

## Japon

Le système public de retraite japonais est un système à deux piliers avec un régime de base à taux uniforme et un régime assis sur les salaires (retraite des salariés).

### Conditions d'éligibilité

La pension vieillesse de base est versée à partir de 65 ans pour un minimum de 25 années de cotisation. La pension à taux plein nécessite 40 années de cotisation; pour des durées plus courtes ou plus longues, la prestation est ajustée au *prorata*.

La pension liée à la rémunération est versée en sus de la pension de base, avec un minimum d'un mois de cotisation, sous réserve que le bénéficiaire ait droit à la pension de base. L'âge de la retraite est progressivement relevé de 60 à 65 ans (entre 2001 et 2013 pour les hommes et entre 2006 et 2018 pour les femmes) pour la composante à taux uniforme et de 60 à 65 ans pour les hommes en 2025 et pour les femmes en 2030 pour la composante liée à la rémunération. La composante assise sur les salaires du régime de retraite des salariés est ajustée au *prorata* en cas de durée plus courte ou plus longue de cotisation.

### Calcul des prestations

#### Régime de base

Pour 2004, la pension de base à taux plein était de 794 500 JPY par an, soit 16 % du salaire moyen. La valeur de la pension de base est indexée sur les prix.

#### Régime assis sur les salaires

Le régime de retraite des salariés comporte une composante à taux uniforme et une autre beaucoup plus importante assise sur les salaires. Le taux d'acquisition des droits était, jusqu'à l'exercice 2002, de 0.75 % du salaire sans les primes. Avec l'élargissement de l'assiette de calcul de la retraite, le taux d'acquisition a été ramené à 0.5481 % du salaire (primes incluses).

Les rémunérations passées sont revalorisées en fonction de l'évolution du salaire net moyen dans l'ensemble de l'économie.

Le salaire soumis à cotisations est plafonné à 620 000 JPY par mois, soit 150 % du salaire moyen.

La prestation à taux uniforme dépend de l'année de naissance. En 2004, elle s'échelonnait entre 1 676 JPY et 3 143 JPY par mois de cotisation. Elle n'est versée qu'aux retraités de 62 à 64 ans et sera progressivement supprimée d'ici 2013.

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

#### Externalisation

Les employeurs qui occupent au moins 1 000 salariés peuvent « externaliser » une partie des retraites assises sur les salaires (dite « part de substitution ») s'ils couvrent eux-mêmes leurs salariés; environ 15 % des salariés participent à ce type de régime. L'externalisation nécessite que les employeurs offrent au moins 150 % (110 % avant 2005) de la prestation qu'aurait assuré le régime public assis sur les salaires. Le calcul de la retraite requise pour l'externalisation est basé sur le salaire nominal moyen sur la durée de la vie active. L'indexation des retraites en cours et la revalorisation des salaires antérieurs sont financées par l'État.

Le taux de cotisation des régimes externalisés est déterminé par l'État en fonction de la composition par âge de l'effectif salarié considéré ainsi que de l'hypothèse actuarielle. Jusqu'en 1996, en revanche, le taux était uniforme pour tous les régimes. Depuis 2005, il s'échelonne entre 2.4 et 5 % de la rémunération totale.

Depuis 2001, l'État encourage les régimes de pension à cotisation définie et les régimes professionnels à prestation définie, ce qui a conduit à la dissolution de plusieurs fonds de pension de salariés.

### **Retraite anticipée**

Jusqu'en 2001, on pouvait bénéficier à 60 ans d'une pension « spéciale » salariée. Celle-ci est progressivement supprimée et il ne sera ensuite pas possible d'accéder à une pension à taux plein avant 65 ans.

Une retraite anticipée à taux réduit est possible aussi bien dans le régime de base que dans le régime assis sur les salaires. La pension est réduite de 0.5 % par mois d'anticipation, c'est-à-dire 6 % par an. Les intéressés peuvent liquider la composante à taux uniforme de la pension des salariés entre 60 et 65 ans. Les pensions en cours sont indexées sur le salaire moyen net jusqu'à 65 ans et sur les prix après 65 ans.

### **Retraite tardive**

Il est possible de différer la liquidation de la pension de base et de celle assise sur le salaire. La prestation est alors augmentée de 0.7 % par mois, c'est-à-dire 8.4 % par an. Les droits à pension continuent de s'accumuler pour chaque année de cotisation au-delà de 65 ans.

À partir de 2006, il sera possible de cumuler un travail et une pension après 65 ans à condition que le revenu total (salaire et pension) n'excède pas 480 000 JPY. Au-delà de cette limite, la pension à taux plein liée à la rémunération est réduite de la moitié de l'excédent, mais la pension de base reste payée intégralement. À partir d'avril 2007, la réduction s'appliquera aussi aux travailleurs de plus de 70 ans, mais ils n'auront pas de cotisation à payer.

## **Scénario d'avant réforme**

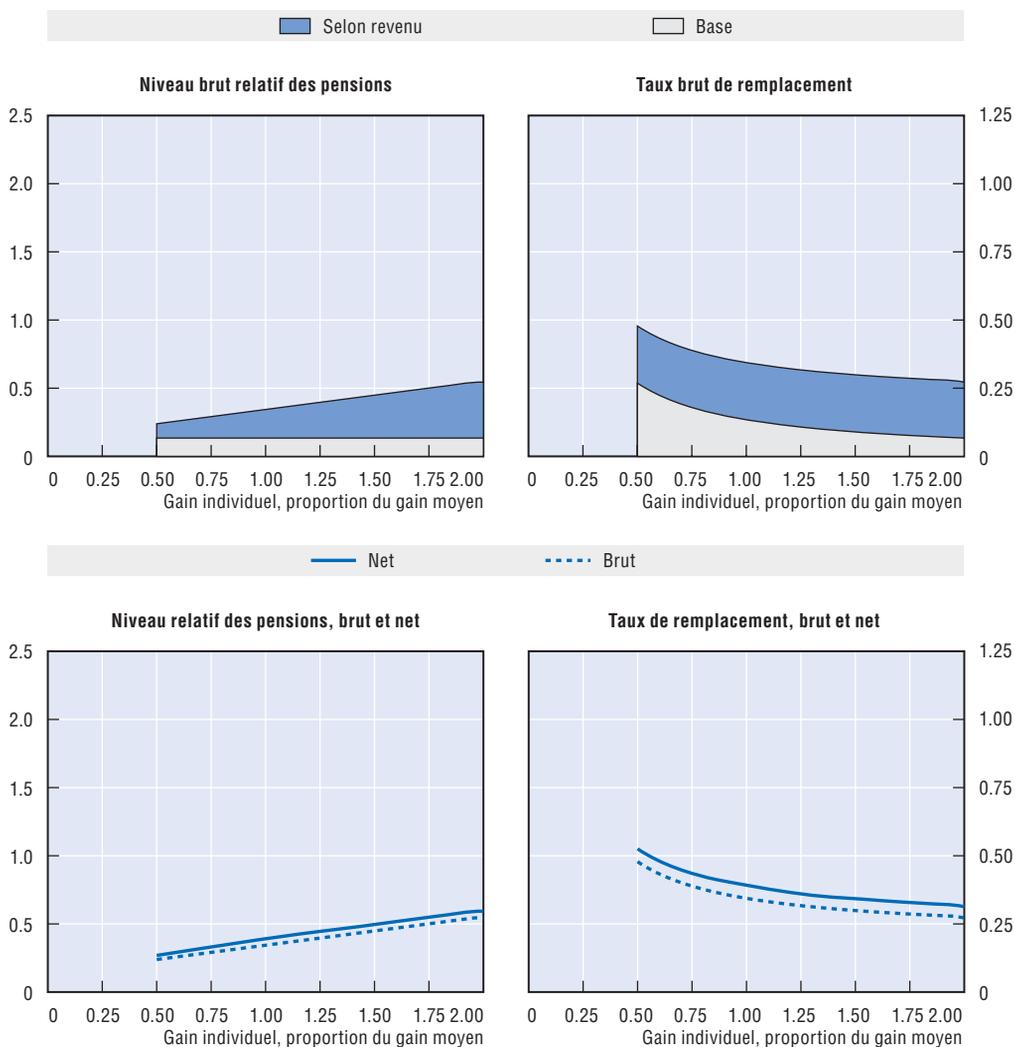
En 1994, l'âge de la retraite a été relevé (voir plus haut) pour la composante à taux uniforme du régime de retraite des salariés. Antérieurement, la valorisation se faisait sur la base du taux de croissance du salaire brut, tandis qu'aujourd'hui, elle se fait sur le salaire net. En 2000, l'âge de la retraite a été relevé pour la composante assise sur les salaires. L'assiette de cotisation a été élargie aux primes et le taux de cotisation du régime assis sur les salaires a été réduit.

La dernière réforme a eu lieu en 2004. Le taux de cotisation après 2007 sera fixe à 18.3 % pour le régime assis sur les salaires, tandis que la cotisation pour le régime de base sera fixée à 16 900 JPY plus l'inflation.

Cette réforme a également introduit dans la formule de calcul des prestations un lien vers les changements attendus dans l'espérance de vie. Pendant environ 20 ans, jusqu'à ce que les recettes du système de retraite soient égales aux dépenses, la revalorisation se fera sur la base d'un facteur spécial d'ajustement, qui sera la somme de la baisse moyenne du nombre de cotisants aux régimes publics sur trois ans et du taux de croissance de l'espérance de vie. Ce dernier est supposé constant à 0.3 %. Le facteur ainsi calculé est

soustrait de la hausse du salaire net (pour la revalorisation) et de la hausse de prix (pour l'indexation), mais des cliquets permettent d'éviter une revalorisation et une indexation négatives. L'objectif du taux de remplacement minimum pour un couple à un seul revenu au niveau du salaire moyen ayant cotisé 40 ans est de 50 % ou plus. Si du fait de l'ajustement, le taux de remplacement tombe en dessous de 50 %, le mécanisme est suspendu et d'autres mesures seront introduites pour maintenir le niveau du taux de remplacement. Selon les estimations du gouvernement, le facteur d'ajustement sera de 0.9 % jusqu'en 2025. Ensuite, on reviendra à la revalorisation sur la base du salaire net et à l'indexation sur l'inflation.

### Résultats de la modélisation des pensions : Japon



Hommes Femmes (si différent)	Salaire médian	Salaire individuel en multiple du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau brut relatif des pensions (% du salaire moyen brut)	31.3	23.9	29.2	34.4	44.9	54.4
Niveau net relatif des pensions (% du salaire moyen net)	35.6	26.9	33.1	39.2	49.6	59.3
Taux brut de remplacement (% du salaire individuel brut)	36.8	47.8	38.9	34.4	29.9	27.2
Taux net de remplacement (% du salaire individuel net)	41.5	52.5	43.5	39.2	34.3	31.3
Patrimoine-retraite brut (multiple du salaire individuel brut)	6.1 6.9	7.9 8.9	6.4 7.3	5.7 6.4	5.0 5.6	4.5 5.1
Patrimoine-retraite net (multiple du salaire individuel net)	5.6 6.3	7.2 8.2	5.9 6.7	5.3 5.9	4.5 5.0	4.0 4.5

### Résultats de la modélisation des pensions : Japon, scénario d'avant réforme

Hommes Femmes (si différent)	Salaire médian	Salaire individuel en multiple du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie				
		0.5	0.75	1	1.5	2
Niveau brut relatif des pensions (% du salaire moyen brut)	37.0	28.4	34.6	40.7	53.1	64.3
Niveau net relatif des pensions (% du salaire moyen net)	42.4	32.2	39.5	46.5	60.4	72.3
Taux brut de remplacement (% du salaire individuel brut)	43.6	56.8	46.1	40.7	35.4	32.2
Taux net de remplacement (% du salaire individuel net)	49.4	62.9	51.9	46.5	41.7	38.2
Patrimoine-retraite brut (multiple du salaire individuel brut)	7.2 8.1	9.4 10.6	7.6 8.6	6.8 7.6	5.9 6.6	5.3 6.0
Patrimoine-retraite net (multiple du salaire individuel net)	6.7 7.6	8.7 9.8	7.1 8.0	6.3 7.1	5.4 6.1	4.9 5.5

## Avant-propos

**L**e présent ouvrage fournit des indicateurs pour la comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de retraites. Il donne des estimations du niveau des pensions que les individus vont percevoir s'ils travaillent une carrière complète et si les règles actuelles sont maintenues.

Ce rapport a été établi par Monika Queisser et Edward Whitehouse de la Division de la politique sociale de la Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE. La modélisation des retraites et l'analyse de la situation fiscale des retraités sont dues à Rie Fujisawa et Edward Whitehouse. Anna Cristina D'Addio et Jongkyun Choi ont aidé à la mise au point définitive du rapport.

Des fonctionnaires nationaux ont apporté une aide précieuse en collectant des renseignements sur les systèmes de retraite et d'imposition de leurs pays. Les résultats ont été confirmés par les autorités nationales, à l'exception de ceux concernant l'Italie, qui sont basés sur l'interprétation par l'OCDE des règles et paramètres indiqués par le gouvernement\*.

De nombreux collègues de l'OCDE ont fourni avis et informations, en particulier Mark Pearson, Martine Durand et John Martin. L'équipe chargée des retraites privées à la Direction des affaires financières et des entreprises – particulièrement Fiona Stewart et Juan Yermo – ont apporté une contribution fort utile sur la question des pensions privées. Les délégués au Groupe de travail sur la politique sociale de l'OCDE ont donné leur avis sur les procédures de modélisation et l'élaboration d'indicateurs permettant la comparaison au plan international des systèmes de retraite. Ils ont également formulé des observations constructives sur les premières versions du rapport.

Cette publication résulte d'un projet conjoint cofinancé par la Commission européenne et l'OCDE, et a en outre bénéficié d'une contribution financière du gouvernement suisse.

Les modèles des pensions de l'OCDE utilisent l'infrastructure APEX (analyse comparée des droits à pensions dans les différents pays) initialement mise au point par Axia Economics, avec l'aide financière de l'OCDE et de la Banque mondiale.

\* L'Italie a émis de sérieuses réserves sur l'adéquation des données utilisées dans ce rapport et, par conséquent, sur la comparabilité des résultats. En particulier, les hypothèses de référence sur les âges d'entrée sur le marché du travail et la durée de la carrière (de 20 et 45 ans respectivement) sont différents de ceux qui ont fait l'objet d'un accord dans l'exercice similaire réalisé au niveau de l'Union européenne, et diffèrent des normes actuelles sur le marché du travail italien. L'Italie considère que les interprétations qui se fondent sur ces données peuvent induire en erreur.

## Structure du rapport et méthodologie

L'approche générale adoptée dans *Les pensions dans les pays de l'OCDE* est « microéconomique », en ce sens qu'elle s'intéresse aux droits individuels acquis dans le cadre des régimes de retraite des 30 pays membres de l'OCDE. Cette méthode est destinée à compléter les diverses comparaisons des systèmes de revenu de la retraite : les projections budgétaires et financières à long terme (par exemple Dang *et al.*, 2001 ; et Union européenne, 2006) et l'analyse des données de la distribution des revenus (par exemple Förster et Mira d'Ercole, 2005 ; et Disney et Whitehouse, 2001).

Le rapport est divisé en trois parties. La partie I présente les informations nécessaires pour comparer « d'un coup d'œil » les politiques des retraites. Elle commence par présenter les différents régimes qui constituent ensemble les systèmes nationaux de revenu de la retraite, puis elle fait une synthèse des paramètres et des règles des régimes de retraite.

Elle présente ensuite huit grands indicateurs, qui sont calculés à l'aide des modèles des pensions de l'OCDE.

- Les deux premiers sont bien connus des analystes des retraites. Ce sont les taux de remplacement, c'est-à-dire le rapport de la prestation de retraite au salaire individuel. Ils sont indiqués en termes bruts et nets, c'est-à-dire compte tenu des impôts et cotisations sur les salaires et sur les revenus de la retraite. Suivent deux analyses de la sensibilité du taux de remplacement brut. La première considère les individus qui entrent dans le système de retraite plus tardivement que dans l'hypothèse de base, tandis que la seconde considère l'importance du rendement des investissements dans les systèmes de retraite qui comportent une composante à cotisations définies.
- Les deux indicateurs suivants sont le patrimoine retraite brut et net. Le patrimoine retraite est une mesure plus complète des droits à pension que les taux de remplacement, car il tient compte de l'âge de la retraite, de l'indexation des pensions sur les salaires ou sur les prix et de l'espérance de vie.
- Les pays diffèrent par la façon dont leurs systèmes de retraite sont conçus pour assurer un filet de sécurité pour la vieillesse ou remplacer une proportion donnée (objectif) du revenu d'activité. L'équilibre entre les deux est étudié par le biais d'un autre couple d'indicateurs : le premier de la progressivité de la formule de calcul de la prestation de retraite et le second du lien entre pension et salaire.
- Les deux derniers indicateurs résument l'incidence du système de retraite sur les individus selon la place qu'ils occupent sur l'échelle de distribution des salaires, et présentent le niveau moyen de la pension, le patrimoine retraite et la contribution de chaque composante du système de retraite à la prestation globale.

La partie II de ce rapport est constituée de deux chapitres spécifiques consacrés respectivement aux réformes des retraites et aux pensions privées. Dans les deux analyses, on utilise les modèles des pensions de l'OCDE pour étudier de plus près les questions qui sont au centre du débat dans les pays sur la politique des retraites. Le rapport sur *Les pensions dans les pays de l'OCDE* adopte un point de vue prospectif, axé sur les droits à pension futurs des travailleurs d'aujourd'hui. Or, on assiste depuis dix ans à une intense activité de réforme dans le domaine des pensions et de la retraite. Le premier chapitre spécifique examine les mesures prises par les pays et en quoi elles vont modifier les prestations futures. Un certain nombre de ces réformes ont élargi le rôle du secteur privé dans la constitution des retraites. Le deuxième chapitre spécifique recense donc toute la gamme des dispositifs de retraite privée et calcule l'effort d'épargne que devront consentir les individus pour maintenir leur niveau de vie à la retraite.

Enfin, la partie III donne des détails d'une part sur les dispositifs régissant les revenus de la retraite dans chacun des 30 pays, à savoir l'âge de la retraite et autres conditions d'éligibilité, les règles de calcul des droits à la retraite, le traitement des retraites anticipées et tardives, et d'autre part sur les scénarios d'avant-réforme évoqués dans le chapitre spécifique consacré aux réformes des retraites. Les résultats nationaux sont résumés dans les études par pays à l'aide de graphiques et tableaux de format standard.

La suite de cette section décrit la méthodologie utilisée pour calculer les droits à pension. Elle détaille la structure, la couverture et les hypothèses économiques et financières de base qui sous-tendent le calcul des futurs droits à pension sur une base comparative.

## **Droits futurs selon les règles et paramètres d'aujourd'hui**

Les droits à pension qui font l'objet des comparaisons sont ceux qui sont actuellement prévus par la loi dans les pays de l'OCDE. Les changements de réglementation qui ont déjà été décidés, mais qui sont mis en application progressivement, sont supposés être totalement en place dès le départ. Les réformes adoptées après 2004 sont prises en compte lorsqu'on dispose d'informations suffisantes (au Portugal par exemple). Certaines modifications (relèvement de l'âge de la retraite en Allemagne et réforme d'ensemble au Royaume-Uni) ne sont pas encore définitivement arrêtées ou l'ont été trop tard pour être prises en compte dans ce rapport.

Les valeurs de tous les paramètres des systèmes de retraite reflètent la situation de l'année 2004. Les calculs indiquent les droits à pension d'un travailleur qui adhère au système aujourd'hui et prend sa retraite à l'issue d'une carrière complète. Les résultats sont donnés exclusivement pour une personne célibataire.

## **Durée de la carrière**

Ici, une carrière complète est celle d'un travailleur qui entre sur le marché du travail à l'âge de 20 ans et qui travaille jusqu'à l'âge normal ouvrant droit aux prestations qui, bien sûr, varie d'un pays à l'autre. Autrement dit, la longueur de la carrière varie avec l'âge légal de la retraite : 40 ans pour la retraite à l'âge de 60 ans, 45 ans pour la retraite à 65 ans, etc. Les résultats pouvant être sensibles à l'hypothèse de durée de la carrière, on présente aussi des calculs pour des travailleurs qui entrent en activité à 25 ans et par conséquent partent à la retraite avec cinq années de moins que la carrière complète.

## Couverture

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

Sont inclus également les systèmes à couverture quasi universelle, à condition qu'ils couvrent au moins 90 % des salariés. Ceci s'applique à des régimes tels que les plans professionnels au Danemark, aux Pays-Bas et en Suède. Dans un nombre croissant de pays de l'OCDE, les plans de pension professionnels à participation volontaire assurent une large couverture : ils jouent un rôle important dans l'apport de revenus à la retraite. Pour ces pays, on trouvera dans le chapitre spécifique consacré aux pensions privées une deuxième série de résultats qui tiennent compte des régimes de pension volontaires.

Les prestations sous condition de ressources auxquelles les retraités peuvent avoir droit sont aussi modélisées. Elles peuvent être soumises à des conditions qui prennent en compte aussi bien le patrimoine que les revenus, ou les seuls revenus, ou exclusivement les revenus de retraite. Les calculs supposent que tous les retraités qui y ont droit perçoivent ces prestations. Lorsque les conditions de ressources englobent également le patrimoine, elles sont considérées comme contraignantes. On suppose que la totalité du revenu durant la retraite provient du régime de retraite obligatoire (ou des régimes de retraite volontaires dans les pays pour lesquels ils sont modélisés).

Les droits à pension sont comparés pour des salariés gagnant entre 0.5 fois et deux fois la moyenne à l'échelle de l'ensemble de l'économie. Cette fourchette permet d'examiner aussi bien les pensions futures des travailleurs les plus pauvres que celles des plus riches.

## Variables économiques

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

Les hypothèses de base sont :

- Croissance des salaires réels : 2 % par an (étant donné la hausse des prix, cela implique une hausse nominale des salaires de 4.55 %) ;
- Rémunérations individuelles : supposées croître comme le salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Cela signifie que l'individu est supposé rester au même point de la distribution des revenus, et gagner le même pourcentage du salaire moyen durant toutes les années de sa vie professionnelle ;
- Hausse des prix : 2.5 % par an ;
- Taux de rendement réel compte tenu des charges administratives sur les retraites en capitalisation, à cotisations définies : 3.5 % par an ;

- Taux d'actualisation (pour calculs actuariels) : 2 % par an (pour plus de détails sur le taux d'actualisation, voir Queisser et Whitehouse, 2006) ;
- Taux de mortalité : la modélisation de base utilise des projections par pays (faites en 2002) de la base de données démographiques Nations unies/Banque mondiale pour l'année 2040 ;
- Distribution des salaires : les indicateurs composites utilisent la moyenne OCDE de la distribution des salaires (basée sur 18 pays) et les données spécifiques par pays lorsqu'elles sont disponibles.

Tout changement à ces hypothèses de base aura évidemment une incidence sur les droits à pension qui en résultent. C'est pourquoi les indicateurs sont également présentés pour diverses hypothèses concernant le taux de rendement des régimes à cotisations définies. L'impact des variations de la hausse des salaires à l'échelle de l'économie, et pour une hausse du salaire individuel plus rapide ou plus lente que la moyenne, a été exposé dans la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Le taux de rendement réel sur les pensions à cotisations définies est supposé être net de charges administratives. En pratique, cette hypothèse peut masquer d'authentiques différences de frais administratifs d'un pays à l'autre (voir l'analyse dans Whitehouse, 2000 et 2001).

Pour le versement des prestations de retraite, les calculs supposent que : à la retraite, les prestations du régime à cotisations définies sont perçues sous la forme d'une rente indexée sur les prix à un taux actuariellement juste, calculé à partir des tables de mortalité. De même, le taux de rente virtuel des régimes de comptes notionnels est (la plupart du temps) calculé à partir des tables de mortalité en utilisant les règles d'indexation et les hypothèses d'actualisation employées par chaque pays.

## Impôts et cotisations de sécurité sociale

Les informations relatives aux impôts et cotisations de sécurité sociale utilisées pour calculer les indicateurs nets pour 2002 ont été données dans les chapitres par pays de la première édition des *Pensions dans les pays de l'OCDE* (OCDE, 2005). Les règles et paramètres applicables ont été actualisés à 2004 mais ne sont pas repris dans le présent volume faute de place (pour plus d'informations, voir Fujisawa et Whitehouse, à paraître en 2007).

La modélisation suppose que la fiscalité et les cotisations sociales demeurent inchangés à l'avenir. Ce qui signifie implicitement que les paramètres de « valeur », tels que les abattements fiscaux ou les plafonds de cotisation, sont ajustés chaque année en fonction du salaire moyen, tandis que les paramètres de « taux », tels que le barème de l'IRPP et les taux de cotisation de sécurité sociale restent inchangés. Les dispositions générales et le régime fiscal applicable aux travailleurs pour 2004 figurent dans le rapport de l'OCDE *Les impôts sur les salaires* (OCDE, 2006). Les conventions utilisées dans ce rapport, par exemple les versements à considérer comme des impôts, sont reprises ici.

## Salaires moyens

À partir de la présente édition, *Les pensions dans les pays de l'OCDE* adoptent une mesure nouvelle et plus complète du salaire moyen, celui du « travailleur moyen », notion plus large que l'« ouvrier moyen ». Ce nouveau concept, qui a été introduit dans *Les impôts sur les salaires* (OCDE, 2006), a également été repris dans *Prestations et salaires* (OCDE, 2007).

L'idée est que, compte tenu du déclin régulier de l'emploi manuel dans l'industrie manufacturière observé dans la plupart des pays de l'OCDE, un ouvrier moyen n'est plus

représentatif du « contribuable type ». La nouvelle assiette de calcul du salaire moyen englobe davantage de secteurs économiques et se réfère à la fois aux travailleurs manuels et non manuels. Le concept et la définition du salaire, cependant, reste la même : salaire brut du travailleur moyen, mesuré avant toute déduction, mais en incluant les heures supplémentaires et autres suppléments monétaires versés aux salariés.

Le tableau 0.1 donne les niveaux du salaire moyen selon l'ancienne et la nouvelle définition pour l'année 2004. Seuls trois pays (Corée, Irlande et Turquie) ne sont pas encore en mesure de fournir des données selon la nouvelle définition, de sorte que la modélisation est basée sur l'ancienne mesure du salaire de l'ouvrier moyen.

**Tableau 0.1. Mesures du salaire moyen dans l'OCDE, 2004**

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

	Mesures OCDE du salaire moyen				Taux de change avec le dollar des États-Unis (USD)	
	Ancienne – ouvrier moyen Monnaie nationale	Nouvelle – travailleur moyen Monnaie nationale	Nouvelle – USD, prix du marché	Nouvelle – USD, PPA	Prix du marché	PPA
Australie	52 777	48 827	35 922	35 917	1.36	1.36
Autriche	24 946	32 872	40 842	37 872	0.80	0.868
Belgique	32 281	35 578	44 205	41 151	0.80	0.865
Canada	40 912	38 945	29 933	31 269	1.30	1.25
République tchèque	213 573	209 489	8 153	14 936	25.69	14.03
Danemark	323 900	316 500	52 860	37 684	5.99	8.40
Finlande	29 152	31 539	39 186	32 372	0.80	0.974
France	23 087	29 549	36 713	32 199	0.80	0.918
Allemagne	34 088	41 046	50 998	45 898	0.80	0.894
Grèce	12 525	17 360	21 569	24 996	0.80	0.695
Hongrie	1 262 712	1 697 268	8 377	13 682	202.61	124.05
Islande	2 849 554	2 770 000	39 463	29 461	70.19	94.02
Irlande	30 170	n.d.	37 485	30 321	0.80	1.00
Italie	23 044	22 053	27 400	25 628	0.80	0.861
Japon	4 223 100	4 943 208	45 708	37 139	108.15	133
Corée	27 356 688	n.d.	23 888	34 974	1 145.20	782
Luxembourg	32 586	39 171	48 668	42 649	0.80	0.918
Mexique	66 432	76 332	6 767	10 446	11.28	7.31
Pays-Bas	32 457	37 026	46 003	41 300	0.80	0.897
Nouvelle-Zélande	41 778	39 428	26 129	26 793	1.51	1.47
Norvège	314 523	366 161	54 332	41 005	6.74	8.93
Pologne	26 745	29 263	8 015	15 858	3.65	1.85
Portugal	9 372	12 969	16 113	18 344	0.80	0.707
République slovaque	190 000	200 722	6 228	11 679	32.23	17.19
Espagne	17 913	19 828	24 635	26 215	0.80	0.756
Suède	251 282	300 814	40 949	32 773	7.35	9.18
Suisse	64 419	70 649	56 849	40 900	1.24	1.73
Turquie	13 959	n.d.	9 789	16 788	1.43	0.831
Royaume-Uni	20 560	27 150	49 747	43 881	0.55	0.619
États-Unis	34 033	30 355	30 355	30 355	1.00	1.00

n.d. : non disponible.

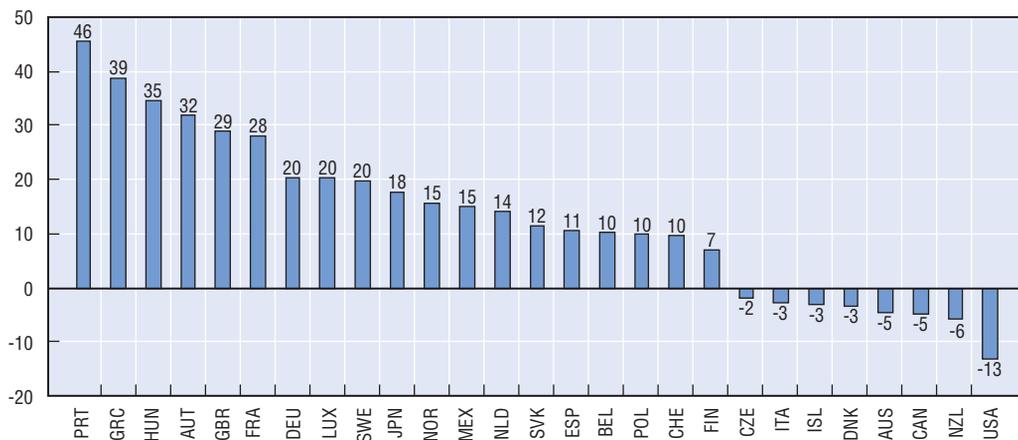
PPA : Parité de pouvoir d'achat.

Note : Les valeurs monétaires pour la Turquie sont divisées par un million. Le salaire moyen selon le nouveau concept du travailleur moyen n'est pas disponible pour la Corée, l'Irlande et la Turquie.

Source : OCDE (2006), p. 13; et *Principaux indicateurs économiques de l'OCDE*.

L'effet de l'élargissement du concept de salaire moyen est très différent selon les pays de l'OCDE. Dans 19 des 27 pays pour lesquels on dispose de nouvelles données sur la base du travailleur moyen, le salaire moyen mesuré est *supérieur* au salaire moyen basé sur le concept d'ouvrier moyen, mais l'ampleur de la différence est très variable (voir graphique 0.1). Dans six pays (Autriche, France, Grèce, Hongrie, Portugal et Royaume-Uni), le changement de définition accroît le salaire moyen mesuré de 30 % ou davantage. Pour trois autres (Allemagne, Luxembourg et Suède), l'augmentation est de 20 %. On observe au contraire une baisse sensible aux États-Unis (13 %) et des réductions moins marquées (environ 5 %, voire moins) dans sept autres pays\*.

Graphique 0.1. **Différence en pourcentage entre le salaire du travailleur moyen et l'ancien salaire de l'ouvrier moyen, 2004**



Source : OCDE (2006), p. 13.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/886456570455>

## Démographie et espérance de vie

Le tableau 0.2 présente l'espérance de vie totale par pays, séparément pour les hommes et pour les femmes, sous condition de survie jusqu'à 65 ans. Étant donné que les droits à pension sont projetés dans le futur, les calculs utilisent les projections à 2040 de la base de données démographique Nations unies/Banque mondiale. Les travailleurs entrés sur le marché du travail en 2004 partiront à la retraite entre 2044 et 2051; malheureusement, on ne dispose de projections des taux de mortalité que pour 2040 et 2075.

On suppose que les citoyens des États membres de l'OCDE les moins riches ont une espérance de vie plus faible que leurs homologues des économies plus riches. En Hongrie, au Mexique, en Pologne, en République slovaque et en Turquie, l'espérance de vie totale à 65 ans est inférieure de 1½ à 3 ans à la moyenne de l'OCDE. L'Islande, le Japon et la Suisse ont une espérance de vie nettement plus longue que la moyenne OCDE aujourd'hui et, selon les projections, seront toujours en tête en 2040. Les autres pays sont groupés autour de la moyenne OCDE.

\* Les pays se sont efforcés de fournir des chiffres basés sur le nouveau concept de salaire moyen. Cependant comme chaque fois que l'on introduit une nouvelle série, des problèmes de mise au point se posent et il faut concilier différentes interprétations et directives. Il est possible, par exemple, que les données des États-Unis excluent certains groupes qui sont inclus dans les estimations du salaire moyen dans d'autres pays, ce qui peut expliquer en partie le niveau étonnamment bas de l'estimation du salaire moyen aux États-Unis. Cette question est à l'étude et une actualisation de la série sera mise en ligne sur le site de l'OCDE dès qu'elle sera disponible.

Tableau 0.2. **Espérance de vie totale à 65 ans, taux de mortalité projetés à l'horizon 2040**

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

Note : Ces projections sont basées sur les données des recensements nationaux récents. Les hypothèses de changements futurs des taux de mortalité varient selon les pays, mais utilisent une méthodologie cohérente. Les taux de mortalité qui en résultent peuvent différer des projections nationales du fait des différences d'hypothèses.

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

## Bibliographie

- Dang, T.T., P. Antolín et H. Oxley (2001), « Fiscal Implications of Ageing: Projections of Age-Related Spending », Document de travail n° 305, Département des affaires économiques, OCDE, Paris.
- Disney, R.F. et E.R. Whitehouse (2001), « Cross-Country Comparisons of Pensioners' Incomes », Report Series n° 142, Department for Work and Pensions, Londres.
- Förster, M. et M. Mira d'Ercole (2005), « Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 22, OCDE, Paris.
- Fujisawa, R. et E.R. Whitehouse (2007), « The Role of the Tax System in Old-Age Support: Cross-Country Evidence », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2005), *Les pensions dans les pays de l'OCDE : Panorama des politiques publiques*, Paris.
- OCDE (2006), *Les impôts sur les salaires*, Paris.
- OCDE (2007), *Prestations et salaires*, Paris.
- Queisser, M. et E.R. Whitehouse (2006), « Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design », Documents de travail sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations, n° 40, OCDE, Paris.
- Union européenne, Comité de politique économique (2006), « The Impact of Ageing on Public Expenditure: Projections for the EU-25 Member States on Pensions, Health Care, Long-Term Care, Education and Unemployment Transfers (2004-2050) », *European Economy, Special Reports* n° 1/2006.
- Whitehouse, E.R. (2000), « Administrative Charges for Funded Pensions: Measurement Concepts, International Comparison and Assessment », *Journal of Applied Social Science Studies*, vol. 120, n° 3, pp. 311-361.
- Whitehouse, E.R. (2001), « Administrative Charges for Funded Pensions: Comparison and Assessment of 13 Countries », *Private Pension Systems: Administrative Costs and Reforms, Private Pensions Series*, vol. 3, OCDE, Paris.
- Whitehouse, E.R. (2006), *Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*, Banque mondiale, Washington, DC.

## Table des matières

<b>Éditorial – La réforme des retraites : une entreprise inachevée</b> .....	6
<b>Résumé</b> .....	8
<b>Structure du rapport et méthodologie</b> .....	11

### Partie I

#### Comparaison des politiques des pays de l'OCDE en matière de pension

<b>Récapitulation de la fourniture de revenus de retraite</b> .....	21
<b>Principales caractéristiques de la conception des régimes de pension</b> .....	24
<b>Indicateurs de revenu de la retraite</b> .....	33
Taux bruts de remplacement du revenu.....	34
Taux nets de remplacement du revenu.....	36
Taux bruts de remplacement du revenu avec entrée dans le régime à 25 ans.....	38
Taux bruts de remplacement du revenu avec différents taux de rendement des investissements.....	40
Patrimoine retraite brut.....	42
Patrimoine retraite net.....	44
Progressivité de la formule de calcul des droits à pension.....	46
Lien entre les retraites et la rémunération.....	48
Moyenne pondérée des niveaux de pension et patrimoine retraite.....	50
Structure de la prestation globale de retraite.....	52
Bibliographie.....	54

### Partie II

#### Les réformes des retraites et les pensions privées

<b>1. Dix ans de réformes des retraites : leur impact sur les prestations futures</b> .....	57
1.1. Aperçu des réformes des retraites dans les pays de l'OCDE.....	57
1.2. Impact des réformes des retraites dans un certain nombre de pays de l'OCDE.....	68
1.3. Conclusions.....	78
Notes.....	80
<b>2. L'apport des pensions privées aux revenus futurs de la retraite</b> .....	81
2.1. Champ couvert par les retraites privées.....	81
2.2. Types de retraites privées volontaires.....	84
2.3. Les taux de remplacement obligatoires et le déficit d'épargne-retraite.....	86
2.4. Taux de remplacement obligatoires et couverture des retraites privées.....	87
2.5. Comblement du déficit d'épargne-retraite.....	88
2.6. Densité de cotisation et déficit d'épargne-retraite.....	90
2.7. Taux de rendement réels de l'investissement et déficit d'épargne-retraite.....	91
2.8. Taux de remplacement bruts indicatifs compte tenu des pensions volontaires.....	92
2.9. Conclusions et évolutions futures.....	94

Notes .....	95
Annexe. Taux de remplacement bruts, y compris les régimes professionnels à prestations définies .....	96
Bibliographie .....	98

## Partie III

## Études par pays

<b>Introduction</b> .....	103
<b>Allemagne</b> .....	105
<b>Australie</b> .....	109
<b>Autriche</b> .....	112
<b>Belgique</b> .....	115
<b>Canada</b> .....	118
<b>Corée</b> .....	121
<b>Danemark</b> .....	124
<b>Espagne</b> .....	128
<b>États-Unis</b> .....	131
<b>Finlande</b> .....	134
<b>France</b> .....	139
<b>Grèce</b> .....	144
<b>Hongrie</b> .....	148
<b>Irlande</b> .....	152
<b>Islande</b> .....	155
<b>Italie</b> .....	158
<b>Japon</b> .....	163
<b>Luxembourg</b> .....	167
<b>Mexique</b> .....	170
<b>Norvège</b> .....	173
<b>Nouvelle-Zélande</b> .....	177
<b>Pays-Bas</b> .....	180
<b>Pologne</b> .....	183
<b>Portugal</b> .....	187
<b>République slovaque</b> .....	192
<b>République tchèque</b> .....	196
<b>Royaume-Uni</b> .....	199
<b>Suède</b> .....	204
<b>Suisse</b> .....	210
<b>Turquie</b> .....	214

## Ce livre contient des...



**StatLinks** 

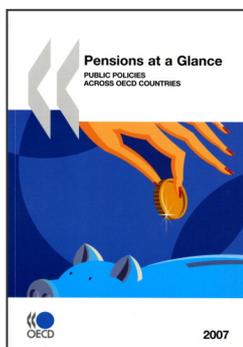
**Accédez aux fichiers Excel®  
à partir des livres imprimés !**

En bas à droite des tableaux ou graphiques de cet ouvrage, vous trouverez des *StatLinks*.

Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par : <http://dx.doi.org>.

Si vous lisez la version PDF de l'ouvrage, et que votre ordinateur est connecté à Internet, il vous suffit de cliquer sur le lien.

Les *StatLinks* sont de plus en plus répandus dans les publications de l'OCDE.



Extrait de :  
**Pensions at a Glance 2007**  
Public Policies across OECD Countries

Accéder à cette publication :  
[https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2007-en](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2007-en)

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

OCDE (2007), « Japon », dans *Pensions at a Glance 2007 : Public Policies across OECD Countries*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: [https://doi.org/10.1787/pension\\_glance-2007-20-fr](https://doi.org/10.1787/pension_glance-2007-20-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).