

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 26 janvier 2011 - 9 h 30

« Prolongation d'activité, liberté de choix et neutralité actuarielle : décote, surcote et cumul emploi retraite »

Document N° 11
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Décote, surcote et cumul emploi retraite à l'étranger

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Décote, surcote et cumul emploi retraite à l'étranger

Les pays étudiés ici sont l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les Etats-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède. Le cas de la France est rappelé pour référence. Les pays européens examinés ainsi que le Japon et le Canada ont, depuis le début des années 1990, réformé leur système de retraite. Les Etats-Unis avaient réformé le leur dès 1983.

L'objectif affiché des réformes est très généralement d'inciter les personnes à prolonger leur activité afin d'accroître la masse des cotisations, de freiner l'augmentation de la masse des pensions et de préserver, moyennant un prolongement d'activité, le niveau des taux de remplacement.

Dans ce but, ces pays ont aménagé les barèmes de pension, en particulier avec l'instauration de décotes liées à l'âge (Allemagne, Canada, Etats-Unis, France, Japon) et de surcotes (Canada, Espagne, Etats-Unis, France, Japon, Royaume-Uni), ou d'une surcote forfaitaire liée à l'activité après un certain âge (Belgique), ou encore, dans le cadre des comptes notionnels, en les faisant dépendre de l'espérance de vie à l'âge de départ en retraite (Suède et Italie).

Dans les cinq pays qui ont instauré des décotes (Allemagne, Canada, Etats-Unis, France, Japon), celles-ci s'annulent à un âge compris entre 65 et 67 ans (appelé « âge d'annulation de la décote »). Des décotes s'appliquent alors pour les départs à la retraite à un âge compris entre l'âge d'ouverture des droits¹ et l'âge d'annulation de la décote. Ces décotes sont de 3,6 % par année d'anticipation en Allemagne, 6 % par an au Canada, 6,7 % par an aux Etats-Unis, 6 % par an au Japon et 5 % par an (à partir de la génération 1953) en France. La France est le seul pays qui fait dépendre la décote également d'un critère de durée d'assurance et donne ainsi la possibilité aux assurés ayant une durée d'assurance suffisante de partir à la retraite sans décote dès l'âge d'ouverture des droits.

Au-delà de l'âge d'annulation de la décote (Canada, Etats-Unis, France et Japon) ou de l'âge d'ouverture des droits (Espagne et Royaume-Uni), les assurés bénéficient de surcotes de pension, qui prennent en compte le fait que l'assuré percevra moins longtemps sa pension et, en cas de prolongation d'activité, contribuera davantage au régime : 6 % par an au Canada ; 2 % par an en Espagne (3 % si la durée de contribution est supérieure à 40 ans) ; 8 % par an aux Etats-Unis ; 8,4 % par an au Japon ; 10,4 % par an au Royaume-Uni ; enfin, 5 % par an en France.

La Belgique ne dispose pas d'un mécanisme de surcote en tant que tel mais prévoit un bonus de pension aux assurés travaillant au-delà de 62 ans : chaque jour de travail à temps plein (ou en équivalent sur une année) donne droit à un supplément d'un peu plus de 2 euros de pension annuelle.

¹ L'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire l'âge à partir duquel il est possible de liquider une pension, est de 60 ans au Canada et au Japon, 62 ans aux Etats-Unis et en France (à partir de la génération 1956) et de 63 ans en Allemagne (moyennant 35 ans de contribution).

Il faut noter la particularité des régimes en comptes notionnels italien et suédois dans lesquels, bien qu'il n'existe pas de décote et de surcote explicites, le montant de la pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ et dépend de la génération. Par exemple en Suède, pour la génération 1945, un départ à 61 ans donne droit à une pension annuelle équivalente à 5,39% du capital notionnel accumulé contre une pension annuelle de 7,50% du capital notionnel accumulé pour un départ à 70 ans.

Cependant, ces décotes et surcotes ne sont pas les seuls facteurs qui déterminent la variation du niveau de la pension en fonction de la date de liquidation des droits.

Dans les régimes de retraite en annuités ainsi que dans le régime en points allemand qui est conçu pour une durée de contribution cible de 45 ans, le montant de la pension est proratisé lorsque n'est pas atteinte une durée de contribution cible (ou de résidence pour les Pays-Bas)² : 45 ans en Belgique, 34 ans au Canada, 35 ans en Espagne, 35 ans aux Etats-Unis, 40,75 ans en France (pour la génération âgée de 60 ans en 2011), 40 ans dans l'ancien système italien, 40 ans au Japon, 30 ans au Royaume-Uni depuis la réforme de 2007, 50 ans aux Pays-Bas.

De plus, à l'exception des Pays-Bas et dans une moindre mesure au Royaume-Uni, où les pensions sont forfaitaires, le niveau de la pension, au moment de la liquidation des droits, dépend de la carrière salariale et augmente en cas de poursuite de l'activité. C'est clair dans les régimes dits « contributifs » où le niveau des prestations dépend étroitement du niveau des contributions, tels que les régimes en points (Allemagne, régimes complémentaires en France) ou les systèmes de comptes notionnels (en Suède et en Italie). C'est le cas également dans les régimes en annuités où le salaire de référence pour déterminer la pension prend généralement en compte les derniers salaires d'activité (5 ou 10 dernières années dans l'ancien système italien, 15 dernières années en Espagne) ou les meilleures années d'activité (34 meilleures années au Canada, 35 aux Etats-Unis, 25 en France).

Les décotes et surcotes dans les différents régimes ne sont donc pas directement comparables, puisqu'elles ne permettent pas à elles seules d'apprécier les taux de minoration et de majoration de la pension résultant d'un report ou d'une avancée de l'âge de liquidation, mais, notamment lorsqu'elles apparaissent de manière explicite dans les barèmes de liquidation, elles sont susceptibles de constituer un signal fort pour le salarié dès lors que celui-ci peut choisir la date de son départ à la retraite.

Le cumul entre la pension et des revenus d'activité est possible dans tous les pays examinés. Dans les pays n'appliquant pas de décote, le cumul est totalement libre, à l'exception de l'Espagne qui n'autorise le cumul d'une pension qu'avec les revenus tirés d'une activité à temps partiel et de la Belgique qui le limite au plafond de revenu soumis à cotisation. Dans les pays qui autorisent des départs en retraite avec décote, le cumul est soumis à des conditions, le plus souvent de limite de revenus, entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote, et est totalement libre au-delà. Les conséquences du cumul emploi retraite en termes de versement de cotisations et d'évolution des droits à la retraite diffèrent en revanche selon les pays. Dans certains pays, le cumul permet de ne plus cotiser à la retraite parce que l'activité supplémentaire n'apporte aucun droit à retraite supplémentaire (Canada, Japon après 70 ans) ; dans d'autres, le cumul oblige à continuer de cotiser à la retraite car il est possible que la prolongation d'activité entraîne une hausse de la pension (Espagne, Etats-Unis,

² Ces durées ne sont pas validées selon les mêmes critères dans les différents pays étudiés (voir l'annexe).

Suède) ; dans d'autres encore, des cotisations à la retraite doivent être versées alors que le cumul ne donne aucun droit à la retraite supplémentaire (Allemagne, Belgique, France, Italie, Japon entre 60 et 69 ans, Pays-Bas et Royaume-Uni).

Le tableau suivant synthétise différentes données collectées par le secrétariat général du Conseil, et qui sont reprises dans les fiches descriptives de chacun des pays étudiés, extraites du document 5 de la séance de mars 2010³ et actualisées.

³ <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-1322.pdf>.

<i>Situation au 1^{er} janvier 2011</i>		<i>Allemagne</i>	<i>Belgique</i>	<i>Canada</i>	<i>Espagne</i>
<i>Type de régime</i>		Points	Annuités	Annuités	Annuités
<i>Décotes / surcotes liées à l'âge</i>	<i>Âge d'ouverture des droits</i>	65 ans (67 ans à terme en 2029) ⁴ ou à partir de 63 ans si 35 ans ou plus de contribution	60 ans	60 ans	65 ans et 15 ans de contribution <i>En projet : 67 ans et 25 ans de contribution</i> ⁵
	<i>Âge d'annulation de la décote</i>	65 ans (67 ans à terme ou à partir de 65 ans si 45 ans de contribution)	-	65 ans	-
	<i>Décotes</i>	3,6 % par an	-	0,5% par mois	-
	<i>Surcotes</i>	-	Un bonus de pension est accordé pour les assurés cotisants à partir de 62 ans : chaque jour de travail à temps plein (ou en équivalent) donne droit à un supplément d'un peu plus de 2 euros de pension annuelle	0,5% par mois au-delà de l'âge d'annulation de la décote, à concurrence de 30%	Taux de liquidation majoré de 2% par an au-delà de 65 ans Le taux de liquidation est majoré de 3 % par an au-delà de 65 ans si l'assuré a validé plus de 40 ans de contribution
<i>Autres éléments</i>	<i>Coefficient de proratisation</i>	Régime en point	Pension complète pour 45 ans de contribution	Pension complète pour 34 ans de contribution	Pension complète pour 35 ans de contribution
	<i>Calcul du SAM</i>		Salaire moyen des 45 meilleures années	Salaire moyen des 34 meilleures années	Salaire moyen des 15 dernières années
<i>Cumul emploi retraite</i>		Soumis à des conditions de limite au cumul avant l'âge d'annulation de la décote et totalement libre après cet âge	Possible tant que la pension et les revenus du travail ne dépassent pas le plafond de revenu soumis à cotisation. Sinon, la pension est diminuée du montant du dépassement	Soumis à des conditions de limite au cumul avant l'âge d'annulation de la décote et totalement libre après cet âge	Possible de cumuler une pension uniquement avec un revenu d'activité à temps partiel

⁴ Relèvement de 65 à 67 ans entre 2011 et 2029, par paliers d'un mois par an (entre 65 et 66 ans) et par paliers de deux mois (entre 66 et 67 ans)

⁵ Ce relèvement commencerait en 2013 et serait graduel (deux mois par an) pour s'achever en 2025.

Situation au 1 ^{er} janvier 2011		Etats-Unis	Italie (ancien régime)	Italie (nouveau régime)	Japon
Type de régime		Annuités	Annuités	Comptes notionnels	Annuités
Décotes / surcotes liées à l'âge	Âge d'ouverture des droits	62 ans	65 ans pour les hommes 60 ans pour les femmes ⁶ 60 ans si 35 ans de contribution ⁷ Pas de condition d'âge si 40 ans de contribution	A partir de 57 ans si la pension est équivalente ou supérieure à 1,2 fois le minimum vieillesse (65 ans sinon) Pas de condition d'âge si 40 ans de contribution	60 ans et 25 ans de contribution
	Âge d'annulation de la décote	66 ans (67 ans à terme pour la génération 1960) ⁸	-	-	65 ans à terme en 2025 pour les hommes et 2030 pour les femmes ⁹
	Décotes	5/9% par mois	-	La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ : 4,42% à 57 ans et 5,62% à 65 ans.	0,5% par mois
	Surcotes	8% par an au-delà de l'âge d'annulation de la décote	-		0,7% par mois au-delà de l'âge d'annulation de la décote
Autres éléments	Coefficient de proratisation	Pension complète pour 35 ans de contribution	Pension complète pour 40 ans de contribution	Régime en comptes notionnels	Pension complète pour 40 ans de contribution
	Calcul du SAM	Salaire moyen des 35 meilleures années	Salaire moyen des 5 dernières années pour les années validées jusqu'au 31/12/92 ; Salaire moyen de 10 dernières années pour les années validées du 01/01/93 au 31/12/95		Salaire moyen de carrière
Cumul emploi retraite		Soumis à des conditions de limite au cumul avant l'âge d'annulation de la décote et totalement libre après cet âge	Totalement libre pour les assurés relevant de l'ancien régime ou en partie du nouveau régime (aucun retraité ne relève uniquement du nouveau régime)		Soumis à des conditions de limite au cumul avant l'âge d'annulation de la décote et totalement libre après cet âge

⁶ 61 ans pour les assurées de la fonction publique. Passage de 61 à 65 ans pour les assurées de la fonction publique entre 2011 et 2012.

⁷ Le bénéfice de la pension d'ancienneté est conditionné à un critère « âge de liquidation + durée de contribution » minimum, correspondant à 95 en 2011 (départ à 60 ans avec 35 ans de contribution, à 61 ans avec 34 ans de contribution, ...). Il atteindra 97 en 2013 (départ à 61 ans avec 36 ans de contribution...).

⁸ Pour la génération naît en 1960 qui aura 62 ans en 2022.

⁹ Depuis 1994, alors que l'âge d'ouverture des droits du régime de base forfaitaire reste à 60 ans, l'âge d'obtention d'une pension complète augmente progressivement pour atteindre 65 ans, en 2013 pour les hommes et 2018 pour les femmes. De même, pour le régime obligatoire contributif des salariés, l'âge d'ouverture des droits reste à 60 ans et l'âge d'obtention d'une pension complète passera de 60 à 65 ans entre 2013 et 2025 pour les hommes et entre 2018 et 2030 pour les femmes.

<i>Situation au 1^{er} janvier 2011</i>		<i>Pays-Bas</i>	<i>Royaume-Uni</i>	<i>Suède</i>	<i>France</i>
<i>Type de régime</i>		Annuités	Annuités	Comptes notionnels	Annuités et points
<i>Décotes / surcotes liées à l'âge</i>	<i>Âge d'ouverture des droits</i>	65 ans <i>En projet : 67 ans¹⁰</i>	65 ans pour les hommes 60,4 ans pour les femmes ¹¹ (68 ans à terme en 2046) ¹²	61 ans	60 ans (62 ans à partir de la génération 1956)
	<i>Âge d'annulation de la décote</i>	-	-	-	65 ans ou 163 trimestres de contribution pour la génération 1951 (67 ans ou 166 trimestres ¹³ de contribution pour la génération 1956)
	<i>Décotes</i>	-	-	La pension est proportionnelle aux droits accumulés selon un coefficient qui augmente avec l'âge de départ et dépend de la génération : 5,39% du capital notionnel accumulé pour un départ à 61 ans, 7,50% à 70 ans pour la génération 1945	1,5% par trimestre pour la génération 1951 (1,25% à partir de la génération 1953)
	<i>Surcotes</i>	-	10,4% par an au-delà de 65 ans		1,25% par trimestre au-delà de l'âge d'annulation de la décote
<i>Autres éléments</i>	<i>Coefficient de proratisation</i>	Pension complète pour 50 ans de résidence	Pension complète pour 30 ans de contribution (44 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes avant 2010)	Régime en comptes notionnels	Pension complète pour 163 trimestres de contribution, pour la génération 1951
	<i>Calcul du SAM</i>	Pension forfaitaire	Pension forfaitaire		Salaire moyen des 25 meilleures années
<i>Cumul emploi retraite</i>		Totalement libre	Totalement libre	Totalement libre	Soumis à des conditions de limite au cumul avant l'âge d'annulation de la décote et totalement libre après cet âge

Source COR

¹⁰ Relèvement de 65 à 67 ans entre 2014 et 2025 par paliers de 2 mois par an.

¹¹ Selon le Pension Act de 1995 l'âge légal de départ à la retraite des femmes devait passer au fil des générations de 60 ans à 65 ans entre le avril 2010 et le avril 2020 (pour information, il sera de 60,8 ans au 1^{er} janvier 2012) mais, selon le Pension Bill 2011 qui a pris effet le 12 janvier, cet âge sera de 65 ans dès 2018.

¹² Le Pension Act de 2007 repousse l'âge légal de départ à la retraite pour les hommes et les femmes en trois étapes : de 65 ans à 66 ans entre avril 2024 et avril 2026, de 66 ans à 67 ans entre avril 2034 et avril 2036, enfin de 67 ans à 68 ans entre avril 2044 et avril 2046. Le Pension Bill 2011 avance la première étape et l'âge de la retraite des hommes et des femmes passera de 65 ans à 66 ans entre 2018 et 2020.

¹³ Estimation sur la base des projections d'espérance de vie à 60 ans.

L'Allemagne¹⁴

L'Allemagne a un régime de base en points couvrant l'ensemble des salariés du secteur privé ainsi que les non-salariés.

Le montant de la pension est obtenu à partir du nombre de points accumulé au cours de la carrière. La somme des points est calculée à partir des rémunérations assujetties aux cotisations d'assurance de chaque année (jusqu'au plafond des cotisations) divisées par le montant moyen des rémunérations en Allemagne pour la même année.

Il existe plusieurs âges de la retraite, selon la situation personnelle des assurés et selon leur durée de contribution.

Avant les réformes de la première moitié des années 2000, l'âge minimum était compris entre 60 et 65 ans suivant les cas :

- 65 ans sans autres conditions ;
- 63 ans avec 35 années d'assurance moyennant une décote liée à l'âge de 3,6 % par année d'anticipation ;
- 61 ans pour les chômeurs et les personnes en préretraite progressive ;
- 60 ans pour les invalides avec 35 années d'assurance ;
- 60 ans pour les femmes avec 15 années d'assurance, dont 10 après l'âge de 40 ans.

L'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge était 65 ans.

Après les réformes de la première moitié des années 2000, le législateur allemand a restreint les possibilités de départ à un âge minimum inférieur à 65 ans à partir de 2012 en ne gardant que les possibilités de départ dès 63 ans avec 35 années d'assurance dans les mêmes conditions qu'auparavant et dès 60 ans pour les invalides avec 35 années d'assurance. L'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge était toujours 65 ans.

La réforme de 2007 modifie uniquement l'âge d'obtention d'une pension sans décote qui passera de 65 à 67 ans entre 2012 et 2029. Les âges d'ouverture des droits resteront identiques, en particulier 63 ans avec 35 ans de contribution mais avec une plus forte décote (quatre ans de décote et non plus deux).

La réforme prévoit toutefois qu'après 45 ans de contribution, il sera toujours possible aux assurés de partir à la retraite à 65 ans et sans décote.

Le cumul emploi-retraite est possible et sans aucune restriction ou plafond de cumul après l'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge. Il est limité à un revenu d'activité maximum (400 euros bruts en 2008) avant cet âge. Tout dépassement de revenu entraîne le versement d'une pension partielle, voire une suspension des versements de pension.

¹⁴ http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/nn_99892/SharedDocs/fr/Navigation/_home_node.html_nnn=true

La Belgique¹⁵

Historiquement, en Belgique, l'âge d'ouverture des droits à pension était de 55 ans pour les femmes et de 60 ans pour les hommes, sous condition d'avoir validé 20 ans de contributions. Toutefois, l'âge de la pension sans décote liée à l'âge était 60 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes, soit par l'atteinte d'une durée de contribution de 45 ans pour les hommes et de 40 ans pour les femmes. Tout départ à la retraite anticipé conduisait à une décote de 5% par année d'anticipation.

Ces décotes ont été définitivement abrogées en 1990. De nombreuses réformes avaient, dès la fin des années 1970, réduit la portée de ces décotes : par exemple l'instauration des « prépensions » pour les chômeurs âgés (et les invalides) qui consistent à accorder aux intéressés une indemnité égale à la différence entre le montant de la pension de retraite qui leur était effectivement accordé et celle qu'ils auraient obtenu si ce montant n'avait pas été réduit de 5 % par année d'anticipation et aussi, une exemption de décotes aux assurés si leur employeur s'engageait à embaucher un chômeur pour les remplacer.

Depuis une réforme de 1996, dont la montée en charge s'est achevée le 1^{er} janvier 2009, les âges de la retraite et les durées de contribution nécessaires à une pension complète ont été égalisés entre les hommes et les femmes. De même, la durée de contribution permettant l'éligibilité à une pension anticipée est passée progressivement de 20 à 35 ans (depuis le 1^{er} janvier 2005). De fait, en Belgique, une pension complète est obtenue non pas sous condition d'âge mais sous condition d'une durée de contribution de 45 ans.

Il n'existe pas de système de décote/surcote lié à l'âge explicite en Belgique mais il existe un bonus de pension, voté en 2005 et instauré en 2007, lié aux cotisations après 62 ans ou dès l'atteinte de 44 ans de contribution : chaque jour de travail à temps plein (ou en équivalent) donne droit à un supplément d'un peu plus de 2 euros de pension annuelle. Une validation à d'autres titres que les périodes cotisées ne donne pas droit intégralement au bonus de pension dès 62 ans mais uniquement à un bonus de 30 jours équivalent temps plein par an.

Il subsiste en Belgique des dispositifs de retraite anticipée qui peuvent permettre, sous certaines conditions, des validations dès 58 ans mais le plus souvent dès 60 ans : l'anticipation de retraite et la « prépension »¹⁶. La prépension est considérée comme une forme de chômage et valide une période donnée sur la base du salaire minimum porté au compte.

Enfin, un employeur ne peut mettre à la retraite d'office un salarié, celui-ci décidant de son âge de départ à la retraite. De plus, le cumul emploi retraite est possible à tous les âges, l'unique condition étant que la pension et les revenus du travail ne dépassent pas le plafond de revenu soumis à cotisation. En cas de non-respect de cette condition, la pension est diminuée du montant du dépassement.

¹⁵ <http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/FR/intro.asp>

¹⁶ Les conditions d'accès à la prépension sont les suivantes : être licencié, avoir droit aux allocations de chômage, présence d'une convention collective de prépension, avoir atteint l'âge prévu pour bénéficier du régime de la prépension, avoir atteint l'ancienneté requise. Le régime général prévoit un âge minimum de 60 ans et une carrière de 35 ans pour les hommes les femmes. La prépension à 58 ans est possible pour des métiers dit « lourds » ou à partir de 55 ans dans certains secteurs (métal, verres, textiles,...). Dans ces secteurs, à partir de 2011, l'âge d'accès à la prépension sera augmenté d'un an tous les deux ans pour rejoindre le régime de prépension des métiers « lourds ».

Le Canada¹⁷

L'âge de pension sans décote liée à l'âge pour le régime de pensions du Canada (RPC) est 65 ans.

La pension est égale à 25 % des revenus moyens de l'assuré sur l'ensemble de sa carrière, dans la limite de ses 34 meilleures années. Si l'assuré ne totalise pas 34 années de contribution, sa pension est proratisée.

Depuis 1987, l'âge minimum donnant droit aux prestations du RPC est 60 ans. Toutefois, dans le cas d'un départ à la retraite avant 65 ans, la pension est réduite de 0,5% par mois, jusqu'à concurrence de 30%, et est majorée d'autant dans le cas d'un départ à la retraite entre 65 et 70 ans.

Pour bénéficier d'une pension de retraite entre les âges de 60 et 64 ans, il est nécessaire que l'assuré réponde aux conditions suivantes :

- il doit avoir cessé de travailler avant la fin du mois précédant le début de perception de la pension de retraite du RPC et pendant le mois au cours duquel la pension de retraite est versée (par exemple, pour percevoir sa pension à partir du mois d'avril, l'assuré doit avoir cessé son travail avant la fin du mois de mars et ne peut pas travailler pendant le mois d'avril) ;
- ou il doit gagner moins que le montant mensuel maximum de la pension de retraite du RPC (soit 884,58 dollars canadien en 2008) pendant le mois précédant le début de perception de la pension ainsi que pendant le mois au cours duquel la pension est versée (par exemple, pour percevoir sa pension à partir du mois d'avril, l'assuré doit gagner moins de 884,58 dollars canadien en mars et en avril).

Une fois que l'assuré reçoit sa pension du RPC, il peut retravailler et cumuler ses revenus d'activité et sa pension sans aucune restriction ni limite au cumul. Cependant, il ne pourra plus continuer à cotiser au RPC sur ses gains à venir.

¹⁷ <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/psr/pub/feuilles/retraite.shtml>

L'Espagne¹⁸

Les bénéficiaires d'une pension de base en Espagne sont les personnes qui relèvent du régime général, affiliées et inscrites au système de la sécurité sociale, et âgées de 65 ans.

Le régime général espagnol fonctionne en annuités. Le taux de liquidation vaut 50 % pour 15 années de cotisation, il croît ensuite de 3 points par année de cotisation entre la 16^e et la 25^e, puis de 2 points par année supplémentaire au-delà de la 26^e année de cotisation jusqu'à atteindre 100 % pour 35 années de cotisation effective. 40 années de cotisation au maximum sont prises en compte avant 65 ans. Le salaire de référence est le salaire moyen de l'assuré des 15 dernières années.

Des réformes en 2006 et en 2007 ont visé à la prolongation d'activité à travers plusieurs mesures :

- l'augmentation de la durée minimale de cotisation pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite. Cette durée de cotisation a été progressivement portée à 5 475 jours en 2010 (15 ans, soit une augmentation de 2,1 années) ;
- l'instauration de surcotes liées à la durée de contribution, qui augmentent le taux de liquidation de la pension de 2 % par an entre 35 et 40 ans de contribution et 3 % par année supplémentaire pour les personnes ayant déjà cotisé 40 ans ;
- le durcissement des conditions d'accès à la retraite partielle, accessible à partir de 61 ans pour les assurés ayant au moins 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise et ayant cotisé au moins 30 ans à la sécurité sociale ;
- enfin, l'extension aux salariés âgés de 59 ans des aides aux entreprises pour garder leurs salariés âgés, auparavant limitées aux salariés de 60 ans et plus.

De fait, il existe beaucoup de dispositifs de retraites anticipées qui permettent de partir à la retraite avant 65 ans, voire avant 60 ans dans certains cas, pour certaines professions (ouvriers des chemins de fer, marins, mineurs, salariés ayant un emploi de nature exceptionnellement pénible...) ou statuts (invalides, licenciés économiques, chômeurs de longue durée ayant 30 ans de contribution....).

Il existe également différents dispositifs de retraite flexible ou partielle dès 60 ans qui permettent de cumuler une pension avec un revenu d'activité à temps partiel. Si le travail est considéré comme un temps plein, la pension de retraite est suspendue. L'employeur est obligé de présenter une demande d'inscription à la sécurité sociale et de verser les cotisations correspondantes, qui pourront servir à augmenter le pourcentage ordinaire de la pension (jusqu'à 100% correspondant à 35 ans de cotisation), justifier le pourcentage additionnel de 2% au delà de 65 ans et peut être augmenté par un pourcentage additionnel de 3% au delà de 65 ans si l'assuré justifie de 40 ans de cotisation. Mais dans tous les cas, le salaire de référence ne peut être recalculé après liquidation.

Enfin, le gouvernement espagnol actuel projette de retarder l'âge d'ouverture des droits de 65 ans à 67 ans. Ce relèvement commencerait en 2013 et serait graduel (deux mois par an) pour s'achever en 2025. Dans le même temps, il est prévu de repousser les possibilités de départs en retraite anticipée ouverte dès 52 ans à l'âge de 58 ans.

¹⁸ http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm.

Les Etats-Unis¹⁹

Aux Etats-Unis, depuis le début des années 1960, l'âge d'ouverture des droits était 62 ans et l'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge à 65 ans avec 35 ans de contribution.

Les assurés pouvaient liquider leur pension dès l'âge de 62 ans mais avec une décote de 5/9 % (0,56%) par mois d'anticipation par rapport à l'âge de départ à taux plein (soit entre 6 et 7 % par année d'anticipation). La décote maximale pour un assuré liquidant sa pension à 62 ans était ainsi de 20 %²⁰.

La pension est déterminée selon la moyenne des salaires des 35 meilleures années de rémunération. Toutefois, le barème de calcul de la pension est dégressif en fonction du niveau du salaire de référence, le système accordant plus de droits aux faibles revenus.

Une loi de 1983 a modifié l'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge en le portant à 67 ans et 35 ans de contribution pour la génération 1960 atteignant 62 ans en 2022. L'âge d'ouverture des droits reste à 62 ans, moyennant une décote plus importante suite à la réforme : pour un départ à la retraite à l'âge minimum, la décote sera d'un tiers de la pension (et non plus 20 %) à terme, soit en 2022. Dans le même temps, une surcote, de 8% par année de report pour les assurés nés à partir de 1943, est appliquée pour tout report de l'âge de départ en retraite au-delà de l'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge.

Il faut cependant souligner que beaucoup de retraités aux Etats-Unis ont recours à plusieurs sources de revenus, notamment des revenus d'activité, afin de subvenir à leurs besoins. Ils ont la possibilité de cumuler un revenu d'activité et leur pension de retraite selon plusieurs règles dépendant de leur âge :

- avant l'âge d'obtention d'une pension complète, chaque dollar de revenu d'activité réduit la pension de 0,5 dollar US, au-delà d'un total « revenu d'activité + pension » de 14 160 dollars US ;
- l'année au cours de laquelle l'assuré va atteindre l'âge d'obtention d'une pension complète, jusqu'à ce qu'il ait exactement cet âge, chaque dollar de revenu d'activité réduit la pension de 0,33 dollar US, au-delà d'un total « revenu d'activité + pension » de 37 680 dollars US ;
- à partir de l'âge d'obtention d'une pension complète, il n'existe plus aucune limite au cumul.

Dans tous les cas, si les revenus d'activité, toujours soumis à cotisation, font évoluer le salaire de référence à partir duquel est déterminée la pension, cette dernière est recalculée en faveur de l'assuré, quel que soit son âge de liquidation jusqu'à ses 70 ans.

¹⁹ http://www.socialsecurity.gov/pgm/links_retirement.htm

²⁰ De plus, l'accès à la couverture maladie « medicare » est assujéti à l'atteinte de l'âge de 65 ans ce qui oblige les assurés liquidant leur retraite avant l'âge légal à s'assurer par eux-mêmes au risque maladie.

L'Italie²¹

Le cas de l'Italie est intéressant ? car de nombreuses réformes y ont fait évoluer les âges de la retraite.

En 1995, l'Italie a instauré un régime de comptes notionnels avec un âge d'ouverture des droits à 57 ans et il n'existe plus de notion de pension complète puisque les pensions sont modulées selon un barème croissant avec l'âge de liquidation, qui dépend notamment de l'espérance de vie à cet âge de la génération de l'assuré. La période d'acquisition des droits à la retraite est limitée à l'atteinte de l'âge de 65 ans. Il est toutefois impossible de partir à la retraite avant 65 ans si le montant de la pension n'atteint pas un montant équivalent à 1,2 fois le minimum vieillesse (« assegno sociale »). Des projets de suppression de la possibilité de partir dès 57 ans à la retraite dans le nouveau régime, en le portant à 65 ans, ont été discutés, notamment au milieu des années 2000, mais les bornes d'âges du nouveau système n'ont pour l'instant pas été modifiées. Toutefois, le choix de transition effectué (sur une très longue période puisque seul les nouveaux entrants sur le marché du travail ne relèvent que du nouveau système) implique que le nouveau système ne s'applique que pour une part très marginale dans les pensions des liquidants actuels.

Dans l'ancien régime de retraite italien, avant les réformes des années 1990 et 2000, l'âge d'ouverture des droits était de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes. La pension était fonction de la durée de contribution (2% du salaire de référence par année validée) qui ne pouvait excéder 40 ans : la pension complète n'était donc pas fonction d'un âge mais d'une durée de contribution. Cependant, il existait un système de départ en retraite anticipée (dite « pension d'ancienneté »), accessible sans condition d'âge dès 35 ans de contribution et obéissant aux mêmes règles de calcul que la pension vieillesse.

Plusieurs réformes ont eu pour conséquence de relever l'âge d'ouverture des droits dans l'ancien système, notamment pour les hommes, dont la dernière, en 2007, aura pour effet de supprimer à terme la pension d'ancienneté, en faisant progressivement évoluer les conditions requises pour bénéficier de ce type de pension vers celles de la pension vieillesse. Le bénéfice de la pension d'ancienneté sera ainsi conditionné à un critère « âge de liquidation + durée de contribution » minimum, correspondant à 97 en 2013 (départ à 61 ans avec 36 ans de contribution, à 62 ans avec 35 ans de contribution, à 63 ans avec 34 ans de contribution...). Le départ sans condition d'âge dans l'ancien système est soumis à une durée de contribution de 40 ans.

En 2010, une loi²² a confirmé que l'âge de la retraite en Italie devient flexible en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie. A partir de 2015, l'âge de la pension de vieillesse, celui d'accès au minimum vieillesse, ainsi que la valeur du critère pour la pension d'ancienneté, seront augmentés en fonction des gains d'espérance de vie évalués par l'ISTAT (INSEE italien), dans le cadre d'un rendez-vous triennal (2019, 2022, etc.). En 2015, l'augmentation ne pourra excéder trois mois, ce qui n'est pas le cas pour les rendez-vous ultérieurs.

Le versement de la retraite est conditionné à la cessation de l'activité salariée. Une fois que l'assuré reçoit sa pension, il peut retravailler et cumuler ses revenus d'activité et sa pension sans aucune restriction ni limite au cumul depuis 2008.

²¹ <http://www.inps.it/newportal/default.aspx>

²² Loi 122/2010 faisant suite à un décret (78/2010) et d'un article de loi de 2009 (article 22 de la loi 102/2009).

Au Japon, le régime de base forfaitaire de retraite répartit les assurés en trois catégories : les personnes issues des professions libérales, les étudiants et les personnes sans emploi (catégorie 1) ; les salariés du secteur privé et les employés du secteur public (catégorie 2) ; les personnes dépendantes ou les conjoints des personnes appartenant à la deuxième catégorie (catégorie 3). Les salariés des secteurs privé et public doivent également cotiser au régime obligatoire contributif des employés du secteur privé et des fonctionnaires.

Dans le régime de base forfaitaire, l'âge d'ouverture des droits est 60 ans pour tous les assurés, quelle que soit leur catégorie. Cet âge était aussi l'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge pour les assurés de la catégorie 2, alors que pour les assurés appartenant aux autres catégories, l'âge d'obtention d'une pension sans décote était 65 ans. La pension complète dépendait pour tous les assurés de la durée d'assurance, entre 25 ans (pour avoir accès à la pension) et 40 ans (durée maximum intégrée au calcul). La pension des assurés ayant une durée d'assurance comprise entre 25 et 40 ans était proratisée.

Pour bénéficier des prestations du régime obligatoire contributif des salariés, l'assuré doit répondre aux conditions requises par le régime de base forfaitaire soit une durée minimale de cotisation de 25 ans. Il doit également avoir cotisé au moins un mois au titre du régime obligatoire des salariés et être âgé de 60 ans. La pension complète est déterminée uniquement par la durée d'assurance validée par l'assuré.

Depuis 1994, alors que l'âge d'ouverture des droits du régime de base forfaitaire reste à 60 ans, l'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge pour les assurés de la catégorie 2 augmente progressivement pour atteindre 65 ans (comme pour les catégories 1 et 3), en 2013 pour les hommes et 2018 pour les femmes. La décote appliquée est de 0,5% par mois d'anticipation. Une surcote de 0,7% par mois est appliquée pour tout départ au-delà de 65 ans. De même, pour le régime obligatoire contributif des salariés, l'âge d'obtention d'une pension sans décote liée à l'âge passera de 60 à 65 ans entre 2013 et 2025 pour les hommes et entre 2018 et 2030 pour les femmes.

Les possibilités de cumul des deux pensions (forfaitaire et contributive) avec un revenu d'activité prennent déjà en compte ces futurs décalages jusqu'à 65 ans :

- entre 60 et 64 ans, tout cumul entraîne une baisse de pension de 20%. Si le total du revenu d'activité avec les 80% restant de la pension excède 280 000 yens, la pension est réduite de 50% du dépassement de ce plafond ;
- entre 65 et 69 ans, un cumul n'entraîne pas de baisse de pension. Toutefois, si le total du revenu d'activité et de la pension excède 480 000 yens, la pension est réduite de 50% du dépassement de ce plafond ;
- au-delà de 70 ans, les conditions de cumul sont les mêmes qu'entre 65 et 69 ans mais les revenus d'activité ne sont plus amputés des cotisations retraite.

²³ <http://www.mhlw.go.jp/english/index.html>

Les Pays-Bas²⁴

L'âge d'ouverture des droits de la pension de retraite universelle de base néerlandaise est 65 ans.

A partir de 65 ans, tout résident des Pays-Bas a droit aux allocations de retraite (AOW). L'AOW est une assurance sociale qui ne fait pas de distinction entre les hommes et les femmes ou les salariés et les non-salariés. C'est une pension qui est liée à une condition de résidence aux Pays-Bas : 2% de la pension est allouée par année de résidence aux Pays-Bas entre la 15^e et la 65^e année de l'assuré.

Dans les années 80, de nombreux régimes conventionnels de préretraite avaient vu le jour et couvraient en 2001 encore 83% des salariés. Depuis le début des années 2000, le gouvernement souhaite rompre avec la culture de la cessation précoce d'activité. L'utilisation des droits provenant des pensions complémentaires par capitalisation avant l'âge légal de départ à la retraite est de plus en plus découragée fiscalement. De plus, depuis le 1^{er} janvier 2006, les dispositifs fiscaux favorisant l'épargne préretraite (« prepensioen ») et le départ anticipé à la retraite financé par répartition (« *Vervroegd Uittreding* ») ont été supprimés et il n'existe plus de dispositifs de retraite anticipée en tant que tels aux Pays-Bas²⁵.

En contrepartie, depuis le 1^{er} janvier 2006, une nouvelle réglementation est entrée en vigueur, appelée « levensloopregeling » (cycle de vie). Initialement prévue comme un moyen de permettre aux salariés de mettre de côté une partie de leur salaire pour bénéficier d'un congé sabbatique, la réglementation est beaucoup utilisée comme un dispositif de préretraite. Les employés peuvent capitaliser jusqu'à 210% de leur salaire annuel brut moyen avec un maximum de 12% déductible par an, ce qui correspond à un congé payé pendant 2,1 ans, ou un congé payé à 70% pendant 3 ans. Le gouvernement néerlandais, qui n'a pas interdit l'utilisation de ce dispositif pour financer des préretraites, considère cependant que celui-ci est trop cher et ne profite finalement qu'aux revenus les plus élevés. Un aménagement pourrait dans ces conditions intervenir prochainement.

Le gouvernement a annoncé fin 2008 son intention de relever l'âge d'ouverture des droits à la pension AOW de 65 à 67 ans entre 2014 et 2025 par paliers de 2 mois par an. Cette question est encore en discussion aux Pays-Bas.

Les possibilités légales de travailler après 65 ans existent déjà mais ne sont pas toujours prévues dans les conventions collectives. Ainsi, actuellement, la quasi-totalité des salariés néerlandais est couverte par des conventions collectives qui prévoient le départ à la retraite à 65 ans et seulement un tiers d'entre-eux a la possibilité, par le biais des conventions collectives, de travailler après 65 ans.

Même s'il est limité par les conventions collectives actuelles, le travail après l'âge de perception de la pension AOW (65 ans) est possible sans limite de cumul entre revenus d'activité et pension.

²⁴ <http://www.svb.nl/int/en/aow/index.jsp>

²⁵ Par exemple, le gouvernement néerlandais permettait aux personnes ayant exercé pendant 40 ans une activité professionnelle et qui avaient toujours contribué à un fonds de pension (« 40-deelnemingsjarenpensioen ») de partir à la retraite à l'âge de 63 ans si l'employeur et le fonds de pension avaient décidé d'appliquer cette réglementation. Pour les personnes qui, au 1^{er} janvier 2005, avaient 55 ans ou plus, ces régimes sont toujours en vigueur jusqu'en 2015.

Le Royaume-Uni²⁶

Au Royaume-Uni, l'âge légal d'ouverture des droits dans les régimes obligatoires - retraite de base et retraite complémentaire (pour ceux qui ne disposent pas de complémentaires d'entreprises) - est fixé à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, et est applicable à l'ensemble des salariés des secteurs public et privé.

Dans un premier temps, l'essentiel des mesures d'âge au Royaume-Uni a consisté à harmoniser les âges de la retraite des hommes et des femmes. Le Pension Act de 1995 a entériné la hausse de l'âge légal de départ à la retraite des femmes de 60 ans à 65 ans entre le 6 avril 2010 et le 5 avril 2020. Dans le même temps, les autorités ont instauré une surcote de 10,4 % de la pension de base par année de report de la liquidation des droits au delà de 65 ans.

Pour tenir compte de l'augmentation de l'espérance de vie, le Pension Act de 2007 repousse l'âge légal de départ à la retraite pour les hommes et les femmes en trois étapes : de 65 ans à 66 ans entre avril 2024 et avril 2026, de 66 ans à 67 ans entre avril 2034 et avril 2036, enfin de 67 ans à 68 ans entre avril 2044 et avril 2046.

Une nouvelle réforme, le Pension Bill 2011, prend effet depuis le 12 janvier : l'âge de la retraite des femmes sera de 65 ans dès 2018, plutôt que 2020, et l'âge de la retraite des hommes et des femmes augmentera d'un an, pour passer à 66 ans, entre 2018 et 2020 plutôt qu'entre 2024 et 2026.

L'attribution de la pension de base complète était conditionnée à 44 années de cotisations sociales pour les hommes et 39 années pour les femmes. En 2010, la durée de cotisation exigée pour bénéficier d'une pension de base complète est abaissée à 30 ans, dans le but explicite d'améliorer les pensions des femmes qui sont bien inférieures à celles des hommes.

Chaque année de cotisation pleine donne ainsi droit à 1/30 de la pension de base à taux complet pour un célibataire, homme ou femme. De plus, la pension de base est dorénavant indexée sur les salaires et non plus sur les prix.

Il n'existe aucune limite au cumul d'une pension et d'un revenu d'activité dès lors que la pension de base est liquidée.

²⁶ <http://www.dwp.gov.uk/policy/pensions-reform>

La Suède²⁷

L'ancien système de retraite suédois versait deux types de pension : une pension universelle forfaitaire à tous les résidents et une pension complémentaire contributive en annuités nécessitant 30 ans de carrière pour être servie à taux plein et dont le salaire de référence était calculé sur la base des 15 meilleures années de contribution.

L'âge d'obtention d'une pension complète pour ces deux régimes était 65 ans, avec possibilité de liquider les droits dès 60 ans avec une décote ou de repousser le départ à la retraite jusqu'à 70 ans avec une surcote. Les personnes âgées à faibles revenus bénéficiaient en outre d'un supplément de pension, ainsi que d'allocations logement.

La réforme de 1998 a substitué au régime contributif à prestations définies deux régimes à cotisations définies, l'un en répartition – selon la technique des comptes notionnels – et l'autre en capitalisation – les comptes capitalisés.

Si les comptes notionnels et les comptes capitalisés ont été mis en place en 1998 – sachant que 2 points de cotisations avaient été placés en bons du trésor public dès 1995 en attente de l'instauration d'un régime en capitalisation – les premières pensions (partielles) n'ont été servies qu'en 2003.

En effet, le nouveau système est introduit progressivement au fil des générations et les deux systèmes coexisteront pendant plusieurs années encore, même si la transition est relativement rapide (sur dix-sept générations) : les suédois nés en 1954 et après – qui avaient au plus 44 ans au moment de la réforme – relèveront uniquement du nouveau système.

Avec la réforme de 1998 instaurant des comptes notionnels, l'âge d'ouverture des droits est passé à 61 ans et il n'existe plus de notion de pension complète puisque les pensions sont modulées selon un barème croissant avec l'âge de liquidation, qui dépend notamment de l'espérance de vie à cet âge de la génération de l'assuré : 5,39% du capital notionnel accumulé pour un départ à 61 ans, 7,50% pour un départ à 70 ans pour la génération 1945. La période d'acquisition des droits à la retraite n'est pas limitée dans le temps.

Aux termes de la loi sur la sécurité de l'emploi de 2003, un salarié ne peut pas être renvoyé en raison de son âge avant d'atteindre 67 ans. Dans ce cas, l'assuré peut choisir de liquider sa pension ou de reprendre une activité auprès d'un autre employeur. Auparavant, un abaissement de cette limite pouvait être obtenu par voie de négociation collective, mais cela n'est plus possible depuis 2003.

Comme dans l'ancien système, il est possible de liquider partiellement sa pension (à 25, 50 ou 75%). Il est également possible, quel que soit le choix de liquidation (partielle ou complète), de continuer de percevoir un revenu d'activité venant en complément de la pension. La pension sera alors réévaluée en fonction des nouveaux droits ainsi accumulés.

²⁷ http://www.pensionsmyndigheten.se/AboutTheSwedishPensionsAgency_en.html.

Annexe

Validation de durées pour le calcul des retraites à l'étranger²⁸

Allemagne		<p>Pas de notion de durée dans le calcul de la pension.</p> <p>Toutefois, des durées de contribution sont calculées, notamment pour rendre accessible au départ à la retraite dès 63 ans (moyennant 35 ans de contribution) et, à partir de 2012 dès 65 ans (moyennant 45 ans de contribution).</p> <p>Une année est validée dès qu'une activité est exercée au cours de l'année ; si l'activité ne concerne qu'une fraction de l'année, le revenu total de l'année est faible, ce qui affecte la pension via l'accumulation des points.</p>
Belgique		<p>Une année est considérée comme validée quand l'assuré a travaillé l'équivalent d'un tiers des jours ouvrés en équivalent temps plein. Depuis la loi de 1996 (applicable rétroactivement), la validation d'une année, qu'elle soit sur la base d'un travail rémunéré ou d'une période assimilée, ne peut se faire à un niveau de salaire de référence inférieur à celui déterminé par le régime : un peu de moins de 20 000 euros par an en 2010.</p>
Canada		<p>Une année est considérée comme validée quand l'assuré a eu des gains équivalents aux « gains ouvrant droit à pension », soit 3 500 dollars canadiens pour l'année 2010, et uniquement durant sa période « cotisable », soit entre ses 18 ans et son départ à la retraite.</p>
Espagne		<p>Il existe un niveau de revenu minimal journalier ou mensuel, selon le statut des assurés (il en existe 11 au régime général espagnol), pour valider une période de contribution.</p>
Etats-Unis		<p>Une année est validée à partir de l'obtention de quatre crédits. Un crédit est obtenu à partir de cotisations payées sur la base d'un revenu de 1120 dollars US par an en 2010.</p>
Italie	<i>ancien régime</i>	<p>Une année est validée dès l'atteinte d'un revenu de 9 521 euros en 2009. Tout revenu annuel inférieur réduira de manière proportionnelle la durée validée par l'assuré durant l'année.</p>
	<i>nouveau régime</i>	<p>Pas de notion de durée dans le calcul de la pension.</p>
Japon		<p>Une année est validée dès qu'une activité est exercée au cours de l'année ; si l'activité ne concerne qu'une fraction de l'année, le revenu total de l'année est faible, ce qui affecte la pension via le salaire de référence</p>
Pays-Bas		<p>La validation d'une année est liée à la résidence aux Pays-bas – de fait, tous les résidents néerlandais, entre 15 et 65 ans, sont affiliés d'office au régime AOW (pension universelle) et chaque année de résidence en 15 et 65 ans permet de valider une année de pension AOW.</p>
Royaume-Uni		<p>Une année est validée (ou « qualifiée ») si les cotisations payées (entre avril de l'année n-1 et avril de l'année n) ont été au moins égales à 52 fois le montant acquittable de la « Lower Earning Limit » (LEL – 95 £ en 2010), le seuil minimum de revenu hebdomadaire à partir duquel les cotisations sociales salariales sont payables.</p>
Suède		<p>Pas de notion de durée dans le calcul de la pension.</p>

²⁸ Une notion de durée peut aussi intervenir dans les conditions d'éligibilité à une pension de retraite.