

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 21 novembre 2018 à 9h30
« Transitions emploi-retraite et niveau de vie »

Document n° 12

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

L'activité des seniors et les transitions emploi-retraite à l'étranger

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

L'activité des seniors et les transitions emploi-retraite à l'étranger

Comme en France, on observe une tendance au prolongement de l'activité aux âges élevés dans les pays développés depuis deux décennies. D'une part, la plupart des pays ont réformé leur système de retraite ; certains ont utilisé le recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite comme levier de pilotage de leur système, d'autres ont intégré l'augmentation de l'espérance de vie dans les modalités de calcul de la pension pour inciter une liquidation plus tardive des droits à retraite. D'autre part, le prolongement de l'activité à âge élevé est rendu possible par l'augmentation de la durée de vie en bonne santé ou sans incapacité, même si certains indicateurs montrent que pour certaines catégories sociales les limitations d'activité sont précoces. Enfin, du côté de la demande de travail, les employeurs prennent la mesure de la nécessité d'adapter les postes de travail, et plus généralement l'organisation du travail, aux seniors.

Pour autant, s'il existe une grande diversité dans les réformes des retraites et dans les pratiques des entreprises vis-à-vis des personnes âgées, se développe une tendance commune à offrir des possibilités de cumuler emploi et retraite.

Ce document présente un panorama de l'activité des seniors et des transitions entre emploi et retraite dans les onze pays suivis par le COR¹. Dans un premier temps, il pose un diagnostic comparatif des situations des seniors en termes d'activité, d'emploi et de chômage. Dans un deuxième temps, il compare les différentes modalités de transition entre emploi et retraite. Enfin, il propose une évaluation de l'incidence des réformes récentes des retraites sur la poursuite d'activité.

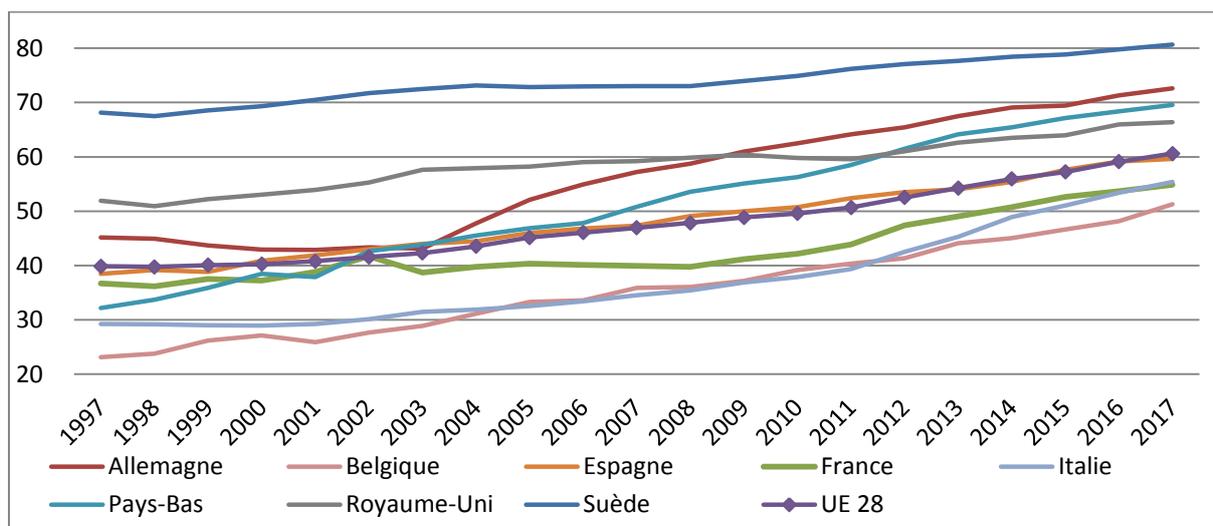
1. Les seniors et l'emploi

1.1. Le prolongement de l'activité aux âges élevés : une tendance commune

Le prolongement de l'activité aux âges élevés est une tendance commune observée dans les pays développés. Par rapport aux autres pays européens, le taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans a connu une inflexion plus tardive en France. Par ailleurs, le taux d'activité dans cette tranche d'âge est tendanciellement inférieur à la moyenne européenne, elle-même inférieure à la moyenne observée dans l'ensemble des pays de l'OCDE (figures 1a et 1b).

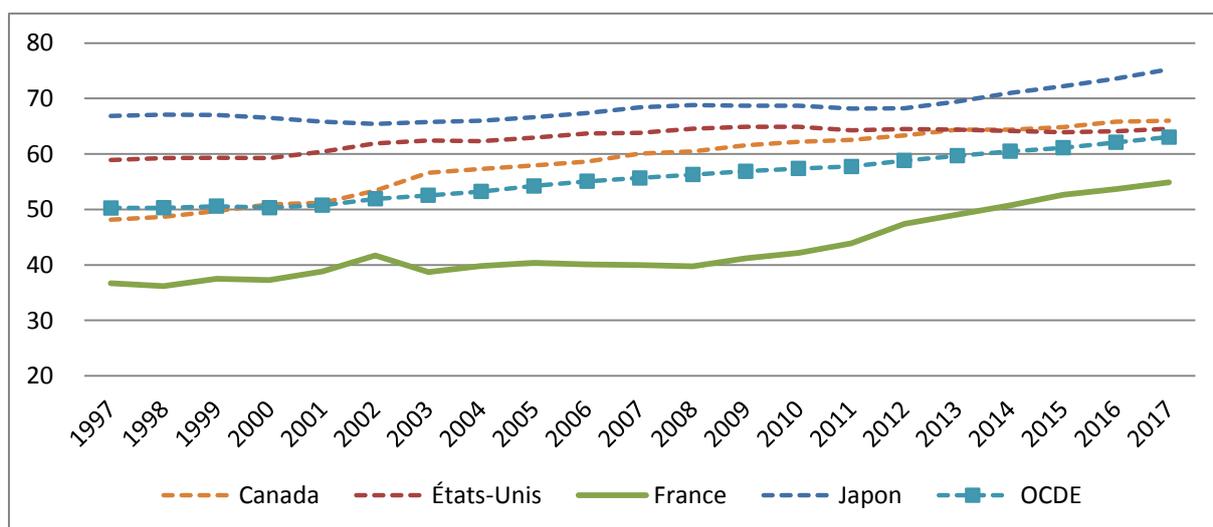
¹ Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, France, États-Unis, France, Italie, Japon, Pays-Bas et Suède (sous réserve de disponibilité des données).

Figure 1a : taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans de 1997 à 2017 (en %)



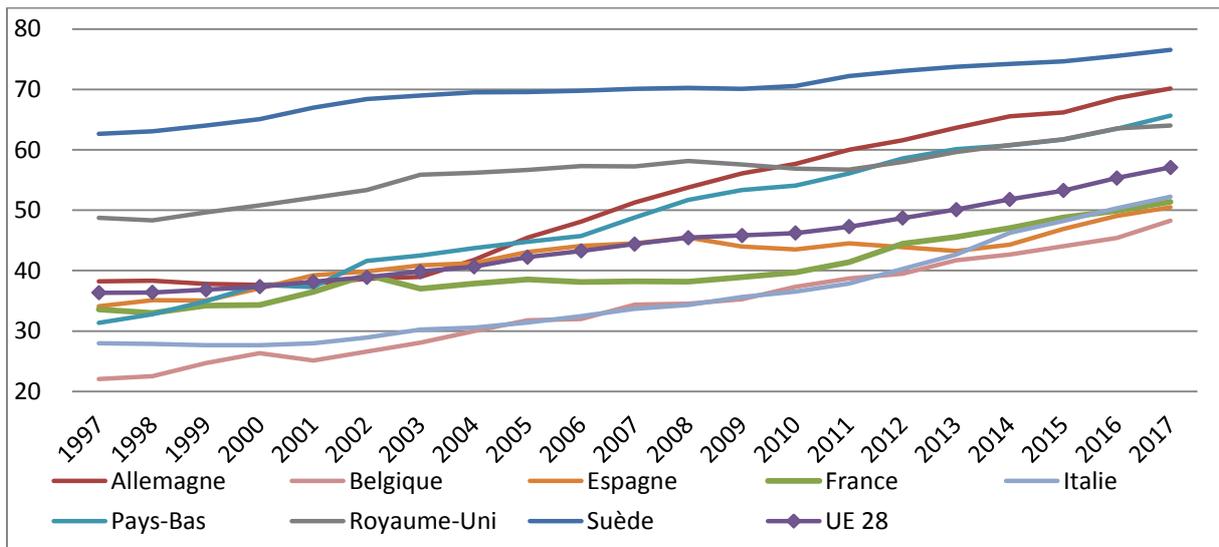
Source : OCDE, Labour Force Statistics.

Figure 1b : taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans de 1997 à 2017 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

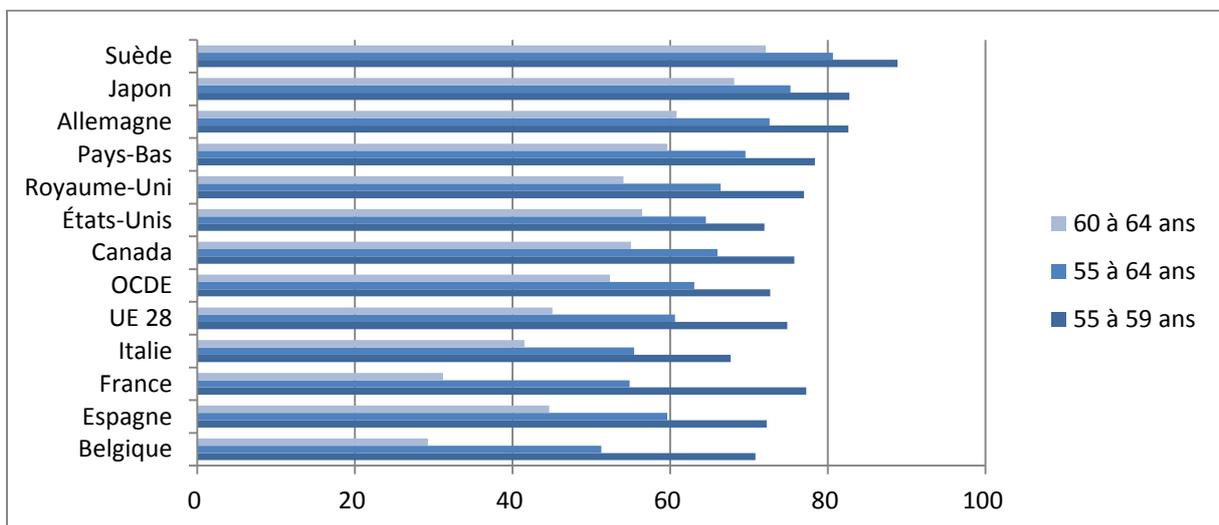
Figure 2 : taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans de 1997 à 2017 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

En 2017, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans s'établit à 54,9 % en France, soit un taux inférieur à la moyenne européenne (60,6 %). Les 55-59 ans en France ont un taux d'activité légèrement supérieur la moyenne européenne (77,2 % contre 74,8 %). En revanche, le taux d'activité des personnes âgées de 60 à 64 ans qui s'élève à 31,2 % en France est sensiblement plus faible que dans les autres pays européens, à l'exception de la Belgique (figure 3).

Figure 3 : taux d'activité des travailleurs seniors selon l'âge en 2017 (en %)



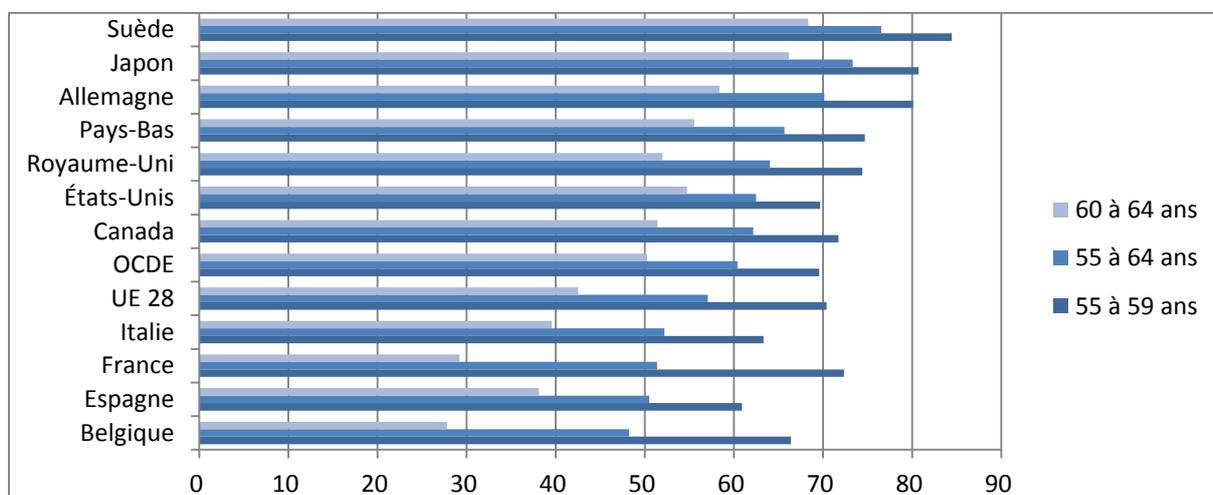
Source : OCDE, Labour Force Statistics.

1.2. Une augmentation des taux d'emploi et des heures travaillées...

Les taux d'emploi des seniors connaissent une évolution similaire aux taux d'activité, à un niveau globalement plus faible (figure 2). En 2017, le taux d'emploi des 55-59 ans en France est de 2 points supérieur à la moyenne européenne (figure 4). Il est inférieur de 1,1 point pour les hommes, mais supérieur de 5 points pour les femmes. Dans la tranche d'âge des 60-64 ans,

le taux d'emploi des hommes en France demeure en revanche particulièrement faible (28,6 % en France contre 49,6 % en moyenne européenne).

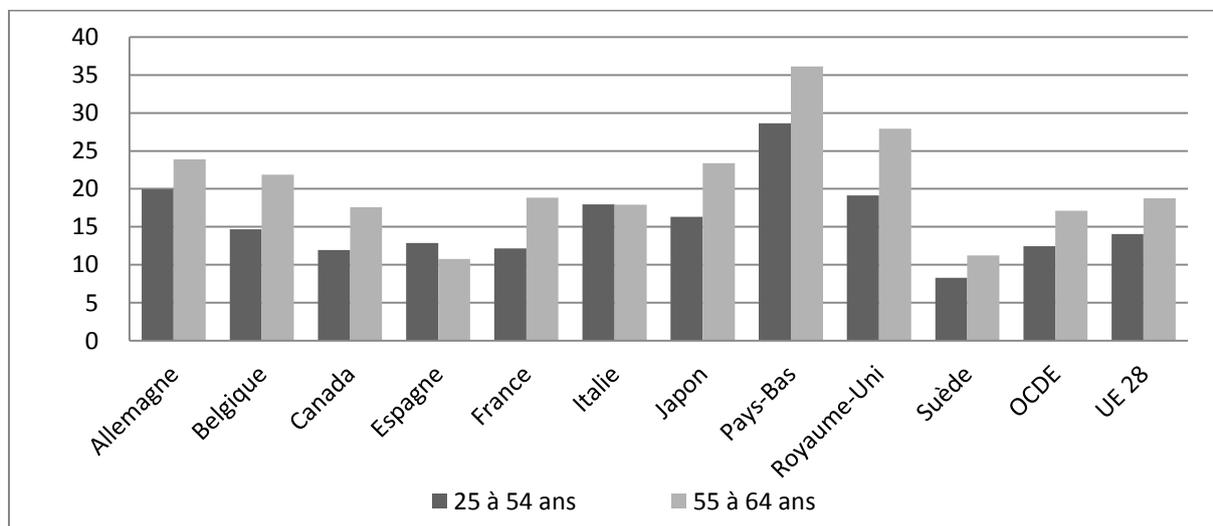
Figure 4 : taux d'emploi des travailleurs seniors selon l'âge en 2017 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

La part de l'emploi à temps partiel est plus élevée chez les 55-64 ans que chez les 25-54 ans, sauf en Espagne (figure 5). En moyenne, l'écart est de 6,7 points en France, contre 4,7 en Europe. Les écarts entre classes d'âges sont moins marqués pour les femmes que pour les hommes.

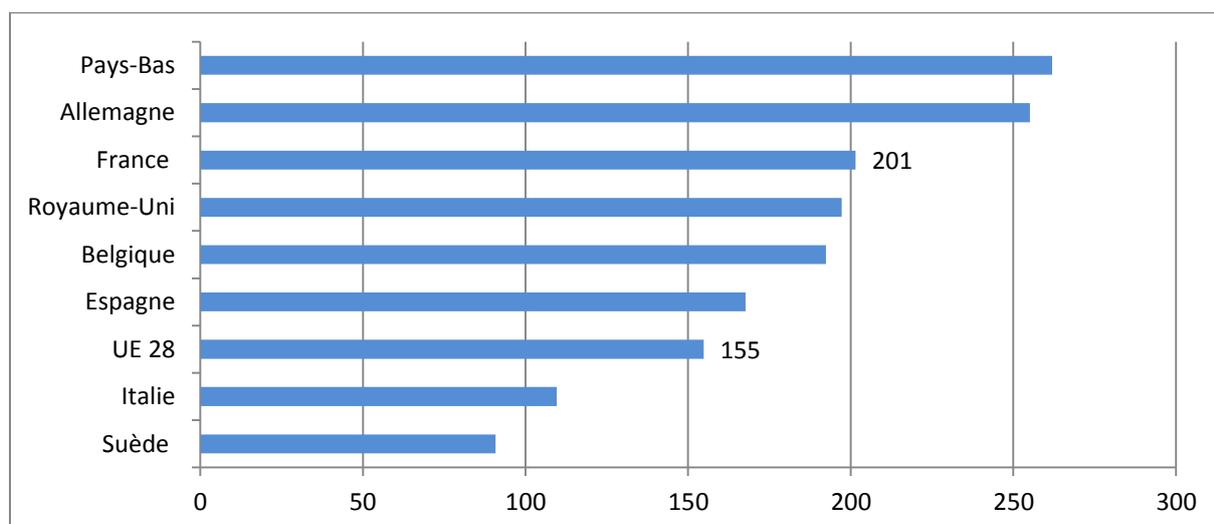
Figure 5 : part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total selon l'âge en 2017 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

Dans tous les pays européens, la durée annuelle effective de travail des personnes âgées de 25 à 54 ans est supérieure à celle des 60-64 ans (figure 6). C'est en Suède que l'écart relatif est le plus faible, de l'ordre de 6 % (soit 91 heures en écart absolu) ; il est d'environ 13 % en France et de 9 % en moyenne européenne.

Figure 6 : écart de durée annuelle effective de travail entre les 25-54 ans et les 60-64 ans en 2016 (en heures)



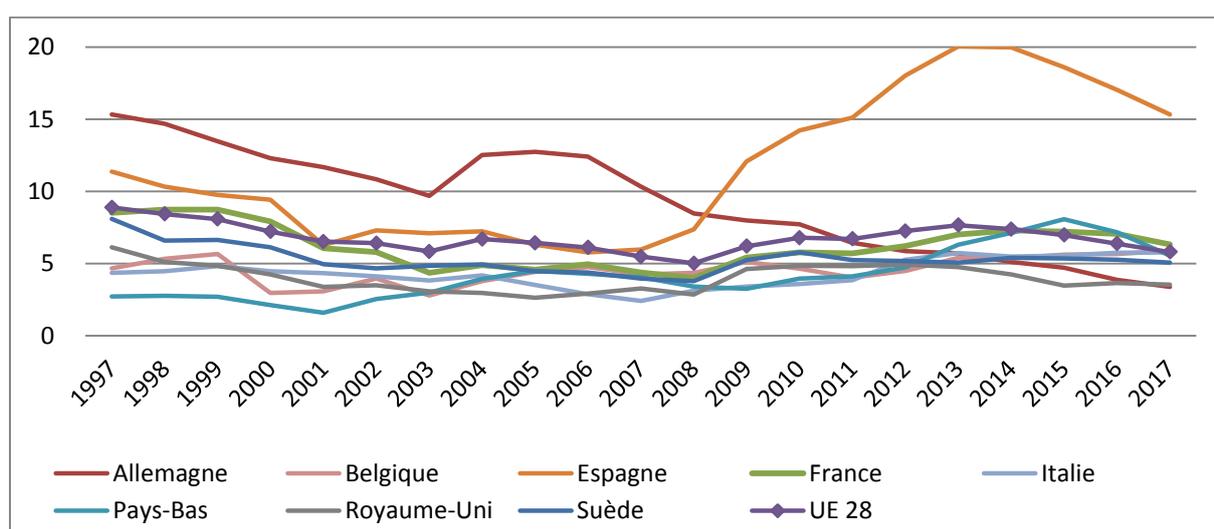
Lecture : en France, la durée annuelle effective de travail des 25-54 ans est supérieure de 201 heures à celle des 60-64 ans.

Source : S. Mahfouz (2017).

1.3.... qui ne s'accompagne pas d'une hausse du taux de chômage des seniors

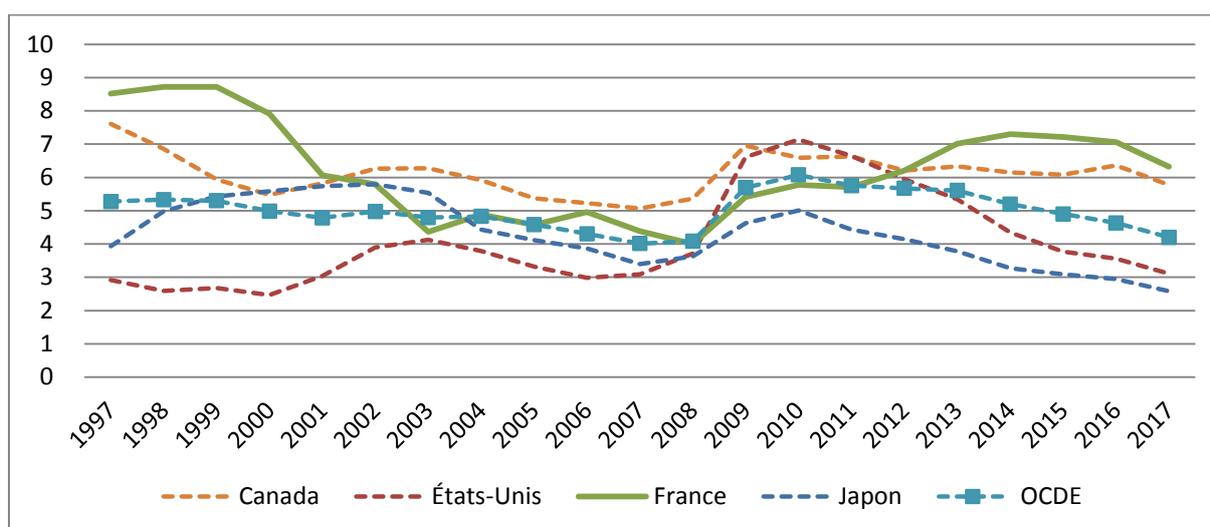
Hormis en Espagne où le taux de chômage des 55-64 ans a quasiment quadruplé entre 2007 et 2014, la progression du chômage des seniors est restée contenue. Depuis 2014, on observe même une réduction du taux de chômage des 55-64 ans dans la grande majorité des pays (figures 7a et 7b).

Figure 7a : taux de chômage des travailleurs âgés de 55 à 64 ans de 1997 à 2017 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

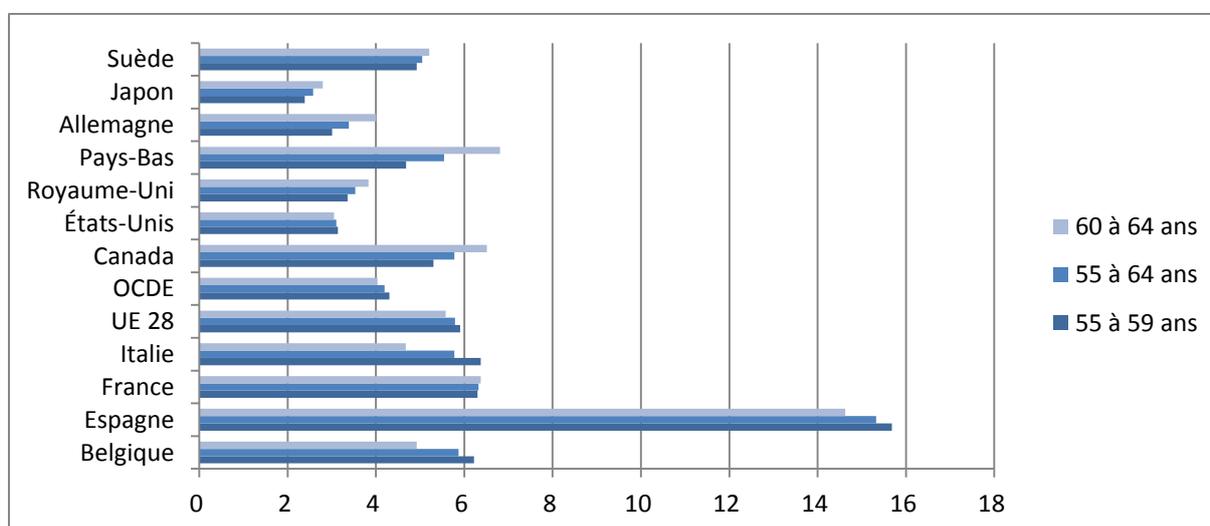
Figure 7b : taux de chômage des travailleurs âgés de 55 à 64 ans de 1997 à 2017 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

En 2017, les taux de chômage sont plus élevés pour les travailleurs les plus âgés (les 60-64 ans) que pour les travailleurs âgés de 55 à 59 ans aux Pays-Bas, au Canada, en Allemagne et dans une moindre mesure au Royaume-Uni et au Japon (figure 8). En revanche, en Belgique, en Espagne et en Italie, le taux de chômage des 60-64 ans est plus faible que celui des 55-59 ans. En France, les 60-64 ans ont un taux de chômage quasiment identique aux 55-59 ans.

Figure 8 : taux de chômage des travailleurs seniors selon l'âge en 2017 (en %)



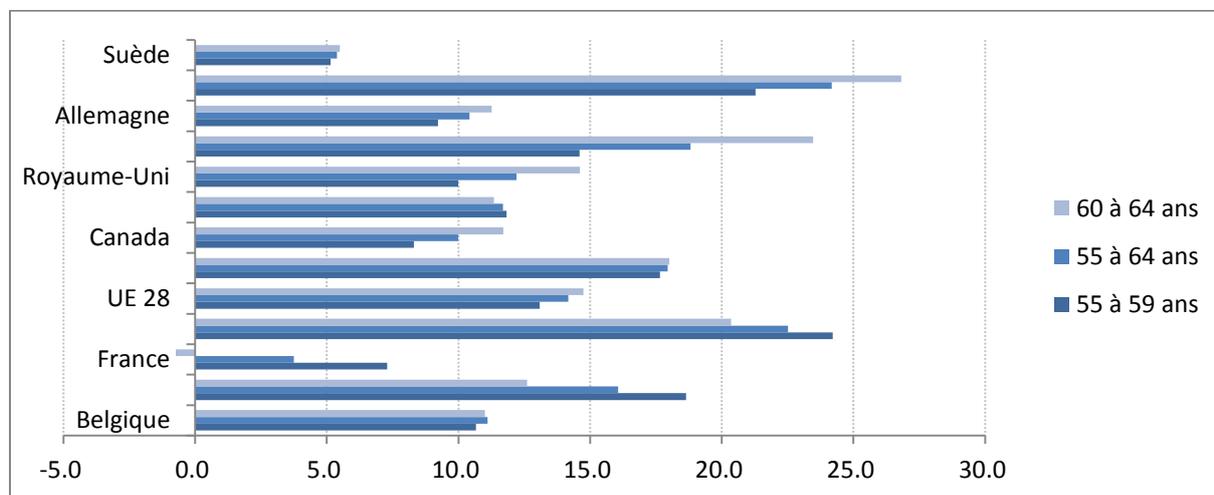
Source : OCDE, Labour Force Statistics.

1.4. Des différences significatives d'activité selon le genre et le niveau d'éducation

Cette situation globalement favorable de l'emploi des seniors dans les pays étudiés masque d'importantes disparités selon le genre et le niveau d'éducation. En dépit d'une progression de la participation des femmes au marché du travail à tous les âges, les femmes les plus âgées travaillent moins que leurs homologues masculins (figure 9). En moyenne en Europe, l'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes âgés de 55 à 64 ans est de 15 points. La

France fait partie des pays où cet écart est le moins marqué : les femmes âgées de 60 à 64 ans ont même des taux d'activité supérieurs à ceux des hommes de même catégorie d'âge.

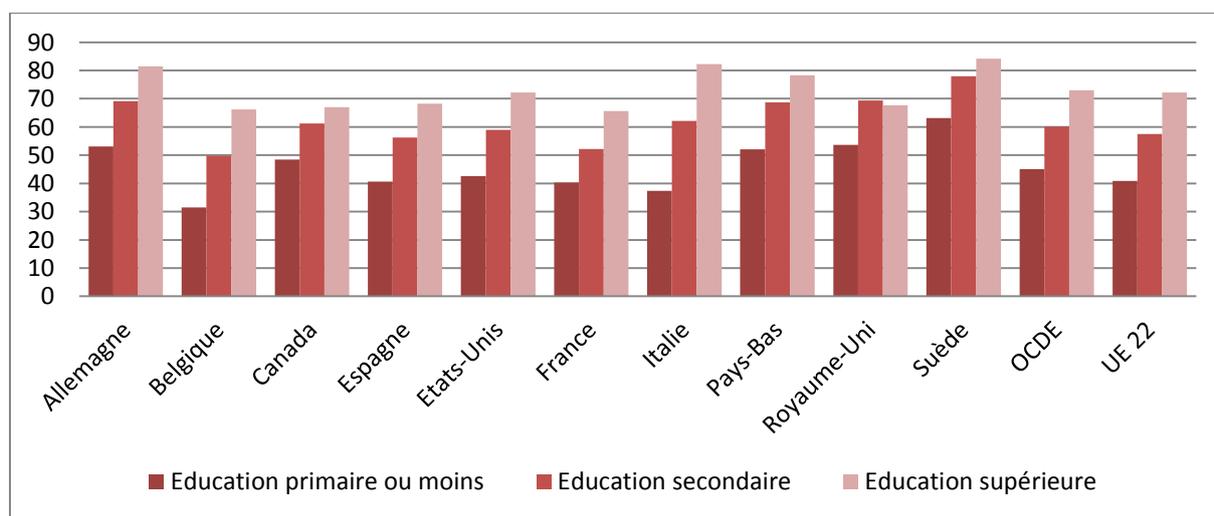
Figure 9 : écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes selon l'âge en 2017 (en %)



Source : OCDE, Labour Force Statistics.

Par ailleurs, le taux d'emploi des seniors est négativement corrélé à leur niveau d'éducation dans tous les pays (figure 11). En 2017, le taux d'emploi des 55-64 ans s'établit à 45 % pour les personnes ayant au plus une éducation primaire, à 60 % pour celles ayant au plus une éducation secondaire et 73 % pour celles ayant une éducation supérieure.

Figure 11 : taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans selon le niveau d'éducation en 2017 (en %)



Source : OCDE, Education at a Glance Database

2. Surcote et cumul emploi-retraite

Depuis les années 1990, tous les pays développés ont adopté des mesures incitant à la poursuite d'une activité professionnelle au-delà de l'âge minimal d'ouverture des droits et

facilitant la transition de l'emploi vers la retraite. Dans certains pays, ces mesures se sont inscrites dans le cadre de réformes systémiques, instaurant de nouvelles modalités de calcul des droits comme en Suède ou en Italie. Dans d'autres pays, ces mesures ont assoupli les conditions de cumul entre emploi et perception d'une pension de retraite. L'objectif est de rompre avec un choix binaire entre « être actif » et « être retraité » en permettant aux seniors de moduler leur activité sans perte dirimante de niveau de vie.

De tous les pays de l'OCDE, la France est le seul à proposer un dispositif de retraite progressive ouvrant le bénéfice d'une fraction de pension sous condition de poursuivre une activité à temps partiel. Dans les autres pays, il existe des possibilités de liquidation partielle mais la poursuite d'activité peut se faire à temps partiel ou complet ; les dispositifs aménageant la transition entre emploi et retraite s'appuient sur le cumul entre rémunération d'activité et pension, ou sur la modulation du niveau de pension en fonction de l'âge de départ à la retraite (surcote en cas de poursuite d'activité et décote en cas de retraite anticipée).

2.1. Le cumul emploi-retraite

Dans tous les pays étudiés, les retraités ayant liquidé leur pension, de manière définitive ou temporaire, peuvent poursuivre une activité rémunérée à temps partiel ou temps complet. Dans tous les pays sauf en France, la poursuite d'activité s'accompagne de l'acquisition de droits nouveaux à pension. En général, le cumul entre rémunération et pension est soumis à des conditions d'âge ou de ressources (tableau 1 en annexe).

Au Royaume-Uni, en Suède et en Italie, il n'existe aucune restriction au cumul emploi-retraite : les retraités ayant liquidé leur pension dans le régime de base obligatoire peuvent poursuivre une activité quel que soit leur âge et leur niveau de rémunération. Aux Pays-Bas (où il n'existe pas d'étage de retraite de base), de nombreux régimes professionnels permettent la liquidation partielle des droits combinée à une activité réduite, même si l'option est rarement utilisée. En Suède, les travailleurs ont également la possibilité de liquider partiellement leur pension à 25 %, 50 % ou 75 % ou entièrement à 100 %. Les personnes éligibles à la pension garantie peuvent également cumuler emploi et retraite.

En Allemagne, en Belgique et aux États-Unis, le cumul emploi-retraite est ouvert sans abattement sur la pension liquidée, au-delà d'un certain âge. Lorsque cet âge n'est pas atteint, le cumul emploi-retraite entraîne un abattement sur la pension sous condition de ressources cumulant la pension et la rémunération d'activité. Le Japon et l'Espagne appliquent également un abattement sous condition de ressources ; au Japon, la condition de ressources dépend de l'âge du retraité et au-delà de 70 ans, les retraités cumulant emploi et pension sont exonérés de cotisations sur leur rémunération.

Par ailleurs, quel que soit l'âge du retraité, l'Allemagne et la Belgique permettent un cumul emploi-retraite sans abattement sur la pension, lorsque la rémunération est inférieure à un plafond.

2.2. La surcote et les incitations actuariellement neutres

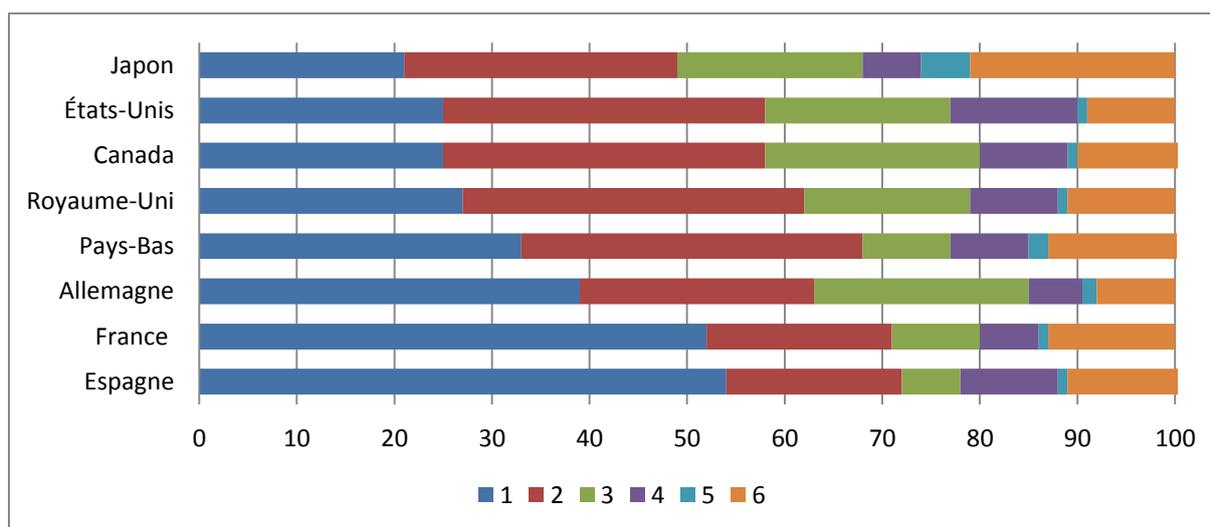
Sauf en Belgique qui a supprimé le bonus de pension pour les pensions liquidées après le 1^{er} janvier 2015, tous les pays ont instauré une surcote explicite ou implicite. La surcote explicite concerne les systèmes en annuités ou en points, la surcote implicite est partie intégrante des systèmes en comptes notionnels (tableau 1 en annexe).

2.3. La retraite « flexible » : souhait ou choix contraint ?

Les données d'enquêtes montrent que les travailleurs expriment le souhait d'une plus grande flexibilité dans leur décision de départ à la retraite ; pour autant, le cumul emploi-retraite reste marginal.

Ainsi, l'enquête Eurobaromètre menée en 2011 auprès des travailleurs européens révèle que 65 % des répondants expriment une préférence pour la retraite partielle, contre 28 % estimant la retraite totale préférable². S'il n'existe pas de différences significatives entre les femmes et les hommes, les personnes approchant l'âge légal de la retraite expriment une préférence croissante pour la retraite partielle. Selon une enquête menée par Aegon en 2018, les attentes des travailleurs vis-à-vis de la transition emploi-retraite sont plus contrastées selon les pays (figure 11). En Espagne et en France, une majorité des répondants envisagent une cessation immédiate d'activité pour partir pleinement à la retraite, alors que seuls 21 % des travailleurs japonais envisagent cette possibilité. Au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, ce sont plus de 60 % des travailleurs qui envisagent de cumuler emploi sous une forme différente (temps partiel ou contrat temporaire) et retraite.

Figure 11 : attente des travailleurs vis-à-vis de la transition emploi-retraite en 2018



Notes : à la question « En vous projetant dans le futur, comment envisagez-vous votre transition vers la retraite ? » les modalités de réponses sont :

1. Je cesserai immédiatement de travailler et je liquiderai totalement ma retraite ;
2. Je changerai ma manière de travailler (par exemple, temps partiel ou contrats de travail temporaire) mais juste pendant une brève période avant de cesser toute activité ;
3. Je changerai ma manière de travailler (par exemple, temps partiel ou contrats de travail temporaire) mais je continuerai à travailler pendant ma retraite d'une manière ou une autre, à la mesure de mes capacités ;
4. Je continuerai à travailler comme je le fais actuellement. L'âge de départ à la retraite n'aura pas d'incidence sur la manière dont je travaillerai ;
5. Autre réponse
6. Ne sait pas.

Champ : 14 400 travailleurs enquêtés dans 15 pays.

Source : Aegon (2018)

² La question posée était : « S'il était possible de combiner un emploi à temps partiel et une retraite partielle, plutôt qu'une retraite totale, trouveriez-vous cela attractif ? ». Source : Eurofound (2016).

À l'instar de la retraite progressive en France, les dispositifs permettant une liquidation des droits à la retraite combinée à une poursuite d'activité sont peu sollicités par les travailleurs. Selon l'OCDE (2017), l'écart entre les aspirations et les décisions effectives des travailleurs a plusieurs explications :

- les travailleurs les plus jeunes ont une connaissance imprécise du niveau de leur pension future : le souhait de cumuler emploi et retraite peut être perçu comme un moyen de réduire le risque de perte de niveau de vie, anticipé ou réel, à la retraite ;
- il existe des coûts fixes au passage à une activité réduite des travailleurs seniors, tant pour l'employeur (adaptation du poste de travail, de l'organisation collective du travail) que pour l'employé (frais de transport et frais professionnels) ;
- il existe dans certains pays des dispositifs de mise en retraite d'office, ou des limites d'âge dans certaines branches professionnelles ;
- les préférences se modifient avec l'âge, notamment la préférence pour le loisir lorsque la décision de départ à la retraite est conditionnée par l'existence d'un conjoint ou de petits-enfants.

L'exploitation du module *ad hoc* sur la transition du travail à la retraite de l'Enquête sur les Forces de Travail en Europe (EFT 2012) a montré qu'environ 10 % des personnes âgées entre 60 et 69 ans combinaient travail et retraite (OCDE, 2017). Plus de 17 % des travailleurs seniors aux Pays-Bas, en Belgique et en Suède cumulaient emploi et retraite en 2012, contre moins de 3 % en Italie, Allemagne et Espagne.

3. Les effets des réformes sur les transitions emploi-retraite

Au cours des deux dernières décennies, de nombreux pays ont été amenés à augmenter l'âge légal de départ à la retraite, afin notamment de conforter la pérennité de leur système de retraite. Toutes choses égales par ailleurs, le relèvement de l'âge de départ a deux effets cumulatifs sur la soutenabilité financière : la réduction de la masse des pensions à verser et l'élargissement de l'assiette contributive *via* l'augmentation du volume d'activité.

Cependant, ce levier est impopulaire, même dans les pays où les réformes font l'objet d'un large consensus politique et social. La « retraite flexible », définie comme une réduction du nombre d'heures travaillées des travailleurs seniors compensée par la perception d'une fraction de la pension, apparaît alors comme une alternative possible puisqu'elle semble conforme aux aspirations des travailleurs et des employeurs.

Dans une étude récente, Börsch-Supan et *al.* (2018) montrent que la flexibilité introduite par les réformes des retraites menées dans neuf pays de l'OCDE entre les années 1992 et 2006 n'a pas eu les effets bénéfiques escomptés en termes d'augmentation de l'offre de travail³.

Sur un plan théorique, les effets potentiels d'une retraite flexible s'apprécient au regard du contrefactuel que constitue le choix binaire entre l'activité à temps complet et la retraite à temps complet (Kluth, 2014). Considérons deux groupes de seniors : ceux qui optent pour le travail à temps complet et ceux qui optent pour la retraite à temps complet. L'instauration d'une retraite flexible a deux effets potentiels (voir schéma 1 en annexe) :

³ Les pays retenus sont l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, la Finlande, la France, les Pays-Bas et la Suède.

- une augmentation de la participation au marché du travail des seniors qui optaient pour la retraite à temps complet, faute de choix flexible ;
- une réduction du nombre d'heures travaillées des seniors qui optaient pour le travail à temps complet faute de choix flexible, mais une augmentation du nombre d'heures travaillées pour ceux qui choisissaient la retraite à temps complet en l'absence de retraite flexible.

Au total, l'effet théorique conduit à une augmentation du taux d'activité des seniors, mais à un effet indéterminé sur le nombre d'heures travaillées par individu, et partant, sur le nombre total d'heures travaillées.

Pour tester empiriquement ces prédictions théoriques dans les pays ayant procédé à des réformes introduisant des dispositifs de flexibilité dans le choix de départ à la retraite, les auteurs procèdent à plusieurs estimations économétriques afin d'en évaluer la robustesse. Globalement, les auteurs montrent que la participation au marché du travail des seniors n'a que très faiblement augmenté après les réformes. Par ailleurs, ils mettent en évidence que le nombre d'heures hebdomadaires travaillées des hommes âgés de 55 à 64 ans a diminué. Au total, les réformes auraient produit un effet nul, voire légèrement négatif, sur l'offre globale de travail.

Les résultats par pays confirment ce constat global. L'Australie fait figure d'exception puisque la flexibilisation du départ à la retraite a contribué à une augmentation de la participation au marché du travail dans les années suivant la réforme de 2005. Dans les autres pays, la participation des seniors au marché du travail n'a pas été modifiée de manière significative, sauf certaines années. S'agissant des heures travaillées par les hommes âgés de 55 à 64 ans, les effets estimés des réformes sont négatifs en Allemagne, en Australie, en Belgique et en France, mais positifs en Autriche.

En définitive, l'effet global (croisant taux de participation et heures travaillées par individu) sur l'offre de travail des seniors a été nul en Allemagne et en France, légèrement positif en Belgique cinq ans après la réforme et au Danemark un an après la réforme.

Références complémentaires

Aegon (2018), *The New Social Contract: a blueprint for retirement in the 21st century*, *The 7th Aegon Retirement Readiness Survey*, 69 p.

Börsch-Supan, A. (2017, « L'emploi des seniors en Allemagne : la mobilisation de plusieurs leviers », communication au 15^e colloque du Conseil d'orientation des retraites, 30 novembre 2017.

Börsch-Supan, A. et al. (2017), “Dangerous flexibility – retirement reforms reconsidered”, *Economic Policy*, April, pp. 315-355.

D’Addio, A. (2016), « Age de sortie du marché du travail et mode de sortie de l’emploi », note pour le Conseil d’orientation des retraites, document n° 7 de la séance plénière du COR du 30 mars 2016.

Eurofound (2016), *Extending working lives through flexible retirement schemes*, Publications Office of the European Union.

Kluth, S. (2014), “Flexible retirement – An international perspective”, communication au Max-Planck-Institute for Social Law and Social Policy, Munich, November.

Kullmann, M. et M. Rocca (2017), “Part-time Work with Part-time Retirement. Towards an Alliance Between Labour Law and Pensions for the Healthy Ageing of the Workforce?”, in T. Addabbo, E. Ales, Y. Curzi et I. Senatori (eds), *Well-being at and through Work*, vol. 9, Collana fondazione Marco Biagi, Giappichelli, Torino, pp. 295-313.

Létroublon, C. et S Zilloniz (2018), « Comparaisons européennes des durées du travail : illustration pour huit pays », Document d’études, n° 220, DARES, 36 p.

Mahfouz, S (2017), « L’emploi des seniors en France, en comparaison européenne », présentation au 15^e colloque du Conseil d’orientation des retraites, 30 novembre 2017.

OCDE (2017), « Flexible retirement in OECD countries », *Pensions at a Glance 2017*, Chapter 2, pp. 41-83.

Prouet, E. et J. Rousselon (2018), « Les seniors, l’emploi et la retraite », Rapport, France Stratégie, octobre, 164 p.

Tableau 1: dispositifs de transition entre emploi et retraite dans une sélection de pays étrangers

	Ages de la retraite		Surcote		Cumul emploi retraite	Liquidation partielle
	Age normal, hommes (femmes)	Age maximal	Taux annuel	Plafond de revenus		
Allemagne	65		6%	non	<p>Possible sans restriction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les retraités de plus de 67 ans - si la rémunération est inférieure à un plafond annuel (6 300€) <p>Possible avec abattement sur le niveau de pension de 40 % de la rémunération additionnelle au-delà du plafond</p> <p>Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux</p>	
Belgique	65		Supprimée pour liquidation postérieure au 1 ^{er} janvier 2015		<p>Possible sans restriction</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les retraités de 65 ans et plus totalisant une durée de carrière de 45 ans - pour les retraités de moins 65 ans totalisant une durée de carrière inférieure à 45 ans si la rémunération est inférieure à un plafond annuel (22 521€ pour une personne seule) <p>Possible avec abattement sur le niveau de pension pour les retraités de moins 65 ans totalisant une durée de carrière inférieure à 45 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - abattement de 35 % si la rémunération est inférieure à 200 % du plafond ; - abattement de 100 % (pension suspendue) au-delà du plafond <p>Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux</p>	
Canada	65	70	7,2 % (OAS) 8,4 % (CPP/QPP)	non	<p>Possible sans restriction pour les retraites complémentaires (CPP et QPP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - CPP: les cotisations salariés sur les rémunérations complémentaires sont obligatoires pour les 60-64 ans, facultatives pour les 65 ans et plus (dans ce cas, 	

Tableau 1: dispositifs de transition entre emploi et retraite dans une sélection de pays étrangers

	Ages de la retraite		Surcote		Cumul emploi retraite	Liquidation partielle
					<p>les cotisations employeurs sont obligatoires jusqu'aux 70 ans du salarié)</p> <ul style="list-style-type: none"> – QPP : les cotisations sur les rémunérations complémentaires sont obligatoires <p>Rémunération additionnelle ouvrant des droits nouveaux</p>	
Espagne	65,3 ou 65 si 36,5 ans de cotisations		2 % - 4 %	oui	<p>Possible pour les retraités ayant atteint l'âge d'ouverture des droits avec abattement de 50 % sur la pension</p> <p>Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux</p>	<p>Retraite partielle possible à 61,3 ans.</p> <p>Réforme en cours : en 2027, retraite partielle possible à 63 ans et 36,6 ans de cotisations, ou 65 ans et 33 ans de cotisations.</p>
États-Unis	66	70	8 %		<p>Possible sans restriction si l'assuré a dépassé l'âge d'ouverture des droits</p> <p>Possible sous conditions d'âge et de ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> – abattement sur la pension de 33 % de la rémunération perçue pendant l'année où l'assuré atteint l'âge d'ouverture des droits, au-delà de 41 880 USD ; – abattement sur la pension de 50 % de la rémunération perçue pendant l'année précédant l'âge d'ouverture des droits, au-delà de 15 720 USD <p>Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux</p>	
Italie	66,6 (65,6)				<p>Possible sans restriction</p> <p>Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux</p>	
Japon	65		8,4 %		<p>Possible sous conditions d'âge et de ressources :</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour les retraités de 60 à 64 ans, abattement sur la pension fonction du cumul de la pension et de la rémunération, si le cumul excède 280 000 JPY ; – pour les retraités de 65 ans et plus, abattement sur la 	

Tableau 1: dispositifs de transition entre emploi et retraite dans une sélection de pays étrangers

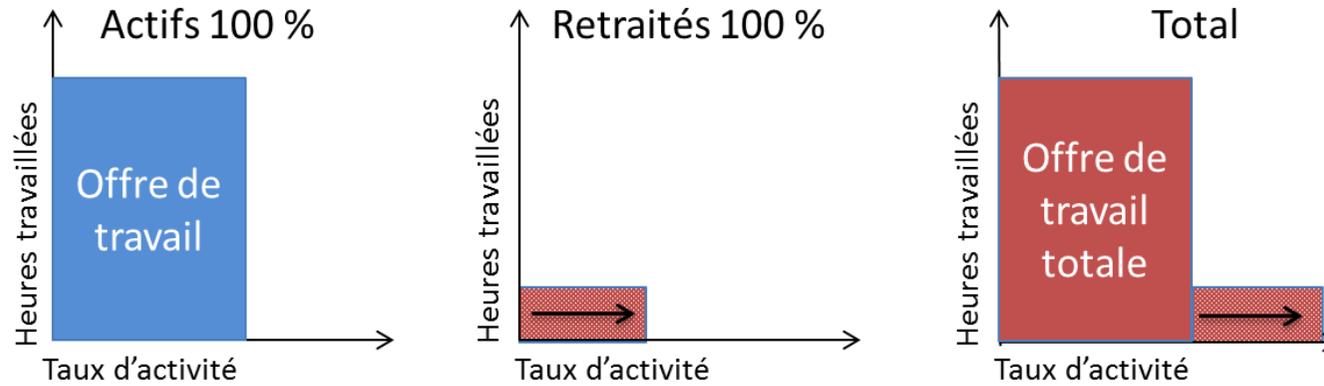
	Âges de la retraite		Surcote		Cumul emploi retraite	Liquidation partielle
					pension fonction du cumul de la pension et de la rémunération, si le cumul excède 460 000 JPY ; – les retraités de 70 ans et plus cumulant pension et rémunération sont exonérés de cotisations Rémunération additionnelle ouvrant des droits nouveaux	
Pays-Bas	65,5				Possible selon les accords professionnels Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	Possible selon les accords professionnels ; concerne surtout la retraite anticipée avant l'âge légal
Royaume-Uni	65		5,8 % (<i>New State Pension</i>)		Possible sans restriction Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	
Suède	65				Possible sans restriction Rémunération additionnelle soumise à cotisation et ouvrant des droits nouveaux	Liquidation partielle possible à 25 %, 50 %, 75 %

Abréviations : OAS : Old Age Security ; CPP : Canada Pension Plan ; QPP : Québec Pension Plan.

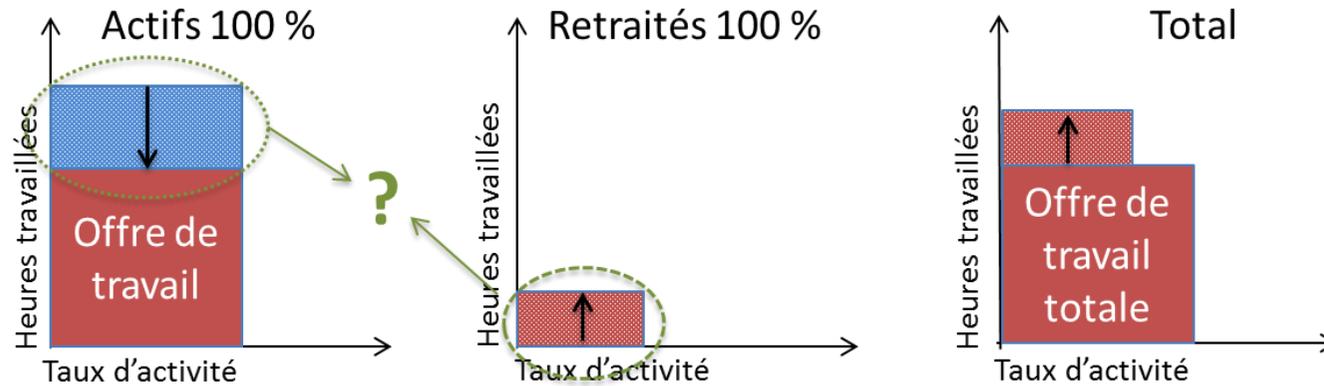
Source: adapté de OECD (2017), "Flexible retirement in OECD Countries", Chapter 2, Pensions at a Glance, Annex 2.A2; législation des pays.

Schéma 1 : effets théoriques de la retraite flexible

Effet sur le taux d'activité



Effet sur le nombre d'heures travaillées



Source : adapté de Kluth (2014)