'application de la loi fédérale, la plupart des agents des Affaires étrangères, et le personnel militaire.

## Références

- Aegon Center for Longevity and Retirement (2015), *The New Flexible Retirement*, Aegon.
- Australian Human Rights Commission (2015), « National Prevalence Survey of Age Discrimination in the Workplace 2015 ».

- Banks, J. et al. (2010), « Releasing Jobs for the Young? Early Retirement and Youth Unemployment in the United Kingdom », *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 319-344.
- Berry, C. (2011), « Gradual Retirement and Pensions Policy », International Longevity Centre, Londres.
- Blundell, R., E. French et G. Tetlow (2016), « Retirement Incentives and Labor Supply », *Handbook of the Economics of Population Aging*, vol. 1, pp. 457-566.
- Börsch-Supan, A. et al. (2017), « Dangerous Flexibility – Retirement Reforms Reconsidered », *MEA Discussion Paper*, n° 03-2017.
- Brown, S.K. (2005), « Attitudes of Individuals 50 and Older Toward Phased Retirement », AARP Knowledge Management, AARP Research.
- Carlsson, M. et S. Eriksson (2017), « The Effect of Age and Gender on Labor Demand, Evidence from a Field Experiment », n° 2017:8, IFAU-Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- DREES (2017), « Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel », *Études et Résultats*, n° 1021, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, Paris.
- DREES (2015), « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et résultats*, n° 902.
- Drydakis, N. et al. (2017), « Inclusive Recruitment? Hiring Discrimination against Older Workers », *IZA Discussion Paper*, n° 10957, <http://ftp.iza.org/dp10957.pdf>.
- Duval, R. (2003), « The Retirement Effects of Old-age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 24, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/308728704511>.
- Elsayed, A. et al. (2015), « Gradual Retirement, Financial Incentives, and Labour Supply of Older Workers: Evidence from a Stated Preference Analysis », *IZA Discussion Paper*, n° 9430.
- Espelt, A. et al. (2010), « Disability Among Older People in a Southern European City in 2006: Trends in Gender and Socioeconomic Inequalities », *Journal of Women's Health*, vol. 19, n° 5.
- Eurobaromètre (2015), *Special Eurobarometer 437: Discrimination in the EU in 2015*, Commission européenne.
- Eurobaromètre (2012), *Special Eurobarometer 378: Active Ageing*, Commission européenne.
- Eurofound (2016), *Extending Working Lives Through Flexible Retirement Schemes: Partial Retirement*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Parlement européen (2013), *Resolution of 21 mai 2013 on an Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions*, Strasbourg.
- Eurostat (2016), « Statistiques sur les années en bonne santé », [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy\\_life\\_years\\_statistics/fr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Healthy_life_years_statistics/fr).
- GfK (2017), *Frage des Monats August – Flexirentengesetz*, Classic Bus 2017 083, août.
- Herbertsson, T. et M. Orszag (2003), « The Early Retirement Burden: Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries », *IZA Discussion Paper*, n° 816, juillet.
- HLFS (2016), « New Zealand Household Labour Force Survey, juin 2016 », tableau 4, « People employed, unemployed and not in labour force », Statistics New Zealand.
- Ipsos Reid (2012), « Three-Quarters (74%) of Canadians Think that Workplaces Discriminate Against Older Workers who are Looking for Jobs; Half (51%) Feel Similarly About Young Workers », [www.ipsos-na.com/download/pr.aspx?id=11807](http://www.ipsos-na.com/download/pr.aspx?id=11807).
- Jousten, A. et al. (2010), « The Effects of Early Retirement on Youth Unemployment: The Case of Belgium », *Social Security Programs and Retirement Around the World: The Relationship to Youth Employment*, University of Chicago Press, pp. 47-76.
- Kalwij, A., A. Kapteyn et K. de Vos (2010), « Retirement of Older Workers and Employment of the Young », *De Economist*, vol. 158, n° 4, pp. 341-359, <http://dx.doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z>.
- Nikolova, M. et C. Graham (2014), « Employment, Late-life Work, Retirement, and Well-being in Europe and the United States », *IZA Journal of European Labor Studies*, vol. 3, n° 5, pp. 1-30.

- OCDE (2018), *Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing in the United States*, Éditions OCDE, Paris (à paraître).
- OCDE (2017a), *Preventing Ageing Unequally*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>.
- OCDE (2017b), *Regards sur l'éducation 2017 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2017-fr>.
- OCDE (2015), *Ageing and Employment Policies: Denmark 2015: Working Better with Age*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235335-en>.
- OCDE (2014), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-fr).
- OCDE (2013), *OECD Employment Outlook*, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr).
- Piggott, J. et A. Woodland (2016), *Handbook of the Economics of Population Aging*, Elsevier.
- Queisser, M. et E. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair?: Actuarial Concepts and Pension-System Design », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 40, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/351382456457>.
- Sarkeala, T. et al. (2011), « Disability Trends Among Nonagenarians in 2001-2007: Vitality 90+ Study », *European Journal of Ageing*, vol. 8, n° 2, pp. 87-94.
- Schofield, D.J. et al. (2017), « Working Beyond the Traditional Retirement Age: The Influence of Health on Australia's Older Workers », *Journal of Aging & Social Policy*, vol. 29, n° 3, pp. 235-244.
- Szinovacz, M.E. et A. Davey (2005), « Predictors of Perceptions of Involuntary Retirement », *The Gerontologist*, vol. 45, n° 1, pp. 36-47.
- TCRS (2016), *All About Retirement: An Employer Survey*, 17th Annual Retirement Survey, Transamerica Center for Retirement Studies.
- Tuominen, E. (2013), « Flexible Retirement Age in Finland: The Evaluation of the Finnish Flexible Retirement Scheme in Light of Employer and Employee Surveys », *Finnish Centre for Pension Working Papers*, n° 03/2013.
- Usui, E., S. Shimizutani et T. Oshio (2015), « Are Japanese Men of Pensionable Age Underemployed or Overemployed? », *RIETI Discussion Paper Series*, n° 15-E-099, Research Institute of Economy, Trade and Industry, [www.rieti.go.jp/en/](http://www.rieti.go.jp/en/).
- Van Dalen, H., K. Henkens et J. Oude Mulders (2017), « Werkgevers willen flexibele AOW voor hun werknemers », *Me Judice*, 9 octobre.
- Van Soest, A., A. Kapteyn et J. Zissimopoulos (2006), « Using Stated Preferences Data to Analyze Preferences for Full and Partial Retirement », *DNB Working Paper*, n° 081, De Nederlandsche Bank, ministère de la Recherche.
- Warren, D. (2015), « Retirement Decisions of Couples in Australia: The Impact of Spousal Characteristics and Preferences », *Journal of the Economics of Ageing*, vol. 6, pp. 149-162.

### **Bases de données**

OCDE, base de données de *Regards sur l'éducation*, [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_NEAC](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_NEAC).

## ANNEXE 2.A1

## *Neutralité actuarielle et incitations financières dans les régimes de retraite*

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

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

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

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

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

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

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

retraite pour avoir différé la retraite d'un an, à savoir  $x_t = \frac{b_{t+1}}{b_t} - 1$ .

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

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

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

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

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

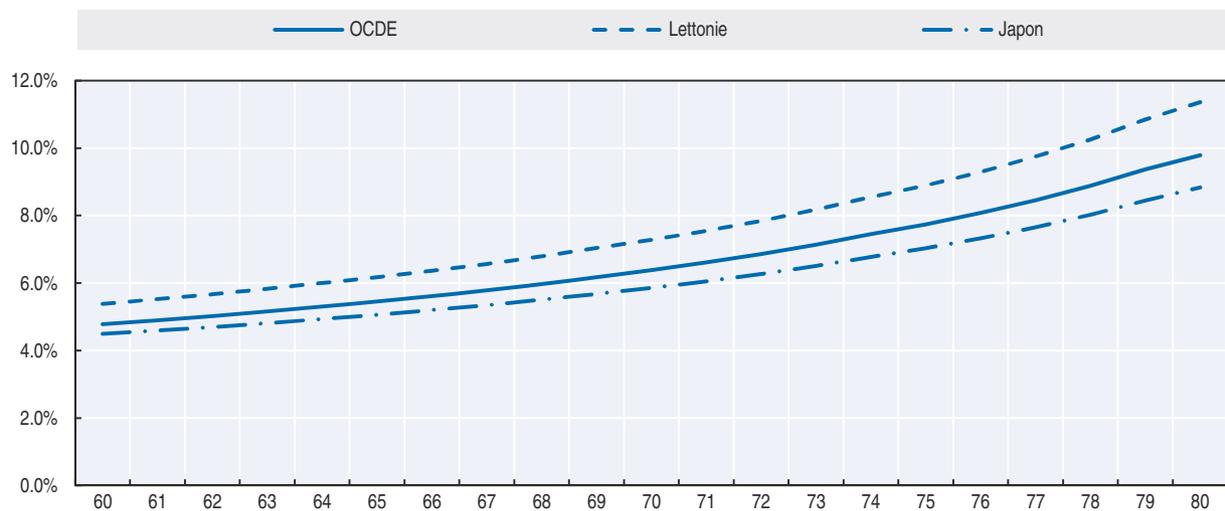
Les paramètres qui déterminent le coefficient de rente influencent donc le taux de bonification garantissant la neutralité actuarielle à un âge donné. Les principaux déterminants sont le taux de mortalité (ou de survie) à partir de cet âge – l'âge de la retraite est donc un facteur important –, le taux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

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

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

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

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



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

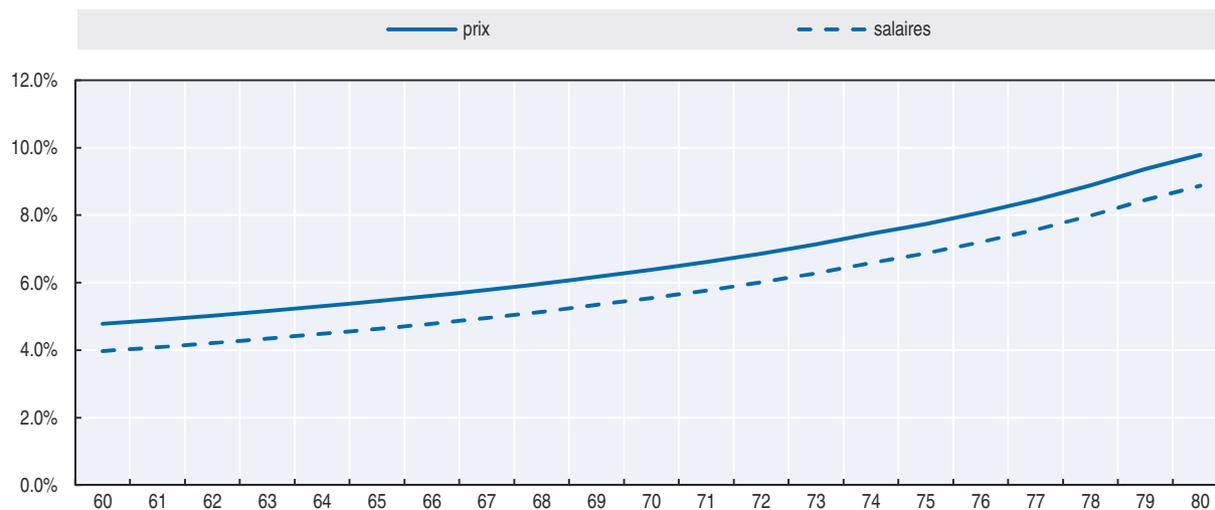
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633641>

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

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

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

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



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

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

## ANNEXE 2.A2

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Extrait de :  
**Pensions at a Glance 2017**  
OECD and G20 Indicators

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2017-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en)

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2018), « Retraites flexibles dans les pays de l'OCDE », dans *Pensions at a Glance 2017 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2018-5-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2018-5-fr)

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

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).