

ETUC SociAll

# Taux de cotisation : équité et durabilité sociale des pensions européennes



CONFEDERATION  
**SYNDICAT**  
EUROPEÆEN  
**TRADE UNION**



# Taux de cotisation : équité et durabilité sociale des pensions européennes

---

TIZIANA TAFARO  
Actuaire IOA

FABIO PORCELLI  
Responsable du département Systèmes de Sécurité  
Sociale, Fiscalité et Taxation, UIL

2021

---



With the financial support  
of the European Union

## Index

1.	INTRODUCTION .....	4
2.	TAUX DE COTISATION ET REVENUS DES SALARIES ET INDEPENDANTS .....	4
2.1.	TAUX DE COTISATION PENSION DE VIEILLESSE, RETRAITE ANTICIPEE, PRESTATIONS DE SURVIVANT DANS LES PAYS UNIQUES .....	9
3.	REVENU DE RETRAITE .....	18
4.	REGIMES DE RETRAITE ET ESPERANCE DE VIE .....	23
4.1.	APERÇU PAR PAYS .....	26
5.	SYSTÈMES DE GESTION FINANCIÈRE.....	31
6.	SYSTEME NATIONAUX DE PENSIONS EN EUROPE, LE CALCUL DU REGIME DE PRESTATIONS DE PENSION .....	34
6.1.	SYSTEMES DES DIFFERENTS PAYS .....	36
7.	METHODE DE CALCUL DES PRESTATIONS DE RETRAITE.....	42
8.	EXERCICE THEORIQUE SUR L'EQUILIBRE ACTUARIEL EN REGIME RPD ET RCD .....	44
8.1.	EXERCICE THEORIQUE EN REGIME RCD .....	44
8.2.	EXERCICE THEORIQUE EN REGIME RPD .....	46
9.	CONCLUSION.....	47
10.	BIBLIOGRAPHIE .....	49
11.	BRÈVE PRÉSENTATION DES AUTEURS .....	50

# ETUC SociAll

## 1. INTRODUCTION

La CES appelle à une plus grande cohérence entre le droit à des retraites adéquates prescrit par le SEDS et les orientations de politique budgétaire définies dans le cadre de la Gouvernance Economique Européenne. Compte tenu de la situation actuelle de l'économie, du marché du travail et de l'emploi, le projet SociAll de la CES étudie également les réformes possibles qui pourraient favoriser une plus grande viabilité budgétaire pour des systèmes de retraite adéquats. Cet objectif est poursuivi en proposant une approche intégrée de l'égalité des chances, des emplois de qualité, des conditions d'emploi et des droits à la protection sociale, dans la conviction qu'une telle approche pourrait déterminer une politique de retraite plus équilibrée entre la viabilité budgétaire et les priorités en matière de droits sociaux.

Dans ce contexte, la CES a décidé de conduire une étude d'experts donnant un aperçu des systèmes contributifs de protection sociale à travers l'Europe et leur capacité à soutenir la viabilité budgétaire de pensions adéquates et efficaces en période de changement démographique.

Cette étude a été réalisée pour répondre à cette demande.

L'étude vise à donner une vision plus technique du bien-être public, notamment en ce qui concerne les taux de cotisation pour les pensions de vieillesse et les pensions de retraite ainsi que les prestations associées, leur mode de calcul et leurs systèmes de financement. Cette étude propose également une analyse quantitative qui nous permet de mieux comprendre certaines particularités des systèmes de retraite à travers l'Europe.

## 2. TAUX DE COTISATION ET REVENUS DES SALARIES ET INDEPENDANTS

Cette section fournit, dans un tableau récapitulatif, un aperçu général des taux de cotisation au 1<sup>er</sup> pilier, en ce qui concerne les pensions de vieillesse/retraite et autres prestations connexes appliquées aux revenus du travail dans tous les pays de l'UE séparés par statut professionnel : salarié ou indépendant.

En particulier, pour les salariés, la répartition des obligations contributives entre employeur et salarié sera analysée.

En ce qui concerne le taux de cotisation du premier pilier, il existe des différences considérables entre les différents pays qui composent l'UE, à la fois en tant que mesure globale et en tant que répartition de la charge entre l'employeur et le travailleur. Les taux ici évoqués concernent l'année 2018.

# ETUC SociAll

Le tableau 1 indique de grandes différences entre les différents pays. Ces différences sont souvent liées à une histoire sociale différente et doivent être interprétées en tenant compte de cet aspect. Une éventuelle harmonisation de ces différences ne peut être réalisée qu'en considérant les raisons qui les sous-tendent.

En analysant les taux de cotisation totaux des salariés du premier pilier, la situation en Italie se démarque certainement. En Italie, on relève le taux de cotisation le plus élevé (33%) pour les employés, concernant l'accumulation de la pension de vieillesse, la retraite anticipée, les prestations de survivant. Immédiatement après l'Italie vient l'Espagne, avec un taux inférieur de près de 5 points à celui de l'Italie (28,3 %).

# ETUC SociAll

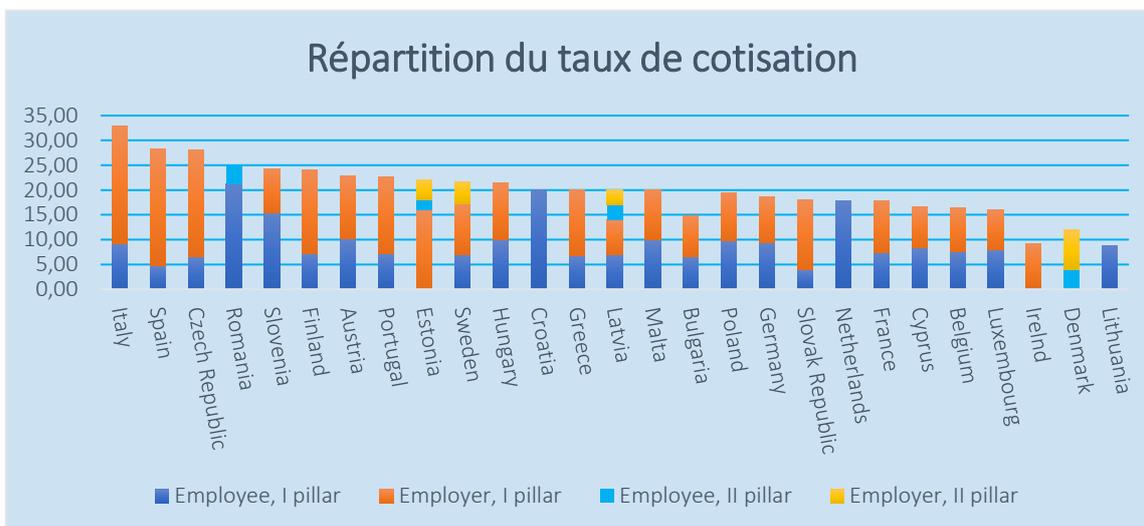
**Table 1: Contribution rate in the main fund in 2018  
(percentage value)**

	Employé, 1er pilier	Employeur, 1er pilier	Employé, 2e pilier	Employeur, 2e pilier	Total	Indépendants
<b>Autriche</b>	10,25	12,55			22,80	22,80
<b>Belgique</b>	7,54	8,86			16,40	20,50
<b>Bulgarie</b>	6,58	8,22	2,20	2,80	19,80	19,80
<b>Croatie</b>	20,00	0,00			20,00	20,00
<b>Chypre</b>	8,30	8,30			16,60	15,60
<b>République Tchèque</b>	6,50	21,50			28,00	28,00
<b>Danemark</b>	Financé par l'impôt		4,00	8,00	12,00	Inhomogène
<b>Estonie</b>	0,00	16,00	2,00	4,00	22,00	22,00
<b>Finlande</b>	7,15	16,95			24,10	24,10
<b>France</b>	7,30	10,45			17,75	17,75
<b>Allemagne</b>	9,30	9,30			18,60	Inhomogène
<b>Grèce</b>	6,67	13,33			20,00	Fixed amount
<b>Hongrie</b>	10,00	11,50			21,50	21,50
<b>Irlande</b>	0,40	8,80			12,80	4,00
<b>Italie</b>	9,19	23,81			33,00	24,00
<b>Lettonie</b>	7,00	7,00	3,00	3,00	20,00	20,00
<b>Lituanie</b>	8,72	0,00			8,72	8,72
<b>Luxembourg</b>	8,00	8,00			16,00	16,00
<b>Malte</b>	10,00	10,00			20,00	15,00
<b>Pays-Bas</b>	17,90	0,00			17,90	12,10
<b>Pologne</b>	9,76	9,76			19,52	9,76
<b>Portugal</b>	7,18	15,47			22,65	21,41
<b>Roumanie</b>	21,25	0,00	3,75		25,00	25,00
<b>République slovaque</b>	4,00	14,00			18,00	18,00
<b>Slovénie</b>	15,50	8,85			24,35	24,35
<b>Espagne</b>	4,70	23,60			28,30	28,30
<b>Suède</b>	7,00	10,21	0,00	4,50	21,60	17,20
Les couleurs des lignes renvoient à la répartition de la charge de cotisation entre employeur et salarié :						
<b>Équilibre entre l'employé et l'employeur</b>						
<b>Prévalence de l'employé</b>						
<b>Prévalence de l'employeur</b>						
Source des données : Missoc, OCDE, Commission Européenne						

# ETUC SociAll

Dans le graphique ci-dessous, les pays sont présentés par ordre décroissant en ce qui concerne le taux global d'imposition des salariés, qui représentaient généralement la majorité des travailleurs.

**Graphique 1 - Taux de cotisation en 2018  
(Valeur en pourcentage)**



La différence de taux de cotisation dans le premier pilier est l'un des éléments qui conditionnent l'accès au deuxième pilier. Il est difficile de développer le deuxième pilier où la cotisation de base est déjà très élevée. Cependant, dans les pays où les taux sont les plus bas (par exemple la Suède et le Danemark), le deuxième pilier est en partie obligatoire. Le taux moyen est de 20,27%.

Compte tenu du système de financement du premier pilier se fait par répartition dans tous les pays de l'UE, comme nous l'examinerons plus loin, une modification des taux actuels, notamment pour les pays où ils sont particulièrement élevés, ne peut avoir lieu sans longue période de transition, pour éviter des conséquences sur le marché du travail<sup>1</sup>, toute augmentation des taux risquant d'augmenter directement les coûts de main-d'œuvre ou de réduire les salaires disponibles.

---

<sup>1</sup> Les cotisations représentent une sorte d'« obligation » d'épargner, qui servira alors à créer un droit (on ne met rien de côté, mais le droit augmente) à un revenu de remplacement de l'État lorsque l'on ne travaille plus. Ainsi, on paie pendant la période de travail et on perçoit des prestations après. Si l'employeur paie, l'employeur a une sortie annuelle qui s'ajoute au salaire versé à l'employé. Si l'individu paie (sur son salaire brut), il se produit une diminution du revenu disponible pour la consommation.

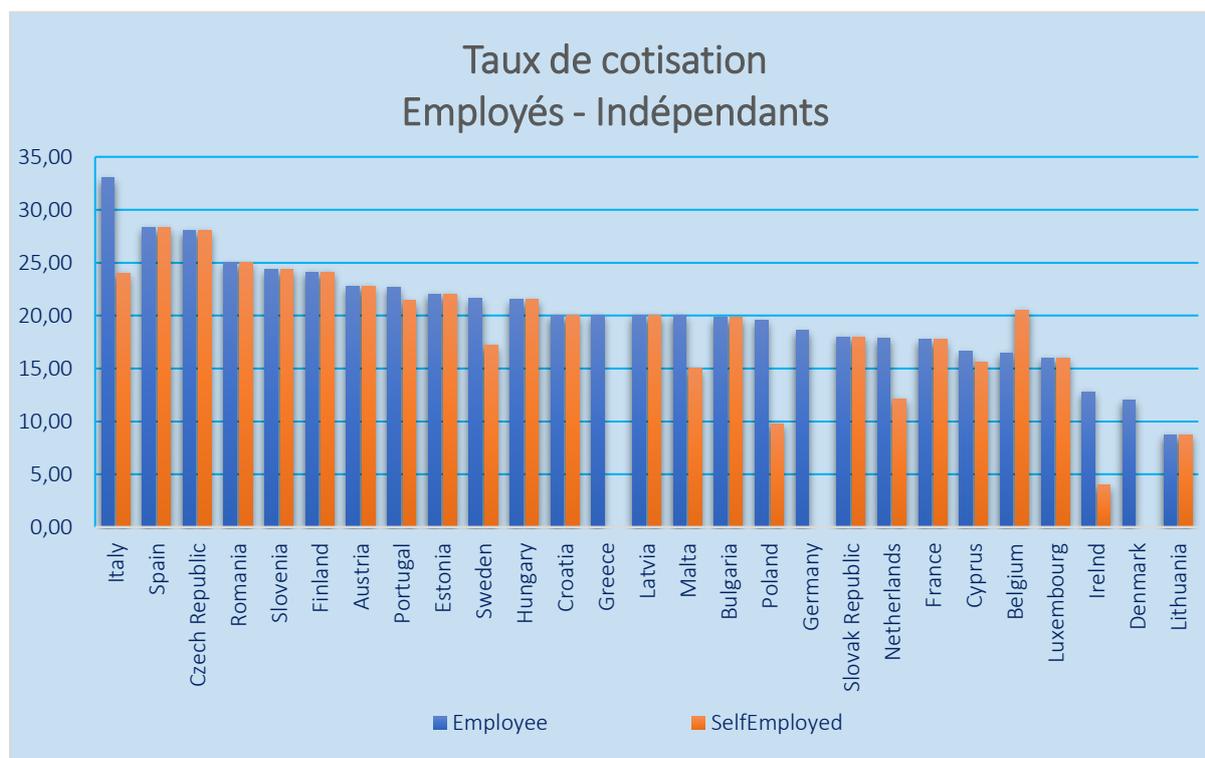
# ETUC SociAll

La subdivision du taux de cotisation entre travailleur et employeur, représentée dans le graphique par les couleurs des barres, reflète l'histoire des systèmes de sécurité sociale et des relations professionnelles. En général, les taux sont au moins les mêmes, lorsque ceux de l'employeur ne sont pas plus élevés, sauf dans les pays où le premier pilier des retraites est « plus jeune ».

Dans les pays où le système de sécurité sociale est plus jeune, pour des raisons historiques et politiques, il est plus facile de maintenir des taux de cotisation bas tout en tenant la promesse de retraite, grâce au fait que les dépenses de retraite sont toujours économiquement soutenables. L'une des raisons pourrait être que, par exemple, il n'y a encore que peu ou pas de pensions versées, ou que les nouveaux systèmes n'ont pas encore subi d'évolutions fondées sur les droits des travailleurs, les revendications syndicales et le dialogue social ou les revendications de la négociation collective comme c'est arrivé dans les systèmes plus « anciens ».

Comme le résume le graphique 2, les taux de cotisation des travailleurs indépendants sont, à une exception près, égaux ou inférieurs aux taux fixés pour les salariés (le taux moyen est de 19 %).

**Graphique 2 - Taux de cotisation au principal fonds public en 2018  
(Valeur en pourcentage)**



# ETUC SociAll

## 2.1. TAUX DE COTISATION PENSION DE VIEILLESSE, RETRAITE ANTICIPEE, PRESTATIONS DE SURVIVANT DANS LES PAYS UNIQUES

### **Autriche**

*Taux de cotisation :*

Salariés : Total : 22,80 %, Employé : 10,25 % ; Employeur : 12,55% ;

Indépendants : (en vertu de la loi sur l'assurance sociale des agriculteurs ou de la loi sur l'assurance sociale commerciale) : 22,80 %.

Remarque : les cotisations des chômeurs sont également couvertes au même taux.

### **Belgique**

*Taux de cotisation :*

Salariés : Total : 16,40 %, Employé : 7,54 % ; Employeur : 8,86 % ;

Indépendants : 20,5%

Remarque : Le système de protection sociale dans son ensemble est principalement financé par les cotisations sociales, qui représentent en moyenne plus de 70 % des recettes totales (pour l'année 2019). Le taux de cotisation déclaré est payé exclusivement pour le 1er pilier de pension, pour la vieillesse, les pensions différées et les prestations connexes.

### **Bulgarie**

*Taux de cotisation :* Le montant de la cotisation dépend de la catégorie de travail. Il existe trois catégories relatives à la dangerosité/pénibilité du métier, la 3ème catégorie (travailleurs en conditions normales de travail) étant la moins dangereuse/pénible.

- Pour les personnes travaillant dans la 3ème catégorie de main-d'œuvre nées avant le 01/01/1960 :

19,8 % du salaire brut, dont :

- 8,78 % payés par l'employé,
- 11,02 % payés par l'employeur

- Pour les personnes travaillant dans la 3ème catégorie de main-d'œuvre nées après le 31/12/1959 :

14,8% du salaire brut, dont :

- 6,58 % payés par l'employé,
- 8.22% payés par l'employeur.

Si l'assuré travaille dans la 2ème ou la 1ère catégorie de travail, l'employeur verse une cotisation supplémentaire de 3%.

L'employeur verse une cotisation supplémentaire de 3% pour les danseurs de ballet.

Indépendants :

- Pour les personnes nées avant le 01/01/1960 : 19,8% du revenu contributif

## ETUC SociAll

- Pour les personnes nées après le 31/12/1959 : 14,8% du revenu contributif  
Assurance pension complémentaire obligatoire dans les caisses universelles pour les personnes nées après le 31/12/1959 : 5% du salaire brut ou du salaire déclaré, dont :
  - 2.2% payés par l'employé,
  - 2.8% payés par l'employeur
  - 5.0% payés par l'indépendant
- Note* : Les cotisations aux caisses de retraite professionnelles (2<sup>e</sup> pilier) sont payées uniquement par les employeurs.

### Croatie

*Taux de cotisation* :

Salariés :

1<sup>er</sup> pilier uniquement : Total : 20,00 %, Salarié : 20,00 % ; Employeur : 0 % ;

Premier et deuxième pilier : Total : 20,00 %, Salarié : 20,00 % (15 % au premier pilier et 5 % au deuxième pilier);

Employeur: 0%;

Indépendants : Identique au salarié

La base d'assurance est définie par la réglementation comme un montant mensuel pour toutes les branches d'assurance sociale financées par les cotisations :

Minimum 3 321,96 HRK (446 €)

Maximum 52 452,00 HRK (7 041 €)

*Note* : Les cotisations d'assurance pension globale couvrent les risques de vieillesse, d'invalidité et de survie, y compris les prestations à long terme pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

### Chypre

*Taux de cotisation* :

Salariés : Total : 16,60 %, Employé : 8,3 % ; Employeur : 8,3 %;

Salaire brut sur lequel sont calculés les cotisations et les prestations jusqu'à un plafond maximum de six fois le salaire de base assurable (Βασικές Ασφαλιστέες Αποδοχές) de 175,90 € par semaine. Les revenus assurables sont déterminés annuellement par une loi conformément à la loi sur les assurances sociales (Νομοθεσία Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

Idépendants : 15,6 % du revenu notionnel : un revenu minimum assurable obligatoire déterminé par règlement pour chaque catégorie de travailleurs indépendants.

### République Tchèque

*Taux de cotisation* :

# ETUC SociAll

Salariés : Total : 28 %, Employé : 6,5 % ; Employeur : 21,5 % ;

Plafond : 48 fois le salaire mensuel moyen (1 672 080 CZK (€ 63 703)) par an.

Indépendants: 28 % des revenus déclarés (revenus déclarés = 50 % de la différence entre les revenus et les dépenses). Assiette minimale d'évaluation : 1/4 du salaire moyen mensuel (8 709 CZK (332 €) par mois).

Plafond : 48 fois le salaire moyen mensuel (1 672 080 CZK (63 703 €)) par an.

Remarque : Ces taux de cotisation ne couvrent que les pensions de vieillesse, de survie et d'invalidité.

## Danemark

*Taux de cotisation :*

Pension de vieillesse (Folkepension): Financée par l'impôt

Cotisation retraite complémentaire : DKK 284 (€38) par mois : 1/3 employé, 2/3 employeur.

Régime de retraite obligatoire (Obligatorisk Pensionsordning) : 0,3% des prestations sont versées au régime. Ce taux sera augmenté jusqu'en 2030.

## Estonie

*Taux de cotisation :*

Salariés : Total : 16%, Employé : 0% ; Employeur : 16.0% ;

Cotisation retraite par capitalisation (kogumispensionid makse): Employé 2%  
Employeur: 4%.

*Note:* Le deuxième pilier est obligatoire pour toutes les personnes nées en 1983 et après.

## Finlande

*Taux de cotisation :*

Les taux de cotisation de retraite liés aux revenus sont :

Employeur:

- 16,95 % (en moyenne) pour le secteur privé;
- 16,82 % pour les collectivités locales;
- 16,70% pour l'Etat (estimation);
- 21,65 % pour l'église;
- 11,4% pour les employeurs du secteur maritime

Salariés :

- 7.15% (8.65% de 53 ans à 62 ans);

Agriculteurs, boursiers, indépendants :

- 24.1% (25.6% de 53 ans à 62 ans);

Marins :

- 7.15% (8.65% de 53 ans à 62 ans) par les employés.

# ETUC SociAll

*Note:* Les cotisations de retraite sont créditées pour les périodes suivantes : périodes non payées de prestations de sécurité sociale liées aux revenus ; garde à domicile d'un enfant de moins de trois ans et études universitaires.

Le taux de cotisation finance également les prestations d'invalidité ou d'incapacité.

## France

*Taux de cotisation :* Le taux de cotisation est prélevé jusqu'à un plafond de sécurité sociale et un autre taux s'applique sans limite.

15,45% plafonnés (2020 : 3 428 € par mois ; 41 136 € par an) :

- 6.90% par l'employé;
- 8.55% par l'employeur.

2.30% déplafonnés, dont :

- 0.40% par l'employé;
- 1.90% par l'employeur.

Indépendants :

Agriculture

Les cotisations d'un agriculteur sont calculées sur la base du revenu professionnel. Artisanat, commerce, industrie et professions libérales

Le régime de base des artisans, commerçants et ouvriers de l'industrie : 17,75 % du revenu du travail pour la partie inférieure à 41 136 € et 0,6 % supérieure. Une cotisation minimale est versée sur un revenu équivalent à 11,5% du plafond de la sécurité sociale : 478 €.

## Allemagne

*Taux de cotisation :* Total: 18.6%, Employé: 9.30%; Employeur: 9.30%.

Pour les personnes à revenus marginaux (jusqu'à 450 € par mois), les employeurs paient une cotisation de 15 % et de 5 % pour les personnes à revenus marginaux employées comme employés de maison.

Plafond annuel 2020 : €82,800 dans les anciens Länder et 77 400 € dans les nouveaux Länder.

Les travailleurs indépendants ne sont pas soumis à l'assurance pension légale (SPI). Cependant, cette règle simple est compliquée par une multitude de dérogations. Le taux de cotisation pour certaines catégories : 18,7 %.

La cotisation (dite) régulière, qui n'est pas basée sur les revenus réels, s'élève à 543,24 € par mois en Allemagne de l'Ouest et 471,24 € par mois en Allemagne de l'Est.

Cependant, il est possible au cours des trois premières années d'activité indépendante de ne payer que la moitié de la cotisation régulière.

# ETUC SociAll

*Note* : Les taux de cotisation financent également les prestations d'invalidité ou d'incapacité.

## Grèce

La pension nationale n'est pas financée par les cotisations, mais directement par le budget de l'État (impôts).

*Taux de cotisation* : cotisations sociales invalidité, vieillesse et survivants :

Salariés : Total: 20%, Employé : 6.67%; Employeur: 13.33%;

Professionnels indépendants et professions libérales (par exemple avocats, ingénieurs, médecins), ainsi que les agriculteurs : paient un montant fixe chaque mois, choisi parmi 6 catégories d'assurance.

Catégories d'assurance, coût mensuel :

1<sup>ère</sup> : 155 €

2<sup>e</sup> : 186 €

3<sup>e</sup> : 236 €

4<sup>e</sup> : 297 €

5<sup>e</sup> : 369 €

6<sup>e</sup> : 500 €

Catégorie d'assurance spéciale pour les travailleurs indépendants avec moins de 5 ans d'assurance : €93.

Les agriculteurs paient un montant fixe différent chaque mois.

## Hongrie

*Taux de cotisation* :

Employé: 10%

Employeur: 11.05%

En outre, certains groupes de personnes paient une cotisation de retraite de 10 % du revenu brut total (par exemple, les bénéficiaires de l'aide à la recherche d'emploi, de certaines allocations d'éducation, d'allocation de réadaptation ; les personnes ecclésiastiques en service religieux ; les membres de coopératives sociales, etc.).

Indépendants : Les indépendants paient en principe les mêmes cotisations de sécurité sociale que les salariés. 21% du revenu brut sous forme de cotisation retraite.

*Note* : Salariés : inclus dans le paiement de la « cotisation de sécurité sociale » (társadalombiztosítási járulék), soit 18,5% du salaire brut total, 54% du montant collecté est affecté à la Caisse d'Assurance Pension. Employeur : inclus dans le paiement de la « contribution sociale » (szociális hozzájárulási adó), soit 15,5 %

# ETUC SociAll

du salaire brut, 71,63 % du montant perçu est affecté à la Caisse d'Assurance Pension.

## Irlande

*Taux de cotisation :*

Classe A (soit la plupart des salariés)

employeurs:

- 8,8 % pour un salaire compris entre 38 € et 386 € par semaine.
- 11,05 % pour les revenus supérieurs à 386 €.

Ceux-ci comprennent un prélèvement de 1% pour le Fonds national de formation.

Employés: 4% sur les revenus supérieurs à 352 € par semaine.

Travailleurs indépendants : 4 % ou 500 €, selon le montant le plus élevé.

*Note:* Les cotisations sociales couvrent toutes les dépenses de sécurité sociale

## Italie

*Taux de cotisation :*

Salariés :

Secteur privé : Total : 33%, Employé : 9.19% ; Employeur : 23.81%

Pour les fonctionnaires d'Etat : Total : 33%, Employé : 8.80% ; Employeur : 24.20%.

Pour les fonctionnaires territoriaux et de la santé : Total : 32.65%, Employé : 8.85% ; Employeur : 23.80%.

Plafond lié au plafond salarial annuel (103 055 € pour 2020).

Indépendants : (Gestione separata): 24%

*Note :* Les professions libérales (par exemple. avocats, ingénieurs, médecins) ont des taux de cotisation spécifiques.

## Lettonie

*Taux de cotisation :*

Taux de cotisation 1er pilier : Total : 14 %, Employé : 7 % ; Employeur : 7%;

Le budget de l'État verse des cotisations obligatoires pour certains groupes de personnes.

Deuxième pilier : Total: 6%, Employé : 3% ; Employeur : 3% ;

*Note :* Il existe également un système universel forfaitaire financé par l'impôt destiné aux personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite et qui ne sont pas assurées.

## Lituanie

*Taux de cotisation :*

1er pilier obligatoire : salariés et indépendants : 8,72 %.

2e pilier : cotisations privées : 3 % ; par le budget de l'Etat : 1,5% du salaire moyen national.

# ETUC SociAll

Indépendants : Même taux de cotisation global que pour les salariés, 8,72 %

*Note* : Le deuxième pilier était volontaire mais est devenu obligatoire à partir de 2019. Les taux de cotisation financent également les prestations d'invalidité ou d'incapacité.

## Luxembourg

*Taux de cotisation* :

Salariés : Total : 16%, Employé : 8.00% ; Employeur : 12.55%

Plafond de 10 709,97 € (plafond annuel estimé à 128 519,64 € au 1er janvier 2020)

Indépendants : 16%

Exonération de la sécurité sociale sur demande si le revenu de l'activité n'excède pas un tiers du salaire social minimum par an ou, dans le cas d'un agriculteur, si la taille de l'exploitation ne dépasse pas un certain seuil.

*Note* : Les taux de cotisation financent également les prestations d'invalidité ou d'incapacité.

## Malte

Il existe un taux de cotisation global unique de 10 % des gains.

Pour les plus de 18 ans dont le salaire hebdomadaire de base n'excède pas 179,33 € : le taux de cotisation est de 17,93 € par semaine.

Pour les travailleurs nés jusqu'au 31/12/1961 et dont le salaire hebdomadaire de base est supérieur à 179,34 € et n'excède pas 365,72 € : le taux de cotisation est de 36,57 € par semaine.

Pour ceux nés à partir du 01/01/1962 et dont le salaire hebdomadaire de base est compris entre 179,34 € et n'excède pas 480,49 € : 10 % ; s'il dépasse 480,50 € : la Cotisation Sociale est de 48,05 €.

Les employeurs versent un montant égal de cotisations de sécurité sociale pour chaque membre de leur personnel.

Les indépendants exerçant une activité rapportant plus de 910 € par an paient un taux global de cotisations sociales qui est de 15 % du revenu net annuel. Le taux de cotisation le plus bas est de 30,77 € par semaine et le taux le plus élevé est de 54,85 € par semaine pour les personnes nées en 1961 ou avant et de 72,08 € par semaine pour celles nées en 1962 ou après.

Les travailleurs indépendants de moins de 65 ans, résidant habituellement à Malte, ni salariés ni indépendants et gagnant moins de 910 € par an et les travailleurs indépendants célibataires dont le revenu est inférieur à 9 205 € paient un taux fixe de 26,55 € par semaine.

## Pays Bas

*Taux de cotisation* :

# ETUC SociAll

Salariés : Total : 17.9%, Employés : 17.90%; Employeur: 0%

Plafond annuel des gains € 35.129 (on 2021)

Indépendants : 12,1%

## **Pologne**

*Contribution rate:*

Salariés : Total : 19.52%, Employé : 9.76% ; Employeur : 9.76%

Indépendants : 9.76%

Le niveau maximum de base des revenus est de 30 fois le salaire moyen national projeté tel que défini dans la loi de finances ; ce plafond s'applique à la contribution combinée de l'employeur et de l'assuré.

*Note :* Les taux de cotisation financent également les prestations d'invalidité ou d'incapacité.

## **Portugal**

Taux de cotisation uniquement pour le système de retraite : Total : 22,65%, Salarié : 7,18% ; Employeur : 15,47%

Les cotisations sociales sont partagées par le salarié et l'employeur.

Indépendants : 24.41%

*Note :* Les cotisations sociales sont partagées entre le salarié et l'employeur. Les cotisations sont dues sur la rémunération brute du salarié aux taux de 11 % et 23,75 % respectivement par le salarié et l'employeur. Ces cotisations couvrent les allocations familiales, de retraite et de chômage.

## **Roumanie**

*Taux de cotisation :*

Salariés et indépendants : 25% (inclus 3.75% pour le Deuxième Pilier obligatoire)

Employeur : le taux de cotisation varie selon les conditions de travail, Normal 0%, Difficile 4%, Spécial 8%.

Indépendants : 25%

L'assurance au titre du régime public de retraite est obligatoire si le revenu net moyen mensuel est supérieur au SMIC, (soit RON 2,230 en 2020)

## **Slovaquie**

*Taux de cotisation :*

Salariés : Total : 18.00%, Employé : 4% ; Employeur : 14% (possibilité de transférer 5% au 2e pilier) ;

Indépendants : 18% (possibilité de transférer 5% au 2e pilier) ;

L'assurance vieillesse est obligatoire pour les indépendants dont le revenu annuel en 2019 est supérieur à 6 078 €, alors qu'elle est facultative pour ceux qui gagnent moins que ce montant.

# ETUC SociAll

## **Slovénie**

*Taux de cotisation :*

Salariés : Total: 24.35%, Employé : 15.50% ; Employeur : 8.85%

Indépendants et agriculteurs : 24.35% de la base d'assurance.

*Note:* Les taux de cotisation financent également les prestations d'invalidité ou d'incapacité

## **Espagne**

*Taux de cotisation :*

Salariés : Total: 28.30%, Employé : 4.70% ; Employeur : 23.60%

Indépendants : Le taux général de cotisation se situe actuellement entre 26,50 % et 29,80 %. Minimum 250 € par mois pour la plupart des indépendants.

L'État finance les montants garantis pour atteindre la pension minimale (pensión mínima) des systèmes contributifs.

## **Suède**

*Taux de cotisation :*

Salariés : Total: 17.21%, Employé : 7%\* ; Employeur : 10.21%

Indépendant : 10.21% + 7%\*

*Note :* \*Cotisations générales de pension de 7 % versées par les salariés et les travailleurs indépendants jusqu'à un plafond de 8,07 fois le montant de base du revenu = 539 076 SEK (€51,448) (8.07 x 66.800).

# ETUC SociAll

## 3. REVENU DE RETRAITE

Les tableaux récapitulatifs de cette section offrent un aperçu général du taux de remplacement, du revenu moyen, du taux de remplacement brut théorique, des retraités menacés de pauvreté ou d'exclusion sociale, de la pension moyenne et de la pauvreté en Europe.

Le tableau 2 résume les taux de remplacement agrégés d'EUROSTAT pour les pensions. L'indicateur est défini comme le rapport des pensions brutes individuelles médianes de la catégorie d'âge 65-74 sur les revenus bruts individuels médians de la catégorie d'âge 50-59, hors autres prestations sociales.

Nous avons comparé les taux de remplacement agrégés pour les pays de l'UE par sexe.

Il faut dire que le taux de remplacement est une mesure synthétique utile pour une comparaison générale, mais présente de nombreuses limites. En fait, le pourcentage ne représente que la différence entre le revenu moyen avant et après la retraite. Par conséquent, il ne s'agit pas d'un indicateur fiable de l'adéquation des retraites, s'il est analysé individuellement.

Le taux de remplacement est le résultat de la cristallisation de la situation des revenus, donc des carrières plus fragiles peuvent donner des taux de remplacement plus élevés ou des carrières très fortes peuvent générer des taux de remplacement plus faibles en pourcentage, selon les différentes méthodes de calcul de la prestation.

L'écart entre les sexes le plus élevé est enregistré en Espagne. Les meilleures données en faveur des femmes sont enregistrées en Estonie, où le taux de remplacement moyen des femmes est plus favorable de 11 points de pourcentage par rapport à celui des hommes.

Le taux de remplacement le plus favorable pour les hommes ou les femmes est déterminé par de multiples facteurs. L'un des plus importants, comme mentionné, est étroitement lié au marché du travail, aux écarts salariaux et à la discontinuité des carrières, en particulier pour les femmes.

Un autre facteur d'une importance considérable sont les mécanismes d'intégration des régimes de retraite minimum ou des mécanismes de valorisation à la retraite du travail de soins ou de maternité.

Si l'on considère les données relatives aux cotisations versées au cours de la carrière active, on constate que le Luxembourg, qui enregistre les taux de remplacement les plus élevés, a une cotisation égale à 16%, inférieure à la

## ETUC SociAll

moyenne des autres pays européens. La République tchèque, qui a l'un des niveaux de cotisation les plus élevés d'Europe, enregistre des taux de remplacement inférieurs à la moyenne européenne.

Cette corrélation différente est générée par le type de calcul des prestations appliqué par les États de l'UE, par exemple si le système est basé sur les prestations définies ou les cotisations définies.

**Tableau 2 : Taux de remplacement global des pensions  
(hors autres avantages sociaux) par sexe  
(valeur en pourcentage)**

	HOMMES	FEMMES	Différence
<b>Autriche</b>	64,0	58,0	<b>-6,0</b>
<b>Belgique</b>	50,0	50,0	<b>0,0</b>
<b>Bulgarie</b>	49,0	36,0	<b>-13,0</b>
<b>Croatie</b>	43,0	43,0	<b>0,0</b>
<b>Chypre</b>	48,0	36,0	<b>-12,0</b>
<b>République Tchèque</b>	48,0	52,0	<b>4,0</b>
<b>Danemark</b>	44,0	53,0	<b>9,0</b>
<b>Estonie</b>	35,0	46,0	<b>11,0</b>
<b>UE - 27</b>	61,0	55,0	<b>-6,0</b>
<b>Finlande</b>	53,0	53,0	<b>0,0</b>
<b>France</b>	66,0	67,0	<b>1,0</b>
<b>Allemagne</b>	45,0	48,0	<b>3,0</b>
<b>Grèce</b>	69,0	57,0	<b>-12,0</b>
<b>Hongrie</b>	58,0	60,0	<b>2,0</b>
<b>Irlande</b>	37,0	40,0	<b>3,0</b>
<b>Italie</b>	75,0	61,0	<b>-14,0</b>
<b>Lettonie</b>	39,0	43,0	<b>4,0</b>
<b>Lituanie</b>	41,0	43,0	<b>2,0</b>
<b>Luxembourg</b>	89,0	71,0	<b>-18,0</b>
<b>Malte</b>	60,0	51,0	<b>-9,0</b>
<b>Pays-Bas</b>	56,0	56,0	<b>0,0</b>
<b>Pologne</b>	67,0	59,0	<b>-8,0</b>
<b>Portugal</b>	73,0	59,0	<b>-14,0</b>
<b>Roumanie</b>	65,0	50,0	<b>-15,0</b>
<b>Slovaquie</b>	56,0	61,0	<b>5,0</b>
<b>Slovénie</b>	48,0	44,0	<b>-4,0</b>
<b>Espagne</b>	75,0	50,0	<b>-25,0</b>
<b>Suède</b>	60,0	54,0	<b>-6,0</b>
Source des données : enquête Eurostat EU-SILC - 2018			

## ETUC SociAll

Le tableau 3 montre les pourcentages par sexe de la population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale dans les pays de l'UE.

Nous voulons attirer l'attention sur ces données qui peuvent aider à évaluer l'adéquation des instruments de sécurité sociale avec une meilleure précision, précisément parce que le taux de remplacement, comme mentionné, est un outil qui n'offre qu'une analyse partielle.

En fait, les données nous montrent un plus grand risque d'exclusion sociale pour les femmes de plus de 65 ans, généralement répandu dans tous les États membres, même si dans le tableau 2 précédent, nous avons pu voir comment les données sur le taux de remplacement étaient hétérogènes.

Même dans les pays qui ont des taux de remplacement équivalents entre les sexes (France, Allemagne, Pays-Bas), les femmes souffrent toujours d'une plus grande exposition au risque de pauvreté.

Dans le cas de l'Estonie, il est évident que le taux de remplacement comparativement extrêmement positif des femmes, + 11%, ne produit pas d'effets décisifs en termes d'exclusion sociale, dans la mesure où la moitié des femmes de plus de 65 ans sont exposées au risque de pauvreté.

**Tableau 3 : Personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale par âge et sexe - Plus de 65 ans (valeur en pourcentage)**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>Autriche</b>	9,5	18,4
<b>Belgique</b>	16,2	18,4
<b>Bulgarie</b>	35,7	51,5
<b>Croatie</b>	27,3	35,2
<b>Chypre</b>	20,8	25,9
<b>République Tchèque</b>	7,9	21,5
<b>Danemark</b>	9,9	9,4
<b>Estonie</b>	36,1	53,3
<b>UE - 27</b>	15,5	20,7
<b>Finlande</b>	9,3	17,7
<b>France</b>	9,0	10,6
<b>Allemagne</b>	17,1	20,8
<b>Grèce</b>	18,7	23,4
<b>Hongrie</b>	9,6	15,6
<b>Irlande</b>	15,8	25,3
<b>Italie</b>	17,5	22,3
<b>Lettonie</b>	40,1	53,4
<b>Lituanie</b>	29,8	49,2
<b>Luxembourg</b>	7,2	12,6
<b>Malte</b>	23,6	29,4

# ETUC SociAll

<b>Pays-Bas</b>	11,7	12,0
<b>Pologne</b>	13,6	21,0
<b>Portugal</b>	18,0	23,6
<b>Roumanie</b>	25,8	37,4
<b>Slovaquie</b>	10,0	13,1
<b>Slovénie</b>	14,4	24,4
<b>Espagne</b>	16,3	18,7
<b>Suède</b>	9,5	19,2
Source des données : Eurostat - 2018		

Le tableau 4 présente les données du Rapport sur l'Adéquation des Pensions 2018 relatives au taux de remplacement brut théorique. Celles-ci résument les projections sur 40 ans de l'évolution du taux de remplacement en évaluant les systèmes de retraite des pays de l'UE en 2016. Il convient donc de noter que les données ne prennent pas en considération les interventions réglementaires postérieures à 2016.

Dans le tableau 4, nous avons voulu comparer les données de 2016 avec les projections relatives par sexe. Une fluctuation minimale des taux de remplacement des États individuels apparaît avec des augmentations et des diminutions contenues.

**Tableau 4 : Taux de remplacement bruts théoriques (TRR)  
Projections 2016 – 2056  
Scénario durée de carrière du Groupe de travail sur le Vieillissement  
(valeur en pourcentage)**

	<b>Hommes</b>		<b>Femmes</b>	
	2016	2056	2016	2056
<b>Autriche</b>	71,1	74,1	76,2	68,4
<b>Belgique</b>	54,3	58,5	52,5	54,7
<b>Bulgarie</b>	45,5	60,4	46,3	55,4
<b>Croatie</b>	44,4	29,9	37,7	26,7
<b>Chypre</b>	54,0	59,0	53,0	na
<b>République Tchèque</b>	47,9	41,4	47,0	36,7
<b>Danemark</b>	51,7	79,9	51,7	41,0
<b>Estonie</b>	33,1	43,1	34,6	41,3
<b>Finlande</b>	55,8	56,9	55,1	55,8
<b>France</b>	61,3	57,2	52,9	49,5
<b>Allemagne</b>	41,8	51,5	41,8	49,9
<b>Grèce</b>	na	na	na	na
<b>Hongrie</b>	56,1	59,1	51,9	54,3
<b>Irlande</b>	42,0	33,4	40,6	35,5

## ETUC SociAll

<b>Italie</b>	70,4	67,3	66,2	68,8
<b>Lettonie</b>	46,7	43,5	46,7	41,7
<b>Lituanie</b>	39,9	38,6	37,0	36,5
<b>Luxembourg</b>	81,8	68,7	80,6	67,6
<b>Malte</b>	60,0	67,5	6,00	60,8
<b>Pays-Bas</b>	96,4	94,2	52,3	50
<b>Pologne</b>	74,7	39,2	61,7	30,9
<b>le Portugal</b>	89,7	56,8	84,6	53,4
<b>Roumanie</b>	55,7	22,4	45,2	20,7
<b>Slovaquie</b>	50,4	50,0	42,1	45,6
<b>Slovénie</b>	36,6	38,2	39,1	39,4
<b>Espagne</b>	78,0	81,2	84,2	81,2
<b>Suède</b>	66,5	53,8	62,0	51,1

Source des données : États membres et OCDE ; Commission européenne, DG ECFIN - 2016

Nous pensons donc que pour une évaluation correcte de l'adéquation des retraites, il est nécessaire d'évaluer le risque de pauvreté chez les personnes âgées. Par conséquent, il est nécessaire d'ancrer le taux de remplacement à la fois sur la viabilité budgétaire et l'adéquation sociale des montants des prestations de retraite.

De plus, pour une comparaison correcte de l'adéquation des systèmes de sécurité sociale, on ne peut ignorer les niveaux de cotisation payés par les travailleurs au cours de leur carrière auxquels une « promesse de retraite » de l'État est liée.

# ETUC SociAll

## 4. REGIMES DE RETRAITE ET ESPERANCE DE VIE

Dans cette section, nous montrons la relation actuelle entre l'âge légal de la retraite, l'âge moyen effectif de la retraite et l'espérance de vie des hommes et des femmes dans les différents États membres.

Les données se réfèrent à 2018 et sont résumées graphiquement dans le tableau 5. Une analyse des données montre qu'il n'y a pas de corrélation généralisée entre l'espérance de vie réelle et l'âge de la retraite.

Par exemple, la France est le pays où les hommes et les femmes ont une espérance de vie plus élevée face à un âge légal et effectif de la retraite bien inférieur à la moyenne européenne. L'Italie, deuxième en termes d'espérance de vie à 65 ans pour les hommes et les femmes, a l'un des âges légaux d'accès à la retraite les plus élevés d'Europe et un âge effectif de plus de 2 ans de plus pour les hommes par rapport à la France. En revanche, la Lettonie, qui a la plus faible espérance de vie pour les hommes, a un âge effectif de la retraite en moyenne supérieur à l'âge légal et supérieur à la moyenne européenne. Il en va de même pour les femmes en Roumanie, où l'espérance de vie à 65 ans pour les femmes est la plus faible d'Europe, mais l'âge effectif de la retraite est de 64,4 ans, supérieur à la fois à l'âge légal et à la moyenne européenne pour les femmes.

**Tableau 5 : Age légal de départ à la retraite, âge moyen effectif de départ à la retraite et espérance de vie (Valeur exprimée en Années)**

	Hommes				Femmes			
	Âge effectif	Âge Légal	Espérance de vie à 60 ans	Espérance de vie à 65 ans	Âge effectif	Âge Légal	Espérance de vie à 60 ans	Espérance de vie à 65 ans
<b>Autriche</b>	63,5	65,0	22,4	18,5	60,8	60,0	26,0	21,6
<b>Belgique</b>	61,6	65,0	22,6	18,6	60,5	65,0	26,1	21,9
<b>Bulgarie</b>	63,8	63,2	17,3	14,2	62,3	61,5	22,0	18,0
<b>Croatie</b>	62,4	65	19,1	15,7	60,7	62,5	23,6	19,3
<b>Chypre</b>	63	65	23,3	19,1	63	65	26,3	21,8
<b>République Tchèque</b>	63,2	63,2	19,9	16,2	61,3	62,7	24,1	19,8
<b>Danemark</b>	65,1	65,0	22,0	18,0	62,5	65,0	24,9	20,7
<b>Estonie</b>	65,5	63,3	18,9	15,7	65,7	63,3	24,9	20,6
<b>UE-27</b>	64,0	64,3	21,9	18,3	62,3	63,3	25,9	21,6
<b>Finlande</b>	64,3	65,0	22,5	18,6	63,4	65,0	26,4	22,0
<b>France</b>	60,8	63,3	23,5	19,7	60,8	63,3	28,1	23,8
<b>Allemagne</b>	64,0	65,5	21,8	18,0	63,6	65,5	25,3	21,1
<b>Grèce</b>	61,7	62,0	22,9	19,1	60,0	62,0	26,3	21,9
<b>Hongrie</b>	63,4	63,5	17,5	14,6	60,0	62,0	22,4	18,5
<b>Irlande</b>	65,6	66,0	23,2	19,0	64,1	66,0	26,0	21,6
<b>Italie</b>	63,3	67,0	23,7	19,6	61,5	66,6	27,3	22,8

## ETUC SociAll

<b>Lettonie</b>	65,7	62,8	17,2	14,1	64,7	62,8	23,0	19,0
<b>Lituanie</b>	64,3	63,6	17,6	14,5	63,0	61,9	23,8	19,7
<b>Luxembourg</b>	60,5	62,0	22,8	18,8	61,3	62,0	26,5	22,1
<b>Malte</b>	62,5	63	23,3	19,2	61,5	63	26,6	22,3
<b>Pays-Bas</b>	65,2	65,8	22,9	18,7	62,5	65,8	25,4	21,1
<b>Pologne</b>	62,8	65,0	19,1	15,8	60,6	60,8	24,2	20,1
<b>Portugal</b>	68,5	65,2	22,0	18,2	65,4	65,2	26,5	22,0
<b>Roumanie</b>	64	65	17,7	14,7	64,4	61	22,4	18,4
<b>République slovaque</b>	61,1	62,2	18,8	15,4	59,9	62,2	23,4	19,3
<b>Slovénie</b>	63,1	62,0	21,6	17,8	60,1	61,7	26,1	21,8
<b>Espagne</b>	62,1	65,0	23,4	19,5	61,3	65,0	28,0	23,5
<b>Suède</b>	66,4	65,0	23,4	19,2	65,4	65,0	26,0	21,6

Source des données : Eurostat - 2018

Nous analysons ensuite la législation en vigueur concernant les ajustements de l'âge légal de la retraite et le calcul de la prestation en fonction d'éventuelles augmentations de l'espérance de vie.

Dans le tableau 6, nous avons résumé les mécanismes appliqués dans les États membres de l'UE.

Certains États ont déjà mis en œuvre ou sont en train d'harmoniser l'âge d'accès à la retraite entre hommes et femmes, par exemple l'Autriche, où l'égalisation est attendue entre 2024 et 2033, ou la Croatie, où une augmentation de l'âge légal de la retraite est prévue, pour atteindre l'âge de 65 ans en 2030.

D'autres États, comme le prévoit la législation en vigueur, ont des mesures visant à augmenter l'âge de la retraite des deux sexes avec des échéances fixées par la loi. C'est le cas par exemple les Pays-Bas, où l'âge légal de la pension atteindra 67 ans en 2024 et où l'âge légal de la retraite sera par la suite ancré aux augmentations de l'espérance de vie.

À ce jour, 4 États ont mis en place des mécanismes automatiques pour augmenter l'âge légal de la retraite, le Danemark (tous les 5 ans), l'Italie (tous les 2 ans), le Portugal et la Suède.

On compte en outre 5 États qui fournissent un coefficient pour le calcul des prestations. Parmi ceux-ci, seuls l'Italie et le Portugal appliquent des mécanismes automatiques également pour l'âge légal de la retraite, et seule l'Italie applique un coefficient sur le calcul de la prestation à la fois pour la pension de vieillesse et la pension de retraite anticipée.

Nous soulignons ensuite le cas espagnol qui prévoit une "clause de sauvegarde" liée aux sources de financement, ce qui signifie qu'en cas de financement insuffisant, l'âge légal d'accès à une pension est augmenté de 2 mois pour chaque année.

**Tableau 6 : Ajustement de l'âge légal de départ à la retraite**

	<b>Augmentation de l'âge légal de la retraite</b>	<b>Calcul des prestations</b>
<b>Autriche</b>	Seulement pour les femmes	
<b>Belgique</b>	Fixé par la loi	
<b>Bulgarie</b>	Après le 31/12/2037	
<b>Croatie</b>	Seulement pour les femmes	
<b>Chypre</b>	A partir de 2024	
<b>République Tchèque</b>	Pas obligatoire	
<b>Danemark</b>	Tous les 5 ans	
<b>Estonie</b>	A partir de 2027	
<b>Finlande</b>	A partir de 2027	
<b>France</b>		
<b>Allemagne</b>	Fixé par la loi	
<b>Grèce</b>		
<b>Hongrie</b>	Fixé par la loi	
<b>Irlande</b>		
<b>Italie</b>	Tous les 2 ans	Oui
<b>Lettonie</b>	Fixé par la loi	Oui
<b>Lituanie</b>	Fixé par la loi	
<b>Luxembourg</b>		
<b>Malte</b>	Fixé par la loi	
<b>Pays-Bas</b>	A partir de 2025	
<b>Pologne</b>		Oui
<b>Portugal</b>	Oui	Seulement pour la retraite anticipée
<b>Roumanie</b>	Seulement pour les femmes	
<b>République slovaque</b>	Jusqu'en 2030	
<b>Slovénie</b>		
<b>Espagne</b>	Fixé par la loi + Lié aux financements	
<b>Suède</b>	Oui	Oui
Source des données : Missoc		

Les données sur l'espérance de vie et la corrélation avec l'âge légal et effectif de la retraite sont hétérogènes et ne montrent pas de règle objective partagée entre les pays.

De même, l'application ou la mise en place de règles pour réglementer l'accès à la retraite ne semblent pas strictement liée à la démographie de chaque pays.

# ETUC SociAll

On suppose que certaines actions correctives sur l'âge sont dictées plus par la logique d'équilibre budgétaire que d'équité sociale, comme par exemple en Espagne.

Il convient également de noter que l'espérance de vie est étroitement liée à d'autres facteurs déterminants de la protection sociale, tels que l'accès aux soins et l'adéquation des prestations de retraite.

## 4.1. APERÇU PAR PAYS

### **Autriche**

Le relèvement progressif de la limite d'âge pour les femmes jusqu'au même âge de départ à la retraite que pour les hommes sera atteint entre 2024 et 2033.

### **Belgique**

L'âge légal de la retraite pour les hommes et les femmes est le suivant :

- 65 ans pour un départ en retraite avant le 1er février 2025
- 66 ans pour un départ en retraite entre le 1er février 2025 et le 31 janvier 2030
- 67 ans pour un départ en retraite après le 1er février 2030.

### **Bulgarie**

À partir du 01/01/2018, l'âge de la retraite est augmenté comme suit :

- pour les femmes : de 2 mois par année civile jusqu'au 31/12/2029 et de 3 mois à partir du 01/01/2030 jusqu'à atteindre 65 ans;
- pour les hommes : de 2 mois par année civile jusqu'au 31/12/2017 et de 1 mois à partir du 01/01/2018 jusqu'à atteindre 65 ans.

Après le 31/12/2037 l'âge de la retraite sera lié à l'espérance de vie.

### **Croatie**

Au cours de la période de transition de 2020 à 2029, l'âge de la retraite pour les femmes est progressivement relevé de 3 mois par année civile pour atteindre 65 ans en 2030.

### **Chypre**

L'âge de la retraite sera révisé tous les 5 ans, à compter de 2024, en fonction de l'évolution de l'espérance de vie au cours de la période 2018-2023.

### **République Tchèque**

L'âge légal de la retraite pour les hommes est progressivement relevé de 2 mois par an jusqu'à atteindre 65 ans.

# ETUC SociAll

L'âge légal de la retraite pour les femmes est relevé de 6 mois chaque année jusqu'à ce qu'il soit égal à celui des hommes. Après cela, l'augmentation sera également de 2 mois par an jusqu'à atteindre 65 ans.

D'autres modifications de l'âge de la retraite résulteront d'un réexamen dont les modalités sont fixées par la loi, qui doit tenir compte de l'évolution de l'espérance de vie.

## **Danemark**

L'âge de la retraite est progressivement relevé à 68 ans d'ici 2030.

Au 1er juillet 2020, l'âge de la retraite était de 66 ans.

L'âge de la retraite est lié à l'évolution de l'espérance de vie à 60 ans. Il est ajusté tous les 5 ans.

## **Estonie**

Depuis 2017, l'augmentation progressive de l'âge de la retraite s'est poursuivie et atteindra 65 ans pour les hommes et les femmes d'ici 2026.

A partir de 2027, l'âge de la retraite sera lié à l'évolution de l'espérance de vie.

## **Finlande**

A partir de janvier 2017, l'âge de la retraite est relevé de 3 mois par an jusqu'à atteindre 65 ans en 2027. Par la suite, il sera lié à l'espérance de vie.

L'âge de la retraite des personnes nées en 1965 et après sera ajusté en fonction de l'espérance de vie qui sera déterminée à l'âge de 62 ans.

Méthode de calcul ou formule de pension :

Pension liée aux revenus

Taux d'accumulation sur le salaire annuel et les périodes non rémunérées : 1,5% de 17 à l'âge lié à l'année de naissance (68-70).

Assurance indépendants (YEL-vakuutuksesta) de 18 à l'âge lié à l'année de naissance.

Les personnes nées entre juillet et décembre 1956 et celles nées entre janvier et mars 1957 atteindront respectivement l'âge de la retraite de 63 ans et 6 mois et 63 ans et 9 mois en 2020. Les pensions de départ liées aux revenus sont ajustées avec le coefficient d'espérance de vie. Le coefficient d'espérance de vie des personnes nées en 1958 a été confirmé à 0,95404. Il réduit les rentes mensuelles de la cohorte à partir de 2020 de 4,6%.

## **Allemagne**

L'âge normal de la retraite sera progressivement relevé à 67 ans de 2012 à 2029, en commençant par les personnes nées en 1947. La première augmentation s'élève à

# ETUC SociAll

un mois par an (65 à 66) et les suivantes à deux mois par an (66 à 67) . Pour toutes les personnes nées après 1963, l'âge normal de la retraite de 67 ans s'applique.

## Hongrie

L'âge de la retraite est augmenté de 6 mois pour chaque tranche d'âge, passant de 62 ans pour les personnes nées avant 1952 à 65 ans pour celles nées en 1957 et après (c'est-à-dire pour ceux nés en 1952, il est de 62 et 6 mois, pour ceux nés en 1953, 63 et ainsi de suite). En 2020, les personnes nées en 1956 peuvent prendre leur retraite à 64 ans et 183 jours.

## Irlande

L'âge légal de la retraite devrait encore augmenter à 67 ans en 2021 et 68 en 2028.

## Italie

L'âge légal de départ à la retraite est de 67 ans pour les hommes comme pour les femmes dans tous les secteurs.

L'âge de départ à la retraite continuera d'être augmenté progressivement en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie tous les 2 ans.

Facteurs déterminant la méthode de calcul ou la formule de pension:

Pour les périodes de cotisation accumulées jusqu'au 31/12/2011 par les assurés avant le 01/01/1996, le calcul lié aux revenus ci-dessous s'applique :

- Salaire jusqu'à 47 332 € (plafond) :  $2 \% \times n \times E$ , avec  $n$  = nombre d'années d'assurance (max. : 40),  $E$  = salaire de référence;
- Montant partiel jusqu'à 62 951,56 € (plafond x 1,33) :  $1,6 \% \times n \times E$ ;
- Montant partiel jusqu'à 78 571,12 € (plafond x 1,66) :  $1,35 \% \times n \times E$ ;
- Montant partiel jusqu'à 89 930,80 € (plafond x 1,90) :  $1,1 \% \times n \times E$ ;
- Gains supérieurs à 89 930,80 € :  $0,9 \% \times n \times E$ .

Pour les périodes de cotisation accumulées depuis le 1/1/2012, les montants de pension concernés sont calculés selon le système de calcul lié aux cotisations : les montants des cotisations sont ajustés chaque année, en fonction de l'augmentation moyenne du PIB au cours des cinq dernières années.

Le montant de la pension est calculé en multipliant le montant total des cotisations par un coefficient de transformation (c'est-à-dire un coefficient actuariel qui varie en fonction de l'âge, qui est progressivement augmenté en fonction de l'espérance de vie).

## Lettonie

L'âge légal de la retraite augmente progressivement de 3 mois par an jusqu'à atteindre 65 ans en 2025.

# ETUC SociAll

Facteurs déterminant la méthode de calcul ou la formule de pension :

Premier pilier :

Formule de pension (c'est-à-dire pour ceux dont la période d'assurance sociale est de 1996):  $P = K / G$  où

- P : pension annuelle;
- K : le capital de prévoyance de l'assuré;
- G : période (en années) pendant laquelle les versements des pensions sont planifiés, à partir de l'année d'attribution de la pension (espérance de vie projetée à un certain âge de la retraite).

## Lituanie

A partir de 2012, l'âge de la retraite augmente chaque année de 4 mois pour les femmes et de 2 mois pour les hommes jusqu'à atteindre 65 ans pour les femmes et les hommes en 2026.

## Pays Bas

L'âge légal de la retraite en :

- 2020 et 2021 est de 66 ans et 4 mois
- 2022 est de 66 ans et 7 mois
- 2023 est de 66 ans et 10 mois
- 2024 est de 67 ans

A partir de 2025, l'âge légal de la retraite est lié à l'espérance de vie restante et augmentera de 8 mois pour chaque année d'augmentation de l'espérance de vie.

## Malte

L'âge légal de la retraite pour les hommes et les femmes nés :

- \* entre 1952 et 1955 : 62 ans
- \* entre 1956 et 1958 : 63 ans
- \* entre 1959 et 1962 : 64 ans
- \* en 1962 et les années suivantes : 65 ans

## Pologne

Facteurs déterminant la méthode de calcul ou la formule de pension :

Pension de vieillesse pour les personnes nées à partir du 01/01/1949, le montant de la pension de vieillesse est calculé comme suit :

Le total des avoirs de retraite accumulés sur le compte de l'individu est divisé par l'espérance de vie résiduelle moyenne à l'âge de la demande de retraite.

## Portugal

# ETUC SociAll

Depuis 2015, l'âge normal d'accès à une pension varie en fonction de l'espérance de vie moyenne à 65 ans.

Lorsque le bénéficiaire atteint l'âge de 65 ans, l'âge normal de la retraite est réduit de quatre mois pour chaque année civile après la période de cotisation de 40 ans, avec un seuil de 60 ans.

Facteurs déterminants de la méthode de calcul ou de la formule de pension :

Uniquement dans le cas d'une retraite anticipée, le facteur de soutenabilité financière (lié à l'évolution de l'espérance de vie moyenne) est appliqué au montant de la pension calculé ci-dessus, correspondant à l'année où la pension a commencé (le facteur de soutenabilité n'est pas appliqué aux retraites anticipées dans le cadre du dispositif de flexibilisation et en cas de longues carrières de cotisation).

Le facteur de viabilité financière est basé sur le rapport entre l'espérance de vie moyenne en 2000 et celle de l'année précédant la demande de pension.

## **Roumanie**

Femmes : 61 ans, augmentation progressive pour atteindre 63 ans au 01/01/2030.

## **Espagne**

Augmentation progressive jusqu'en 2027 de 65 ans (avec 38 ans et 6 mois de cotisations) à 67 ans (avec moins de 38 ans et 6 mois de cotisations).

Relèvement de l'âge légal (en cas de cotisations insuffisantes) de 2 mois par an.

## **Slovaquie**

A partir du 1er janvier 2020, l'âge de départ à la retraite est basé sur l'année de naissance, le sexe et le nombre d'enfants élevés avec un âge maximum de 64 ans pour les hommes comme pour les femmes. L'âge de la retraite dépendra également de l'espérance de vie moyenne à partir de 2030.

## **Suède**

Âge de retraite flexible à partir de 62 ans pour les pensions liées aux revenus et de 65 ans pour la pension garantie.

L'âge cible a été introduit pour déterminer quand prendre sa retraite. Il a remplacé l'ancien âge normal de départ à la retraite de 65 ans par un âge de départ à la retraite qui tient compte de l'augmentation de l'espérance de vie en Suède et repose sur l'augmentation progressive de l'âge de départ.

Facteurs déterminants de la méthode de calcul ou de la formule de pension :

Pension de vieillesse liée aux revenus :

Les droits à pension accumulés sont indexés annuellement en fonction de l'évolution des salaires moyens.

# ETUC SociAll

Les retraites sont ensuite calculées en divisant le total des actifs de retraite accumulés par un facteur de rente dépendant de l'espérance de vie moyenne pour une cohorte, de l'âge de la retraite pour un individu et d'une « norme » d'augmentation (attendue) des salaires moyens.

La "norme" d'augmentation des salaires moyens est de 1,6 %. Il est utilisé dans l'indice d'adaptation annuelle des pensions ainsi que dans le facteur de calcul de la pension de la première année. Les paiements sont effectués mensuellement.

## 5. SYSTÈMES DE GESTION FINANCIÈRE

Dans l'analyse d'un système de sécurité sociale ou de protection sociale, la définition du système de gestion financière est importante. C'est le critère de calcul des valeurs moyennes actuelles des cotisations et des prestations de retraite, pour remplir la condition que l'équilibre budgétaire et collectif soit respecté.

Si l'on se réfère à la littérature actuarielle traditionnelle, deux grands types de systèmes de gestion financière peuvent être identifiés, des méthodes pour atteindre l'équilibre actuariel entre les cotisations et les prestations :

- Les systèmes financiers à capitalisation, individuels ou collectifs
- Les systèmes financiers par répartition, purs ou sous forme de fonds de couverture.

Les systèmes de gestion financière capitalisés reposent sur un équilibre actuariel, à titre individuel ou collectif, entre la valeur actuelle moyenne des cotisations et la valeur actuelle moyenne des prestations ; tandis que dans les systèmes financiers par répartition l'équilibre est recherché entre les cotisations perçues et les services fournis au cours de l'année, en calculant ces derniers en fonction des charges de l'année (distribution pure) ou de la valeur en capital des prestations versés dans l'année (distribution du capital de couverture).

Pour entrer davantage dans le détail :

**Capitalisation individuelle** : les cotisations de l'individu constituent la position de sécurité sociale de l'individu ; dès la survenance de l'événement, la prestation est rendue sur la base des cotisations versées et réévaluées.

Le calcul des valeurs moyennes actuelles des cotisations et des prestations est basé sur le principe de l'équité actuarielle individuelle ; il n'est donc pas possible de redistribuer le risque entre tous les membres de la communauté. Les cotisations versées par le particulier forment un « montant individuel » qui se transforme en prestation lors de la survenance de l'événement pour lequel il est assuré. Le montant des prestations auxquelles un individu a droit dépend des

# ETUC SociAll

cotisations qu'il a versées : plus il a cotisé jusqu'à l'âge de la retraite, plus les prestations auxquelles il aura droit seront importantes.

**Capitalisation collective** : la somme des montants accumulés par la communauté forme la réserve disponible pour financer les services des événements relatifs aux membres d'une même communauté au fil du temps.

Contre paiement d'une prime moyenne égale pour tous (en valeur absolue ou en taux de rémunération) et calculée selon le principe d'équité actuarielle collective, chacun se voit garantir les mêmes règles de performance fondées, par exemple, sur un rendement garanti, de revenu ou d'ancienneté cotisable ou lors de la survenance d'un événement particulier (typiquement invalidité ou décès prématuré).

Une redistribution du risque est alors effectuée. Le montant des cotisations versées par la collectivité et les revenus tirés de leur investissement constituent la réserve destinée à couvrir les prestations qui leur seront versées lors de la survenance des événements assurés.

**Paiement à l'utilisation annuelle (par répartition)** : les cotisations versées par les membres au cours de l'année sont utilisées pour payer les services rendus dans la même année.

**Système de répartition en capital de couverture** : les cotisations versées par les membres au cours de l'année sont utilisées pour financer la valeur actuelle moyenne des coûts des nouveaux services générés dans l'année.

Les deux formules par répartition peuvent être étalées sur plus d'un an, la répartition pluriannuelle étant calculée comme une moyenne pondérée des valeurs annuelles.

Compte tenu des choix de protection sociale faits par les pays européens, il est utile d'essayer de construire un tableau mettant en évidence les forces et les faiblesses des systèmes de répartition et de capitalisation.

**Tableau 7 : Avantages et inconvénients des systèmes de financement  
Capitalisation vs Répartition**

CAPITALISATION	REPARTITION
----------------	-------------

# ETUC SociAll

- Une gestion saine et prudente des investissements s'impose sur une très longue durée (plus de 35 ans)
- Il existe une limite structurelle à la quantité de ressources que le marché pourrait gérer. (En 2018, l'UE 27 a utilisé 1 291 milliards d'euros pour les retraites, pour un premier pilier capitalisé il faut imaginer, de manière simpliste, 35 fois ce montant)
- Ce système en lien direct avec les fluctuations et crises économiques.

- On peut choisir de payer les pensions immédiatement avec la contribution des travailleurs actifs. Ainsi, vous pouvez respecter l'accord avec les citoyens même après une énorme crise économique, une guerre ou d'autres circonstances imprévues.
- Avec le changement démographique (notamment en termes de longévité), on peut partager avec les générations futures le coût du système de sécurité sociale.
- Le système est en proie au phénomène de vieillissement de la population, c'est-à-dire le rapport des actifs sur le nombre de nouveaux retraités.
- Il reporte le coût des droits à prestations acquis par les travailleurs et transfère sur la génération suivante les coûts liés aux travailleurs réels;
- Ce système est plus lent à réagir aux changements économiques, est basé sur l'équilibre entre les revenus financiers et les coûts des prestations. Cela pourrait donc conduire à des bénéfices accrus en période de bonne conjoncture, avec des promesses qui ne peuvent être honorées en période de récession.

# ETUC SociAll

## 6. SYSTEME NATIONAUX DE PENSIONS EN EUROPE, LE CALCUL DU REGIME DE PRESTATIONS DE PENSION

Dans ce chapitre, les différents systèmes nationaux de retraite sont analysés selon :

- Le système de calcul des prestations de retraite : Prestations Définies (RPD), Cotisations Définies (RCD ou CDN), Système Hybride. Nous prendrons soin de signaler les cas où les régimes de retraite minimum font partie des systèmes nationaux de retraite. De plus, nous analyserons les liens entre les régimes minima et les cotisations sociales ou les périodes d'assurance;
- Le système de financement des prestations de sécurité sociale (par répartition, entièrement capitalisé, hybride)

Les principales données collectées sont résumées dans le tableau 8.

**Tableau 8 : Système de sécurité sociale**  
**Méthode de calcul du premier pilier, Financement, Régimes minimaux**

	Paie ment	Financement	Minima Pension
<b>L'Autriche</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>Belgique</b>	RPD + RCD**	Par répartition	Oui
<b>Bulgarie</b>	RPD + RCD**	Par répartition + Plan de capitalisation	Oui
<b>Croatie</b>	RPD +RCD**	Par répartition + Plan de capitalisation	Oui
<b>Chypre</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>République Tchèque</b>	RPD	Par répartition	
<b>Danemark</b>	RPD + RCD**	Par répartition + Plan de capitalisation	
<b>Estonie</b>	Points	Par répartition	Oui
<b>Finlande</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>France</b>	RPD + Points	Par répartition	Oui
<b>Allemand</b>	Points	Par répartition	
<b>Grèce</b>	RPD	Par répartition	
<b>Hongrie</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>Irlande</b>	RPD	Par répartition	
<b>Italie</b>	CDN	Par répartition	Oui****
<b>Lettonie</b>	RPD + RCD**	Par répartition	Oui****
<b>Lituanie</b>	RPD	Par répartition	

## ETUC SociAll

<b>Luxembourg</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>Malte</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>Pays-Bas</b>	RPD + RCD**	Par répartition + FDC**	Oui
<b>Pologne</b>	RPD+RCD	Par répartition	Oui
<b>le Portugal</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>Roumanie</b>	RPD + RCD**	Par répartition	Oui
<b>Slovaquie</b>	RCD	Par répartition + Capitalisé**	Oui
<b>Slovénie</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>Espagne</b>	RPD	Par répartition	Oui
<b>Suède</b>	CDN + RPD***	Par répartition	Oui

\*\* Deuxième pilier obligatoire

\*\*\*Pension complémentaire

\*\*\*\* Seulement partielle (âge ou catégorie)

# ETUC SociAll

## 6.1. SYSTEMES DES DIFFERENTS PAYS

### **Autriche**

Régime d'assurance sociale obligatoire à prestations définies (RPD) couvrant les salariés assurant des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation. Il est financé par répartition.

### **Belgique**

Régime d'assurance sociale obligatoire (par financement du revenu courant ("pay-as-you-earn")) financé principalement par des cotisations couvrant la population active (salariés et indépendants) offrant des prestations spécifiques en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation avec des taux différents en fonction de la situation familiale .

### **Bulgarie**

Assurance pension publique, fonctionnant comme un système standard par répartition basé sur le principe des prestations définies. Elle est obligatoire et couvre tous les salariés, indépendants, agriculteurs, personnes travaillant sans contrat de travail formel et autres (près de 30 catégories d'assurés).

Deuxième pilier : Assurance pension complémentaire obligatoire basée sur un principe défini de capitalisation contributive. Il existe deux types de fonds au sein de ce deuxième pilier. Le premier est le Fonds de pension universel et couvre toutes les personnes nées après le 31/12/1959. La seconde est la Caisse de retraite professionnelle et couvre les personnes travaillant dans la première ou la deuxième catégorie de travail (conditions de travail sévères et préjudiciables).

### **Croatie**

Régime d'assurance sociale obligatoire (par répartition) pour la population active basé sur des prestations définies en fonction des revenus antérieurs (liés aux revenus) et de la durée de l'emploi, complété par un système obligatoire par capitalisation du deuxième pilier basé sur des cotisations définies (régime hybride).

### **Chypre**

Régime d'assurance sociale obligatoire (par répartition) financé par les cotisations couvrant les salariés et les indépendants offrant des prestations définies (pensions liées aux revenus et autres prestations) en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation.

### **République Tchèque**

# ETUC SociAll

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par les cotisations couvrant les salariés, les indépendants et les assimilés par répartition. Le système est basé sur des prestations définies. Le régime prévoit des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation.

## **Danemark**

Régime de protection universelle financé par l'impôt par répartition couvrant tous les habitants avec des pensions forfaitaires à prestations définies (RPD) en fonction de la durée de résidence. Pension complémentaire (arbejdsmarkedets tillægspension, ATP): Régime d'assurance sociale obligatoire à cotisations définies (CD) couvrant les salariés et les allocataires de la sécurité sociale. Régime de retraite obligatoire (Obligatorisk Pensionsordning) : Régime d'assurance sociale obligatoire à cotisations définies (CD) pour les personnes bénéficiant de certaines prestations sociales (par exemple, allocation de chômage, pension d'invalidité, etc.). L'Etat verse une cotisation au régime de retraite obligatoire pour ces personnes et elles bénéficient des mêmes droits que ceux couverts par la retraite complémentaire (arbejdsmarkedets tillægspension, ATP). Cumul des cotisations dans les cas où les cotisations sont versées à la fois au régime de retraite obligatoire et à la retraite complémentaire.

## **Estonie**

Pension de vieillesse (vanaduspension): Régime universel d'assurance sociale financé par les cotisations assurant les pensions en fonction de la durée d'activité (jusqu'en 1998) et des cotisations (depuis 1999).

Pension nationale (rahvapension): Régime universel financé par l'impôt garantissant une pension minimale aux personnes n'ayant pas droit à une pension de vieillesse.

Pension complémentaire (kogumispension) : Assurance pension par capitalisation basée sur la gestion de fortune privée sous le contrôle de l'État avec des pensions à cotisations définies. La souscription à la pension par capitalisation est obligatoire pour les personnes entrant sur le marché du travail, par ex. personnes nées en 1983 ou après.

## **Finlande**

Système d'assurance (pension légale liée aux revenus, Työeläke) financé par les cotisations couvrant les salariés, les travailleurs indépendants, les agriculteurs offrant des pensions liées aux revenus.

Régime à prestations définies, géré principalement par répartition, mais certaines retraites sont construites sur le principe de la capitalisation partielle.

# ETUC SociAll

Système de couverture universelle financé par l'impôt (pension nationale (Kansaneläke) et la de pension garantie (Takuueläke)) qui assure une pension forfaitaire minimale.

## France

Systèmes d'assurance sociale obligatoire de base et complémentaire financés selon le principe de répartition : les cotisations des actifs financent directement les retraites des personnes qui ne travaillent plus. Les pensions dépendent des revenus, des cotisations et de la durée d'affiliation. Système à prestations définies.

## Allemagne

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par les cotisations et les impôts dans le cadre du système par répartition couvrant les salariés et certains groupes d'indépendants assurant des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation (système à points).

## Grèce

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par les cotisations à la pension contributive, couvrant les salariés et les indépendants, et prévoyant des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation. La pension nationale n'est pas financée par les cotisations, mais directement par le budget de l'État. Le système est géré par répartition avec des prestations définies pour la pension contributive et des prestations forfaitaires pour la pension nationale.

## Hongrie

Régime de retraite obligatoire de l'État pour les salariés et les travailleurs indépendants, basé sur des prestations définies, financé par les cotisations de sécurité sociale (par répartition) avec des prestations liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation.

## Irlande

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par des cotisations par répartition pour les salariés et les indépendants avec des prestations forfaitaires définies liées au niveau des cotisations versées. La pension d'État (contributive) est payable à l'âge de 66 ans à toutes les personnes remplissant les conditions de cotisation (prendre sa retraite n'est pas une condition pour percevoir cette pension). En outre, une pension d'État (non contributive) est fournie.

## Italie

## **ETUC SociAll**

Régime Général Obligatoire d'Assurance Travail couvrant les salariés du secteur privé par le versement de prestations calculées en fonction de deux déterminants : l'âge et les cotisations accumulées. D'autres régimes obligatoires sont prévus pour les indépendants et un certain nombre de catégories spécifiques de travailleurs, tels que les fonctionnaires, les professionnels, les travailleurs atypiques. Les ressources sont gérées sur une base de paiement à l'utilisation. Le système de retraite est basé sur un régime à cotisations définies notionnelles (CDN) pour ceux qui sont entrés sur le marché du travail après le 1er janvier 1996. Pour ceux qui sont entrés sur le marché du travail avant cette date, le système est « hybride » (un mélange de RPD et de CDN).

### **Lettonie**

Les premier et deuxième piliers du régime d'assurance sociale sont obligatoires. Premier pilier : régime par répartition prévoyant des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation (cotisations définies notionnelles).

Deuxième pilier : régime par capitalisation assurant des retraites en fonction des cotisations accumulées et du fonds de pension retenu (cotisations définies).

Ceux qui n'ont pas droit à la pension de vieillesse peuvent percevoir l'allocation nationale de sécurité sociale sous certaines conditions.

### **Lituanie**

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par des cotisations par répartition couvrant les salariés et les indépendants et prévoyant une pension forfaitaire d'une part et liée aux revenus d'autre part. Les prestations sont calculées selon le régime à prestations définies (RPD).

### **Luxembourg**

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par des cotisations avec une participation de l'Etat, des salariés et des indépendants avec des prestations en fonction de la durée d'affiliation (forfaitaire) et des cotisations (liées aux revenus). Système basé sur le principe de la répartition.

### **Malte**

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par des cotisations par répartition couvrant les salariés et les travailleurs indépendants/auto-entrepreneurs, et prévoyant des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation. Le système est basé sur des prestations définies (RPD).

### **Pays-Bas**

Les premier et deuxième piliers du régime d'assurance sociale sont obligatoires.

## **ETUC SociAll**

Premier pilier : régime d'assurance sociale pour tous les habitants, financé par des cotisations fiscales sur les revenus du travail (par répartition) et un financement complémentaire par les dépenses publiques. Le régime prévoit des pensions forfaitaires dont les taux dépendent de la situation du ménage.

Deuxième pilier : régimes de retraite complémentaire pour la plupart des salariés sur la base d'accords entre les partenaires sociaux.

*Note* : La classification fondée sur la manière dont les prestations sont définies n'est pas applicable au régime de retraite forfaitaire légal.

### **Pologne**

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par les cotisations couvrant les salariés et les indépendants et prévoyant des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation. Système mixte composé d'un premier pilier, financé par répartition, et d'un deuxième pilier capitalisé. Les personnes nées avant 1949 sont soumises au seul système du premier pilier et la pension est basée sur des cotisations définies (CD). Les personnes nées après 1969 sont soumises au nouveau système hybride (prestations définies) et cotisations définies. Les personnes nées entre 1949 et 1968 peuvent choisir de rester dans l'ancien système ou d'adhérer au nouveau système.

### **Portugal**

Régime d'assurance sociale obligatoire basé sur le principe de la répartition avec des prestations liées aux revenus en fonction des revenus enregistrés et de la durée de la carrière de cotisation.

### **Roumanie**

Les premier et deuxième piliers du régime d'assurance sociale sont obligatoires. Premier pilier : régime d'assurance sociale (par répartition), à prestations définies, financé par les cotisations couvrant les salariés et les indépendants, et prévoyant des pensions liées aux revenus selon les cotisations et la durée d'affiliation.

Deuxième pilier : régime d'assurance sociale par capitalisation financé par les cotisations couvrant les salariés et assimilés assurant des retraites en fonction des cotisations.

### **Slovaquie**

Les premier et deuxième piliers du régime d'assurance sociale sont obligatoires. Premier pilier : Régime d'assurance sociale par répartition basé sur le principe des cotisations et de solidarité, où la somme des prestations est dérivée de l'activité salariée pendant toute la vie active. La pension est basée sur des cotisations définies (CD).

# ETUC SociAll

Régime spécial des policiers, militaires et douaniers.

Deuxième pilier : Régime par capitalisation basé sur les cotisations (payées par les employeurs, les salariés et par l'Etat) et sur une évaluation de l'argent déposé avec des prestations liées au capital de retraite constitué. La pension est basée sur des cotisations définies (CD).

## Slovénie

Régime d'assurance sociale obligatoire financé par des cotisations par répartition couvrant les salariés et les indépendants, prévoyant des pensions liées aux revenus en fonction des cotisations et de la durée d'affiliation. Le système est basé sur des prestations définies (PD). Les prestations sont liées aux revenus.

## Espagne

Compulsory social insurance scheme (pay-as-you-go) financed by contributions covering employees and assimilated groups providing earnings-related retirement pensions. Defined benefit system depending on contributions and the duration of affiliation. Specific social assistance to older people is provided by regions.

## Suède

Le système public de pension de vieillesse est un régime obligatoire et universel composé de trois volets :

1. la pension de vieillesse liée aux revenus qui est un système à cotisations définies notionnelles (CDN), et la pension complémentaire liée aux revenus, qui est un système à prestations définies, financé par les cotisations sur une base par répartition;
2. la pension de réserve de primes entièrement capitalisée à cotisations définies placée sur des comptes individuels (CD);
3. la pension garantie financée par l'impôt (*garantipension*) qui accorde une prestation définie à tous les résidents avec une pension de vieillesse liée aux revenus faible ou nulle (RPD).

# ETUC SociAll

## 7. METHODE DE CALCUL DES PRESTATIONS DE RETRAITE

Afin d'analyser les différences entre les pays, il est utile d'expliquer quelques concepts de base concernant les méthodes de calcul des prestations de retraite. En particulier, pour définir les deux principales méthodes de calcul :

- Cotisation définie (RCD/CD)
- Prestations définies (RPD/PD)

La méthode DC est strictement basée sur les cotisations payées par le travailleur et/ou l'employeur.

Pour le calcul des prestations de retraite, il est nécessaire de pouvoir :

- identifier le salaire annuel;
- calculer les cotisations de chaque année sur la base du taux en vigueur à chaque période;
- déterminer le montant individuel : c'est la somme des cotisations annuelles versées et revalorisées selon la règle prévue par la loi;
- appliquer un coefficient de transformation, variable selon l'âge du travailleur et proportionné à la durée de vie résiduelle du travailleur et, le cas échéant, de son ménage.

La méthode de calcul pour les RPD elle est généralement basée sur trois éléments distincts :

- l'ancienneté de travail, ou le nombre de périodes d'assurance (années de cotisations versées);
- le salaire de retraite, qui peut être la moyenne des salaires de plusieurs années de travail, revalorisé selon la législation spécifique.

Dans le tableau 9 suivant, nous entendons montrer les forces et les faiblesses évidentes des deux méthodes de calcul, à des fins de comparaison.

# ETUC SociAll

Tableau 9 : Avantages et inconvénients des méthodes RPD et RCD

PRESTATION DÉFINIE	COTISATION DÉFINIE
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les prestations de retraite futures PEUVENT ÊTRE facilement estimées par les travailleurs au cours de leur carrière</li><li>• Les dynamiques démographiques sont plus difficiles à prévoir car elles concernent des projections à long terme (Vie professionnelle + retraite)</li><li>• Peut être facilement intégré aux prestations de solidarité sociale (par exemple, les régimes minimums, les régimes de rééquilibrage entre les sexes etc.)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les prestations de retraite futures NE PEUVENT PAS ÊTRE facilement estimées par les travailleurs au cours de leur carrière</li><li>• L'équilibre entre le taux de cotisation et les prestations de retraite est toujours vérifiable</li><li>• Détermine les différences entre les générations dans différentes périodes économiques</li><li>• La crise économique a eu un impact négatif sur l'épargne-pension</li><li>• Reflète les différences de salaire</li><li>• La dynamique démographique est plus facile à prévoir</li><li>• Les prestations de solidarité sociale (par exemple, les régimes minimums, les régimes de rééquilibrage entre les sexes) ne peuvent pas être facilement intégrées sans contributions spécifiques</li></ul>

# ETUC SociAll

## 8. EXERCICE THEORIQUE SUR L'EQUILIBRE ACTUARIEL EN REGIME RPD ET RCD

### 8.1. EXERCICE THEORIQUE EN REGIME RCD

Afin de mieux définir un équilibre entre le taux de remplacement et le taux de cotisation, il est utile de présenter quelques exemples théoriques, calculés en situation d'équilibre actuariel, des taux de remplacement possibles pouvant être obtenus avec les taux actuels envisagés pour le premier pilier salarié.

Par solde actuariel, nous entendons l'égalité entre les cotisations versées pendant la vie active et les rentes de retraite perçues après la réalisation de l'exigence. Cet équilibre permet, même dans un système de financement par répartition, une équité entre les générations.

Le calcul du taux de remplacement avec la méthode de calcul des cotisations se fait sous les hypothèses suivantes :

- taux de cotisation égal à la cotisation actuellement en vigueur pour les salariés;
- revenu constant pour toute la période d'activité;
- taux de croissance réel nul de la contribution totale;
- 35 ans d'ancienneté ou d'assurance;
- âge de la retraite à 65 ans;
- durée de retraite estimée équivalente à l'espérance de vie moyenne de chaque pays

**Tableau 10 : Taux de remplacement théorique des cotisations définies  
A 65 ans avec 35 ans d'assurance**

	<b>Taux de cotisation RCD</b> (Valeur en pourcentage)	<b>Espérance de vie</b> (années)	<b>Taux de remplacement théorique</b> (Valeur en pourcentage)	<b>Taux de remplacement effectif 2018</b> (Valeur en pourcentage)
<b>Autriche</b>	22,8	20,1	<b>39,70</b>	<b>62,00</b>
<b>Belgique</b>	16,4	20,3	<b>28,30</b>	<b>50,00</b>
<b>Bulgarie</b>	19,8	16,1	<b>43,00</b>	<b>41,00</b>
<b>Croatie</b>	20	17,5	<b>40,00</b>	<b>40,00</b>
<b>Chypre</b>	16,6	20,5	<b>28,30</b>	<b>43,00</b>
<b>République Tchèque</b>	28	18	<b>54,40</b>	<b>50,00</b>

## ETUC SociAll

<b>Danemark</b>	12	19,4	<b>21,60</b>	<b>49,00</b>
<b>Estonie</b>	22	18,2	<b>42,30</b>	<b>41,00</b>
<b>Finlande</b>	24,1	20,3	<b>41,60</b>	<b>54,00</b>
<b>France</b>	17,75	21,8	<b>28,50</b>	<b>67,00</b>
<b>Allemagne</b>	18,6	19,6	<b>33,20</b>	<b>46,00</b>
<b>Grèce</b>	20	20,5	<b>34,10</b>	<b>64,00</b>
<b>Hongrie</b>	21,5	16,6	<b>45,30</b>	<b>59,00</b>
<b>Irlande</b>	12,8	20,3	<b>22,10</b>	<b>35,00</b>
<b>Italie</b>	33	21,2	<b>54,50</b>	<b>73,00</b>
<b>Lettonie</b>	20	16,6	<b>42,20</b>	<b>40,00</b>
<b>Lituanie</b>	8,72	17,1	<b>17,80</b>	<b>40,00</b>
<b>Luxembourg</b>	16	20,5	<b>27,30</b>	<b>87,00</b>
<b>Malte</b>	20	20,8	<b>33,70</b>	<b>60,00</b>
<b>Pays-Bas</b>	17,9	19,9	<b>31,50</b>	<b>53,00</b>
<b>Pologne</b>	19,52	18	<b>38,00</b>	<b>60,00</b>
<b>Portugal</b>	22,65	20,1	<b>39,40</b>	<b>67,00</b>
<b>Roumanie</b>	25	16,6	<b>52,70</b>	<b>51,00</b>
<b>République slovaque</b>	18	17,4	<b>36,20</b>	<b>61,00</b>
<b>Slovénie</b>	24,35	19,8	<b>43,00</b>	<b>45,00</b>
<b>Espagne</b>	28,3	21,5	<b>46,10</b>	<b>70,00</b>
<b>Suède</b>	21,6	20,4	<b>37,10</b>	<b>56,00</b>

Il est à noter que les taux de remplacement théoriques sont inférieurs à 60% dans tous les cas et sont généralement inférieurs aux taux de remplacement actuels constatés (nous devons souligner que dans certains cas le taux de cotisation inclut également le deuxième pilier obligatoire).

Dans les pays où l'espérance de vie est la plus faible à 65 ans, le taux de remplacement attendu est supérieur à l'actuel, alors que même dans les pays où les taux sont les plus élevés, le taux de remplacement actuel n'est pas atteint.

Ce résultat représente un déséquilibre entre les générations passées et futures, aux caractéristiques différentes, dans tous les pays.

La construction d'un régime de retraite, en effet, est fortement liée aux phénomènes qui déterminent l'évolution des revenus cotisables et des sorties de retraite, et donc à la situation économique et démographique du pays.

En situation théorique, dans un système de financement par répartition pour une population "jeune", en croissance économique et démographique, il est au départ possible de construire des services adéquats même pour ceux qui ont relativement peu d'années d'ancienneté, mais au fil du temps, les prestations et les cotisations devront être rééquilibrées.

# ETUC SociAll

Une population « âgée », en revanche, en phase de vieillissement démographique, se retrouvera à devoir contribuer davantage à rééquilibrer les écarts démographiques, et conduira à un véritable choc si le moment de déclin démographique coïncide avec une crise économique.

## 8.2. EXERCICE THEORIQUE EN REGIME RPD

Pour comprendre ce que pourrait être une cotisation équilibrée à l'instant  $t$  afin d'atteindre un taux de remplacement moyen de 60%, le calcul théorique suivant a été effectué, sous les mêmes hypothèses :

- revenu constant pour toute la période d'activité;
- 35 ans d'ancienneté ou d'assurance;
- âge de la retraite à 65 ans.

Le tableau 11 suivant présente, à côté du taux de cotisation actuel, la cotisation théorique pour obtenir, en moyenne, une pension égale à 60 % du dernier revenu d'activité.

Tableau 11 : Taux de cotisation théorique DB pour atteindre le solde technique

	Taux de remplacement théorique RPD (Valeur en pourcentage)	Espérance de vie (années)	Taux de cotisation (Valeur en pourcentage)	Taux de cotisation pour solde technique (Valeur en pourcentage)
<b>Autriche</b>	60	20,1	<b>22,80</b>	<b>34,47</b>
<b>Belgique</b>	60	20,3	<b>16,40</b>	<b>34,81</b>
<b>Bulgarie</b>	60	16,1	<b>19,80</b>	<b>27,61</b>
<b>Croatie</b>	60	17,5	<b>20,00</b>	<b>30,01</b>
<b>Chypre</b>	60	20,5	<b>16,60</b>	<b>35,16</b>
<b>République Tchèque</b>	60	18,0	<b>28,00</b>	<b>30,87</b>
<b>Danemark</b>	60	19,4	<b>12,00</b>	<b>33,27</b>
<b>Estonie</b>	60	18,2	<b>22,00</b>	<b>31,21</b>
<b>Finlande</b>	60	20,3	<b>24,10</b>	<b>34,81</b>
<b>France</b>	60	21,8	<b>17,75</b>	<b>37,39</b>
<b>Allemagne</b>	60	19,6	<b>18,60</b>	<b>33,61</b>
<b>Grèce</b>	60	20,5	<b>20,00</b>	<b>35,16</b>
<b>Hongrie</b>	60	16,6	<b>21,50</b>	<b>28,47</b>
<b>Irlande</b>	60	20,3	<b>12,80</b>	<b>34,81</b>
<b>Italie</b>	60	21,2	<b>33,00</b>	<b>36,36</b>
<b>Lettonie</b>	60	16,6	<b>20,00</b>	<b>28,47</b>
<b>Lituanie</b>	60	17,1	<b>8,72</b>	<b>29,33</b>
<b>Luxembourg</b>	60	20,5	<b>16,00</b>	<b>35,16</b>
<b>Malte</b>	60	20,8	<b>20,00</b>	<b>35,67</b>

## ETUC SociAll

<b>Pays-Bas</b>	60	19,9	<b>17,90</b>	<b>34,13</b>
<b>Pologne</b>	60	18,0	<b>19,52</b>	<b>30,87</b>
<b>Portugal</b>	60	20,1	<b>22,65</b>	<b>34,47</b>
<b>Roumanie</b>	60	16,6	<b>25,00</b>	<b>28,47</b>
<b>République slovaque</b>	60	17,4	<b>18,00</b>	<b>29,84</b>
<b>Slovénie</b>	60	19,8	<b>24,35</b>	<b>33,96</b>
<b>Espagne</b>	60	21,5	<b>28,30</b>	<b>36,87</b>
<b>Suède</b>	60	20,4	<b>21,60</b>	<b>34,99</b>

Le tableau 11 montre comment, selon les hypothèses retenues et avec les taux actuels, aucun des pays analysés n'atteint l'objectif fixé.

Les pays où les taux de cotisation sont les plus élevés sont les pays où l'espérance de vie est la plus longue, ce qui devrait dans tous les cas contribuer le plus à la réalisation de l'objectif.

### 9. CONCLUSION

De l'analyse des tableaux et des données présentées, il ressort une extrême hétérogénéité entre les pays en ce qui concerne les taux de cotisation, la méthode de calcul, l'âge de départ à la retraite et le montant des prestations de retraite.

D'après les calculs effectués, visant à montrer de manière synthétique et virtuelle ce que serait l'équilibre actuariel en appliquant soit la méthode RCD soit la méthode RPD, il ressort qu'à ce jour la relation entre les taux de cotisation actuels et l'espérance de vie moyenne à 65 ans produirait un taux de remplacement inférieur aux attentes théoriques.

En supposant, en effet, des carrières longues et continues de 35 ans et en ne prenant en considération que les cotisations obligatoires du premier et du deuxième pilier, le chiffre récapitulatif du solde actuariel, celui entre revenu et espérance de vie, on obtiendrait des taux de remplacement bien inférieurs aux 60% théoriques et généralement inférieurs aux taux de remplacement effectifs enregistrés en 2018.

Cet exercice théorique nous montre que pour poursuivre l'objectif social d'adéquation et de couverture sociale on ne peut ignorer la logique de solidarité entre générations, mais aussi entre différentes catégories de travailleurs, par exemple au profit de ceux qui exercent des métiers dangereux (liés à l'espérance de vie), ou pour un rééquilibrage entre les sexes, ou une réévaluation du travail de soins familiaux.

## ETUC SociAll

En ce qui concerne l'âge d'accès à la retraite, il est très important d'évaluer des espérances de vie diversifiées non seulement par sexe, mais aussi par rapport aux différents niveaux de pénibilité des emplois.

Par ailleurs, il est souhaitable que des politiques de vieillissement actif consolidées dans les différents États soient mises en œuvre afin d'exploiter pleinement les ressources de travail potentielles.

Pour accroître l'adéquation des prestations de sécurité sociale du premier pilier, nous pensons qu'il existe de nombreuses voies à suivre, à commencer par une refonte des taux de cotisation, en particulier dans les États qui ont des taux bas ou très déséquilibrés au détriment des travailleurs. Evidemment, une augmentation du coût du travail est une question délicate qui mérite une étude approfondie et une transition prudente.

Cependant, il est clair que les systèmes de sécurité sociale ne peuvent ignorer un renforcement du marché du travail et qu'ils doivent être orientés vers une logique de solidarité avec des interventions qui rééquilibrent cet aspect.

Pour atteindre ces objectifs, il faut une action globale qui ne se limite pas à la simple augmentation des cotisations ou à l'application de méthodes de calcul diversifiées.

Comme le montre la simulation théorique "*virtus in medio stat*".

Pour rendre les systèmes de sécurité sociale efficaces, dans les différents États, on pourrait poursuivre la voie de la structuration de systèmes hybrides avec un premier pilier basé sur une logique forte de solidarité. Cela serait conforme au système de financement par répartition utilisé par tous les États membres. Ce système permet facilement la mise en place de pensions minimales, de mécanismes de rééquilibrage entre les sexes, d'amélioration des périodes de parentalité, de formation et de garde familiale, ainsi que des mécanismes de protection des travailleurs aux carrières très discontinues.

En parallèle, l'évolution du deuxième pilier « professionnel » pourrait être mise en œuvre et accompagnée, basée sur la capitalisation personnelle et donc étroitement liée à la carrière.

# ETUC SociAll

Dans tous les cas, toute réforme de la sécurité sociale des systèmes européens nécessite des périodes de transition lentes et pourrait être mise en œuvre avec plus de prévoyance et d'efficacité dans la phase de reprise économique.

La contingence économique et sanitaire actuelle pourrait affaiblir les mesures nécessaires afin de rendre les systèmes de protection sociale des différents États pleinement efficaces et adéquats.

## 10. BIBLIOGRAPHIE

- MISSOC Database: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>
- EU Commission: “ESPN Thematic Report on Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts Germany – 2017”
- MISSOC: “Social protection for the self-employed Greece” - July 2020
- MISSOC: “Social protection for the self-employed France” - July 2020
- MISSOC: “Social protection for the self-employed Hungary” - July 2020
- MISSOC: “Social protection for the self-employed Luxemburg” - July 2020
- MISSOC: “Social protection for the self-employed Romania” - July 2020
- MISSOC: “Social protection for the self-employed Slovakia” - July 2020
- Malta: Country Fiche on Pension Projections (2016-2070), November 2017, Economic Policy Department Ministry for Finance
- OECD: (2018) OECD Reviews of Pension Systems: Latvia, OECD Publishing, Paris <http://dx.doi.org/10.1787/9789264289390-en>
- OECD (2019), Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>
- “Romania Country fiche on pension projections prepared for the Economic Policy Committee - Update of the 2018 Ageing Report in line with changes in the pension system legislation that came into force in 2017, 2018 and 2019” September 2019, Bucharest
- “Republic of Bulgaria Country fiche on pension projections” Sofia, November 2017
- Republic of Croatia Ministry of Labour and Pension System “Croatian Pension Insurance Institute Croatia Country fiche on pension projections” Prepared for the 2018 round of EPC AWG projections- 2017
- “Cyprus: Pension System and Pension Projections” fiche on pension projections -2017
- Pension adequacy report 2018 – Current and future income adequacy in old age in the EU (Volume 1) - European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion 1049 Brussels BELGIUM - 2018
- Pension adequacy report 2018 – Current and future income adequacy in old age in the EU (Volume 2) - European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion 1049 Brussels BELGIUM - 2018

# ETUC SociAll

## 11. BRÈVE PRÉSENTATION DES AUTEURS

**Tiziana Tafaro :** Actuaire Prévoyance - Experte technique en assurances sociales

Domaines de spécialisation :

- Conseil actuariel pour l'analyse et l'évaluation des risques dans les domaines de la retraite, de la santé et des assurances.

Etudes :

- Diplôme en sciences statistiques et actuarielles.
- Qualification pour exercer la profession d'Actuaire obtenue en 1991.

Activité didactique :

- Depuis 2016 professeure contractuelle de "Technique actuarielle de l'assurance sociale" à l'Université de Bénévent UNISANNIO - Cours de licence en sciences statistiques et actuarielles.
- Depuis 2009 collaboratrice et enseignante dans de nombreux masters en sécurité sociale et prévoyance.

Publications sélectionnées :

- CISL Lombardia – “Un nuovo mutualismo contrattato, solidale e intergenerazionale per la Long Term Care” – novembre 2019 – contributo su “Analisi e valutazioni preliminari riguardanti la costruzione di una prestazione di non autosufficienza permanente” - Tiziana Tafaro
- La rivista delle politiche Sociali n. 2/2017 aprile-giugno 2017: “Welfare occupazionale e welfare state: incastri virtuosi?” - Paper di Giulia Mallone e Tiziana Tafaro - “Premio in welfare: oggi, quale pensione domani?”
- Nona conferenza annuale ESPAnet Italia 2016: “Modelli di welfare e modelli di capitalismo. Le sfide per lo sviluppo socio-economico in Italia e in Europa” - Macerata, 22-24 settembre 2016 - Paper di Giulia Mallone e Tiziana Tafaro - “L'utilizzo del premio di produttività ai fini welfare: l'impatto sul “futuro sociale” del lavoratore”
- Rivista Economia & Lavoro, Fondazione Brodolini – “Dialogo. Donne e pensioni” – Articolo: “Problematiche tecniche di in merito al coefficiente di trasformazione del capitale in rendita” – dicembre 2011

**Fabio Porcelli :** expert du système de sécurité sociale – chef du service de l'aide sociale de l'UIL

*Curriculum Vitae*

Depuis février 2013 je travaille pour le département Systèmes de Sécurité Sociale, Fiscalité et Taxation de l'UIL, *Unione Italiana del Lavoro*, l'un des plus grands syndicats italiens, et en février 2016, je suis devenu le directeur général du département.

## ETUC SociAll

En janvier 2016, j'ai été élu représentant des travailleurs au conseil d'administration d'*Assofondipensione*, l'association des caisses de retraite professionnelles italiennes. Dans le même temps, j'ai été élu par les directeurs des fonds de pension comme CTO d'*Assofondipensione*.

En mai 2019, j'ai été élu représentant des travailleurs au conseil d'administration de «*Previdenza cooperativa*», la caisse de retraite professionnelle du secteur coopératif. En tant que membre du conseil d'administration, je fais partie du groupe qui gère la transparence pour les travailleurs et la communication, à la fois interne et externe. Je fais également partie du groupe qui traite les éventuelles anomalies concernant les cotisations.

Depuis octobre 2015, je suis membre du COMITÉ CONSULTATIF POUR LA COORDINATION DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE, ayant été nommé par le Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali en tant que représentant syndical italien.

D'octobre 2017 à octobre 2019, j'ai été membre du Comité fiscal de la CES. Depuis octobre 2019, je suis membre suppléant du Comité de protection sociale de la CES.