

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 6 février 2025 à 10h00
Parcours professionnels, écarts d'espérance de vie et retraite

Document n° 11
Document de travail, n'engage pas le Conseil

**La prise en compte des écarts d'espérance de vie dans les systèmes de
retraite à l'international**

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

La prise en compte des écarts d'espérance de vie dans les systèmes de retraite à l'international

Ce document aborde la question de la prise en compte par le système de retraite des différences d'espérance de vie, et plus largement de la durée de retraite, sous un angle international. Il se base sur la littérature économique internationale, les travaux de l'OCDE, et des exemples de systèmes de retraites étrangers, issus notamment du rapport thématique du COR de décembre 2020.

La plupart des pays ajustent le montant de retraite perçu à la durée moyenne anticipée de perception de la retraite, ou cherchent à permettre un départ anticipé à ceux qui ont déjà cotisé la durée requise avant l'âge légal d'ouverture des droits. Dans les deux cas, il s'agit de s'adapter à la diversité des carrières en prenant en compte les différences dues à la date de début de carrière, la durée cotisée et les préférences quant à l'âge de départ pour permettre une certaine neutralité actuarielle entre les cotisations versées tout au long de la vie et les pensions perçues sur la durée de retraite.

Ces règles actuarielles reposent toutefois sur des espérances de vie moyennes. Du fait de l'existence d'écarts systématiques d'espérance de vie, notamment en faveur des catégories les plus favorisées socialement, ces dispositifs ne suffisent toutefois pas à garantir une équité vis-à-vis de la durée de retraite et du montant total de pension reçu sur le cycle de vie. La réaction institutionnelle des différents pays à ce problème n'est pas uniforme et peut consister en une modulation de l'âge de départ ou du montant de la pension.

Un nombre important de pays recourent à des âges de départ différents selon les caractéristiques du métier afin de compenser le lien entre exposition à des facteurs de pénibilité et espérance de vie, mais avec des modalités très diverses. Dans un faible nombre de pays, le fait de proposer un âge de départ à la retraite plus précoce pour les invalides contribue également à compenser leur espérance de vie plus courte. Dans la plupart des pays, la transition est gérée par un basculement de la pension d'invalidité en pension de retraite à l'âge légal. La modulation des montants de pension est, en revanche, un mécanisme moins fréquent. Elle est utilisée aux États-Unis par le biais d'un taux de liquidation progressif par rapport au salaire de référence, qui permet indirectement de compenser l'espérance de vie plus courte des catégories défavorisées par un montant de pension proportionnellement plus élevé.

1. Dans de nombreux pays, des systèmes de décotes et surcotes et des dispositifs « carrières longues » visent à garantir en moyenne une meilleure équité actuarielle vis-à-vis des sommes cotisées et de la durée de retraite

Les systèmes de retraites des différents pays étudiés visent tous par définition à garantir une équité quant à la durée de perception de la retraite et aux montants versés malgré la diversité des carrières et des préférences en termes d'âge de départ à la retraite. Cela passe par l'adaptation de l'âge de départ à la durée cotisée, ainsi que par un ajustement des montants,

notamment des décotes et surcotes autour d'un âge de référence. D'autres dispositifs visent également à garantir un traitement équitable à ceux qui ont commencé à travailler tôt, même si ces dispositifs fondent leur éligibilité sur la durée cotisée, sans vérifier que cela ne conduit pas à une surcompensation en termes de durée passée à la retraite.

1.1 Les systèmes de décote et surcote visent à adapter les montants de pension versés pour rendre les décisions de départ à la retraite actuariellement neutre¹

Dans la plupart des pays, la durée anticipée de perception de la retraite est prise en compte globalement par le système en modulant le montant de pension selon l'âge de liquidation. La pension versée doit être d'autant plus élevée que le départ se fait tard, puisque pour un individu donné, décaler d'un an son âge de départ signifie mécaniquement percevoir sa pension pendant un an de moins.

Dans les régimes où l'effort est apprécié par la durée d'assurance et par la rémunération d'activité, sans référence aux cotisations acquittées, il existe en général des surcotes lorsque les assurés liquident leur pension au-delà de l'âge du taux plein. C'est le cas en Espagne et aux États-Unis. Aux États-Unis, le taux de surcote est de 8 % par an, à partir de l'âge « normal » de liquidation (c'est-à-dire l'âge du taux plein), jusqu'à l'âge de 70 ans. En Espagne, la prolongation d'activité au-delà de l'âge « ordinaire » de la retraite (âge légal d'ouverture des droits) donne droit à une surcote dont le taux dépend de la durée de cotisation, dans la limite d'un plafond de pension. En Allemagne, l'âge de liquidation est pris en compte dans le *Rentenartfaktor* de la formule de calcul des pensions : en cas de report de la liquidation au-delà de l'âge normal, le montant de pension est majoré de 0,5 % par mois de report.

Dans les régimes fonctionnant en rendement défini (Suède, Italie), l'âge de liquidation est un paramètre essentiel, puisque ces régimes sont conçus sur le principe de neutralité actuarielle. Puisque le capital notionnel (la somme actualisée des cotisations) est égal à la somme probable actualisée des pensions versées, tout report de l'âge de départ au-delà d'un âge minimal d'ouverture des droits se traduit par une majoration du coefficient de conversion (soit l'équivalent de la surcote), et partant, de la pension versée à la liquidation. Il n'existe ainsi pas d'âge pivot distinct de l'âge minimal autour duquel s'articulerait l'équivalent d'un mécanisme de décote et de surcote ; le coefficient de conversion prend une valeur minimale à l'âge minimal et augmente avec tout report de l'âge.

Lorsqu'il existe un écart entre l'âge auquel se déclenche la surcote (âge normal ou âge du taux plein) et l'âge minimal à partir duquel les assurés peuvent faire valoir leurs droits à la retraite, il existe un mécanisme symétrique de décote. Les taux de décote et de surcote ne sont pas systématiquement alignés comme ils le sont en France. En France, dans le régime Agirc-Arrco, il existe une décote permanente sans surcote permanente.

¹ Cette section se base sur les analyses du quinzième rapport du COR, « [Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger](#) », décembre 2020.

Ce principe général de décotes et surcotes n'est toutefois pas totalement généralisé. Dans les régimes dans lesquels le montant de pension ne dépend pas de l'effort contributif des assurés (régime forfaitaire au Canada et régime de base aux Pays-Bas), l'âge de liquidation se confond avec l'âge d'ouverture des droits (la liquidation est automatique, une fois l'âge atteint), et le montant de pension est indépendant de cet âge.

1.2 Les départs anticipés pour carrières longue dans les pays européens : une équité limitée à la logique contributive et un problème de ciblage ?

Le fait de disposer de règles de départ spécifiques pour les personnes ayant commencé à travailler tôt, à la manière du dispositif de carrières longues en France, est présent dans plusieurs autres pays tels que le Danemark, l'Allemagne, le Portugal, l'Autriche et la Suisse. Ce type de dispositifs vise avant tout à garantir une forme d'équité quant aux sommes cotisées, mais il est aussi souvent présenté comme utile pour compenser une durée de retraite supposée plus faible pour ces catégories. Or un problème de ciblage a été mis en évidence concernant ce second objectif en France (Aubert, 2024 ; Cnav, 2024), ainsi qu'en Allemagne (Börsch-Supan et al., 2021)² : du fait des conditions d'éligibilité de ces dispositifs nécessitant des carrières complètes, ces dispositifs concernent des personnes qui n'ont pas une espérance de vie plus faible que la moyenne, et dans le cas allemand, semblent même en meilleure santé. Ainsi, en posant le primat de l'équité quant aux sommes cotisées, le dispositif diminue l'équité en termes de durée passée à la retraite et confère un avantage relatif aux populations bénéficiaires.

L'OCDE (2023)³ note l'existence de nombreux dispositifs de départ anticipé de ce type, comportant des conditions minimales de durée de cotisation et d'âge maximum de début de carrière. L'Italie permet ainsi aux personnes ayant travaillé au moins 12 mois avant l'âge de 19 ans de prendre leur retraite après 41 ans de travail. Le Danemark a adopté en 2020 un nouveau dispositif permettant de prendre une retraite anticipée de 1 à 3 ans, en touchant 35 % du salaire moyen brut. Cela concerne les personnes ayant validé entre 42 et 44 ans entre 16 ans et 61 ans, soit six ans avant l'âge légal de départ à la retraite⁴. Au Luxembourg, une pension de vieillesse anticipée est accessible à partir de 60 ans pour les personnes ayant une carrière d'au moins 40 années travaillées ou validées, les années d'études entre 18 et 27 ans comptant comme périodes validées. De plus, la retraite anticipée est accessible dès l'âge de 57 ans pour les personnes ayant effectivement travaillé pendant 40 ans.

L'Allemagne et le Portugal autorisent une retraite anticipée sans décote pour les personnes ayant commencé à travailler tôt. En Allemagne, une retraite anticipée de 2 à 2,5 ans (selon l'année de naissance) est possible en ayant cotisé 45 ans, sans décote avant l'âge légal de la retraite. Jusqu'à

² En Allemagne, bien qu'il contribue à abaisser l'âge de départ à la retraite, un tel dispositif est néanmoins susceptible de cibler les professions soumises à des risques psycho-sociaux en l'absence de dispositif dédié au niveau national (Felder, L. et al., 2024).

³ Voir notamment les pages 25 et 26 du rapport *Pensions at Glance 2023*, qui sont partiellement reprises dans cette section.

⁴ L'âge légal de la retraite étant actuellement de 67 ans, seules les personnes ayant commencé à travailler entre 16 et 19 ans peuvent accéder au régime.

la génération 1952, il fallait avoir commencé à travailler à 18 ans au plus tard ; à partir de la cohorte 1964, la limite sera fixée à 20 ans. Le Portugal permet aux personnes d'accéder à la retraite anticipée sans décote après une carrière de 48 ans ou après une carrière de 46 ans avec des cotisations versées pour la première fois avant l'âge de 17 ans. Pour les personnes ayant cotisé 40 ans avant l'âge de 60 ans - ce qui suppose une entrée sur le marché du travail au plus tard à l'âge de 20 ans -, les prestations de vieillesse sont accessibles sans décote, quatre mois plus tôt pour chaque année supplémentaire cotisée en plus des 40 ans de cotisations, sans pouvoir partir avant 60 ans.

L'exemple de l'Autriche et la Suisse indiquent d'autres modalités de prise en compte des carrières commencées tôt, respectivement sous la forme d'une prime ou de cotisations bonifiées. L'Autriche accorde une prime aux personnes qui ont travaillé au moins un an avant l'âge de 20 ans. Elle s'élève à 1 euro mensuel pour chaque mois travaillé avant l'âge de 20 ans, avec un maximum de 60 mois, ce qui correspond à une prestation mensuelle comprise entre 12 et 60 euros. La prime a été introduite en 2022 pour remplacer le régime de retraite anticipée en vigueur et remédier aux faibles niveaux de pensions des personnes ayant commencé à travailler tôt. En Suisse, le calcul de la pension ne prend en compte que les cotisations versées à partir de l'âge de 20 ans, mais les cotisations versées entre 17 et 19 ans peuvent être utilisées pour compenser jusqu'à trois années de cotisations manquantes plus tard dans la carrière. Cela permet de prendre en compte le fait que certaines personnes ayant commencé à travailler tôt ont des carrières hachées, et ne bénéficient pas d'une éligibilité aux dispositifs nécessitant comme en France une carrière complète.

2. Quelles différences dans les modalités de la prise en compte des espérances de vie différenciées dans le système de retraite à l'international ?

L'équité en matière de durée de retraite n'est pas garantie s'il existe des différences systématiques d'espérance de vie moyenne entre certains groupes sociaux, qui sont liées à des critères jugés illégitimes en termes de justice sociale, comme l'exposition à des conditions de travail difficiles ou l'invalidité. Pour autant la réponse à cette question ne va pas de soi et les différents systèmes de retraite nationaux comportent des dispositifs très variés pour y répondre. Les principales difficultés justifiant cette hétérogénéité entre pays résident tout d'abord dans le fait de définir un critère de justice délimitant ce qui, au sein des différences d'espérance de vie entre groupes sociaux, doit être compensé par le système, et ce qui a vocation à participer à la mutualisation du risque viager. L'autre difficulté tient à la définition de l'instrument employé, départ anticipé ou montant de pension, et de l'ampleur de la compensation à accorder. Cette dernière diffère selon les pays, notamment au vu des difficultés à estimer empiriquement les écarts dus aux critères retenus.

2.1 Des différences d'espérance de vie selon la catégorie sociale et le genre existent dans l'ensemble des pays, avec une ampleur variable

Dans la plupart des pays, les taux de mortalité varient considérablement d'un groupe socioéconomique à l'autre, et ce dans toutes les tranches d'âge. Dans les 22 pays de l'OCDE, l'espérance de vie à 65 ans est plus élevée de 3,5 ans en moyenne pour un homme ayant fait des études supérieures, comparée à un homme sans diplôme. Pour les femmes, la différence est plus faible : elle s'élève à 2,4 ans (Murtin et al., 2017). Ces écarts d'espérance de vie sont les plus importants en Belgique, au Chili, en Lettonie, en Pologne, en Hongrie, en République Tchèque et en Slovénie, mais comparativement plus faibles au Canada, en Italie et au Mexique. La France se situe à un niveau intermédiaire, proche de la moyenne des pays de l'OCDE, de même que la Norvège, l'Autriche et la Suède. Ces écarts représentent 18 % de l'espérance de vie moyenne restante après 65 ans pour les hommes et 11 % pour les femmes. L'évolution de ces écarts entre pays au cours des dernières années est elle aussi hétérogène, sans toutefois faire apparaître de tendance claire (OCDE, 2023).

Ces écarts considérables mêlent à la fois une inégalité d'exposition à des risques professionnels liés aux métiers, des effets de la contrainte budgétaire sur l'alimentation et la santé, et des différences de comportement à risque et de modes de vie entre les groupes sociaux qui relèvent en partie de choix individuels. Comme le note également l'OCDE (2023), pour ces raisons qui mêlent les effets des conditions de travail avec des différences de styles de vie, les travailleurs manuels sont confrontés à des taux de mortalité plus élevés que les autres travailleurs. Les différences de taux de mortalité après 30 ans chez les hommes font que les travailleurs des professions libérales vivent environ 5 ans de plus que les travailleurs manuels en Italie. Des taux de mortalité plus élevés pour les travailleurs manuels sont également observés entre 20 et 59 ans en Finlande, au Japon, au Royaume-Uni et entre 50 et 75 ans au Danemark, en Angleterre, en Finlande et en Suède⁵.

Les résultats de Vandengerghé (2024) confirment l'importance de l'hétérogénéité entre pays en matière d'exposition à la pénibilité, qui peut être déduite des différences de structure des carrières recensées dans les données SHARE, et semble la principale source des différences en termes d'écarts d'espérance de vie constatés. Les analyses de l'auteur suggèrent que les écarts d'espérance de vie en bonne santé sont moins élevés dans les pays où le PIB est le plus élevé.

De forts écarts d'espérance de vie sont ainsi documentés selon le genre dans l'ensemble des pays européens, avec une ampleur variable, sans que les systèmes de retraite ne les prennent en compte⁶. Cela tient principalement à l'application d'un principe de justice visant à compenser

⁵ Voir OCDE (2023) pour le détail des références.

⁶ Les pays qui proposent un âge différencié entre femmes et hommes le font en général pour diminuer l'écart de genre dans l'âge de départ à la retraite : les femmes ayant en moyenne des carrières moins régulières, elles sont habituellement amenées à partir plus tard, ce qui implique plutôt des conditions de départ anticipé. Suite à la réforme des retraites votée en septembre 2024, l'âge légal de départ à la retraite pour les hommes sera progressivement relevé de 60 à 63 ans sur une période de 15 ans à compter du 1er janvier 2025, tandis que celui des femmes cadres et des femmes ouvrières passera respectivement de 55 à 58 ans et de 50 à 55 ans. D'autres pays de l'OCDE proposent également un âge de départ différent aux femmes et aux hommes, parmi lesquels l'Autriche

d'autres inégalités qui s'imposent aux femmes et limitent leur capacité à cotiser (Brocas, 2011). En 2022, les femmes âgées de 65 ans dans l'Union Européenne peuvent généralement espérer vivre 3,4 ans de plus que les hommes. Les écarts les plus importants entre les sexes sont observés dans les pays baltes (5,3 ans en Estonie), et les plus faibles aux Pays-Bas (2,1 ans), en Suède ou en Irlande. La France et le Portugal sont caractérisés par un écart intermédiaire d'environ 4 ans, alors qu'il est un peu plus faible en Allemagne, en Autriche ou en Italie.

2.2 Compenser les écarts d'espérance de vie par des montants de pension différents : les exemples américain et anglais

Les disparités d'espérance de vie selon les caractéristiques socio-économiques, notamment le diplôme ou la profession, réduisent la progressivité des dispositifs de protection sociale (Boulhol et Queisser, 2022). Selon Diamond and Orszag (2004), une réponse possible est de chercher à augmenter la progressivité des montants des prestations pour compenser indirectement la moindre durée de perception des pensions par les catégories défavorisées avec des montants plus élevés, comme c'est le cas de la formule des pensions publiques aux États-Unis.

Le régime de base américain est un régime fédéral de sécurité sociale universel financé par répartition (*Old Age and Survivors Insurance, Disability Insurance, Supplemental Security Income*) qui vise principalement à éviter l'entrée dans la pauvreté pour la population des seniors⁷. Le régime couvre tous les salariés, ainsi que certains travailleurs indépendants⁸, et est accessible pour les personnes ayant cotisé au moins 10 ans⁹.

La pension P est calculée en annuités selon un taux de liquidation dégressif par tranche de revenu R , allant de 90 % pour la première tranche, jusqu'à 1 226 dollars, à 15 % pour la dernière, supérieure à 7 391 \$, avec un taux intermédiaire de 32 % entre ces deux montants¹⁰. Le graphique ci-dessous présente l'évolution du taux selon le salaire de référence. L'assiette de prestation est le revenu mensuel moyen des 35 meilleures années, indexé pendant la période de cotisations sur l'évolution du salaire moyen¹¹. Des *minima* de pension, calculés différemment de la formule ci-dessus, sont également applicables si cela s'avère plus favorable pour la personne.

et la Suisse pour les anciennes générations, ainsi que le Brésil, le Costa-Rica, l'Argentine, la Colombie et la Turquie pour toutes les générations (OCDE, 2023).

⁷ Voir <https://www.nirsonline.org/reports/examining-the-nest-egg/>.

⁸ Seuls les employés fédéraux engagés avant janvier 1984, les employés des chemins de fer, certains employés des gouvernements des États ou de municipalités, les employés agricoles à faible revenu, les personnes dont le revenu est inférieur à 400 dollars (USD) sont exclus du régime.

⁹ Le niveau de la pension dépend également de l'âge de liquidation, avec une décote entre 62 et 67 ans d'un maximum de 30 % et une surcote maximum de 24 % entre 67 et 70 ans pour la génération 1960.

¹⁰ Cela conduit à la formule suivante :

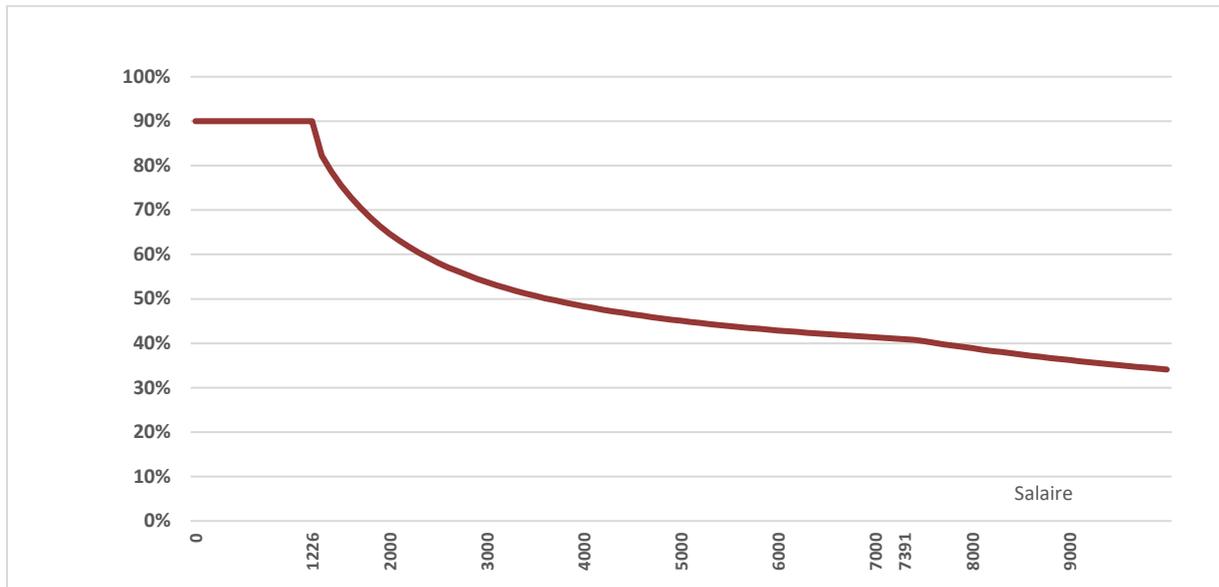
$$P=90\% \times R \quad \text{pour } R < 1226$$

$$P=90\% \times 1226 + 32\% \times (R - 1226) \quad \text{pour } 1226 \leq R < 7391$$

$$P=90\% \times 1226 + 32\% \times (1226 - 7391) + 15\% \times (R - 7391) \quad \text{pour } R \geq 7391$$

¹¹ <https://www.ssa.gov/OACT/COLA/AWI.html>. En 2018, le salaire moyen national était de 52 145,80 USD.

Taux de remplacement en fonction du salaire de référence dans le système de pension de base américain



Source : COR (2020), actualisé avec le barème 2025.

La prise en compte d'une espérance de vie plus courte à travers un montant majoré est aussi théoriquement possible dans le secteur privé, bien que peu développée en pratique. Depuis le début des années 2000, un marché s'est développé au Royaume-Uni pour adapter les rentes versées par les assureurs à l'état de santé des particuliers ayant souscrit à un plan de retraite individuel.

Les assureurs ont intérêt à conduire les affiliés à révéler leurs comportements à risque ou leurs problèmes de santé. Si ces derniers sont corrélés à une moindre espérance de vie, un montant de rente plus élevé, appelée « rente majorée » ou « rente de santé altérée » (*enhanced annuities* ou *impaired annuities*), peut leur être proposée par certains assureurs.

Le nombre de problèmes de santé pris en compte s'est progressivement élargi pour englober aussi bien des facteurs liés au mode de vie (tels que la cigarette ou l'alcool¹²) que plusieurs types d'affections plus ou moins graves telles que le cancer, les maladies cardiovasculaires, l'insuffisance rénale et les accidents vasculaires cérébraux. Les taux de majoration peuvent aller de 10 % à 30 %, avec des taux prenant en compte dans certains cas le cumul de facteurs de risques.

¹² L'effet de ces facteurs sur la santé sont appréciés à l'aide de critères médicaux tels que la pression artérielle ou le cholestérol, ou encore par le parcours médical antérieur des individus.

Ces produits ont d'abord été proposés par des nouveaux entrants sur le marché de l'assurance, puis ont été intégrés aux contrats des principaux assureurs. Les affiliés ont théoriquement la possibilité d'exercer un « droit d'option » en transférant la mise en rente de leur contrat à un autre assureur que celui souscrit initialement si celui-ci lui propose une meilleure prestation. En pratique, le recours reste limité et la plupart des assurés choisissent de conserver leur assureur initial au moment du transfert sous la forme de rente.

2.3 Accorder un départ précoce selon les caractéristiques des métiers : une diversité d'approche selon les pays

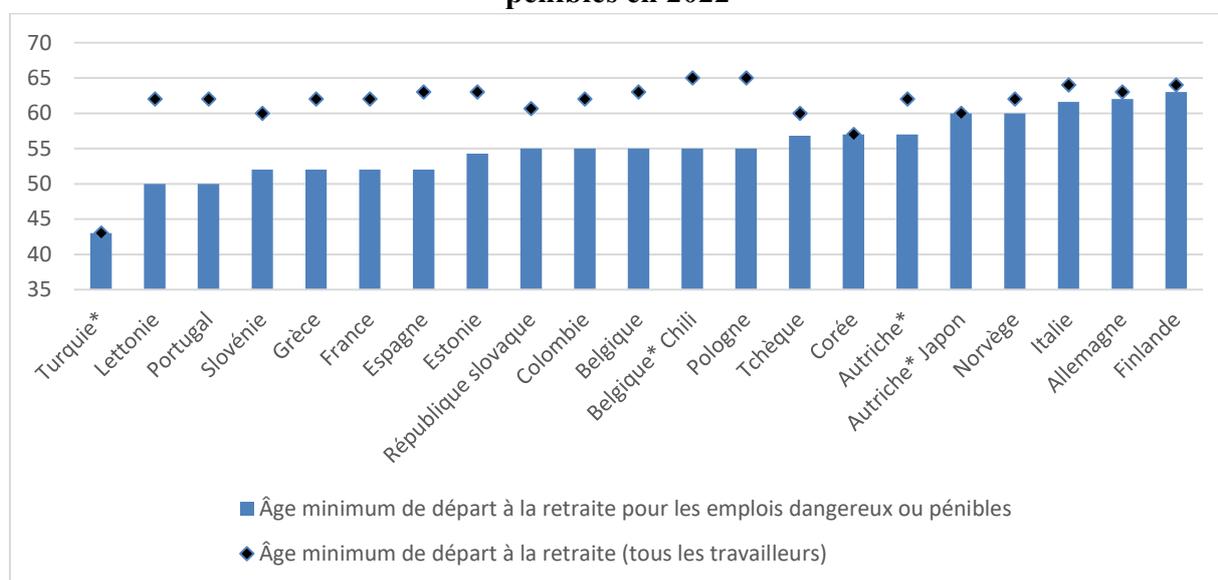
Si les principaux déterminants des inégalités sociales d'espérance de vie jugées illégitimes sont liés à la pénibilité des métiers, alors des dispositions peuvent être mises en œuvre pour compenser cet effet négatif des conditions de travail. Cela prend logiquement la forme d'un départ à la retraite plus précoce afin d'éviter une durée de retraite plus courte pour les professions les plus exposées aux risques professionnels. Mais la mise en œuvre concrète de cette compensation ne va pas de soi, pour deux raisons techniques. D'abord parce que cela suppose de pouvoir quantifier dans chaque pays l'ampleur des inégalités d'espérance de vie spécifiquement liées aux conditions de travail. Ensuite parce que cela suppose une prise en compte fine de l'ensemble des facteurs d'exposition, soit en déterminant très exactement selon quelle ampleur les différents métiers sont concernés, soit en mesurant individuellement l'exposition aux critères jugés les plus pertinents.

Une première question est de savoir à quel point l'âge de départ doit être différent entre les professions exposées à des risques professionnels et les autres, et si cet écart doit varier selon le pays. Un travail empirique portant sur plusieurs pays européens (Vandenberghe, 2023) s'interroge ainsi sur le degré de différenciation des âges de départ à la retraite qui serait nécessaire pour égaliser entièrement les différences de santé déclarée aux âges avancés, et ce faisant minimiser les différences d'espérance de vie, entre pays et entre groupes sociaux. Cette étude ne distingue pas les différences spécifiquement dues aux conditions de travail, elle statue donc sur une compensation complète des différences socio-économiques. De fortes différences dans l'âge de départ seraient nécessaires pour compenser les différences de santé espérées constatées, entre pays d'une part, entre un départ à 52 ans en Pologne et à 79 ans en Suisse (69 ans en France), et entre groupes sociaux d'autre part, avec un écart souvent supérieur à 11 ans entre les groupes les moins éduqués et les plus éduqués. L'ampleur importante de ces écarts tient au fait qu'ils visent à égaliser des indicateurs composites de santé physique et mentale entre pays en utilisant une relation entre âge et santé estimée pour chaque pays, ce qui est plus exigeant que d'égaliser les différences d'espérances de vie dues aux conditions de travail.

Toutefois, selon les auteurs, une telle différenciation des âges de départ basée sur des catégories larges servant de proxy pour distinguer les conditions de travail expose nécessairement à des erreurs de ciblage pour une partie de la population, même en présence de données sur l'ensemble de la carrière. Cela pose la question de la pertinence relative des dispositifs différenciant l'âge de départ selon des critères *ex ante* reposant sur l'exposition aux risques professionnels, et de ceux utilisant des critères *ex post* portant sur les effets négatifs déjà survenus, constatés médicalement.

En pratique, l'OCDE (2023) note que les dispositifs prévoyant un départ anticipé autorisent un écart plus ou moins important avec l'âge de départ des retraités sans départ anticipé. Par rapport à l'âge minimum auquel les travailleurs peuvent bénéficier d'une pension dans le principal régime, le Chili, l'Estonie, la Grèce, la Lettonie, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie et l'Espagne offrent à certains travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles la possibilité de partir à la retraite au maximum 10 ans ou plus tôt. Ce délai est compris entre 5 et 9 ans en Autriche, en Belgique, en Colombie, en Espagne, en France (en comptant les professions super-actives) et en Slovaquie ; il est inférieur en Allemagne, en Finlande, en Italie, en Norvège et en République tchèque. En France, il s'élève à 2 ans maximum dans le cadre du C2P.

Âge de départ anticipé prévu par les dispositifs de retraite liés aux travaux dangereux ou pénibles en 2022



Note : (*) Dans ces pays, les femmes peuvent prendre leur retraite plus tôt que les hommes, et les valeurs indiquées correspondent aux hommes. En Autriche, l'âge de 57 ans s'applique aux travailleurs de nuit. En France, l'âge de 52 ans s'applique à certaines professions "super actives" du secteur public, notamment les agents de la police nationale, les agents pénitentiaires et les contrôleurs aériens, tandis que d'autres professions "actives" du secteur public, notamment les agents de la police locale et les pompiers, peuvent prendre leur retraite à 57 ans ; le C2P dans le secteur privé permet d'abaisser l'âge de la retraite de 2 ans. En Pologne, l'âge minimum pour bénéficier de la pension de raccordement pour les hommes est généralement de 60 ans, mais il est de 55 ans pour certains travailleurs spécifiques, notamment les marins et les mineurs. En Espagne, l'âge minimum s'applique à la plupart des emplois dangereux ou pénibles, mais les mineurs et les marins en sont exemptés. En Turquie, l'âge minimum actuel de 43 ans correspond à un homme qui commence sa carrière à 18 ans et prend sa retraite avec 25 années de cotisation ; les hommes nés en 1980 peuvent prendre leur retraite avec 25 années de cotisation, car la condition d'âge a été introduite plus tard.

À l'exclusion des danseurs et artistes de ballet.

Source : OCDE (2023) données fournies par les pays : Données fournies par les pays.

L'autre question principale tient à la définition des risques professionnels, qui détermine le périmètre des professions concernées. Selon les pays, les dispositifs visant à compenser la pénibilité définissent la pénibilité soit sur la base de critères concernant explicitement certains indicateurs de conditions de travail, soit à l'aide d'une liste de professions. Ils se distinguent également par le taux de couverture des nouveaux retraités, ou encore l'existence ou non de bonification des droits. Selon la typologie de Jolivet (2023), dans une partie des pays, il n'existe

pas de définition de la pénibilité du travail (Belgique et Pays-Bas pour le secteur privé, Suède, Royaume-Uni, Canada et États-Unis). Les autres pays présentent deux cas de figure. Dans le premier cas de figure, les dispositifs sont définis à partir d'une liste de conditions de travail (Finlande), de métiers, professions ou activités (Belgique pour la fonction publique) ou des deux (Autriche). Les métiers ou les professions considérés comme pénibles sont très variables selon les pays. Elles sont dans certains cas établies avec les partenaires sociaux¹³. Dans les pays où la négociation collective joue un rôle essentiel, par exemple en Allemagne et en Suède où il n'existe pas de définition légale de la pénibilité du travail, ce sont les accords collectifs qui permettent de déterminer quels postes sont couverts et selon quels critères ils sont délimités (Jolivet, 2023).

L'OCDE (2023) classe les pays en quatre groupes selon le type de dispositif proposé par le système de retraite aux travailleurs exposés à des métiers pénibles et l'ampleur des métiers couverts. Le premier groupe donne accès aux dispositions en matière de retraite pour les emplois dangereux ou pénibles à un grand nombre de professions ou d'emplois. Il concerne 15 pays, dont la France, la Belgique, la Norvège, l'Espagne, l'Autriche et l'Italie¹⁴. De fortes disparités de taux de couverture existent au sein de ce groupe, la France étant caractérisée selon l'OCDE par un taux de couverture des travailleurs proche de la moyenne, mais du fait de la montée en charge du C2P, par un taux quasi-nul de couverture des retraités et un taux très faible des nouveaux retraités. En comparaison, l'Autriche, l'Espagne et la Norvège couvrent environ 2 % du volume total de leurs retraités, et respectivement 4 % et plus de 10 % des nouveaux retraités.

Les 8 pays du deuxième groupe offrent des options de retraite anticipée basées sur la dangerosité ou la pénibilité d'un nombre limité d'emplois. Il inclut notamment l'Allemagne, le Japon et le Portugal¹⁵. Tous ces pays, à l'exception de la Lettonie et de la Nouvelle-Zélande, incluent les mineurs dans les professions couvertes. L'Allemagne n'inclut pas d'autres travailleurs que les mineurs dans le régime de retraite public légal, mais certaines conventions collectives prévoient des options de retraite anticipée pour certaines professions, et les policiers, pompiers et militaires sont couverts par le régime de pension des fonctionnaires. Au Japon, les personnes travaillant dans les mines de charbon sont couvertes par un régime de pension obligatoire, qui

¹³ En Autriche, un groupe de travail - composé de partenaires sociaux, de médecins du travail, de représentants des institutions d'assurance sociale et de représentants du gouvernement - formule des propositions en vue d'éventuels ajustements de la liste des professions couvertes par les réglementations en matière de santé et de sécurité. Au Chili, une commission d'experts prend des décisions contraignantes concernant l'inclusion d'un emploi comme dangereux ou pénible pour les pensions. En Belgique, un rapport publié par la Commission de réforme des pensions en 2014 a déclenché un débat dans ce domaine. L'une des recommandations de la Commission était que les partenaires sociaux établissent une liste des emplois dits pénibles (dans un certain cadre établi par la Commission) qui pourrait être utilisée pour décider des conditions de la retraite anticipée. Le gouvernement suivant a demandé aux partenaires sociaux d'établir une telle liste, mais un consensus n'a jamais été atteint. L'établissement de règles dans le cadre du dialogue social s'est avéré problématique et aucun accord n'a été conclu à ce jour avec le gouvernement.

¹⁴ Dans ce groupe, la Belgique, l'Estonie, la Norvège, la Slovaquie, l'Espagne et la Turquie couvrent une large liste de professions ou de secteurs sans lien direct avec des caractéristiques d'emploi spécifiques. L'Autriche, la Colombie, la Grèce, l'Italie et la Pologne font également partie de ce premier groupe et proposent une sélection de professions basée sur des caractéristiques professionnelles plus précises (par exemple, la température, les postures corporelles, la pression atmosphérique, le travail souterrain, les équipes de nuit, la consommation de calories).

¹⁵ Ainsi que la Corée, la Hongrie, la Lettonie, la Nouvelle-Zélande, et la République Tchèque.

est également accessible pour les autres mais facultatif. Les règles spéciales en matière de pension ne s'appliquent plus aux nouveaux pompiers, aux marins et à certaines professions des forces de l'ordre. Le Portugal couvre les contrôleurs aériens et les pilotes, les danseurs de ballet, les travailleurs de la marine, les pêcheurs en mer, les mineurs, les ouvriers des carrières, certains artisans traditionnels et les pompiers du secteur public.

Dans le troisième groupe de pays, seuls les emplois de sécurité publique traditionnellement considérés comme dangereux, tels que la police, les pompiers et les militaires, sont couverts par des dispositions spéciales en matière de pension. Cela concerne le Canada, l'Irlande, Israël et les États-Unis où les pompiers, les agents de la police régionale et les militaires sont couverts par des régimes professionnels, mais pas par la sécurité sociale.

Les 11 pays du dernier groupe n'offrent aucune possibilité de retraite anticipée dans le cadre des pensions obligatoires pour les emplois dangereux ou pénibles. Les conventions collectives prévoient certaines options de retraite anticipée dans le cadre des pensions professionnelles pour les travailleurs occupant des emplois dangereux ou pénibles, par exemple aux Pays-Bas et en Suède (Jolivet, 2023)¹⁶. En Suisse, il existe plus de 1 400 régimes de retraite professionnelle dotés de règles distinctes, qui peuvent octroyer des prestations à partir de l'âge de 58 ans. Par exemple, dans le secteur de la construction, les conventions collectives s'appliquent à toutes les entreprises et offrent une possibilité de retraite à 60 ans aux travailleurs dont les emplois sont considérés comme dangereux ou pénibles.

1.4 Invalidité : des possibilités de départ anticipé globalement peu répandues

Dans la plupart des pays d'Europe et de l'OCDE, des pensions d'invalidité visent à compenser une incapacité à travailler pendant l'âge actif, selon des modalités différentes entre pays, et sont ensuite converties en pension de vieillesse (OCDE, 2022). À l'exception de la Belgique où le cumul d'une pension d'invalidité et d'une pension de vieillesse est possible suivant les causes de l'invalidité, la pension d'invalidité prend fin dès l'atteinte par l'assuré de l'âge de départ à la retraite à taux plein¹⁷. De ce fait, la plupart des pays valident des droits à pension liés à l'invalidité (SG-COR, 2011).

La possibilité offerte en France d'un départ à la retraite plus précoce pour les invalides n'est pas fréquente dans les autres systèmes de retraites : ce type de dispositions semble avoir été soit supprimées, comme en Autriche, soit fortement restreintes au cours des dernières années (Allemagne ou Espagne). De telles dispositions sont pourtant justifiées par un principe d'équité en termes de durée de retraite, l'espérance de vie plus courte des personnes souffrant de handicap ayant été mise en évidence en France comme certains travaux menés à l'étranger

¹⁶ En l'absence de définition d'un cadre national (Suède, Pays-Bas, Allemagne), les dispositifs prévus par les branches sont susceptibles d'introduire d'autres modalités de compensation, qui peuvent prendre la forme d'aménagements du temps de travail qui vont de l'attribution de jours de congés supplémentaire en fonction de l'ancienneté à des conditions de travail à la retraite partielle permettant une réduction du temps de travail avant l'âge de la retraite ou avant et après l'âge de la retraite.

¹⁷ Ainsi, la plupart des pays dans lesquels la perception d'une prestation d'invalidité se poursuivait autrefois jusqu'à la fin de la vie ont modifié leur réglementation afin de garantir le transfert vers les prestations de retraite.

(Aubert, 2024 ; Thomas *et al.*, 2010 ; Jia *et al.*, 2020) : elle est par exemple respectivement de 4 ans et 5 ans inférieure à la moyenne pour les femmes et les hommes en France. En Allemagne, les personnes reconnues légalement comme handicapées graves peuvent prendre leur retraite deux ans plus tôt que les autres, c'est-à-dire à 65 ans au lieu de 67 ans, sans décote. Ce pays est un cas particulier, puisque les pensions d'incapacité (*Erwerbsminderungsrente*) sont directement versées par l'assurance retraite et pas par l'assurance maladie (SG-COR, 2024). Les pensions y sont généralement versées pendant une durée maximale de trois ans, avec des modalités différentes selon le degré d'invalidité, et des conditions de cotisation minimales¹⁸. À l'issue de ce délai, la pension peut être prolongée après vérification de l'état de santé par l'assurance retraite. En cas d'incapacité reconnue définitive, la pension d'incapacité est permanente, et dès que l'âge normal de départ à la retraite est atteint, la pension d'incapacité est convertie en une pension de vieillesse. Ainsi, la pension d'invalidité est liquidée à des âges qui peuvent sembler faibles en comparaison internationale, bien qu'il ne s'agisse d'une pension vieillesse au sens strict qu'une fois l'âge d'ouverture des droits atteint.

Références

Aubert, P. (2024), "Les départs anticipés pour carrière longue devraient-ils permettre de partir à la retraite dès qu'on a cotisé la durée requise ? Institut des politiques publiques, Document n° 8 de la séance du COR de mars 2024 « Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) »

Aubert, P. (2024), « Trente ans de réformes abaissant l'âge de départ à la retraite à taux plein : quelles conséquences sur les inégalités de durée de retraite ? Les Dossiers de la Drees N° 125

Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Goll, N., & Hanemann, F. (2022), Targets missed: three case studies exploiting the linked SHARE-RV data. *Journal of Pension Economics and Finance*, 21(1), 1–21. doi:10.1017/S1474747220000359

Boulhol, H., M. Lis and M. Queisser (2022), "Trends in Pension Reforms in OECD Countries", in Bloom, D., A. Sousa-Poza and U. Sunde (eds.), *Handbook on the Economics of Ageing*, Routledge, Abingdon

Brocas, A. M. (2011), Les régimes de retraite face au différentiel d'espérance de vie entre les hommes et les femmes. *Droit social*, (697), 290.

COR, « [Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger](#) », quinzième rapport, décembre 2020.

¹⁸ La pension partielle (accordée à l'assuré incapable travailler au moins 6 heures par jour dans les conditions habituelles du marché du travail) et la pension totale (incapacité de travailler au moins 3 heures par jour). Pour être éligible, il faut avoir validé 60 mois de cotisation et au moins 36 mois dans les 5 années précédant la survenance du risque. La pension d'incapacité est calculée selon la même formule que la pension de vieillesse.

Murtin, F., Mackenbach, J., Jasilionis, D., & d'Ercole, M. M. (2017), Inequalities in longevity by education in OECD countries: Insights from new OECD estimates.

Goujon, S. (2024), « Retraite anticipée pour carrière longue : une mortalité singulière ? » Note de la Cnav, DSPR n°2024-007, février. Document n° 10 de la séance du COR de mars 2024 « Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive) »

Jia, H., & Lubetkin, E. I. (2020), Life expectancy and active life expectancy by disability status in older US adults. PloS one, 15(9), e0238890.

Jolivet, A. (2023), « Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants », Document n°10 de la Séance plénière du COR du 23 mars 2023 : « La prise en compte des risques professionnels dans les retraites : effets sur la santé, C2P et catégories actives »

OECD (2017), Preventing Ageing Unequally, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279087-en>.

OECD (2022), Disability, Work and Inclusion : Mainstreaming in All Policies and Practices, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1ea5e9c-en>.

OECD (2023), Pensions at a Glance 2023 : OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>.

SG-COR (2011), « Les droits à retraite liés à l'invalidité dans dix pays » document N°12 de la séance plénière du 16 mars 2011 à 9 h 30 « Inaptitude, incapacité, invalidité, pénibilité et retraite »

SG-COR (2024), « Le pilotage du système de retraite allemand », Document n°4 de la séance plénière du 21 novembre 2024, « Panorama international et comparaison France-Allemagne ».

Thomas, R., & Barnes, M. (2010), Life expectancy for people with disabilities. NeuroRehabilitation, 27(2), 201-209.

Vandenbergh, V. (2023), Differentiating Retirement Age to Compensate for Health and Longevity Inequality?.in *Ageing without Ageism? Conceptual Puzzles and Policy Proposals*, Eds. Gosseries, A & Bognard G., Oxford University Press, Chap 14, pp-199-213

Vandenbergh, V. (2024), Career Arduousness and [Healthy] Life Expectancy in Europe. Document de travail.