Principaux résultats

La réglementation définit généralement un taux de cotisation pour les plans obligatoires et à affiliation automatique. Les taux de cotisation obligatoires pour les plans de retraite par capitalisation et privés varient d'un pays à l'autre. Ils représentent plus de 10 % du salaire au Danemark, en Islande et en Israël. Le taux de cotisation est plus bas dans d'autres pays comme l'Australie (9.5 % pour les seuls employeurs) ou au Chili (10 % pour les salariés, uniquement). Les salariés et les employeurs peuvent avoir versé des cotisations volontaires supplémentaires dans certains systèmes de retraite obligatoires.

La réglementation définit généralement un taux de cotisation (minimum) pour les plans obligatoires et à affiliation automatique. La responsabilité du paiement des cotisations peut incomber aux salariés (comme au Chili), aux employeurs (en Australie ou en Norvège, par exemple) ou aux deux à la fois (en Estonie, en Islande et en Suisse, notamment). Cette responsabilité peut valoir uniquement pour certains salariés ou dans certaines circonstances (comme dans le cas des cotisations patronales obligatoires pour les seuls salariés gagnant au moins 450 AUD par mois en Australie). Les cotisations peuvent être complétées par un abondement de l'État (en Nouvelle-Zélande, par exemple) ou des aides publique (quote-part sociale au Mexique, notamment).

Les taux de cotisation obligatoires sont fixés à des niveaux différents selon les pays. C'est l'Islande qui impose le taux le plus élevé, soit 15.5 % du salaire, répartis entre l'employeur (11.5 %) et le salarié (4 %). Ce taux représentait également plus de 10 % du salaire dans deux autres pays : le Danemark (défini dans les conventions collectives, il va de 12 % à 18%), et en Israël. En Suisse, les crédits de cotisations dus varient en fonction de la tranche d'âge, soit de 7 % pour les 25-34 ans à 18 % au-delà de 55 ans. À l'inverse, la Norvège affiche le taux obligatoire le plus bas de l'ensemble des pays ayant communiqué des données (soit 2 %, à la charge de l'employeur). Employeurs et salariés peuvent toutefois décider, d'un commun accord, si des cotisations salariales doivent venir s'ajouter aux cotisations patronales. Ces taux de cotisation obligatoires varient parfois suivant le revenu (comme au Danemark) ou le secteur d'activité des salariés (public ou privé, au Mexique).

Les salariés ou leurs employeurs peuvent avoir la possibilité de cotiser au-delà du taux obligatoire et de verser des cotisations volontaires. En Nouvelle-Zélande, le taux de cotisation minimum des plans *KiwiSaver* s'élève à 6 %, répartis à égalité entre l'employeur et le salarié depuis le 1er avril 2013. Les adhérents peuvent toutefois opter pour un taux de cotisation individuel plus élevé égal à 4 %, 6 % (depuis avril 2019), 8 % ou 10 % (depuis avril 2019) du salaire. En Pologne, où l'affiliation automatique aux plans d'épargne-retraite (PPK) a été mise en place en 2019, le taux de cotisation minimum est de 2 % pour les salariés et de 1.5 % pour les employeurs si les salariés ne sortent pas des PPK. Employeurs et salariés ont la possibilité de verser des cotisations supplémentaires à concurrence de 2.5 % (pour les employeurs) et de 2 % (pour les salariés). En Australie, les salariés ne sont pas tenus de cotiser à un plan, mais ils peuvent effectuer des cotisations volontaires en sus des cotisations de leur employeur.

Dans les plans facultatifs, il est possible qu'aucun montant prescrit ou minimum ne soit fixé pour les cotisations à l'échelle nationale. Les plans individuels peuvent définir, toutefois, un plafond à respecter pour bénéficier de certains avantages fiscaux. Les plans professionnels peuvent prévoir des taux de cotisation spécifiques pour les salariés et les employeurs dans les règles du plan. Ces taux peuvent varier en fonction de la capitalisation du plan dans le cas des dispositifs à prestations définies (PD).

Les cotisations annuelles effectives moyennes par adhérent les plus élevées (par rapport au salaire annuel moyen) s'observent dans les systèmes obligatoires affichant des taux de cotisation relativement hauts (comme en Australie, en Islande et en Suisse). En Australie, les cotisations moyennes par adhérent (14.8 % du salaire moyen) sont supérieures au taux de cotisation obligatoire, soit 9.5 % de la rémunération, ce qui pourrait tenir aux cotisations volontaires versées par les salariés et aux cotisations supplémentaires payées par les employeurs au-delà du taux de cotisation obligatoire de 9.5 %. En revanche, les cotisations moyennes par adhérent au Chili (5.8 % du salaire moyen) étaient inférieures au taux obligatoire de 10 % de la rémunération, ce qui pourrait être dû aux cotisations irrégulières versées par les adhérents aux plans de retraite.

Au sein des systèmes facultatifs, les cotisations moyennes par adhérent (ou par plan) ne dépassaient pas 10 % du salaire moyen, hormis au Canada et au Luxembourg.

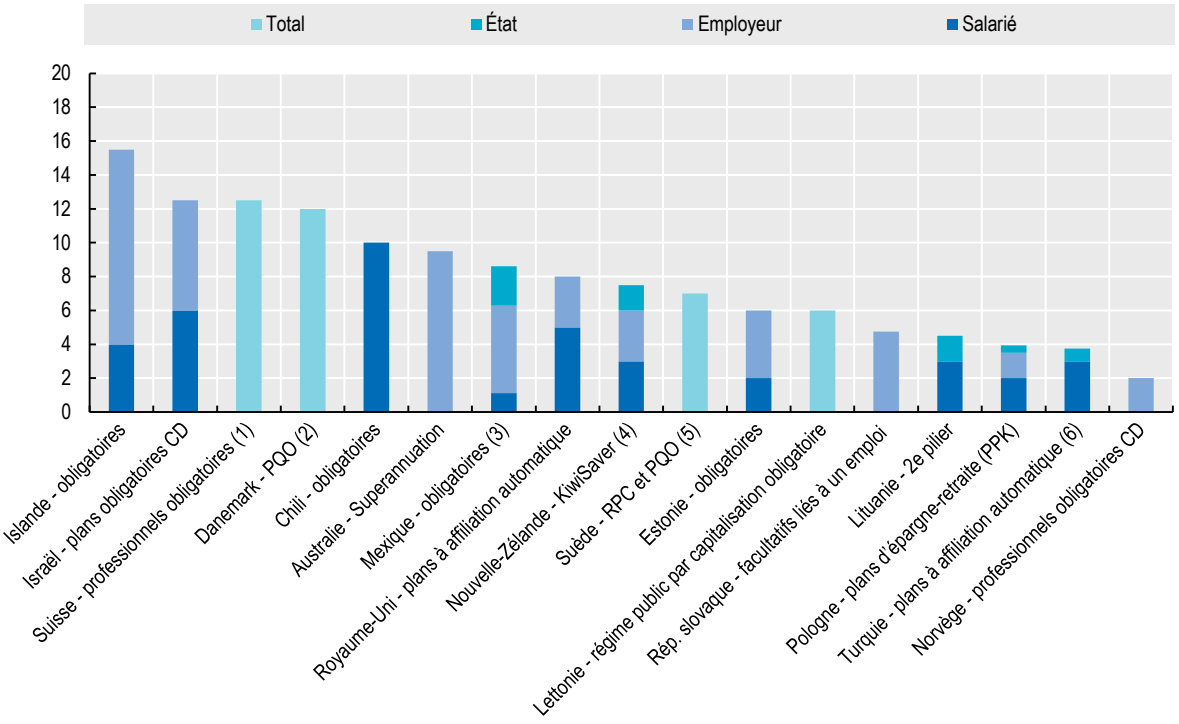
Définition et mesure

Les cotisations annuelles effectives moyennes peuvent être exprimées par compte et non par adhérent, le nombre exact d'adhérents possédant un (ou plusieurs) plan(s) de retraite étant parfois inconnu. C'est ainsi le cas en France, où certaines personnes peuvent détenir un plan professionnel (comme un PERCO) et un plan individuel (un PERP, par exemple).

La population détenant un plan de retraite peut ne pas être représentative de celle pour laquelle le salaire annuel moyen a été calculé et utilisé pour évaluer les cotisations annuelles effectives moyennes par adhérent (ou par compte).

Graphique 9.1. **Taux de cotisation minimums ou obligatoires (pour un travailleur rémunéré au salaire moyen)**

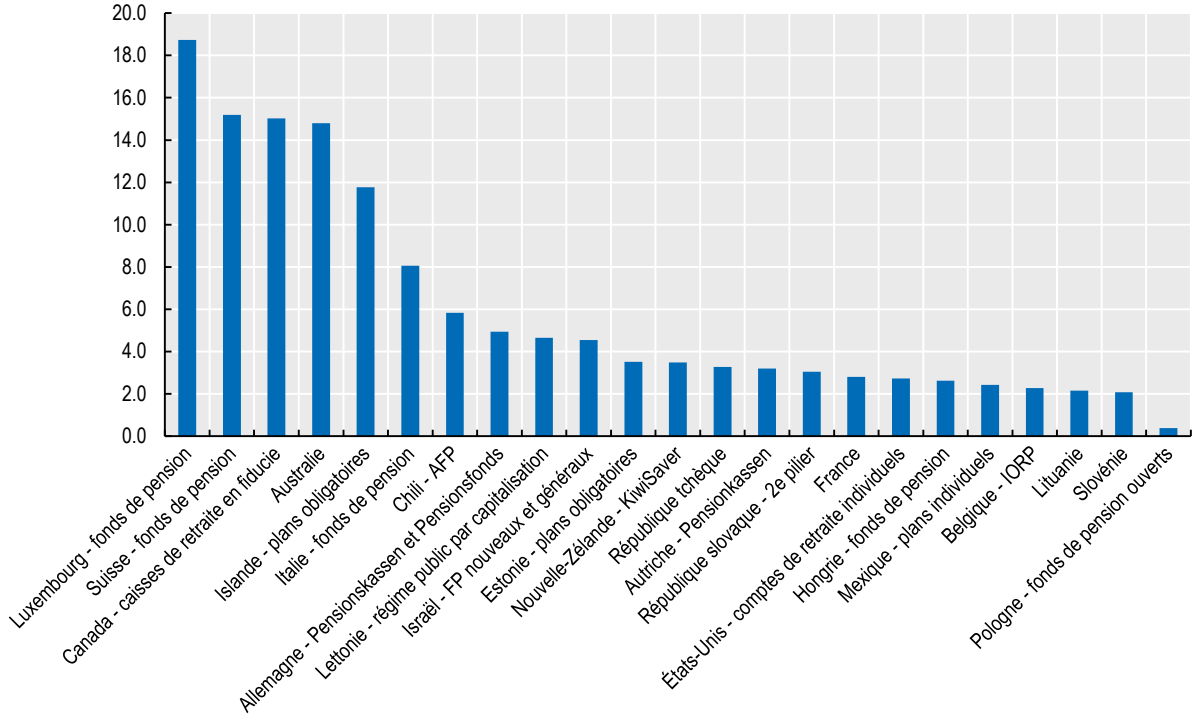
En pourcentage de la rémunération



Source : AISS, profils des pays de la sécurité sociale.

Graphique 9.2. **Cotisations annuelles moyennes par compte ou adhérent actif dans certains pays de l'OCDE, dernière année disponible**

En pourcentage du salaire annuel moyen



Source : Statistiques de pensions de l'OCDE au niveau mondial.

Extrait de :

Pensions at a Glance 2019

OECD and G20 Indicators

Accéder à cette publication :
https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2020), « Cotisations aux plans de retraite par capitalisation et privés », dans *Pensions at a Glance 2019 : OECD and G20 Indicators*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: https://doi.org/10.1787/7eac88a2-fr

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation.

OCDE