

TAUX DE REMPLACEMENT BRUTS EN FONCTION DE L'ÉVOLUTION ÂGE-SALAIRE

Principaux résultats

Pour calculer le taux de remplacement brut futur ressortant de l'indicateur 4.2 pour les travailleurs qui touchent le salaire moyen, on part du postulat que ces travailleurs perçoivent le salaire moyen tout au long de leur carrière à partir de l'âge de 20 ans (scénario de référence). Le présent indicateur prend en compte une évolution âge-salaire suivant laquelle le salaire relatif croît jusqu'à l'âge de 50 ans. Dans ce scénario, le taux de remplacement est calculé en supposant que sur toute la carrière, le salaire moyen correspond à celui d'une personne touchant le salaire moyen pendant toute sa période d'activité professionnelle. La variation du salaire relatif en fonction de l'âge n'a que peu d'incidence sur le taux de remplacement par rapport au scénario de référence, puisqu'il se maintient à 53 %.

Dans toutes les analyses présentées dans cette publication, ainsi que dans les éditions précédentes, on a supposé que les individus touchent le même niveau de salaire moyen tout au long de leur carrière. Les résultats figurant au tableau 4.2, reproduits ici au tableau 4.18 à des fins de comparaison, découlent de cette approche.

Le postulat du maintien d'un même niveau de salaire relatif tout au long de la carrière ne prend pas en compte le fait que le salaire relatif est en général moins élevé en début de carrière puis progresse au cours de la période d'activité professionnelle et s'infléchissent ensuite parfois avant la retraite.

Pour assurer que le salaire moyen perçu tout au long de la carrière, ainsi que le dernier salaire, restent les mêmes dans les deux scénarios, le salaire perçu à partir de 60 ans est ramené au niveau moyen. L'âge de 60 ans a été retenu car il s'agit de l'âge normal de départ à la retraite à long terme le moins élevé des pays de l'OCDE (en vigueur au Luxembourg et Slovaquie) pour les hommes entrés sur le marché du travail à l'âge de 20 ans en 2016.

Dans le scénario de référence, le salaire individuel correspond à une proportion constante du salaire moyen alors que dans le nouveau scénario fondé sur l'évolution âge-salaire, le ratio du salaire individuel au salaire moyen – dont la croissance reste de 1.25 % par an en termes réels – progresse linéairement de 50 % environ (ou plus précisément de 37 points, soit une progression supplémentaire du ratio de 1.25 % par an) de 20 à 50 ans, avant de s'infléchir pour revenir au niveau moyen à 60 ans. Le graphique 4.19 montre l'évolution dans son ensemble, avec un point de départ situé à 80 % du salaire moyen et un pic à 117 %. S'agissant des bas (hauts) salaires, on suppose, dans ce nouveau scénario, que les travailleurs commencent leur carrière avec un salaire correspondant à 80 % du salaire moyen (multiplicateur de 0.5 pour les bas salaires et de 1.5 pour les hauts salaires), que leur salaire atteint un pic de 117 % du salaire moyen à 50 ans (mêmes multiplicateurs) et qu'à partir de 60 ans, ils finissent leur carrière en touchant 0.5 fois le salaire moyen pour les bas salaires et 1.5 fois pour les hauts salaires.

Le salaire moyen étant constant à la fois dans le scénario de référence et dans le nouveau scénario, les taux de remplacement le sont aussi en Irlande, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni, car les prestations versées y sont effectivement forfaitaires pour ceux qui ont accompli une carrière complète.

En moyenne, les taux de remplacement sont les mêmes dans la zone OCDE, même s'ils varient quelque peu d'un pays à l'autre.

Les quatre pays où les variations du taux de remplacement sont les plus amples sont l'Espagne, la France, le Portugal et la Slovaquie. À l'exception du Portugal, où les 40 meilleures années sont prises en compte pour le calcul des prestations, seules les 25 dernières ou les 24/25 meilleures années le sont dans tous ces pays. La moyenne des salaires des 25 dernières années est supérieure de 7 %, à la moyenne du scénario de base, d'où des taux de remplacement plus élevés, même si l'application de plafonds limite cette majoration en France pour les salaires hauts et moyens.

À l'opposé, c'est au Danemark, où les cotisations versées en début de carrière au régime à cotisations définies sont moins élevées que pour un salaire moyen, que les taux de remplacement reculent le plus. Les cotisations versées plus tard, pendant plusieurs années de salaire alors que celui-ci est supérieur à la moyenne, ne compensent pas complètement cette perte.

En Autriche, le taux de remplacement pour les hauts salaires est près de trois points inférieurs à celui découlant du scénario de référence, puisqu'un plafond de cotisations est applicable dans le nouveau scénario, ce qui réduit le montant final de la retraite. Les cotisations sont également plafonnées en Belgique pour les salaires hauts et moyens.

Définition et mesure


Le taux de remplacement rend compte de la manière dont un système de retraite assure un revenu aux retraités en remplacement de leur salaire, principale source de revenu avant leur départ en retraite. Le taux de remplacement brut se définit comme les droits à retraite bruts divisés par le salaire brut avant le départ en retraite.

Le taux de remplacement s'exprime souvent sous forme d'un ratio entre la pension de retraite et le dernier salaire perçu (juste avant le départ en retraite). En vertu des scénarios de référence, les salariés gagnent le même pourcentage du salaire moyen durant toute leur vie active. Par conséquent, les prestations de retraite sont exprimées en proportion du salaire individuel perçu en moyenne sur l'ensemble de la carrière revalorisé en fonction de la hausse des salaires à l'échelle nationale. Les taux de remplacement exprimés en proportion du dernier salaire sont donc identiques à ceux exprimés en pourcentage des salaires perçus durant toute la vie active. Cela étant, si le salarié progresse sur l'échelle de distribution des salaires avec l'âge, il percevra juste avant de prendre sa retraite une rémunération supérieure à celle qu'il aura touchée en moyenne sur l'ensemble de sa carrière. Le total de ses droits à retraite, et donc de ses prestations de retraite, sera donc moins élevé que s'il avait perçu tout au long de sa vie professionnelle une rémunération égale à son dernier salaire.

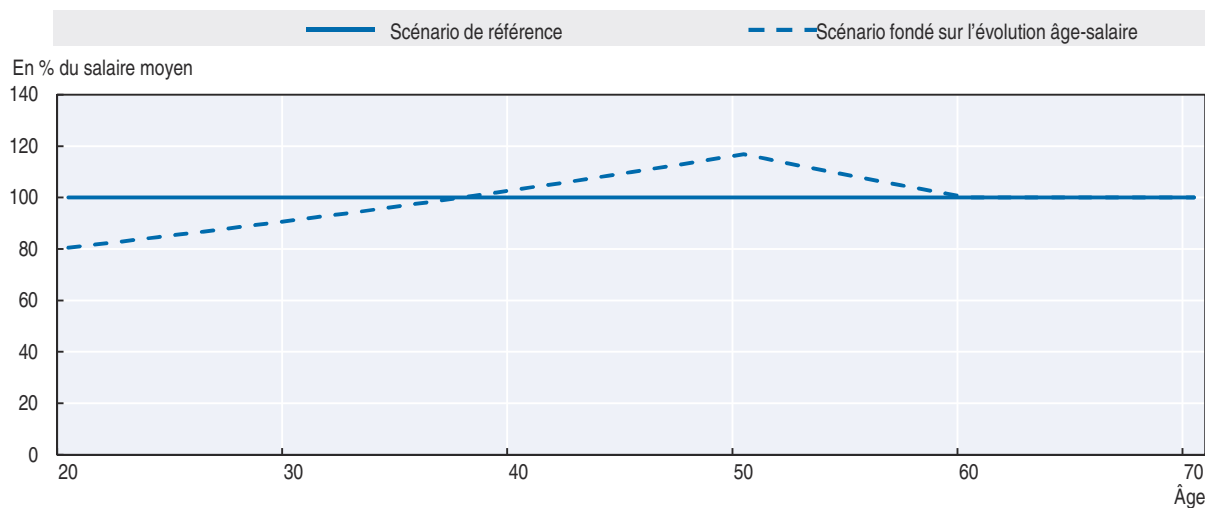
4.18. Taux de remplacement bruts des hommes selon le salaire


	Scénario de référence			Évolution du salaire				Scénario de référence			Évolution du salaire		
	0.5	1	1.5	0.5	1	1.5		0.5	1	1.5	0.5	1	1.5
Australie	82.8	32.2	32.1	82.2	32.0	31.7	Corée	58.5	39.3	28.7	58.4	39.1	28.7
Autriche	78.4	78.4	78.4	77.8	77.8	75.7	Lettonie	47.5	47.5	47.5	47.0	47.0	47.0
Belgique	49.1	48.1	37.6	48.5	46.8	36.4	Luxembourg	89.5	76.7	72.5	89.0	76.3	72.0
Canada	54.1	41.0	28.5	53.9	40.3	28.5	Mexique	34.7	26.4	25.1	34.7	26.0	24.6
Chili	39.1	33.5	33.6	38.6	32.7	32.8	Pays-Bas	98.1	96.9	96.5	97.3	96.1	95.6
République tchèque	74.1	45.8	36.4	73.8	45.7	36.3	Nouvelle- Zélande	80.0	40.0	26.7	80.0	40.0	26.7
Danemark	123.4	86.4	79.5	122.4	84.9	78.0	Norvège	63.6	45.1	36.5	63.3	44.6	36.3
Estonie	62.0	49.7	45.6	61.4	49.1	45.0	Pologne	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6	31.6
Finlande	56.6	56.6	56.6	56.2	56.2	56.2	Portugal	75.5	74.0	72.6	77.2	75.6	74.3
France	60.5	60.5	54.8	63.7	62.3	55.4	République slovaque	72.3	64.3	62.2	71.6	63.7	61.6
Allemagne	45.5	38.2	38.2	45.5	37.9	37.1	Slovénie	44.0	38.1	36.3	46.9	40.6	38.6
Grèce	67.4	53.7	49.2	67.0	53.4	48.9	Espagne	72.3	72.3	72.3	76.3	76.3	75.5
Hongrie	58.7	58.7	58.7	58.2	58.2	58.2	Suède	55.8	55.8	64.5	55.3	56.1	64.7
Islande	77.6	69.0	67.9	77.3	68.4	67.4	Suisse	56.0	42.1	28.5	55.6	42.2	28.5
Irlande	68.2	34.1	22.7	68.2	34.1	22.7	Turquie	69.9	69.9	69.9	68.7	68.7	68.7
Israël	99.4	67.8	45.2	98.0	67.8	45.2	Royaume-Uni	44.3	22.1	14.8	44.3	22.1	14.8
Italie	83.1	83.1	83.1	82.8	82.8	82.8	États-Unis	48.3	38.3	31.7	48.8	38.8	32.0
Japon	47.8	34.6	30.2	47.6	34.4	30.0	OCDE	64.9	52.9	48.4	65.0	53.0	48.6

Source : Modèles de retraite de l'OCDE.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933634192>

4.19. Scénario fondé sur l'évolution âge-salaire comparé au scénario de référence



StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933634211>



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), « Taux de remplacement bruts en fonction de l'évolution âge-salaire », dans *Pensions at a Glance 2017 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2018-19-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.