

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 29 septembre 2010 - 9 h 30
« Les systèmes de retraite à l'étranger »

Document N°7
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**L'architecture des systèmes de retraite étrangers
au regard des catégories socioprofessionnelles**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

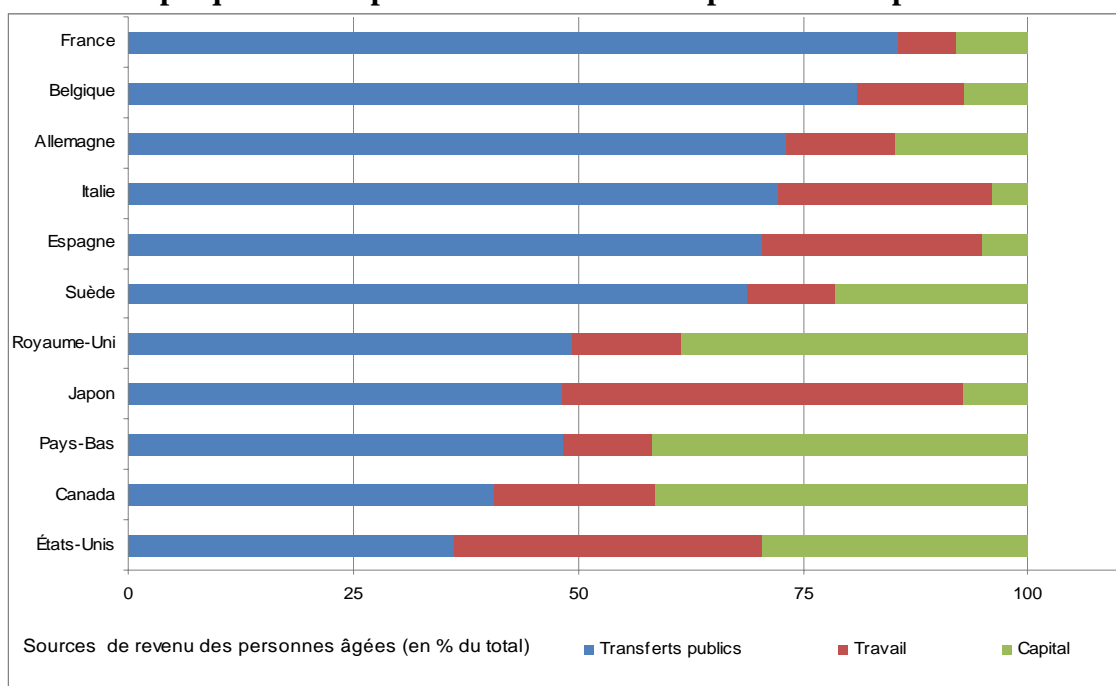
Septembre 2010

L'architecture des systèmes de retraite étrangers au regard des catégories socioprofessionnelles

Dans les différents pays étudiés par le COR, on distingue deux grandes familles de système de retraite¹ :

- les pays qui ont un système public de retraite composé de nombreux régimes, qui assurent les individus selon leurs CSP. Dans ces pays, les retraites publiques sont très majoritaires dans les revenus des plus de 65 ans et les retraites complémentaires privées sont peu développées, comme en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Italie et au Japon. La France se situe dans ce premier groupe ;
- les pays qui disposent d'un système public de retraite commun à tous les citoyens. Dans ces pays, les retraites publiques sont une source importante de revenus de l'ensemble des retraités mais les retraites privées y sont assez développées, c'est le cas du Canada, des Etats-Unis, des Pays-Bas, du Royaume-Uni et dans une moindre mesure en Suède².

Graphique 1 : Composition des revenus des personnes de plus de 65 ans



Source: OECD pension models

Cette note décrit l'architecture des systèmes de retraite dans les différents pays suivis par le COR, en distinguant en première approche les deux familles de système.

¹ Secrétariat général du COR, « Quel est le degré de contributivité des régimes de retraite en France et à l'étranger ? », document de travail, Mai 2009.

² La Suède est intégrée aux pays du second groupe dans la mesure où elle dispose d'un système public de retraite commun à tous les citoyens. Toutefois, la part prépondérante de ce dernier dans les revenus des plus de 65 ans suédois constitue une similitude avec les pays du premier groupe.

On ne saurait opposer schématiquement la complexité des systèmes publics de retraite des pays du premier groupe à la relative simplicité des systèmes publics de retraite des pays du deuxième groupe. Il apparaît en effet que la différence d'architecture entre les deux systèmes de retraite doit être relativisée car, dans le second groupe de pays avec un système public de retraite commun à tous les citoyens, la complexité de l'architecture du système de retraite renvoie à l'existence de nombreux régimes complémentaires, notamment « professionnels ».

Rappelons que l'existence de différences de traitement au regard des droits à la retraite entre les catégories socioprofessionnelles (CSP) ne signifie pas nécessairement qu'il existerait des inégalités entre les CSP ; pour porter un tel jugement, il serait nécessaire de tenir compte également des différences de carrières, ce qui n'est pas l'objet de cette étude.

I. Les pays qui ont un système public de retraite composé de nombreux régimes, assurant les individus selon leurs CSP

L'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie (pour les assurés relevant encore pour tout ou partie de leurs droits à retraite de l'ancien régime) et le Japon présentent des systèmes publics de retraite éclatés, composés de régimes différents selon le statut des assurés.

1. Structure du système public de retraite

Dans ces pays, coexistent un régime « général », qui regroupe l'ensemble des salariés du secteur privé, et un régime particulier pour les fonctionnaires. Au-delà de cette relative homogénéité, les agriculteurs, les indépendants et les professions libérales peuvent être, selon les cas, intégré au régime « général » ou avoir leur régime spécifique.

Les systèmes publics de retraite sont la source principale de revenus des plus de 65 ans dans ces pays représentant, en moyenne en 2005, 73% en Allemagne, 81% en Belgique, 70% en Espagne, 72% en Italie et 48% au Japon selon l'OCDE.

Le système de retraite public allemand est composé d'un régime général, plus couramment appelé l'« assurance légale allemande » (*Deutsche Rentenversicherung* ou DRV), auquel sont affiliés les salariés du secteur privé, les mineurs, les indépendants et les agents non titulaires de la fonction publique (d'Etat et territoriale), ainsi que de plusieurs régimes spécifiques à certaines professions (fonctionnaires, agriculteurs, certaines professions libérales)³.

Le système obligatoire de pension belges par répartition se compose, au-delà du minimum vieillesse (GRAPA), de trois régimes : un pour les travailleurs salariés du secteur privé, un pour les travailleurs non salariés et un pour les fonctionnaires⁴.

Le système de retraite public espagnol, ou la sécurité sociale espagnole, est composé d'un régime général (travailleurs salariés et travailleurs associés des sociétés commerciales et privées) et de plusieurs régimes spéciaux pour certaines activités professionnelles (fonctionnaires d'Etat, agriculteurs, employés domestiques, indépendants, mineurs, marins...). Il faut noter la situation particulière des fonctionnaires territoriaux qui sont affiliés à la sécurité sociale espagnol au même titre que les salariés du secteur privé⁵.

³ Pour une description de l'architecture du système de retraite allemand, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1099.pdf>.

⁴ Pour une description de l'architecture du système de retraite belge, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1100.pdf>.

⁵ Pour une description de l'architecture du système de retraite espagnol, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1101.pdf>.

Au début des années 1990, l'Italie disposait d'un système de retraite par répartition fortement éclaté et hétérogène, offrant en matière de droits à la retraite des conditions considérées comme très avantageuses pour les assurés bien que disparates selon les régimes. Le système italien était alors constitué de régimes gérés par de multiples caisses de retraite suivant les professions et n'ayant pas toutes les mêmes règles d'acquisition des droits et de liquidation des pensions. Les taux de cotisation ainsi qu'un certain nombre d'avantages annexes pouvaient être différents selon la caisse de retraite⁶. Si les réformes de 1995 et de 1997 ont unifié les règles de calcul dans le cadre de la création d'un grand régime en comptes notionnels, le choix d'une transition très progressive entre l'ancien et le nouveau système fait coexister aujourd'hui une série de situations différentes au regard des droits à la retraite. Pendant une période transitoire qui s'étendra jusqu'à environ 2040, trois systèmes coexisteront :

- le nouveau système en comptes notionnels s'appliquant aux salariés qui cotisent à partir de 1996 ;
- l'ancien système en annuités s'appliquant aux salariés ayant cotisé au moins 18 ans en 1995 ;
- le système mixte s'appliquant aux salariés avec moins de 18 ans de cotisations en 1995, dans lequel la participation au système en comptes notionnels est proportionnelle à la période de cotisation dans le nouveau dispositif.

Le système de retraite public japonais est dans une situation intermédiaire avec un système à deux étages. Le premier étage est composé d'un régime de base auquel l'ensemble de la population est affilié depuis 1985. Il est complété, dans un deuxième étage, d'un régime obligatoire des employés du secteur privé et d'un régime obligatoire des fonctionnaires⁷.

2. Différences de paramètres entre les régimes publics

L'existence de ces régimes particuliers entraîne des différences, surtout en matière de règles de calcul de la pension et de taux de cotisation, entre les assurés.

2.1. Âge de départ à la retraite

Il n'y a pas de différence d'âge d'ouverture des droits et d'âge d'obtention d'une pension complète selon les différents régimes de retraite en Allemagne, en Belgique, en Italie (contrairement au système existant avant 1992) et au Japon. Toutefois, ces pays peuvent prévoir des dérogations selon les métiers : par exemple en Allemagne, c'est notamment le cas pour les policiers (mais la réforme de 2007 prévoit un alignement de leur âge de départ sur celui des autres assurés) et les pompiers qui peuvent partir à la retraite dès 60 ans sans décote contre 65 ans pour les autres affiliés.

En Espagne, il existe des différences d'âge d'ouverture des droits, notamment entre le régime général et le régime des fonctionnaires : l'âge d'ouverture des droits dans le régime des fonctionnaires est de 60 ans contre 65 ans dans le régime général, mais les fonctionnaires qui souhaitent partir à 60 ans doivent justifier de 30 ans de service, contre une condition de 15 ans de contribution validés au régime général.

⁶ Pour une description de l'architecture du système de retraite italien, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1180.pdf>.

⁷ Pour une description de l'architecture du système de retraite japonais, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1105.pdf>.

2.2. Modalités de calcul de la pension

Les principales différences entre les régimes de retraite se retrouvent surtout dans les modalités de calcul de la pension. La comparaison pour chacun des pays des modalités de calcul de la pension entre le régime général et le régime des fonctionnaires en est une bonne illustration⁸.

En Allemagne, le régime des fonctionnaires est un régime en annuités (1,765% du dernier traitement annuel multiplié par le nombre d'années de service), alors que le régime général est un régime en points. De plus, il existe un taux minimum de liquidation, fixée à 35% et assimilable à un minimum de pension, qui n'existe pas dans le régime en points, ainsi qu'un taux maximum de liquidation (correspondant à 40 annuités) égal à 70,6% du salaire de référence. Pour pouvoir liquider sa pension, le fonctionnaire doit avoir accompli au moins cinq années de service et être toujours fonctionnaire au moment de la liquidation.

En Belgique, en Italie et au Japon, les règles de calcul de la pension sont identiques dans les deux régimes, mais, dans le cas de la Belgique et de l'Italie, des différences existent dans la définition des paramètres définissant le niveau de la pension.

Ainsi, en Belgique, une carrière complète de 45 ans donne droit à une pension équivalente à 60% du salaire moyen de la carrière pour une personne seul (75% pour une personne en couple) dans le régime des salariés du secteur privé et équivalente à 75% de la rémunération moyenne des cinq dernières années d'activité dans le régime des fonctionnaires. De plus, le minimum de pension est plus élevé pour le régime des fonctionnaires que pour celui des salariés du secteur privé.

Dans l'ancien système de retraite italien, pour les droits acquis avant 1993, chaque année validée permet d'obtenir une annuité de 2% dans tous les régimes mais le salaire de référence correspond à la moyenne du salaire des cinq dernières années d'activité pour les salariés du secteur privé et au dernier mois d'activité multiplié par douze pour les salariés du secteur public. Chaque année validée depuis 1993 permet toujours d'obtenir une annuité de 2% mais avec un salaire de référence égal au salaire moyen annuel de la carrière, identique à tous les régimes.

Enfin, en Espagne, le régime général et le régime des fonctionnaires sont tous deux en annuités. Au régime général, le taux de liquidation vaut 50% pour 15 années de cotisation (durée d'affiliation minimale pour avoir droit à une pension du régime) et croît ensuite de 3% chaque année entre la seizième année et la vingt-cinquième année, puis de 2% chaque année au-delà de la vingt-sixième année jusqu'à atteindre 100% pour trente-cinq années de cotisation. Le salaire de référence correspond au salaire moyen des 15 dernières années. Dans le régime des fonctionnaires, le taux de liquidation évolue en fonction de la carrière, en moyenne de 1,4% par année jusqu'à la huitième année d'ancienneté, de 2,3% par année entre la huitième et la quinzième année puis de 3,4% à partir de la seizième année pour atteindre un taux de liquidation de 100% à partir de la trente-cinquième année de cotisation. Le salaire de référence dépend du grade du fonctionnaire.

⁸ Le nombre de petits régimes particuliers pouvant concerner les agriculteurs et les différentes professions libérales notamment nous obligent à réduire le champ des comparaisons.

2.3. Taux de cotisation pour la retraite

Des différences existent également pour les taux de cotisation. On s'intéresse ici uniquement aux taux de cotisation pour la retraite à la charge des assurés.

En Allemagne, il n'existe pas de cotisation apparente pour la retraite dans le cas des fonctionnaires alors que le taux de cotisation pour la retraite est de 9,95% pour les salariés du secteur privé. Les régimes de professions libérales, en capitalisation et non en répartition, ont des taux de cotisation très différents selon la couverture qu'ils proposent.

En Belgique, le taux de cotisation pour la retraite est identique entre les salariés du secteur privé et ceux du secteur public, égal à 7,5% du salaire brut.

La situation est sensiblement identique en Italie, avec des différences minimales de taux de cotisation pour la retraite à la charge des salariés entre secteur privé et secteur public (respectivement 9,19% et 8,80%), alors que le taux global de cotisation, à la charge des employeurs et des salariés, est identique à 33%.

Dans ces deux derniers pays, les principales différences de taux de cotisation se situent entre les salariés et les indépendants qui doivent s'acquitter d'un taux de cotisation pour la retraite autour de 20% selon les professions en Italie et d'un forfait selon les tranches de revenus des indépendants en Belgique.

En Espagne, les taux de cotisation pour la retraite des différents régimes sont sensiblement identiques, par exemple 3,86% pour les salariés du secteur public et 4,7% pour les salariés du secteur privé.

Enfin, au Japon, la contribution est forfaitaire pour les indépendants, y compris les agriculteurs, et les étudiants. Le taux de cotisation global pour la retraite est de 16,058% en 2010 dans le régime des salariés du secteur privé, à la charge à parts égales des employeurs et des salariés. Pour les salariés du secteur public, le taux de cotisation global, à la charge des employeurs et des salariés à parts égales, est inférieur de 1 à 3 points selon les catégories de fonctionnaires,.

3. Caractéristiques et poids des retraites privées

Dans les cinq pays ayant des systèmes publics de retraite composés de nombreux régimes, qui assurent les individus selon leurs CSP, les retraites privées, tant professionnelles qu'individuelles, sont historiquement peu développées, sauf en Allemagne.

L'OCDE (2009) évalue la part des retraites privées dans les revenus des plus de 65 ans en 2005 à 4% en l'Italie, 5% en Espagne, 7% en Belgique et au Japon, et 15% en Allemagne.

Depuis les années 90, différentes mesures ont visé à développer des dispositifs d'épargne retraite individuelle, comme les plans Riester en Allemagne ou les plans de pension en Espagne. La participation à ce type de plan est encouragée par les pouvoirs publics via l'existence de crédits d'impôt ou de déductions fiscales des abondements versés dans ce cadre, et l'ensemble de la population a accès à ces dispositifs d'épargne de long terme.

II. Les pays disposant d'un système public de retraite commun à tous les citoyens

Le Canada, les Etats-Unis, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède sont des pays où le système de retraite public est identique pour tous les assurés, à quelques exceptions près⁹. Le système de retraite pris dans son ensemble prend néanmoins en compte les différentes catégories socioprofessionnelles par l'existence de retraites privées aux règles très différentes selon le statut des assurés ou selon les entreprises.

1. Des systèmes publics de retraite identiques pour tous les assurés

Dans ces pays, les systèmes de retraite publics ne différencient pas les assurés selon leur CSP. Ces systèmes publics représentent une part assez importantes des revenus des plus de 65 ans au Canada (40%), aux Etats-Unis (36%), aux Pays-Bas (48%), au Royaume-Uni (49%) et elle est même très majoritaire en Suède (69%).

Le système de retraite public canadien comprend deux dispositifs : un régime universel dont le montant des prestations mensuelles est fonction du nombre d'années de résidence au Canada après l'âge de 18 ans et un régime lié aux revenus des assurés, le régime de pensions du Canada (RPC) qui est un régime fédéral-provincial couvrant tous les actifs dans l'ensemble du Canada, excepté au Québec qui gère son propre régime (la Régie des Rentes du Québec)¹⁰.

Aux Etats-Unis, le système de retraite est composé d'un dispositif public d'assurance vieillesse obligatoire, quasi universel, fonctionnant en répartition et dont les prestations sont liés aux revenus. La quasi-totalité des actifs (salariés du privé, fonctionnaires et travailleurs indépendants) est couverte par la *social security* américaine, à savoir l'assurance retraite, survie et invalidité.

Le système de retraite public néerlandais est composé d'un régime de retraite universel (AOW), indépendant de toutes autres formes de ressources ou revenus et offrant une pension en fonction d'une durée de résidence aux Pays-Bas¹¹. Ce régime n'assure que le risque retraite.

Au Royaume-Uni, tous les actifs cotisent à la Caisse de sécurité sociale, qui ouvre droit, entre autres, à la retraite de base d'État. Cette retraite de base peut être complétée par une retraite complémentaire publique, la State Second Pension (SSP).

Enfin, en Suède, suite à une grande réforme visant à changer l'architecture du système de retraite public, les retraités bénéficient d'une retraite minimale garantie à partir de 65 ans. Au-delà, le système public de retraite suédois est composé de deux régimes : un régime en répartition en comptes notionnels (16 points de cotisations y sont affectés), se substituant à l'ancien régime en annuités ATP, et un régime en capitalisation (2,5 points de cotisations).

⁹ C'est le cas par exemple en ce qui concerne le taux de cotisation des fonctionnaires britanniques où l'Etat prend à sa charge les cotisations au SSP.

¹⁰ Les deux régimes versent des prestations semblables et leur application est coordonnée.

¹¹ Pour une description de l'architecture du système de retraite néerlandais, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1106.pdf>.

2. Des régimes privés disparates

Dans ces cinq pays, la part des retraites privées dans les revenus des retraités en 2005 est relativement importante, selon l'OCDE (2009) : 42% au Canada et aux Pays-Bas, 39% au Royaume-Uni, 30% aux Etats-Unis et 21% en Suède.

Dans un régime privé en capitalisation, chaque individu épargne pour lui même et l'épargne valorisée sur les marchés financiers détermine le niveau de pension. Le type de régime de retraite en capitalisation, à cotisations définies ou à prestations définies, détermine qui supporte le risque de dépréciation de l'épargne.

Dans les régimes à prestations définies, le bénéficiaire reçoit du gestionnaire la garantie de percevoir, lors de sa retraite, une pension mensuelle d'un montant prédéfini dès son entrée dans le système. Les régimes de retraite à cotisations définies se développent dans un cadre individuel et les pensions dépendent directement de la rentabilité des placements opérés par le gestionnaire qui ne s'engage pas sur un résultat.

Au Canada, plus de 60% des actifs sont affiliés à un ou plusieurs dispositifs privés de retraite. Deux tiers d'entre eux le sont *via* un dispositif professionnel. La grande majorité des régimes de retraite d'entreprise sont des régimes de pension agréés (RPA). Ces régimes sont enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada à des fins fiscales, et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme de contrôle des régimes de retraite. Les régimes privés comprennent des régimes à cotisations et à prestations définies¹². La participation à un régime d'entreprise peut être obligatoire ou facultative. Il existe aussi des régimes enregistrés d'épargne retraite (REER) qui sont individuels et facultatifs. Les REER sont des comptes d'épargne ouverts auprès d'un établissement financier et font l'objet d'allègements fiscaux : les intérêts, dividendes et gains en capital s'accumulent en franchise d'impôt jusqu'à ce que les fonds soient retirés du régime¹³.

Aux Pays-Bas, plus de 90% de la population active cotise à un fonds de pension. La plupart des salariés néerlandais sont couverts par des fonds de branche obligatoires pour toutes les entreprises du secteur d'activité¹⁴. Ces fonds sont en grande majorité à prestations définies et visent à garantir un taux de remplacement d'un salaire pouvant être défini comme le salaire moyen de la carrière ou le dernier salaire. La plupart des branches professionnelles sont affiliées à un fonds de branche obligatoire. Qu'ils soient établis par branche ou par entreprise, les organismes gestionnaires des fonds de pension néerlandais sont administrés par des conseils composés à parité de représentants des employeurs et des salariés¹⁵.

Au Royaume-Uni, plus de la moitié des actifs sont couverts par un régime privé¹⁶. Il en existe plusieurs types :

- les fonds de pension d'entreprise (*Occupational Pension Scheme*) majoritairement à cotisations définies. Ils sont facultatifs pour l'employeur, qui abonde s'il le décide les versements de ses salariés. Les employeurs ont la possibilité de proposer à leurs salariés de verser une contribution additionnelle volontaire.;

¹² Les prestations et les cotisations de nombreux régimes sont coordonnées au RPC/RRQ.

¹³ Pour une description de l'architecture du système de retraite canadien, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1101.pdf>.

¹⁴ Le caractère obligatoire d'un fonds de branche est décidé par le Ministère des Affaires sociales sur demande de la branche d'activité. Les salariés n'appartenant pas un secteur d'activité couvert par un fonds de pension obligatoire peuvent adhérer à un fonds de pension soit de manière individuelle, soit par l'intermédiaire de leur conjoint.

¹⁵ Pour une description de l'architecture du système de retraite néerlandais, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1106.pdf>.

¹⁶ Pour une description de l'architecture du système de retraite britannique, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1107.pdf>.

- les plans « *Stakeholder* » (*Stakeholder Pension Scheme*), en cotisations définies, obligatoires pour les entreprises de moins de cinq salariés. La gestion de ces plans est assurée par les compagnies d'assurance ;
- les plans de retraite individuelle par capitalisation (*Personal Pension Plan*) destinés aux indépendants ou aux salariés qui ne participent pas à un régime de retraite professionnel de leur employeur. Un plan de retraite individuel n'est pas lié à un emploi ou à un employeur comme c'est le cas des fonds de pension d'entreprise et des plans « *Stakeholder* ».

Aux Etats-Unis, les deux tiers des actifs sont couverts par un dispositif de retraite supplémentaire, majoritairement professionnel. Il existe deux types de dispositifs professionnels :

- les fonds à prestations définies, qui prévoient le paiement d'une rente selon certains critères tels que l'âge, l'ancienneté, et le niveau de salaire ;
- les fonds à cotisations définies qui consistent en un placement des cotisations des assurés (et souvent des abondements de l'employeur) dans un portefeuille d'investissement (SICAV, obligations...) composé et géré à la discrétion de l'employé ou du travailleur indépendant. Les plans 401(k) sont les plus connus de ces dispositifs.

Il existe aussi des comptes d'épargne retraite (IRA – *Individual Retirement Accounts*). Ils sont distribués par la plupart des banques et en partenariat avec les entreprises. Ces comptes peuvent être alimentés par des contributions déductibles des impôts dans la limite d'un plafond¹⁷.

Enfin, en Suède, des régimes professionnels en capitalisation sont gérés par les partenaires sociaux et couvrent plus de 90 % des salariés dans le cadre de conventions collectives. Il existe actuellement quatre régimes complémentaires distincts : le régime des fonctionnaires de l'Etat, le régime des fonctionnaires des collectivités locales, le régime des cols blancs du secteur privé et enfin le régime des cols bleus. Mis à part le régime des cols blancs du secteur privé, à prestations définies, tous les autres régimes sont à cotisations définies. Le taux de cotisation est fonction du niveau du salaire (entre 2% et 5% du salaire brut jusqu'au plafond du système de retraite public et ensuite 30% sur la tranche qui dépasse ce seuil où le régime professionnel intervient seul). Des régimes privés individuels, relevant des assurances, viennent compléter l'architecture du système de retraite au sens large¹⁸.

3. Des situations très différentes selon les régimes privés

L'existence de très nombreux dispositifs privés de retraite, individuels et surtout professionnels, conduit à accroître les différences de situation au regard des droits à la retraite, d'une part, entre ceux qui ont accès à ces dispositifs et ceux qui en sont exclus, d'autre part, entre les bénéficiaires selon la nature des dispositifs auxquels ils ont accès.

La multitude des régimes rend impossible une analyse exhaustive de ces différences. On se limite ici à quelques exemples significatifs.

3.1. *Une couverture très inégale dans certains pays*

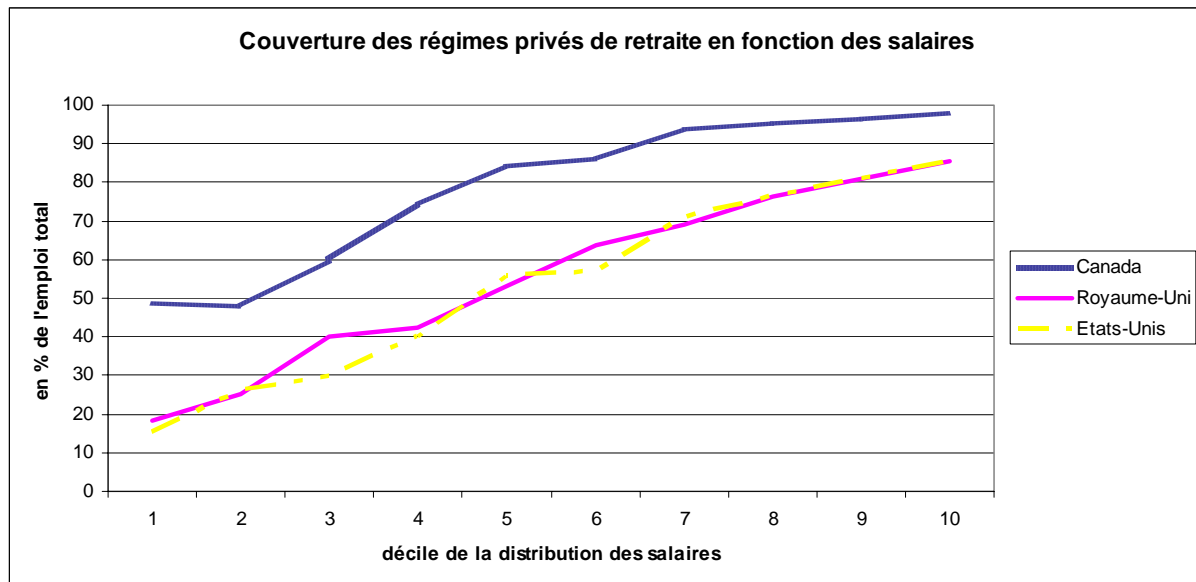
A l'exception des Pays-Bas et de la Suède, la plupart de ces dispositifs privés sont facultatifs :

- l'employeur n'est pas obligé de développer un dispositif professionnel pour ces employés ;
- les actifs ne sont pas obligés d'abonder un dispositif individuel de retraite.

¹⁷ Pour une description de l'architecture du système de retraite américain, voir <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1102.pdf>.

¹⁸ Pour une description de l'architecture du système de retraite suédois, voir <http://www.cor-retraites.fr/article337.html>.

Aussi, ces dispositifs couvrent près des deux tiers des actifs au Royaume-Uni, aux Etats-Unis et au Canada, mais il existe des disparités de couverture selon les revenus et la CSP des actifs. Le taux de couverture des régimes de retraite privés est plus important pour les salariés aux rémunérations les plus élevées, alors que certains actifs en situation de sous-emploi, par exemple les actifs à temps partiels, peuvent être exclus des dispositifs d'entreprise comme c'est le cas aux Etats-Unis.



Source : OCDE (2009)

De même, des différences de taux de couverture existent selon les catégories socioprofessionnelles des assurés : si les indépendants et les salariés de PME-PMI peuvent ne pas être en mesure de s'assurer, la totalité des salariés du secteur public dispose d'un accès à ce type de plan dans tous les pays étudiés.

3.2. Une assurance différente selon le statut des assurés

Dans tous les pays étudiés, mis à part aux Pays-Bas où tous les dispositifs sont en prestations définies, les dispositifs professionnels peuvent être à prestations ou à cotisations définies. Mais il apparaît, à l'exception de la Suède, que les dispositifs professionnels en direction des salariés du secteur public sont en quasi-totalité à prestations définies, comme aux Etats-Unis et au Royaume-Uni, alors que ceux en direction des salariés du secteur privé sont en majorité et de plus en plus souvent, à cotisations définies.

Aux Etats-Unis, dans le secteur privé, le nombre de plans à prestations définies a diminué des trois-quarts depuis vingt-cinq ans. Dans le même temps, le pourcentage de salariés participant à des plans à cotisations définies (moins risqués et moins coûteux pour l'employeur), majoritaire aujourd'hui, ne cesse d'augmenter. De plus, la part des plans à cotisations définies où l'employeur n'abonde plus les cotisations des employés a doublé. A l'inverse, dans le secteur public, les plans spéciaux à prestations définies avec une participation de l'employeur restent la norme.

Les salariés du secteur public britannique, y compris les nouveaux embauchés, bénéficient de régimes professionnels uniquement à prestations définies, qui sont plus avantageux que ceux des salariés du secteur privé en grande majorité à cotisations définies. La charge des

cotisations pèse peu sur les salariés et repose essentiellement sur l'État. Le montant de la retraite perçue est fonction du montant du dernier salaire versé et du nombre d'années de cotisations, chaque année donnant droit à une pension égale à 1/60^e du dernier salaire d'activité. Il faut également tenir compte d'autres avantages, accordés selon le nombre d'années de service, liés aux plans de retraite des différents secteurs du service public : capital versé en cas de décès, éducation des enfants, etc.

Dans ces deux pays, la grande majorité des salariés du secteur public ainsi que ceux de certaines grandes entreprises ont accès à des dispositifs de retraite privés plus sûrs et offrant davantage de droits, que les dispositifs en direction des salariés des PME-PMI et des indépendants.

3.3. Des âges de la retraite différents

L'existence des dispositifs professionnels n'est pas sans incidence non plus sur les âges d'ouverture des droits à retraite. Ils permettent à certains assurés, dans de nombreux cas, d'avancer leur âge de départ à la retraite en permettant une liquidation des droits à pension complémentaire avant l'âge d'ouverture des droits du système de retraite public.

Aux Pays-Bas par exemple, certains fonds de pension permettaient aux assurés ayant cotisé durant quarante ans de pouvoir anticiper de trois ans leur départ à la retraite par rapport à l'âge d'ouverture des droits de 65 ans de la retraite publique AOW, soit dès 62 ans. Ces régimes, en prestations définies, versent une pension en fonction du dernier salaire de l'assuré : ils prennent en charge la totalité de la pension des assurés jusqu'à ce que ces derniers atteignent l'âge de 65 ans, puis versent la différence entre la pension de base AOW de l'assuré et le niveau de pension « promis » à l'assuré (ce sont des régimes « chapeau »).

Au Royaume-Uni, l'âge d'ouverture des droits à la retraite dans les régimes professionnels est différent entre les salariés du secteur public et les salariés du secteur privé et, en général, inférieur à l'âge d'ouverture des droits du système public de retraite (65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes aujourd'hui, 68 ans à terme pour l'ensemble des britanniques) :

- dans le secteur public, l'âge d'ouverture des droits est compris entre 50 et 65 ans selon le type d'activité et le niveau de qualification (à titre d'exemple : 50 ans pour les enseignants, 55 ans pour les pompiers, la police et les militaires, 60 ans pour les fonctionnaires, les salariés du Service National de Santé, 65 ans pour collectivités locales et les officiers de haut rang de la police). Cet âge minimum concerne tous les salariés déjà affiliés, qui recevront un revenu de retraite au *pro rata* de leurs contributions. Une réforme des plans de retraite du secteur public en 2007 a porté l'âge d'obtention d'une pension complète pour le régime professionnel du secteur public à 65 ans, avec un âge d'ouverture des droits de 55 ans dès 2010, pour s'aligner sur le secteur privé et l'âge d'ouverture des droits à une retraite de base d'État. Mais ces nouvelles dispositions concernent uniquement les nouveaux entrants. Les affiliés en poste continueront à bénéficier de leurs droits antérieurs ;
- dans le secteur privé, l'âge d'ouverture des droits est de 55 ans pour les plans « *stakeholder* » et les plans de retraite individuels par capitalisation et est compris entre 60 et 65 ans pour les fonds de pension d'entreprise.