CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 26 novembre 2026 à 10h00
« Les trimestres de retraite : modes d'acquisition et données clés »

Document n° 6
Document de travail, n'engage pas le Conseil

Dispositifs visant à compenser les interruptions de carrière dans les pays suivis par le COR

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Dispositifs visant à compenser les interruptions de carrière dans les pays suivis par le COR

La plupart des pays suivis par le COR[1] ont mis en place des dispositifs visant à compenser les interruptions de carrière afin de préserver les droits à la retraite. Bien qu'ils poursuivent un objectif commun, ces mécanismes reposent sur des modalités diverses : attribution de droits à pension sans versement de cotisations par l'assuré, périodes assimilées avec rémunérations fictives, ou encore possibilité de maintenir volontairement son affiliation au régime de retraite.

Ce document dresse un panorama des principaux mécanismes de compensation existant dans les pays suivis par le COR. Il ne constitue toutefois pas un inventaire exhaustif de l'ensemble des dispositifs mis en œuvre dans chaque pays. Par ailleurs, l'analyse porte principalement sur les régimes publics de retraite pour les salariés du secteur privé. Pour une analyse détaillée, se référer au 15ème rapport du COR de décembre 2020 « Panorama des systèmes de retraite en France et à l'étranger », au « Panorama des pensions 2025 » de l'OCDE, au site du MISSOC (Système d'information mutuelle de l'UE sur la protection sociale), au site du CLEISS (Centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale) ainsi qu'aux sites internet des organismes nationaux de retraite des pays étudiés.

L'examen des dispositifs mis en place dans les pays suivis par le COR fait apparaître plusieurs enseignements. Tout d'abord, la prise en compte des interruptions d'activité liées à la parentalité est relativement répandue. La plupart des pays étudiés prévoient des mécanismes permettant de préserver, sous différentes formes, les droits à retraite des personnes qui interrompent ou réduisent leur activité pour élever leurs enfants. Ces mécanismes peuvent notamment prendre la forme d'une attribution de points ou de droits à retraite, comme en Allemagne et en Suède, de périodes assimilées à des périodes cotisées, comme en Espagne et en Italie, ou encore d'une exonération de cotisations avec maintien des droits, comme au Japon. En revanche, les dispositifs couvrant les périodes de chômage et de maladie présentent une plus grande diversité, tant dans leurs modalités que dans leurs conditions d'attribution. Ainsi, l'Allemagne, la Belgique, l'Italie et le Royaume-Uni prévoient différents mécanismes de prise en compte de ces périodes, tandis que les États-Unis disposent de mécanismes de compensation plus limités, principalement orientés vers les périodes d'invalidité.

La prise en charge des aidants familiaux constitue également un axe de différenciation entre les pays. Certains ont mis en place des dispositifs spécifiques permettant de maintenir l'acquisition de droits à retraite pendant les périodes consacrées à l'accompagnement d'un proche dépendant. C'est notamment le cas de l'Allemagne, où les cotisations sont prises en charge par l'assurance dépendance, et de l'Espagne, où les aidants familiaux reconnus peuvent bénéficier d'une affiliation à la sécurité sociale financée par l'État. En Belgique, certaines interruptions d'activité

[1] Le COR suit habituellement dix pays : l'Allemagne, la Belgique, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, l'Italie, le Japon, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

liées à l'assistance à un membre de la famille peuvent également être assimilées à des périodes de travail. À l'inverse, d'autres pays, comme les États-Unis, ne prévoient pas de dispositif spécifique de compensation au titre de l'aide apportée à un proche.

Au-delà des situations donnant lieu à compensation, les mécanismes mobilisés diffèrent sensiblement d'un pays à l'autre. Certains systèmes privilégient l'attribution directe de droits à retraite financés par la collectivité, sous forme de points, comme en Allemagne, ou de crédits d'assurance, comme au Royaume-Uni. D'autres reposent davantage sur l'assimilation des périodes d'interruption à des périodes d'activité, notamment au moyen de rémunérations fictives en Belgique ou de cotisations fictives en Italie. Le Canada se distingue par une logique de neutralisation des périodes de faibles revenus dans le calcul de la pension, afin d'en limiter les effets défavorables, tandis que les Pays-Bas reposent principalement sur une pension de base fondée sur la résidence, dont l'acquisition ne dépend pas directement de l'exercice d'une activité professionnelle. À ces mécanismes s'ajoutent, dans plusieurs pays, des possibilités de cotisations volontaires ou de rachat de certaines périodes, notamment en Allemagne, en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni, permettant aux assurés, sous certaines conditions, de compléter ou de maintenir leurs droits.

Enfin, les différences observées doivent être rapprochées de l'architecture générale des systèmes de retraite. Dans les pays où la pension publique repose principalement sur la résidence, comme aux Pays-Bas, les interruptions d'activité professionnelle n'appellent pas les mêmes mécanismes de compensation que dans les systèmes où les droits dépendent davantage de la carrière et des cotisations versées, comme en Belgique, en Italie ou aux États-Unis. De même, dans les systèmes comportant une pension publique forfaitaire ou universelle, comme aux Pays-Bas, les mécanismes de compensation des interruptions de carrière peuvent être moins centraux que dans les systèmes contributifs. Ainsi, la diversité des dispositifs recensés ne traduit pas seulement des choix différents en matière de protection des assurés, mais également des conceptions et des modes de fonctionnement distincts des systèmes de retraite.

L'Allemagne : un système de points intégrant des périodes d'interruption d'activité[2]

Le système de retraite public obligatoire allemand se compose de plusieurs régimes publics collectifs de retraite qui dépendent de la catégorie socio-professionnelle des assurés. Le régime légal allemand est obligatoire pour les salariés du secteur privé ainsi que pour certaines catégories de travailleurs indépendants. Les fonctionnaires disposent d'un régime spécial directement à la charge des finances publiques. Certaines professions libérales n'ont pas d'obligation d'affiliation au régime légal et peuvent s'assurer sur le marché privé. Les retraites collectives obligatoires sont complétées par des régimes facultatifs professionnels (au sein de certaines grandes entreprises) et individuels (plans Riester).

[2] MISSOC, Les pensions de vieillesse, d'invalidité, de survivants et la retraite complémentaire en Allemagne et Startseite | Deutsche Rentenversicherung

Le régime légal d'assurance vieillesse, couvrant les salariés et certains groupes d'indépendants, repose sur un système de retraite par points. Plusieurs dispositifs permettent de compenser les interruptions ou les réductions d'activité professionnelle, soit par l'attribution de points de retraite, soit par la prise en compte de certaines périodes au titre de l'assurance vieillesse.

- *Éducation des enfants*

Jusqu'à trois années au titre de l'éducation peuvent être validées par enfant. Elles ouvrent droit à des points de retraite financés par la collectivité, attribués au parent qui assume principalement l'éducation de l'enfant, ou répartis entre les deux parents. Ce dispositif permet ainsi de préserver les droits à retraite pendant les premières années suivant la naissance de l'enfant. En outre, jusqu'aux 10 ans de l'enfant, les périodes d'éducation peuvent, sous certaines conditions, permettre de majorer les droits acquis en cas d'activité réduite.

- *Prise en charge des aidants familiaux*

Les personnes qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper d'une personne dépendante, pendant au moins 10 heures par semaine, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une affiliation obligatoire à l'assurance vieillesse. Les cotisations correspondantes sont alors prises en charge par l'assurance dépendance. Ce dispositif permet de continuer à acquérir des droits à retraite malgré l'interruption ou la réduction de l'activité.

- *Maladie, chômage et service militaire*

Certaines périodes d'interruption liées à la maladie ou au chômage peuvent être prises en compte dans l'assurance vieillesse, notamment lorsqu'elles donnent lieu au versement de prestations sociales. Le service militaire peut également être reconnu. Les modalités de prise en compte varient selon la nature de la période et des conditions d'affiliation antérieures.

- *Études et cotisations volontaires*

Les périodes de scolarité ou d'études accomplies à partir de 17 ans peuvent être prises en compte, dans une limite de huit années. Elles peuvent contribuer à satisfaire certaines conditions de durée d'assurance, mais n'augmentent pas automatiquement le montant de la pension. Par ailleurs, des versements volontaires peuvent être effectués pour certaines périodes de formation.

La Belgique : un système de périodes assimilées calculées sur la base de rémunérations fictives[3]

Le système public obligatoire de pension belge par répartition se compose de trois régimes distincts de retraites publiques collectives au sein du Service Fédéral des pensions : un pour les travailleurs salariés du secteur privé, un pour les travailleurs non-salariés et un pour les fonctionnaires. Pour compléter leur pension légale, les affiliés au régime légal peuvent

[3] MISSOC, Les pensions de vieillesse et de survivants (salariés) et Service fédéral des Pensions | Service fédéral des Pensions

bénéficier d'une pension complémentaire en adhérant à une assurance de groupe dans le cadre professionnel ou bien en souscrivant à un plan d'épargne-pension individuel.

Le système belge de pension couvrant les salariés repose sur un principe de périodes assimilées qui permet de prendre en compte certaines périodes d'inactivité dans la carrière comme des périodes de travail effectif.

- *Prise en charge des périodes de chômage, maladie, maternité, invalidité et service militaire*

Les périodes de chômage, de maladie et d'invalidité indemnisées, les congés de maternité, de paternité et d'adoption ainsi que certaines périodes de suspension ou d'interruption de carrière comme le service militaire sont assimilées à des périodes de travail effectif. Pour ces périodes, le calcul de la pension repose sur une rémunération fictive qui se substitue au salaire effectivement perçu.

Depuis 2026, la limitation de la durée d'indemnisation du chômage peut toutefois réduire la durée pendant laquelle ces périodes ouvrent des droits à pension. Au-delà de la période indemnisée, la prise en compte dépend de l'existence éventuelle d'un autre revenu de remplacement ou d'un dispositif ouvrant des droits à la retraite.

- *Interruption de carrière et crédit-temps*

Le dispositif de crédit-temps permet aux salariés de réduire ou de suspendre leur activité professionnelle, notamment pour motifs familiaux. Sous certaines conditions, ces périodes sont assimilées à des périodes de travail pour le calcul de la pension. La durée des périodes prises en compte peut atteindre 36 mois pour le suivi d'une formation reconnue et 51 mois pour certains motifs liés aux soins, tels que l'éducation d'un enfant de moins de 8 ans, l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou l'accompagnement d'une personne en fin de vie.

- *Interruptions pour élever un enfant*

Certaines périodes d'interruption totale d'activité, sans perception de revenu de remplacement, pour élever un enfant de moins de six ans peuvent également être prises en compte. Toutefois, cette prise en compte est limitée à l'ouverture du droit à la retraite anticipée et n'a pas d'incidence sur le montant de la pension. La durée retenue ne peut excéder trois ans au total et reste soumise à plusieurs conditions, notamment la reprise d'une activité professionnelle à l'issue de l'interruption.

- *Rachat de périodes d'études et d'inactivité*

Certaines périodes peuvent faire l'objet d'une régularisation, notamment les années d'études, certaines périodes d'interruption de carrière, ainsi que les périodes pour lesquelles l'employeur n'a pas versé de cotisations. Cette régularisation, qui implique le versement de cotisations volontaires, permet de prendre en compte ces périodes dans le calcul du montant de la pension. Toutefois, le rachat de ces périodes ne permet pas d'anticiper le départ à la retraite : il vise uniquement à augmenter le montant de la pension.

Canada : une protection contre les périodes de faible rémunération[4]

Le système de retraite canadien repose sur trois principaux piliers : la Sécurité de la vieillesse (SV), le Régime de pensions du Canada (RPC), ou le régime des rentes du Québec (RRQ) dans la province du Québec, et les régimes de retraite complémentaires, auxquels s'ajoutent les dispositifs d'épargne individuelle. La Sécurité de la vieillesse constitue une pension publique financée par l'impôt et fondée principalement sur la durée de résidence au Canada. Le RPC, auquel s'ajoute le Régime de rentes du Québec (RRQ), fonctionne selon un principe contributif, les droits étant déterminés en fonction des revenus professionnels et des cotisations versées au cours de la carrière.

- *Éducation des enfants : mécanisme de neutralisation des périodes de faibles revenus*

Le RPC prévoit des mesures spécifiques destinées aux personnes qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle afin de s'occuper d'un enfant de moins de sept ans. Deux mécanismes permettent ainsi de préserver leurs droits à la retraite : le premier consiste à exclure du calcul de la pension les périodes caractérisées par une absence d'activité ou de faibles revenus liée à l'éducation de l'enfant, afin de ne pas pénaliser le revenu moyen retenu pour déterminer le montant de la pension. Le second repose sur l'attribution de crédits supplémentaires, calculés à partir des revenus antérieurs du parent, afin de compenser les effets de ces interruptions sur ses droits à pension. Ces deux mécanismes n'agissent pas de la même manière sur les droits à pension. La neutralisation consiste à écarter certaines périodes du calcul afin qu'elles ne diminuent pas la rémunération moyenne retenue pour déterminer la pension. L'attribution de crédits supplémentaires vise, quant à elle, à maintenir ou à reconstituer des droits au titre des périodes concernées. Le dispositif canadien combine ainsi une protection contre la baisse des revenus pris en compte et un mécanisme de compensation des interruptions d'activité.

- *Maladie et invalidité*

Les périodes durant lesquelles un assuré perçoit une pension d'invalidité au titre du RPC peuvent être neutralisées dans le calcul de la durée de cotisation prise en compte pour déterminer sa pension de retraite. Cette disposition vise à éviter que les périodes d'invalidité n'entraînent une diminution des droits à pension. Par ailleurs, des crédits spécifiques peuvent être attribués au titre de ces périodes afin de préserver, voire d'améliorer, le montant de la pension.

- *Périodes de revenus faibles ou nuls*

Le RPC permet également de neutraliser, dans le calcul de la pension de retraite, jusqu'à huit années[5] durant lesquelles l'assuré a perçu des revenus faibles ou nuls, afin de limiter leur incidence sur le montant de sa pension. Aucune protection spécifique n'est prévue pour les périodes de chômage, d'études supérieures ou de prise en charge d'un proche, qui ne peuvent

[4] La sécurité sociale des salariés au Canada et Pension de retraite du Régime de pensions du Canada - Canada.ca
[5] 17 % de la période cotisable correspondant aux revenus les plus faibles ou nuls, soit environ huit années.

être neutralisées que dans le cadre de cette règle générale applicable aux périodes de faibles revenus.

- *Rachat et cotisations volontaires*

Le RPC repose sur un financement par des cotisations obligatoires assises sur les revenus professionnels et ne prévoit pas de mécanisme général permettant de racheter les périodes d'inactivité. Toutefois, certains régimes de retraite complémentaires liés à l'activité professionnelle offrent la possibilité de racheter des périodes de service, selon les conditions et les modalités qui leur sont propres.

Espagne : des périodes réputées cotisées et des conventions spéciales[6]

Le système de retraite espagnol repose principalement sur un régime public obligatoire par répartition, auquel s'ajoutent des dispositifs de retraite complémentaire et d'épargne individuelle. Le régime espagnol repose sur un principe contributif : le montant de la pension dépend des revenus ayant servi de base aux cotisations et de la durée de cotisation. Plusieurs dispositifs permettent toutefois de préserver les droits à retraite en cas d'interruption de carrière.

- *Éducation des enfants et interruptions liées à la famille*

Le système espagnol prévoit plusieurs mécanismes permettant de prendre en compte les périodes d'interruption ou de réduction d'activité liées aux responsabilités familiales dans le calcul des droits à la retraite. Ainsi, les trois premières années de congé consacrées à l'éducation d'un enfant peuvent être assimilées à des périodes cotisées (congé pour éducation), et trois années peuvent être validées en cas de congé destiné à prendre en charge un membre de la famille (congé pour prise en charge)[7]. De même, certaines réductions du temps de travail pour motif familial permettent de maintenir la prise en compte des cotisations sur la base d'un temps plein. D'autres dispositifs permettent de compléter cette prise en compte. Ils comprennent notamment l'attribution de 112 jours de cotisation au titre de certaines naissances, à laquelle peuvent s'ajouter 14 jours à partir du deuxième enfant, ainsi que la prise en compte de périodes d'interruption de carrière liées à la naissance, à l'adoption ou à l'accueil d'un enfant, dans la limite de 270 jours par enfant. Ces mécanismes répondent à des situations et à des conditions propres ; leur articulation doit être distinguée de l'assimilation des congés consacrés à l'éducation de l'enfant. Les droits ainsi attribués sont soumis à une limite globale de cinq années par bénéficiaire, selon les règles applicables.

- *Chômage*

Les périodes de chômage donnant lieu au versement d'allocations sont prises en compte dans la constitution des droits à la retraite. Par ailleurs, certaines périodes peuvent continuer à être validées au titre de l'assurance vieillesse après l'épuisement des allocations, sous réserve du respect de certaines conditions, notamment le maintien de l'inscription comme demandeur d'emploi. En outre, les bénéficiaires de certaines prestations de chômage, en particulier les

[6] MISSOC, La sécurité sociale des salariés en Espagne et Seguridad Social: Prestations / pensions de travailleurs
[7] Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores

demandeurs d'emploi âgés de plus de 52 ans, continuent d'acquérir des droits à la retraite grâce aux cotisations prises en charge par le service public de l'emploi.

- *Aidants familiaux*

En Espagne, les aidants familiaux non professionnels qui accompagnent des personnes en situation de dépendance peuvent bénéficier d'une affiliation au régime général de la sécurité sociale dans le cadre d'une convention spéciale. Ce dispositif permet de valider les périodes consacrées à cette activité pour l'acquisition de droits à la retraite, les cotisations correspondantes étant intégralement prises en charge par l'État. Son bénéfice est toutefois réservé aux aidants officiellement reconnus et désignés dans le cadre du programme individuel de prise en charge de la personne dépendante.

- *Cotisations volontaires et régularisation*

L'Espagne prévoit également des dispositifs de cotisation volontaire, prenant la forme de conventions spéciales, qui permettent à certains assurés de maintenir ou de compléter leurs droits à la retraite, voire d'en acquérir de nouveaux. L'accès à ces dispositifs demeure toutefois soumis à des conditions spécifiques, qui varient en fonction de la situation personnelle de l'assuré et des circonstances ayant entraîné l'interruption de son affiliation. Il ne s'agit donc pas d'un dispositif généralisé permettant le rachat libre de l'ensemble des périodes non cotisées.

Les États-Unis : un système principalement contributif, avec peu de mécanismes de compensation[8]

Le système de retraite américain repose principalement sur trois piliers : le régime public de la Social Security, les régimes de retraite professionnels et les dispositifs d'épargne retraite individuelle.

La Social Security constitue le régime public obligatoire, financé par des cotisations prélevées sur les revenus professionnels et dont les prestations dépendent de la carrière de l'assuré. Contrairement à de nombreux systèmes européens, le régime américain prévoit peu de mécanismes de compensation des interruptions d'activité ne donnant pas lieu à cotisations. L'ouverture des droits à la retraite nécessite généralement la validation de 40 trimestres d'assurance, correspondant à environ dix années d'activité professionnelle. Le montant de la pension est ensuite déterminé à partir des 35 années de revenus les plus élevées de l'assuré. Par conséquent, les périodes d'inactivité ou de faibles rémunérations peuvent entraîner une diminution de la pension lorsqu'elles sont retenues dans le calcul. En outre, lorsque la carrière comporte moins de 35 années de revenus, les années manquantes sont comptabilisées sur la base d'un revenu nul.

[8] La sécurité sociale aux Etats-Unis et Benefits Planner | Social Security Credits and Benefit Eligibility | SSA

- *Éducation des enfants et périodes de chômage*

Le régime américain ne prévoit pas de dispositif spécifique permettant de compenser les périodes d'interruption d'activité liées à l'éducation des enfants ou au chômage.

- *Invalidité*

Le régime américain prévoit un dispositif spécifique de prise en compte des périodes d'invalidité. Sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité à l'assurance invalidité, certaines périodes caractérisées par de faibles revenus en raison de l'invalidité peuvent être exclues du calcul de la pension de retraite, afin de ne pas pénaliser les droits de l'assuré.

- *Service militaire*

Les périodes de service militaire accomplies entre 1957 et 2001 peuvent, sous certaines conditions, donner lieu à l'attribution de crédits de rémunération supplémentaires pris en compte dans le calcul de la pension de retraite. Ce dispositif demeure toutefois limité et ne constitue pas un mécanisme général de validation des périodes d'interruption de carrière. En effet, ces crédits additionnels ne sont plus accordés au titre des périodes de service militaire effectuées après 2001.

- *Rachat de périodes*

Le régime public américain ne prévoit pas de dispositif général permettant aux assurés de racheter les périodes durant lesquelles ils n'ont exercé aucune activité professionnelle. Toutefois, certains régimes de retraite professionnels peuvent offrir des possibilités de régularisation, notamment pour les périodes de congé sans solde ou par le biais du rachat de périodes de service, selon les dispositions qui leur sont propres.

Italie : des cotisations fictives et des possibilités de rachat des études[9]

Le système italien de retraite a fait l'objet d'une réforme majeure en 1995, dont la mise en œuvre progressive doit se poursuivre jusqu'aux années 2060. Cette réforme a engagé le passage progressif d'un mode de calcul des pensions fondé sur les revenus de carrière à un mode de calcul fondé sur les cotisations versées et leur revalorisation. Sa mise en œuvre dépend de la durée d'assurance acquise avant 1996 : les assurés ayant commencé à cotiser à partir du 1er janvier 1996 relèvent du calcul contributif, tandis que les assurés ayant cotisé avant cette date peuvent relever de règles mixtes ou transitoires. Tous les salariés du secteur privé, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires exerçant sur le sol italien sont couverts par la branche vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Le système italien de retraite repose principalement sur un régime contributif, dans lequel le montant de la pension dépend des cotisations versées tout au long de la carrière. Il prévoit néanmoins plusieurs dispositifs permettant de compenser les interruptions d'activité et de

[9] MISSOC, La sécurité sociale en Italie et Portale Inps - Riconoscimento dei contributi figurativi et Portale Inps - Riscatto della laurea ai fini pensionistici Gestioni dipendenti privati et Portale Inps - Autorizzazione alla prosecuzione volontaria per invalidità, vecchiaia e superstiti

préserver les droits à retraite, notamment grâce à l'attribution de cotisations fictives et aux possibilités de rachat de certaines périodes non cotisées.

- *Cotisations fictives : chômage, maladie, maternité, service militaire*

En Italie, les périodes d'interruption ou de réduction de l'activité professionnelle peuvent donner lieu, sous certaines conditions, à l'attribution de cotisations fictives, sans versement de cotisations par l'assuré. Ces périodes assimilées peuvent être prises en compte tant pour l'ouverture des droits à la retraite que pour le calcul du montant de la pension. Elles concernent notamment le chômage indemnisé, la maladie, les accidents, la maternité et certains congés parentaux, le service militaire ou civil, ainsi que certaines interruptions d'activité liées à la prise en charge d'un enfant malade ou d'un adulte dépendant, ou à l'exercice de fonctions syndicales ou électives.

- *Rachat de cotisations*

L'Italie autorise également le rachat des périodes correspondant à la durée légale des études universitaires sanctionnées par l'obtention d'un diplôme, mais également de périodes de travail à l'étranger, dans des pays n'ayant pas signé d'accord de sécurité sociale avec l'Italie, ainsi que de périodes de congé maternité facultatif non couvertes par le contrat de travail.

- *Cotisations volontaires*

L'Italie permet également le versement de cotisations volontaires par les travailleurs ayant interrompu ou cessé leur activité professionnelle, afin de compléter leurs droits à la retraite ou d'en augmenter le montant. Sous réserve de certaines conditions, ces cotisations peuvent couvrir des périodes d'inactivité, de congé sans solde pour raisons familiales, d'études ou encore certaines périodes de travail à temps partiel.

Japon : exonérations de cotisations et maintien des droits pendant les périodes d'interruption familiale[10]

Le système de retraite japonais comprend un régime de base obligatoire, à caractère universel et contributif, ouvert à l'ensemble des résidents du pays, ainsi qu'un régime complémentaire obligatoire destiné aux salariés du secteur privé. Toute personne âgée de 20 à 59 ans résidant au Japon, quelle que soit sa nationalité, doit être affiliée au régime de base. Le conjoint d'un salarié peut acquérir des droits à pension sans verser lui-même de cotisations. Enfin, les ressortissants japonais vivant à l'étranger peuvent adhérer volontairement à ce régime.

- *Maternité et congé parental : exonération de cotisations*

Le Japon prévoit des dispositifs d'exonération des cotisations de retraite pour les périodes de congé liées à la maternité et à l'éducation des enfants. Pour les salariés affiliés au régime de pension des salariés, ces dispositifs permettent la suspension des cotisations salariales et patronales pendant certaines périodes de congé de maternité (42 jours avant l'accouchement ou

[10] La sécurité sociale des salariés au Japon et National Pension System｜日本年金機構

98 jours pour une naissance multiple, et 56 jours après[11]) et l'exonération de cotisations pendant les congés consacrés à la garde et à l'éducation des enfants. Ces périodes sont assimilées à des périodes de cotisations payées pour le calcul de la pension de base. Depuis octobre 2026, les assurés élevant un enfant de moins d'un an peuvent, sans condition de revenu, bénéficier, pendant 12 mois, d'une exonération de cotisations intégralement validée pour la pension de base.

- *Études et difficultés financières : exonération ou report des cotisations*

Le régime prévoit également des dispositifs adaptés aux personnes rencontrant des difficultés pour régler leurs cotisations. Ainsi, une exonération totale ou partielle peut être accordée aux personnes disposant de faibles ressources ou en situation de chômage. Les périodes d'études comptent pour la durée minimale d'assurance, mais n'augmentent la pension que si les cotisations sont acquittées ultérieurement, dans un délai de dix ans.

- *Rachat et affiliation volontaire*

Une affiliation volontaire est également possible dans certaines situations, notamment pour les personnes âgées de 60 à 64 ans souhaitant compléter leurs droits à la retraite, ainsi que pour les ressortissants japonais établis à l'étranger. Ce dispositif ne constitue toutefois pas une possibilité générale de rachat de l'ensemble des périodes d'inactivité.

Pays-Bas : une pension de base fondée sur la résidence, complétée par une assurance volontaire[12]

Le système de retraite public néerlandais repose essentiellement sur une pension de base universelle et forfaitaire, sous conditions d'âge et de résidence (AOW). Au-delà de cette pension de base, il n'existe pas de régimes publics collectifs obligatoires. Ce dispositif est complété par des régimes de retraite complémentaires quasi obligatoires, constitués dans le cadre de l'activité professionnelle, généralement par l'intermédiaire de l'employeur.

- *Interruptions de carrière : maternité, éducation des enfants, chômage*

Chaque année passée sans être affilié par le régime entraîne une diminution de 2 % du montant de la pension AOW. Toutefois, les personnes qui interrompent leur activité professionnelle pour élever leurs enfants, prendre soin d'un proche ou rechercher un emploi continuent, en principe, à acquérir des droits à la pension de base dès lors qu'elles résident aux Pays-Bas et restent affiliées au régime. Le système de retraite public néerlandais ne repose donc pas sur un mécanisme spécifique de validation de périodes assimilées, contrairement à certains autres systèmes de retraite européens.

[11] Pour les salariées affiliées au régime de pension des salariés, l'exonération correspond au congé maternité légal https://www.nenkin.go.jp/service/pamphlet/kaigai/konenkenpo_guide.files/tetsudukigaido_english.pdf.
[12] MISSOC, La sécurité sociale des salariés aux Pays-Bas et AOW Home | AOW | SVB

- *Assurance volontaire et rachat de périodes*

Les personnes qui s'installent à l'étranger peuvent souscrire une assurance volontaire pendant une durée maximale de dix ans suivant leur départ, à condition d'avoir résidé aux Pays-Bas pendant au moins un an. À l'inverse, les personnes qui s'installent aux Pays-Bas peuvent, sous certaines conditions, racheter les années d'assurance AOW manquantes antérieures à leur arrivée, à condition notamment d'en faire la demande dans les dix ans suivant leur installation.

- *Prise en compte des interruptions de carrière dans les régimes complémentaires*

Les salariés peuvent également bénéficier d'un régime de retraite complémentaire mis en place dans le cadre de leur activité professionnelle. Contrairement à la pension publique AOW, les droits relevant de ce deuxième pilier dépendent des règles propres à chaque régime. Par conséquent, les conditions de maintien ou d'acquisition des droits durant les congés parentaux, les interruptions d'activité pour la prise en charge d'un proche ou les périodes de maladie peuvent varier d'un régime à l'autre.

Royaume-Uni : des crédits d'assurance nationale[13]

Le système de retraite britannique repose sur trois piliers : une pension publique de base, la State Pension, un régime de retraite complémentaire professionnel et des dispositifs d'épargne-retraite individuels. Le système permet, sous certaines conditions, de prendre en compte certaines périodes d'interruption d'activité afin de préserver les droits à la retraite.

- *Prise en compte des interruptions de carrière*

Le système britannique prévoit l'attribution de crédits d'assurance nationale (National Insurance credits), qui permettent de valider certaines périodes sans versement effectif de cotisations. Ils concernent notamment les périodes de chômage, de maladie ou d'incapacité, ainsi que certaines situations liées à la parentalité, à l'éducation des enfants ou à la prise en charge d'un proche, ou d'une personne malade ou handicapée[14] sous réserve de remplir les conditions requises pour bénéficier des dispositifs concernés.

Un mécanisme spécifique permet également, sous certaines conditions, aux grands-parents ou à d'autres membres de la famille qui s'occupent d'un enfant de moins de 12 ans de bénéficier des crédits d'assurance nationale initialement attribués au parent percevant les allocations familiales. Ce dispositif vise ainsi à préserver les droits à la retraite des personnes qui interrompent ou réduisent leur activité professionnelle pour assurer la garde d'un enfant.

[13] La sécurité sociale des salariés au Royaume-Uni et National Insurance credits: Eligibility - GOV.UK et Carer's Credit: Eligibility - GOV.UK et Pay voluntary Class 3 National Insurance: Overview - GOV.UK

[14] Les personnes qui assurent au moins 20 heures de soins par semaine à une ou plusieurs personnes malades ou handicapées peuvent également, sous certaines conditions, bénéficier du Carer's Credit, sans condition de lien familial.

- *Cotisation volontaire*

Les personnes dont la durée d'assurance est insuffisante peuvent, sous certaines conditions, effectuer des cotisations volontaires afin de compléter leurs droits à la retraite. Ces versements permettent généralement de régulariser les six dernières années fiscales et ainsi d'améliorer le montant de leur pension.

Suède : des droits à pension financés par l'État pour plusieurs types d'interruptions[15]

Le système de retraite suédois s'organise autour de quatre niveaux : une pension garantie, accordée sous condition de résidence aux personnes âgées de 65 ans et plus, qu'elles aient ou non exercé une activité rémunérée durant leur vie active, une pension vieillesse de base fondée sur un système par répartition et financée par les cotisations sociales, une pension complémentaire par capitalisation ainsi que des dispositifs facultatifs d'épargne retraite.

- *Congé parental*

La Suède prévoit plusieurs dispositifs permettant de prendre en compte les périodes consacrées à l'éducation des enfants. D'une part, les revenus perçus pendant le congé parental ouvrent des droits à la retraite. D'autre part, des crédits de retraite supplémentaires peuvent être accordés au titre des quatre premières années de l'enfant. En cas d'adoption, ces crédits peuvent également être attribués durant les quatre premières années suivant l'arrivée de l'enfant, sans toutefois dépasser l'année au cours de laquelle celui-ci atteint l'âge de dix ans.

- *Prise en compte des périodes d'études, de service militaire, de maladie et de chômage*

Le système suédois permet également d'acquérir des droits à la retraite au titre de différentes périodes d'interruption d'activité, notamment les études financées par une aide publique, le service militaire obligatoire, la perception d'indemnités de maladie ou d'incapacité de travail, ainsi que les périodes de chômage indemnisé.

- *Pas d'assurance volontaire ni de rachat possible*

Le régime public ne prévoit pas de mécanisme général permettant de racheter les périodes d'inactivité ou de cotiser volontairement pour compléter ses droits à la retraite.

[15] MISSOC, La sécurité sociale des salariés en Suède et The Swedish pension system | Pensionsmyndigheten