

Chapitre 1

Réformes récentes des retraites

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

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

1.1. Introduction

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

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

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

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

Dans les pays où les taux des cotisations de retraite sont faibles, une baisse des salaires nets pourrait être acceptable aux yeux des salariés si elle était de nature à préserver ou à augmenter les revenus des retraités à l'avenir³. En revanche, le fait de réduire les prestations et de limiter l'indexation compromet l'adéquation des retraites, en particulier dans les pays où les perspectives sont peu encourageantes quant aux revenus des retraités. Dans ce contexte, repousser l'âge de la retraite peut être bénéfique pour tous : cela fait grimper le taux d'activité des seniors et contribue à sauvegarder le niveau des retraites, du moins pour ceux qui peuvent effectivement travailler plus longtemps.

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

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

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

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

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

Principaux résultats

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

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

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

1.2. Contexte général

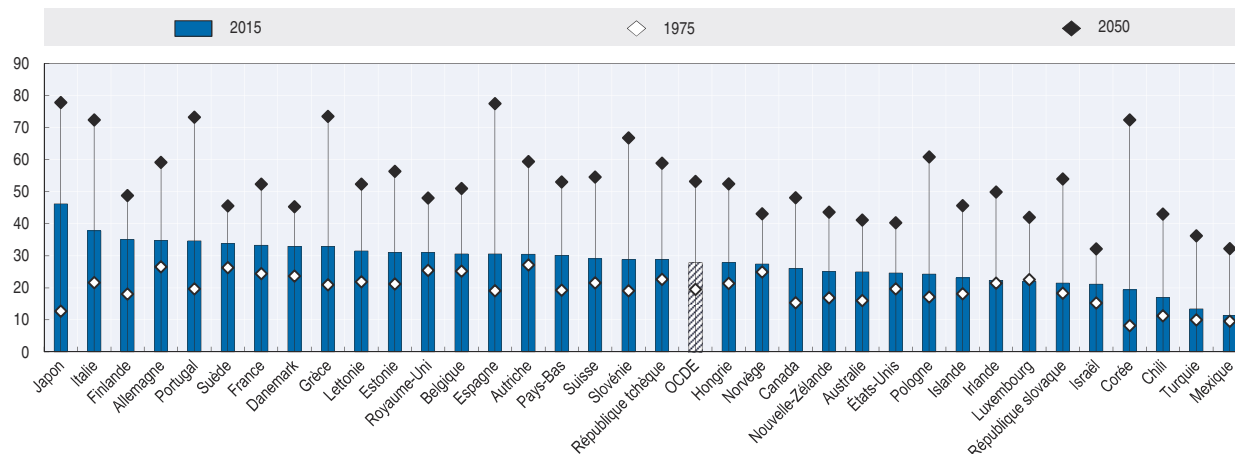
La diminution des taux de remplacement et l'augmentation des dépenses de retraite s'expliquent notamment par une longévité accrue. L'espérance de vie à l'âge de 60 ans a grimpé de 18.0 à 23.4 ans dans les pays de l'OCDE depuis 1970, les gains s'échelonnant de 1.5 an en Lettonie à 8.7 ans en Corée. D'ici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

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

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

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

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



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

Source : Nations Unies, *World Population Prospects: The 2017 Revision*.

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

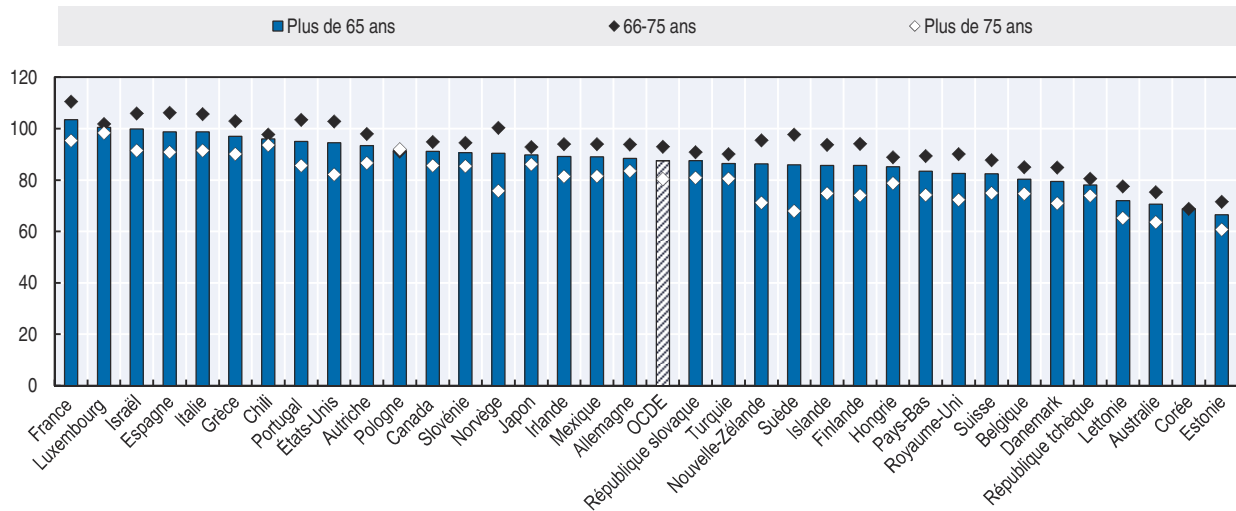
renouvellement de la population (soit légèrement au-dessus de 2.0 naissances par femme dans les pays développés), même si le point le plus bas semble avoir été atteint au début du siècle, aux alentours de 1.6 en moyenne dans les pays de l'OCDE (indicateur 5.1). Deuxièmement, l'espérance de vie continue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

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

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

Graphique 1.2. Revenus moyens des personnes âgées

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



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

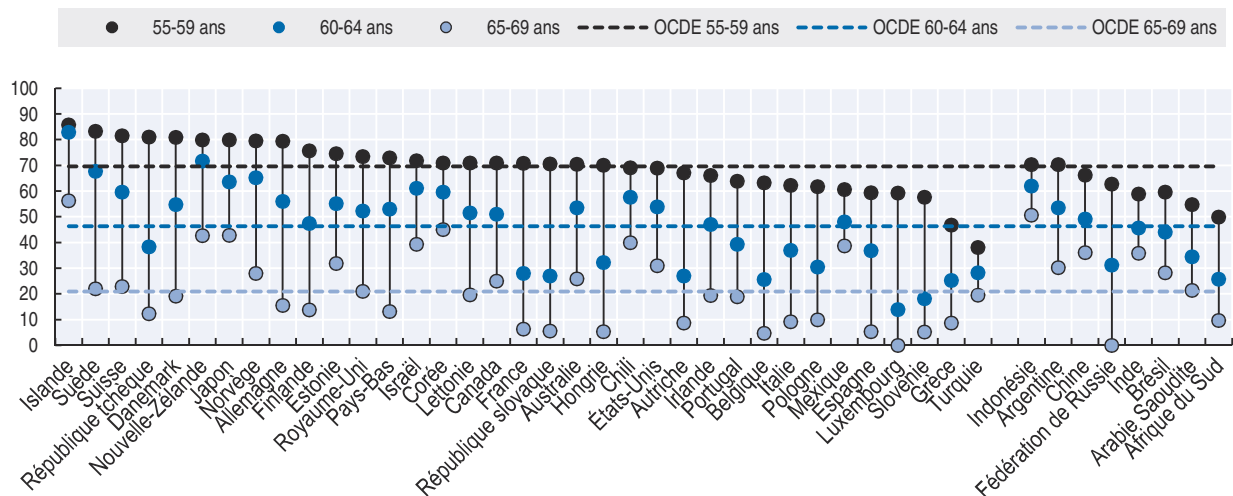
Source : Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus.

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

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

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

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



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

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

1.3. Réformes récentes des systèmes de retraite

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

Âge de la retraite

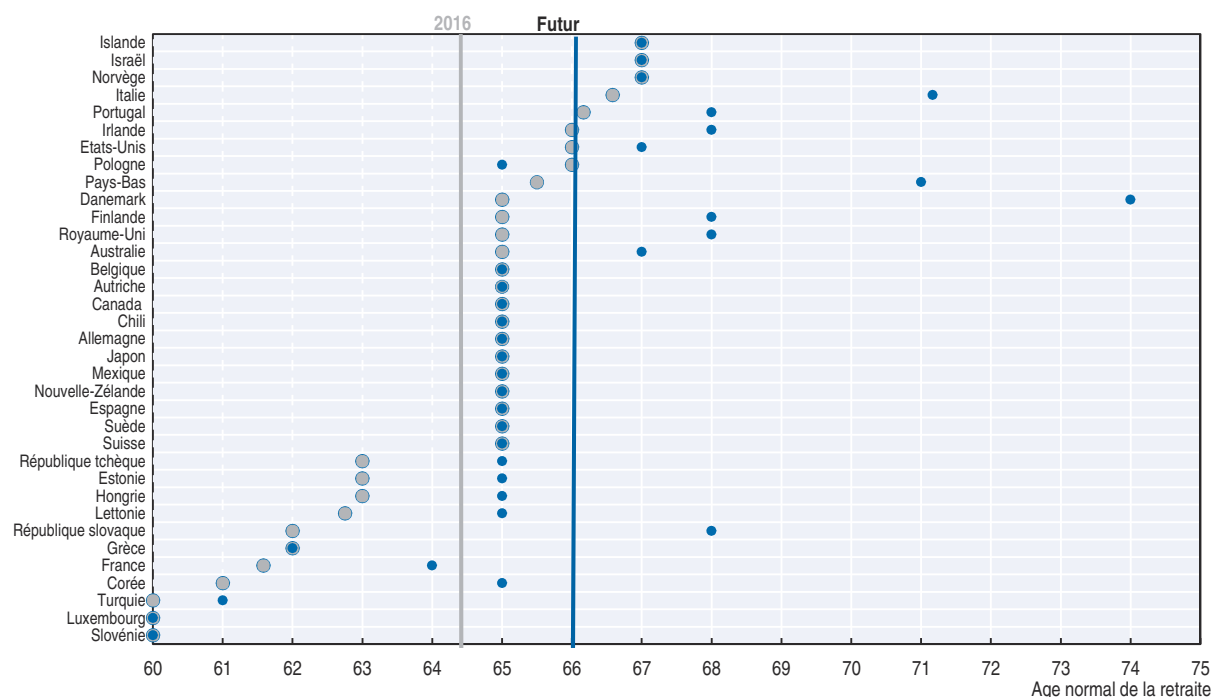
Nombreux sont les pays à relever l'âge de la retraite, ce qui peut à la fois renforcer la viabilité financière et – si cela se traduit par une augmentation de l'âge effectif de la retraite – de l'adéquation des retraites. Repousser l'âge de la retraite dans un système à prestations définies tend à améliorer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

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

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


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

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



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

Source : Indicateur 3.10.

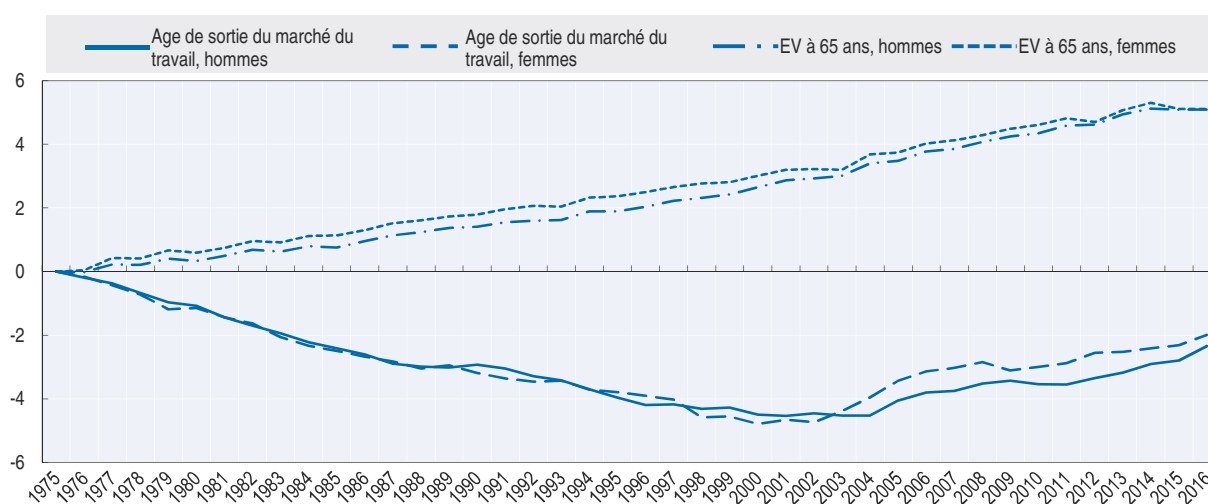
StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933633223>

L'augmentation de l'âge de la retraite observée ces dernières décennies a contribué à renforcer l'emploi des seniors. Bien qu'il continue de chuter fortement avec l'âge au-delà de 50 ans, le taux d'emploi des 55-64 ans a considérablement progressé ces vingt dernières années dans la plupart des pays de l'OCDE, passant ainsi en moyenne de 44 % en 2000 à 58 % en 2016 (indicateur 5.7). Il a grimpé de plus de 20 points en Autriche, en Estonie, en Israël, en Italie et en République tchèque, et de plus de 25 points en Allemagne, en Hongrie, en Lettonie, aux Pays-Bas et en République slovaque. Même pendant la crise économique mondiale, durant laquelle les résultats étaient médiocres au total sur le plan de l'emploi, le taux d'emploi a continué de croître pour les groupes les plus âgés⁵.

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


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

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

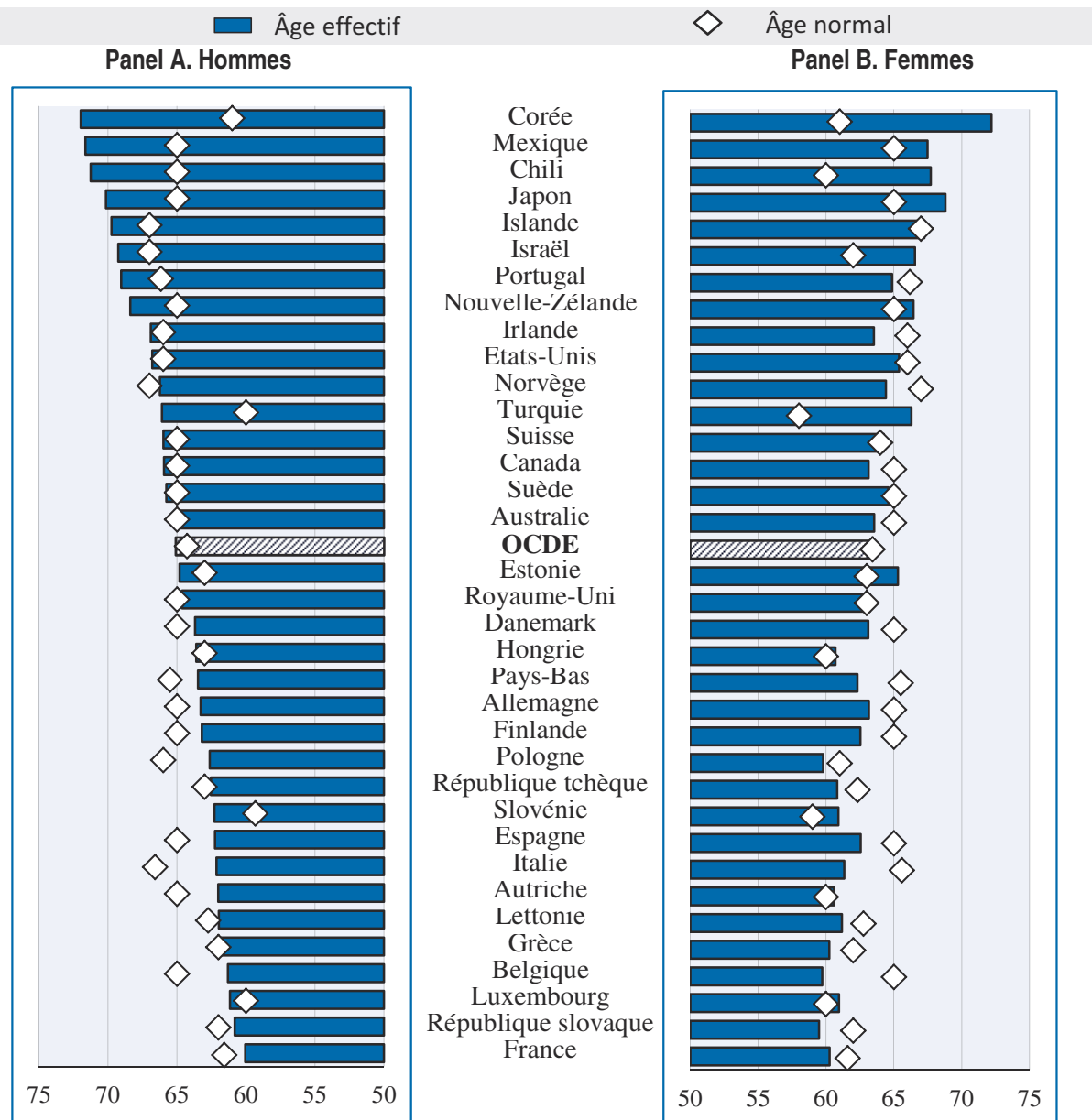


Note : Le renversement de tendance qui a entraîné une augmentation de l'âge effectif de sortie du marché du travail entre le début des années 2000 et aujourd'hui s'observe dans la plupart des pays, à quelques exceptions près. L'âge effectif de sortie du marché du travail était en réalité plus élevé en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


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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans plusieurs pays, le niveau des prestations est lié à des facteurs qui influent sur le total des dépenses de retraite ou des cotisations. Premièrement, tous les régimes à cotisations définies par capitalisation indexent automatiquement le niveau des prestations sur l'évolution de la longévité à travers le coût des rentes. Deuxièmement, une élévation de l'espérance de vie réduit automatiquement le niveau des pensions nouvellement accordées dans les pays dotés de systèmes de comptes notionnels à cotisations définies, comme l'Italie, la Lettonie, la Norvège, la Pologne et la Suède. Troisièmement, l'Espagne, la Finlande et le Japon (coefficient de viabilité) ont introduit des mécanismes similaires dans leurs régimes à prestations définies. Quatrièmement, l'Italie, la Lettonie et la Pologne vont plus loin, et revalorisent les comptes notionnels en fonction du taux de croissance de la masse salariale ou du PIB⁶. Cinquièmement, en Allemagne, au Japon, au Portugal et en Suède, il existe une indexation automatique des retraites sur l'évolution du nombre de travailleurs par retraité ou sur l'équilibre financier du régime par répartition. La totalité des retraités, et pas seulement ceux qui viennent de prendre leur retraite, n'a été touchée par cette indexation des prestations de retraite qu'en Allemagne, au Japon et en Espagne.

Les règles d'indexation ont été modifiées uniquement en France et au Japon. En France, la revalorisation des retraites professionnelles s'applique nettement plus tard dans l'année et la période de sous-indexation a été prolongée pendant deux années supplémentaires⁷. Au Japon, à partir d'avril 2018, les périodes de déflation seront prises en compte dans les règles d'indexation, mais toute réduction des prestations non effectuée en raison d'un environnement déflationniste sera reportée aux exercices budgétaires suivants, durant lesquels la réduction non réalisée pourra être appliquée lorsque les prix à la consommation augmenteront. De plus, la République slovaque a choisi en 2017 d'ajuster provisoirement l'indexation des retraites de 2 % au lieu d'appliquer la formule d'indexation initiale, qui aurait abouti à une hausse de 0.3 % seulement.

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

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

De nombreux pays ont modifié les taux de cotisation, mais les mesures varient fortement. Israël a relevé le taux de cotisation minimum pour les employeurs comme pour les employés, la Hongrie a diminué les cotisations de sécurité sociale pour les employeurs, la Finlande a réduit le taux pour les employeurs mais l'a augmenté pour les employés, et le Canada a majoré ce taux pour les employeurs et pour les employés afin de financer la hausse des prestations liées à la rémunération. En Australie, le plafond des cotisations annuelles a été abaissé⁸. La Grèce a relevé le taux de cotisation pour les travailleurs indépendants, tandis que la Lettonie l'a modifié et a supprimé le plafond de cotisation pour les régimes à cotisations définies par capitalisation. En République slovaque, le plafond applicable au salaire pour le versement des cotisations de retraite est passé de cinq à sept fois le salaire moyen en janvier 2017.

Les règles fiscales ont été modifiées dans sept pays : l'Allemagne, l'Australie, le Canada, la France, l'Irlande, Israël et la Lettonie. L'Australie en particulier s'est activement employée à ajuster les incitations fiscales. Elle a plafonné à 1.6 million AUD la somme pouvant être transférée à partir des fonds de pension (dits *Superannuation*) pendant la phase de retraite, généralement exonérée d'impôt, abaissé le seuil annuel des revenus au-delà duquel les contribuables acquittent un impôt supplémentaire de 15 % sur les cotisations, prolongé les exonérations fiscales pendant la phase de retraite et modifié l'imposition des revenus pour les personnes qui effectuent la transition vers un régime de retraite. Le Canada a introduit une déduction fiscale pour les cotisations supplémentaires réalisées dans le cadre des mesures exposées précédemment, tandis que la France a abaissé les cotisations versées par les employeurs dans le cadre des plans facultatifs à cotisations définies. L'Allemagne a renforcé les incitations fiscales pour les employeurs de salariés peu rémunérés qui cotisent à des plans de retraite professionnels : 30 % des cotisations supplémentaires versées (à concurrence de 240 EUR et de 480 EUR par an) peuvent être déduits des impôts sur les salaires⁹. L'Irlande a supprimé la taxe sur les retraites introduite pendant la crise financière, et Israël a réduit les avantages fiscaux pour les hauts revenus. La Lettonie a accru la part non imposable des pensions de retraite (en la portant de 235 EUR par mois en 2017 à 300 EUR en 2020), étendu la couverture retraite privée des travailleurs indépendants et réformé l'impôt de solidarité. Avant la réforme, cet impôt s'appliquait aux salaires supérieurs au plafond de cotisation de la sécurité sociale ; désormais, il financera aussi en partie les retraites privées et la santé.

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

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

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

Taux de remplacement

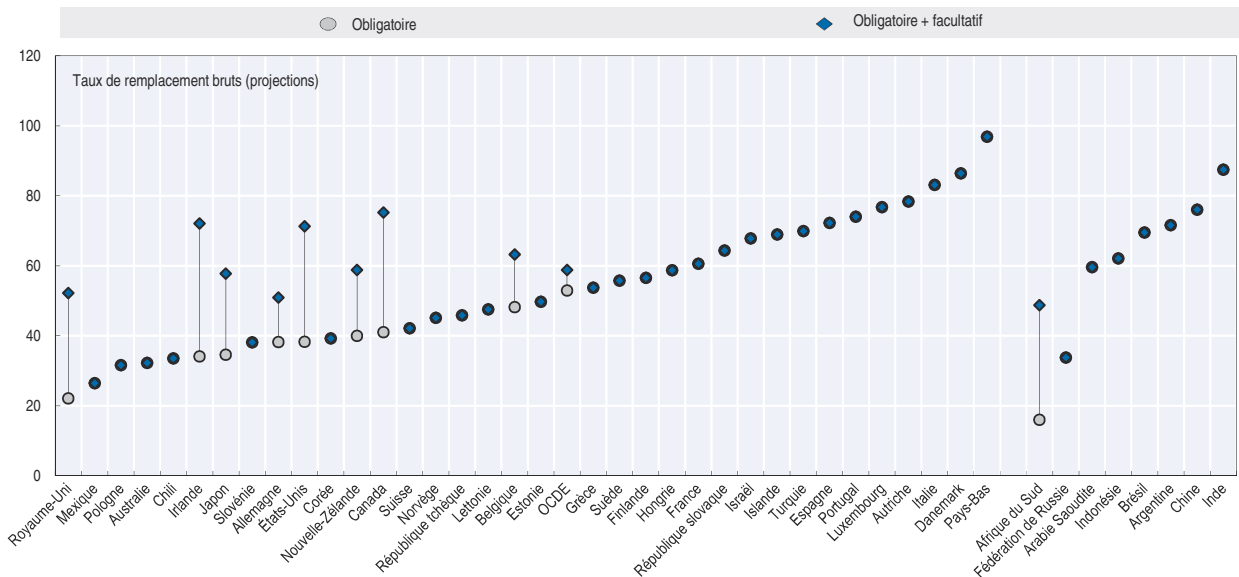
Le taux de remplacement est l'un des indicateurs de l'adéquation des revenus des retraités (on trouvera une présentation complète de l'ensemble des indicateurs des droits à retraite établi par l'OCDE ainsi que les hypothèses sous-tendant leur estimation au chapitre 4). Le taux de remplacement correspond au rapport entre les droits à retraite et le salaire moyen perçu sur l'ensemble de la carrière. Si l'on part de l'hypothèse que le salaire individuel augmente parallèlement au salaire moyen, le salaire moyen perçu sur l'ensemble de la carrière est égal au dernier salaire pour les travailleurs ayant accompli une retraite complète¹⁰. Les taux de remplacement théoriques futurs sont calculés en supposant que les travailleurs effectuent une carrière complète en ayant commencé en 2016 à l'âge de 20 ans jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge normal de la retraite dans le pays concerné (scénario de référence). Cet âge normal de la retraite se définit comme l'âge auquel les actifs peuvent percevoir l'intégralité des prestations qui leur sont dues (c'est-à-dire sans réduction actuarielle ou pénalité).

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

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

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

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

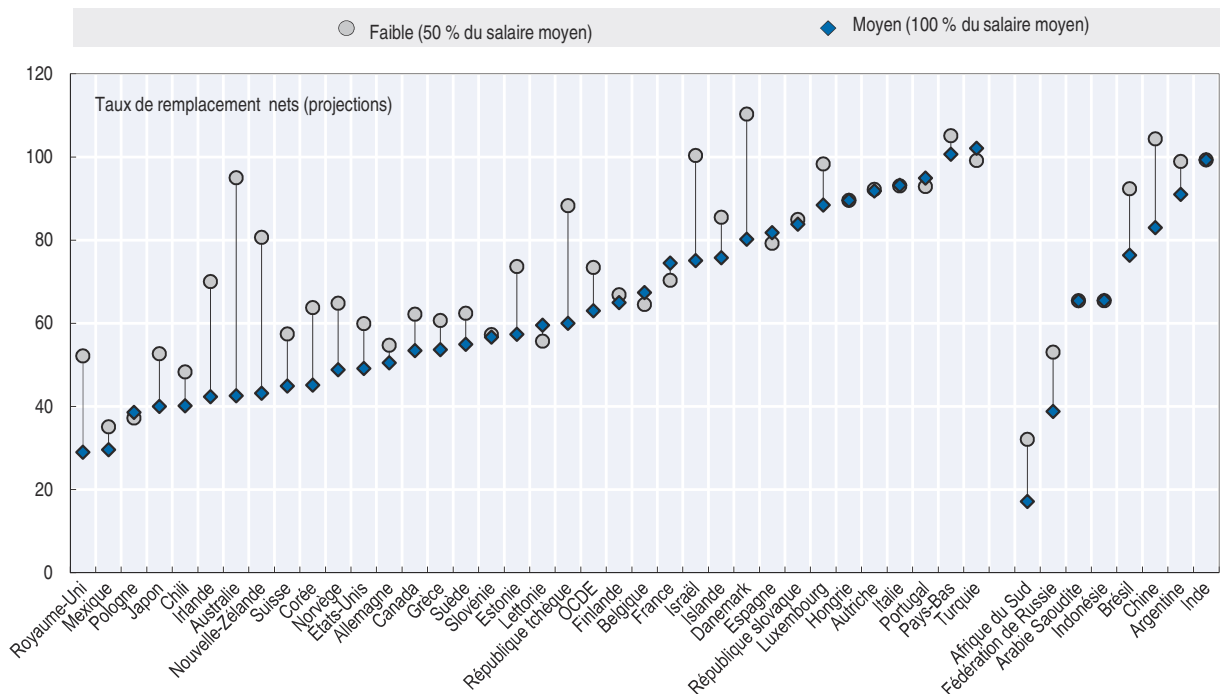


Source : Calculs de l'OCDE basés sur le modèle de retraite. Voir le chapitre 4 pour plus de détails.

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

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

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



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

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

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

1.4. Conclusion

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

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

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

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

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

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

Notes

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

10. On suppose pour ce faire que les gains passés sont revalorisés en fonction de la croissance du salaire moyen et que les travailleurs restent au même point dans la distribution des revenus tout au long de leur carrière.
11. Les conditions d'ouverture des droits sont les suivantes : le salarié doit avoir cotisé pendant 15 ans au moins et avoir atteint l'âge légal de la retraite (soit 56 ans à l'heure actuelle, 65 ans par la suite). Si la période de cotisation est inférieure à 15 ans, la sortie se fait en capital.

Références

- Bertoni, M. et G. Brunello (2017), « Does Delayed Retirement Affect Youth Employment? Evidence from Italian Local Labour Markets », *Document de réflexion*, n° 10733, IZA.
- Boeri, T., P. Garibaldi et E.R. Moen (2016), « A Clash of Generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth », *Document de réflexion*, n° 11422, CEPR.
- Commission européenne (2015), *Pension Adequacy Report, Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU*, Vol. I, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Fall, F. et D. Bloch (2014), « Overcoming Vulnerabilities of Pension Systems », *Documents de travail du Département des affaires économiques de l'OCDE*, n° 1133, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jz1591prxth-en>.
- OCDE (2017), *Preventing Ageing Unequally*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279087-en>.
- OCDE (2015), *Panorama des pensions 2015 : les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-fr.

Bases de données

- Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=IDD>.
- Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196>.

ANNEXE 1.A1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Extrait de :

Pensions at a Glance 2017

OECD and G20 Indicators

Accéder à cette publication :

https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2018), « Réformes récentes des retraites », dans *Pensions at a Glance 2017 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2018-4-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. 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 ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) contact@cfcopies.com.