


Suède

Suède : le système de retraite en 2014

Le système national de retraite est composé d'un régime par répartition reposant sur des comptes notionnels et d'un régime obligatoire par capitalisation à cotisations définies, avec un complément de retraite à prestations définies soumis à conditions de revenu. Les régimes de retraite professionnels, qui comprennent des éléments à prestations définies et des éléments à cotisations définies, couvrent une grande partie des salariés.

Indicateurs essentiels : Suède

| | | Suède | OCDE |
|---|-----------------------|---------|---------|
| Salaire du travailleur moyen | SEK | 407 974 | 312 251 |
| | USD | 52 272 | 40 007 |
| Dépenses publiques au titre des retraites | En % du PIB | 7.4 | 7.9 |
| Espérance de vie | À la naissance | 81.7 | 80.0 |
| | À 65 ans | 19.9 | 19.3 |
| Population de plus de 65 ans | En % de la population | 20.0 | 16.2 |

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933329042>

Conditions d'ouverture des droits

Les pensions nationales liées à la rémunération peuvent être liquidées à partir de 61 ans. Le droit à une retraite garantie est acquis après trois années de résidence et la liquidation de ce droit est possible à partir de 65 ans. La retraite garantie maximum est acquise après 40 années de résidence et des durées plus courtes offrent des prestations réduites au *pro rata*.

Calcul des prestations

Des cotisations, égales à 18.5 % de la rémunération ouvrant droit à pension, sont créditées puis revalorisées selon une moyenne mobile sur trois ans du salaire moyen à l'échelle nationale. La rémunération ouvrant droit à pension se définit comme le salaire diminué de la part salariale des cotisations au régime de retraite (c'est-à-dire au système de comptes notionnels comme au système à cotisations définies), laquelle s'élève à 7 % du salaire brut, soit un taux de cotisation effectif sur le salaire brut de 17.21 %, dont 14.88 % sont affectés au système de comptes notionnels et 2.33 % aux régimes par capitalisation à cotisations définies. Les cotisations ne sont prélevées que lorsque la rémunération annuelle dépasse un certain plancher, fixé à 18 824 SEK en 2015, ce qui représente un peu moins de 5 % du salaire moyen, mais sont dues sur l'intégralité de la rémunération pour toutes les personnes percevant un salaire supérieur à ce plancher. La rémunération servant de base au calcul des prestations est plafonnée à 435 750 SEK en 2015, soit un plafond effectif en termes de salaire brut de 468 867 SEK en 2015 (légèrement inférieur à 115 % du salaire moyen). L'assiette des cotisations patronales est également soumise à ce plafond. Une taxe supplémentaire est due au-delà de ce plafond jusqu'à 65 ans (le taux de cette taxe est identique à celui de la cotisation de retraite).

Régime lié à la rémunération

Le régime lié à la rémunération repose sur un système de comptes notionnels. Les comptes notionnels sont augmentés chaque année du capital-retraite des personnes décédées, réparti entre les survivants du même âge (« gains hérités »). Les gains hérités des personnes qui décèdent avant l'âge auquel le départ à la retraite devient possible (61 ans) sont importants. Au-delà de cet âge, le coefficient est estimé sur la base de la mortalité observée au cours d'une période antérieure (calculée à partir de tables de mortalité unisexe sur cinq ans).

Lors du départ à la retraite, le capital fictif constitué est converti en rente, à l'aide d'un coefficient qui dépend de l'âge individuel du départ à la retraite et de l'espérance de vie à cette date (d'après les tables de mortalité unisexe des cinq années précédentes). Un taux d'actualisation réel de 1.6 % par an est également appliqué pour calculer la rente.

Après le départ à la retraite, les prestations sont revalorisées en fonction de la hausse du salaire moyen nominal, amputée du taux d'intérêt imputé de 1.6 % pris en compte dans le coefficient de rente. Par ailleurs, un « mécanisme d'équilibre » a été mis en place : si les actifs (fonds de régulation plus valeur estimée des recettes de cotisation) deviennent inférieurs aux passifs (capital fictif constitué et valeur en capital des pensions mises en paiement), l'indexation des pensions mises en paiement et les rendements portés au crédit des comptes notionnels sont diminués du ratio actifs/passifs. On utilise le ratio d'équilibre de l'année t pour calculer la valeur d'équilibre ou se prononcer sur la nécessité d'actionner le mécanisme d'équilibre pour l'année $t + 2$. L'activation du mécanisme d'équilibre entraîne une baisse des taux de remplacement du régime national mais peut aussi les faire remonter en cas de redressement du régime et de relèvement de la valeur d'équilibre (l'indice d'équilibre peut être supérieur à l'indice de revenu pendant la période de redressement). Le ratio d'équilibre pour 2012, qui est également la valeur d'équilibre pour 2014, s'établit à 0.9837.

| | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Ratio d'équilibre | 0.9837 | 1.0198 | 1.0024 | 0.9549 | 0.9826 | 1.0026 |

Aux fins de modélisation, les coefficients de rente sont calculés à l'aide des règles ci-dessus et des données tirées des tables de mortalité de la base de données démographiques des Nations Unies. On suppose que le mécanisme d'équilibre n'influe pas sur la revalorisation des prestations.

Régime de base (pension garantie)

La « pension garantie » de base est un complément soumis à conditions de revenu destiné aux personnes ne pouvant prétendre qu'à un faible montant de prestations au titre des comptes notionnels. Pour une personne seule, la prestation garantie complète s'établissait en 2014 à 94 572 SEK pour un retraité vivant seul né après 1938, soit 24 % du salaire brut moyen.

Pour une personne seule, la pension garantie est dégressive au taux de 100 % pour la première tranche de 55 944 SEK (2014) de revenu au titre de la pension liée à la rémunération et de 48 % au-delà. Ce seuil correspond à 14 % du salaire moyen. Ce n'est que lorsque la pension liée à la rémunération excède 136 420 SEK – près de 35 % du salaire moyen – que le droit à la pension garantie est épuisé. La pension garantie est indexée sur les prix.

À cela s'ajoute une allocation logement qui couvre 93 % des frais de logement, à concurrence de 5 000 SEK par mois pour une personne seule. Depuis le 1^{er} janvier 2012, une somme égale à 170 SEK par personne est venue majorer l'allocation logement. Depuis le 1^{er} janvier 2013, un montant de 340 SEK par ménage est ajouté. L'allocation logement constitue pour les retraités suédois une part importante du niveau de vie minimum. Elle est soumise à conditions de ressources et n'est pas prise en compte dans les calculs de la modélisation.

Régime à cotisations définies

Une cotisation supplémentaire, égale à 2.5 % du revenu ouvrant droit à pension (ce qui donne un taux effectif de cotisation égal à 2.33 % de la rémunération brute) alimente un compte de retraite individuel du système obligatoire par capitalisation à cotisations définies, qui laisse aux assurés le choix entre un grand nombre de formules.

Lors de leur départ à la retraite, les intéressés peuvent choisir les modalités de perception de ces prestations. Ils peuvent demander la conversion du capital accumulé en rente pour éviter les risques d'investissement, mais aussi opter pour une rente variable, leurs fonds continuant alors d'être investis par le gestionnaire de fonds qu'ils ont choisi. Ces rentes n'ont pas de valeur garantie. Le principe de calcul de la pension dans ce cas est le suivant : l'encours du compte est divisé par le nombre d'annuités (sur la base d'une estimation de l'espérance de vie moyenne) et la pension est calculée sur la base d'un taux d'intérêt futur estimé de 3 %, dont on retranche les frais de gestion. Si le rendement est supérieur à 3 %, soit un versement complémentaire est effectué, soit le solde du compte est plus élevé, si bien que la base de calcul de la pension annuelle est, elle aussi, plus élevée.

Régimes professionnels quasi obligatoires

On estime que les régimes professionnels couvrent près de 90 % des salariés. Il n'existe que quatre grands régimes de ce type. La modélisation a retenu le régime ITP destiné aux cadres, qui est un régime par capitalisation à cotisations définies pour les personnes nées à partir de 1979.

ITP1

Depuis le 1^{er} janvier 2007, les salariés nés en 1979 et au-delà commencent à acquérir des droits à pension à partir de l'âge de 25 ans dans le cadre du nouveau régime ITP1, qui fonctionne intégralement selon le principe des cotisations définies. La cotisation est égale à 4.5 % du salaire jusqu'à 7.5 fois le revenu de base (426 750 SEK en 2014). Pour les tranches de salaire excédant 7.5 fois le revenu de base (divisé par 12 pour un mois), la cotisation est de 30 %. Le salaire ouvrant droit à pension devient le salaire brut en espèces, hors remboursements des frais. Les cotisations sont payées dès la première couronne suédoise (SEK) de salaire.

Le salarié peut choisir le type d'épargne et le gestionnaire du fonds. Cependant, la moitié au moins de la cotisation doit être investie dans une assurance retraite. Le salarié peut également choisir une garantie de remboursement et une protection familiale de 1, 2, 3 ou 4 fois les montants de base par an sur 5, 10, 15 ou 20 ans. Les cotisations des personnes qui n'indiquent pas de choix sont investies dans une assurance retraite traditionnelle sans garantie de remboursement ni protection familiale. C'est ce choix par défaut qui a été retenu dans la modélisation.

Les salariés dont le salaire annuel est supérieur à dix fois le revenu de base (549 000 SEK en 2014) peuvent choisir de relever du nouveau régime avec l'accord de leur employeur. Cette possibilité s'applique que le salarié ait souscrit un plan ITP2 traditionnel ou qu'il ait opté pour un autre plan ITP.

Variantes de carrière

Retraite anticipée

La liquidation de la pension liée à la rémunération est possible à partir de 61 ans dans le cadre du régime public de retraite. Il n'y a pas d'âge fixe de départ à la retraite. Les comptes notionnels et le calcul de la rente assurent une réduction actuarielle automatique en fonction de l'âge du départ à la retraite.

La pension garantie soumise à conditions de revenu ne peut être liquidée avant 65 ans. Que la pension reposant sur les comptes notionnels soit liquidée avant ou après 65 ans, la pension garantie reste calculée comme si elle avait été liquidée à 65 ans.

Dans le cadre du nouveau régime ITP1, les pensions sont normalement servies à partir de 65 ans, mais elles peuvent l'être à partir de 55 ans. Les pensions sont viagères mais elles peuvent être servies intégralement ou partiellement pendant une période limitée, qui ne peut être inférieure à cinq ans. Dans la modélisation, la rente est considérée comme viagère. Le montant de la pension est déterminé par le total des cotisations versées, le rendement, les droits et taxes, et la durée pendant laquelle la pension sera versée.

Retraite différée

Le bénéfice de la pension basée sur un système de comptes notionnels et de la « *premium pension* » peut être différé sans limite d'âge supérieure, là encore avec ajustement actuariel automatique. Il est également possible de cumuler un emploi et une retraite. Enfin, la retraite peut faire l'objet d'une liquidation partielle (à 25 %, 50 % ou 75 % de la pension à taux plein). La pension garantie est ajustée par rapport aux autres pensions du régime vieillesse suédois et aux régimes nationaux étrangers comparables, mais elle n'est pas réduite par les revenus tirés du travail ou du capital, de retraites professionnelles ou d'une assurance retraite privée. Il est donc également possible de cumuler un emploi et la pension garantie.

La retraite professionnelle ITP1 peut être reportée après l'âge de 65 ans, mais aucun droit supplémentaire à pension ne peut être acquis au-delà cet âge, sauf accord particulier avec l'employeur.

Enfants

Dans le cadre du régime public de retraite, les années durant lesquelles une personne a et vit avec des enfants de 4 ans ou moins sont validées. Dans un ménage biparental, en l'absence de choix officiel, les périodes validées sont accordées au parent ayant le revenu le plus faible. Ces majorations sont calculées selon la formule la plus intéressante parmi les trois suivantes : 1) si le revenu est nul ou inférieur à la rémunération des années précédentes, elles sont établies sur la base du salaire de l'année précédant la naissance de l'enfant ; 2) pour les salariés à faible revenu ou les personnes qui ne travaillaient pas avant d'avoir des enfants, elles sont établies sur la base de 75 % du salaire moyen à l'échelle nationale ; et 3) si le revenu augmente effectivement ou s'il ne diminue pas de façon sensible après le début des responsabilités liées aux enfants, elles sont fixées à une fois le revenu de base. Dans les trois cas, l'État prend en charge l'intégralité des cotisations au système national de pension liée à la rémunération (à la fois les comptes notionnels et le régime par capitalisation à cotisations définies).

Par ailleurs, les allocations versées aux personnes en congé parental sont également considérées comme un revenu ouvrant droit à pension. Le bénéficiaire acquitte la cotisation salariale de retraite de 7 % sur ses prestations. L'État prend en charge l'ensemble des cotisations patronales (10.21 %) dues sur les prestations de sécurité sociale, y compris les allocations parentales.

L'allocation parentale est versée comme suit pendant 480 jours :

- 390 jours à 80 % du revenu annuel du parent à concurrence d'un plafond égal à 10 fois le montant de base (l'équivalent d'un salaire annuel de 444 000 SEK en 2014).
- 90 jours à un taux uniforme et forfaitaire de 180 SEK par jour.

L'allocation parentale est calculée sur une base journalière. Les parents à revenu modeste ou nul perçoivent une allocation minimum garantie de 180 SEK par jour. Les 480 jours d'allocation parentale sont répartis à parts égales entre les deux parents (240 jours pour chacun). Un parent peut également transférer des jours à l'autre, à concurrence de 180 jours.

Dans le cadre du régime professionnel ITP, il est recommandé à l'employeur de cotiser, par l'intermédiaire d'une assurance, pour la retraite d'un salarié pendant des périodes de congé parental pouvant aller jusqu'à 13 mois (ce que font la plupart des employeurs).

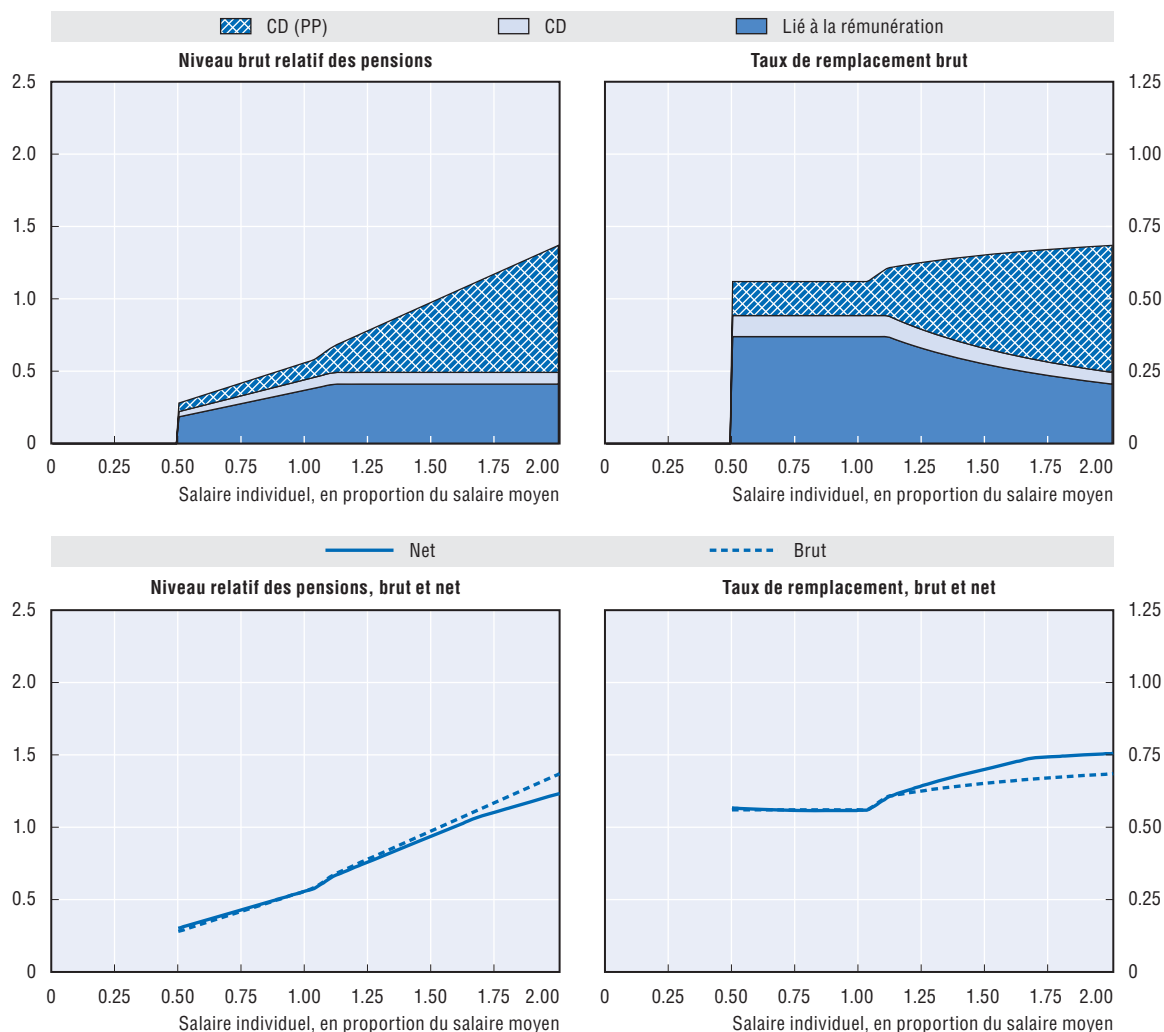
Chômage

Les allocations chômage et allocations de formation versées aux demandeurs d'emploi qui participent à des programmes actifs du marché du travail sont considérées comme ouvrant droit à pension et l'État prend à sa charge la part patronale des cotisations. Les allocations chômage liées à la rémunération sont égales à 80 % de la rémunération antérieure pendant les 200 premiers jours, puis à 70 % entre le 201^e et le 300^e jour. Par la suite, l'indemnisation est suspendue, à moins que le

bénéficiaire soit parent d'un enfant de moins de 18 ans, auquel cas l'allocation égale à 70 % de la rémunération antérieure est maintenue pendant 150 jours supplémentaires. Les allocations chômage sont plafonnées à 680 SEK par jour et ne peuvent être inférieures à 320 SEK par jour (ce plancher ne s'applique que si le demandeur d'emploi a travaillé à temps plein pendant les 12 mois précédant l'épisode de chômage).

Après avoir perçu des allocations chômage pendant un certain nombre de jours, le bénéficiaire a le droit de s'inscrire à un programme de garantie d'emploi et de développement personnel, et de percevoir la prestation prévue dans ce cadre. Si le demandeur d'emploi percevait une allocation chômage avant son inscription au programme, cette prestation est égale à 65 % du salaire qu'il percevait avant de perdre son emploi (680 SEK au maximum par jour). Dans le cas contraire, elle s'élève à 223 SEK par jour.

Résultats de la modélisation des retraites : Suède en 2059, âge de la retraite à 65 ans



Scénario de base, fondé sur la législation (indexation de la pension garantie sur les prix)


| Hommes Femmes (si différent) | Salaire individuel, en multiple de la moyenne | | | | | |
|--|---|------|------|------|-------|-------|
| | 0.5 | 0.75 | 1 | 1.5 | 2 | 3 |
| Niveau relatif brut des pensions (en % du salaire moyen brut) | 28.0 | 42.0 | 56.0 | 97.8 | 137.0 | 215.3 |
| Niveau relatif net des pensions (en % du salaire moyen net) | 30.2 | 43.0 | 55.8 | 94.2 | 123.3 | 170.0 |
| Taux de remplacement brut (en % du salaire individuel brut) | 56.0 | 56.0 | 56.0 | 65.2 | 68.5 | 71.8 |
| Taux de remplacement net (en % du salaire individuel net) | 56.7 | 55.8 | 55.8 | 70.1 | 75.5 | 76.9 |
| Patrimoine retraite brut (en multiple du salaire individuel brut) | 9.7 | 9.7 | 9.7 | 11.4 | 12.1 | 12.7 |
| Patrimoine retraite net (en multiple du salaire individuel brut) | 7.8 | 7.4 | 7.2 | 8.2 | 8.1 | 7.5 |
| | 8.8 | 8.4 | 8.1 | 9.2 | 9.1 | 8.4 |

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

Résultats de la modélisation des retraites : Suède en 2059, âge de la retraite à 65 ans (suite)

| Scénario alternatif : indexation de la pension garantie sur les salaires | | | | | | |
|---|---|------|------|------|-------|-------|
| Hommes <i>Femmes (si différent)</i> | Salaire individuel, en multiple de la moyenne | | | | | |
| | 0.5 | 0.75 | 1 | 1.5 | 2 | 3 |
| Niveau relatif brut des pensions <i>(en % du salaire moyen brut)</i> | 33.5 | 42.4 | 56.0 | 97.8 | 137.0 | 215.3 |
| Niveau relatif net des pensions <i>(en % du salaire moyen net)</i> | 35.2 | 43.4 | 55.8 | 94.2 | 123.3 | 170.0 |
| Taux de remplacement brut <i>(en % du salaire individuel brut)</i> | 66.9 | 56.5 | 56.0 | 65.2 | 68.5 | 71.8 |
| Taux de remplacement net <i>(en % du salaire individuel net)</i> | 66.1 | 56.3 | 55.8 | 70.1 | 75.5 | 76.9 |
| Patrimoine retraite brut <i>(en multiple du salaire individuel brut)</i> | 11.7 | 9.8 | 9.7 | 11.4 | 12.1 | 12.7 |
| Patrimoine retraite net <i>(en multiple du salaire individuel brut)</i> | 9.2 | 7.5 | 7.2 | 8.2 | 8.1 | 7.5 |
| | 10.3 | 8.4 | 8.1 | 9.2 | 9.1 | 8.4 |

Hypothèses : Taux de rendement réel de 3 %, croissance des salaires réels de 1.25 %, inflation de 2 %, et taux d'actualisation réel de 2 %. Tous les systèmes sont modélisés et indexés en fonction des dispositions législatives. Des règles transitoires sont appliquées le cas échéant. Taux de conversion des CD de 85 %. L'entrée sur le marché du travail se fait à 20 ans en 2014. Régime fiscal : éléments disponibles en 2013.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933328626>



Extrait de :
Pensions at a Glance 2015
OECD and G20 indicators

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2016), « Suède », dans *Pensions at a Glance 2015 : OECD and G20 indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-79-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.